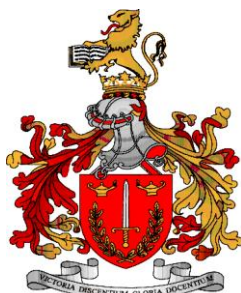


**Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna**



**ROBERTO CARLOS CENTEIO LIMA**

Aspirante a Oficial de Polícia

**Dissertação de Mestrado Integrado em Ciências Policiais**

27º Curso de Formação de Oficiais de Polícia

**A ORGANIZAÇÃO PROCESSUAL DISCIPLINAR NA  
POLÍCIA NACIONAL DE CABO VERDE: O CONSELHO DE  
DISCIPLINA**

Orientador:

**Professor Doutor Manuel Monteiro Guedes Valente**

Lisboa, 24 de abril de 2015

**Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna**



**ROBERTO CARLOS CENTEIO LIMA**

Aspirante a Oficial de Polícia

**Dissertação de Mestrado Integrado em Ciências Policiais**

27º Curso de Formação de Oficiais de Polícia

**A Organização Processual Disciplinar na Polícia  
Nacional de Cabo Verde: O Conselho de Disciplina**

Orientador:

**PROFESSOR DOUTOR MANUEL MONTEIRO GUEDES VALENTE**

Lisboa, 24 de abril de 2015



**Estabelecimento de Ensino:** Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna

**Curso:** 27º CFOP

**Orientador:** Manuel Monteiro Guedes Valente

**Título:** A Organização Processual Disciplinar da Polícia Nacional de Cabo Verde: O Conselho de Disciplina

**Autor:** Roberto Carlos Centeio Lima

**Local de Edição:** Lisboa

**Data de Edição:** 24 abril de 2015

Dissertação apresentada ao Instituto de Ciências Policiais e Segurança Interna com vista à obtenção do grau de Mestre em Ciências Policiais, elaborada sob a orientação do Professor Doutor Manuel Monteiro Guedes Valente.

**“Uma sociedade sem relação de poder somente pode ser uma abstracção.”**

**Foucault**

À Pureza, à Índia e  
aos meus filhos.

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus e aos meus pais pela minha existência,

Ao meu orientador Sr.º Intendente Manuel Monteiro Guedes Valente, por aceitar orientar este trabalho, por todo apoio prestado e pela confiança depositada em mim,

Aos docentes do ISCPSI pela transmissão de conhecimentos e apoio para a realização deste trabalho,

Aos meus filhos Etson, Rodneidy e Soraya, por aguentarem a distância e seguirem, mesmo de longe, os meus conselhos,

À minha família pelo apoio incondicional, pelo amor e pelo carinho,

Aos meus colegas e camaradas Rodrigues, Nataniel, Dani e Alex, pela amizade,

Aos camaradas cooperantes de São Tomé, Moçambique, Angola e Guiné Bissau, pelo companheirismo e partilha,

Aos colegas e companheiros do 27.º CFOP pela camaradagem e calor no acolhimento,

A todos os colegas nacionais portugueses pela amizade e respeito demonstrados durante a minha passagem pelo ISCPSI, em especial à Madalena pelo suporte e todo o tempo dedicado na realização deste trabalho,

Aos colegas da Polícia Nacional de Cabo Verde, Oficiais, Subchefes e Agentes, pela confiança, pela força e pelo carinho,

Aos Docentes Doutor João Mendes e Doutora Lúcia Pais pelo apoio,

A todos aqueles que de uma forma ou outra trilharam este longo e árduo percurso comigo e contribuíram assim para o meu sucesso,

**O meu mais profundo obrigado!**

## **SIGLAS E ABREVIATURAS**

<b>Al.</b>	Alínea
<b>Art.º</b>	Artigo
<b>BIC</b>	Brigada de Investigação Criminal
<b>BAC</b>	Brigada Anticrime
<b>Cfr.</b>	Conforme
<b>CRP</b>	Comando Regional da Praia
<b>CRSC</b>	Comando Regional de Santa Catarina
<b>CRS</b>	Comando Regional do Sal
<b>CRCV</b>	Constituição da República de Cabo Verde
<b>CUE</b>	Comando de Unidade Especiais
<b>CD</b>	Conselho de Disciplina
<b>CDPN</b>	Conselho de Disciplina da Policia Nacional
<b>CP</b>	Código Penal
<b>CPA</b>	Código de Procedimento Administrativo
<b>Dec. Lei</b>	Decreto-lei
<b>DN</b>	Direção Nacional
<b>DNA</b>	Direção Nacional Adjunto
<b>DNPN</b>	Direção Nacional da Policia Nacional
<b>DRH</b>	Direção dos Recursos Humanos
<b>EDAAP</b>	Estatuto Disciplinar dos Agentes da Administração Pública
<b>EDFP</b>	Estatuto Disciplinar da Função Pública
<b>EPP-POP</b>	Estatuto do Pessoal Policia da Polícia de Ordem Pública
<b>EPP-PN</b>	Estatuto do Pessoal Policial da Polícia Nacional
<b>GDN</b>	Gabinete da Direção Nacional

<b>GF</b>	Guarda Fiscal
<b>LOPN</b>	Lei Orgânica da Polícia Nacional.
<b>LSI</b>	Lei de Segurança Interna
<b>MAI</b>	Ministério da Administração Interna
<b>PM</b>	Polícia Marítima
<b>PN</b>	Polícia Nacional
<b>PNCV</b>	Polícia Nacional de Cabo Verde
<b>POP</b>	Polícia de Ordem Pública
<b>PSP</b>	Polícia de Segurança Pública
<b>RDPP-PN</b>	Regulamento Disciplinar do Pessoal Policial da Polícia Nacional
<b>RDPOP</b>	Regulamento Disciplinar da Polícia de Ordem Pública
<b>RDGF</b>	Regulamento Disciplinar da Guarda Fiscal
<b>RCD</b>	Regimento do Conselho de Disciplina
<b>RDP-PN</b>	Regulamento Disciplinar da Polícia Nacional
<b>STA</b>	Supremo Tribunal Administrativo

## RESUMO

A Polícia de Cabo Verde sofreu uma grande transformação na sua organização tornando-se numa Polícia Nacional, englobando as vertentes de Ordem Pública, Polícia Marítima, Guarda Fiscal e Polícia Florestal, mais preparada para dar resposta e concretizar eficazmente os seus fins, acompanhando, desta feita, o desenvolvimento do país.

A própria segurança jurídica impôs a criação de um Estatuto e Regulamento novos, enquadrados com a nova realidade, e a sua estrutura hierárquica passou a ter uma disciplina diferente, comum a todas as forças que enformam o novo corpo.

Este estudo debruça-se sobre *A Organização Processual Disciplinar na Polícia Nacional de Cabo Verde: o Conselho de Disciplina*, com a pretensão de analisar e perceber como esta se procede e o que preconiza o seu Conselho de Disciplina. Recorreu-se à análise documental do estado da arte existente, usando o método dialético da investigação para se chegar a conclusões e responder às perguntas a que se propõe.

Concluiu-se que a PN existiu materialmente e não formalmente, pois vigorou cinco anos sem qualquer estatuto/regulamento próprio, tendo sido aplicados diplomas obsoletos, pertencentes às antigas polícias, pondo em causa a segurança jurídica e os princípios relativos ao Direito Disciplinar. O seu Conselho de Disciplina funcionou deficientemente e só começou a dar os primeiros passos passados 13 anos da data da sua criação. Antes desta, não era possível a produção de conhecimento sobre processos instruídos, devido à falta de organização reinante e ainda hoje carente de melhorias, indo desde a instrução de quem instrui os processos, ao seu correspondente tratamento e arquivo.

Tem-se feito durante cinco anos, uma aplicação analógica, disfarçada de interpretação atualista/extensiva, na interpretação e integração de lacunas, nos procedimentos disciplinares, a qual é proibida por lei.

**Palavras-chaves:** Polícia Nacional; Organização processual; Disciplina; Eficácia.

## ABSTRACT

Capeverdean police has suffered a major transformation in its structure. It has become a National Police, which includes the branches of Public Disorder, Coastguard, Fiscal Police and the Forest Guard, therefore being more prepared to respond to the public needs and to perform its mission more efficiently, accompanying the country's development.

Therefore, given to the legal context itself, there was a need to create a new Status and Regulation Document, adapted to the new reality, for the survival of the organization. The police hierarchic structure adopted a different discipline, common to all sectors that constitute this new police force.

This study is about *The Disciplinary Process and Proceeding in Cape Verde's National Police*, having the goal of analyzing and understanding how the new Disciplinary Board works and what improvements have been brought to the National Police. The study is based on the examination of the state of the art in this subject and uses the dialectical method of investigation.

We can conclude that this National Police worked, in a practical point of view but not in a legal perspective, since it existed for five years without any sort of Regulation of its own. It applied extinct directives that belonged to the previous Police Forces, thus putting in question the jurisdictional system, the legality principle and all the remaining principles that rule the Disciplinary Law. Its Disciplinary Board worked with many problems and it only began to progress thirteen years after its creation. This shows that before it wasn't generating relevant information about the processes instructed, thanks to a lack of organization (that still needs a lot of improvement) in aspects such as the archiving and processing of the penalties generated in the members of the National Police's careers.

For five years, reading and sorting out lacunae in the disciplinary proceedings have been done. Actually this is more of an analogical interpretation, which is illegal.

Keywords: National Police; Procedural Organization; Discipline; Efficiency.

# ÍNDICE

AGRADECIMENTOS.....	III
SIGLAS E ABREVIATURAS .....	IV
RESUMO .....	I
ABSTRACT .....	II
INTRODUÇÃO .....	1
CAPÍTULO 1 – A POLÍCIA EM CABO VERDE.....	6
1. Introdução ao Capítulo .....	6
1.1. A História da Polícia Caboverdiana .....	7
1.2. A Polícia e a Constituição.....	10
1.3. Estatutos e Regulamentos .....	11
CAPÍTULO 2 – DA DISCIPLINA.....	17
2. Introdução ao Capítulo .....	17
2.1. Fontes do Direito Disciplinar.....	18
2.2. Responsabilidade Disciplinar.....	19
2.3. Princípios Gerais do Direito Disciplinar .....	22
2.4. A Disciplina e seu Fundamento .....	24
2.5. A Infração Disciplinar .....	25
2.6. A Tipologia dos Deveres .....	31
2.7. Factos a que são aplicáveis as várias Penas Disciplinares e os seus Efeitos .....	36
2.8. Extinção da Responsabilidade Disciplinar e seus Efeitos .....	39
CAPÍTULO 3. O CONSELHO DE DISCIPLINA E O PROCEDIMENTO DISCIPLINAR NA PNCV.....	43
3. Introdução ao Capítulo .....	43
3.1. O Conselho de Disciplina da PN.....	43
3.1.1. O Procedimento quanto aos Processos.....	47
3.1.2. A Realidade desde 2005 .....	49
3.2. O Procedimento Disciplinar.....	50
3.2.1. Funções do Procedimento Disciplinar.....	52
3.2.2. Competência para Instrução do Procedimento Disciplinar .....	53
3.2.3. Os Limites do Poder Disciplinar .....	54
3.2.4. Nulidades .....	56
3.3. O Processo Disciplinar .....	57

3.3.1. Processo Disciplinar Comum.....	58
3.3.1.1. A Fase de Instrução do Processo Disciplinar .....	58
3.3.1.2. A Fase de Defesa do Processo Disciplinar .....	60
3.3.1.3. A Fase de Decisão do Processo Disciplinar .....	61
3.3.2. Processos Disciplinares Especiais.....	61
3.3.2.1. Falta Diretamente Constatada e Falta de Assiduidade e Abandono de Lugar	61
3.3.2.2. Processo de Averiguação, Inquérito e Sindicância .....	63
3.4. A Segurança Jurídica na Interpretação e Integração de Lacunas .....	64
CONCLUSÕES .....	67
REFERÊNCIAS .....	70

## ÍNDICE DE APÊNDICES

A – Estrutura Orgânica da Polícia Nacional de Cabo Verde .....	76
B – Estrutura Orgânica do Comando Regional da Praia .....	77
C – Estrutura Orgânica do Comando Regional de Santa Catarina .....	78
D – Estrutura Orgânica do Comando Regional do Sal .....	78

## ÍNDICE DE ANEXOS

1 – Quadro de processos instaurados por Comando (2005 a 2012) .....	80
2 – Quadro de processos controlados pelo CD (2013 a 2014) .....	80
3 – Quadro geral do CD (2013).....	81
4 – Quadro dos pareceres do CD (2013 a 2014).....	81

## INTRODUÇÃO

No âmbito da dissertação final de Mestrado Integrado em Ciências Policiais e Segurança Interna, este trabalho, intitulado *A Organização Processual Disciplinar da Polícia Nacional de Cabo Verde: O Conselho de Disciplina*, tem como objectivo principal analisar o funcionamento do Conselho de Disciplina na promoção da segurança jurídica.

Falar de uma organização como a Polícia importa, antes de mais, enquadrar o termo no ramo a que pertence, isto é, chamar à colação o Direito Administrativo. Segundo ISABEL FONSECA, trata-se de “um ramo do direito público constituído pelo sistema de normas jurídicas que regula a organização e o funcionamento da Administração Pública e as relações que esta estabelece com outros sujeitos de direito quando procede a uma actividade administrativa de gestão pública. Direito Administrativo é o ramo do direito que de um modo específico se refere à administração pública”<sup>1</sup>, definição que não foge muito à de muitos outros autores, como MARCELLO CAETANO, JOÃO CAUPERS e DIOGO FREITAS DO AMARAL.

A Administração Pública tem em si vários sentidos que para um melhor enquadramento da Polícia, devem ser desvendados. Começando por distinguir os dois grandes sentidos de Administração Pública<sup>2</sup>, é possível ver que no sentido orgânico (ou sentido subjectivo) esta é sinónimo de organização administrativa. Por outro lado, há o sentido material ou objectivo<sup>3</sup>, que se refere à actividade administrativa.

JOÃO CAUPERS define a Administração Pública em sentido orgânico como sendo aquela “constituída pelo conjunto de órgãos, serviços e agentes do Estado e demais organizações públicas que asseguram, em nome da colectividade, a satisfação disciplinada, regular e contínua das necessidades colectivas de segurança, cultura e bem-estar”<sup>4</sup>.

A administração pública em sentido material assume o sentido de actividade de administrar e, para tal, torna-se necessário a existência de recursos que, utilizados de forma conveniente vão satisfazer as necessidades de uma forma regular e contínua. Por essa razão, a administração pública é constituída por um enorme aparelho de organizações e indivíduos cuja actividade, típica dos serviços públicos e agentes administrativos, é desenvolvida no interesse geral da colectividade<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> Cfr. FONSECA, ISABEL, *Direito da Organização Administrativa*, Roteiro Prático, Coimbra: Almedina, 2012, p. 17.

<sup>2</sup> Escrita com iniciais maiúsculas, tomando o significado de organização administrativa pública.

<sup>3</sup> Aqui a “Administração Pública aparece como sinónimo de actividade administrativa e função administrativa, lenta, complexa e burocrática” cfr. FONSECA, ISABEL, *Direito da Organização...*, 2012, p. 25.

<sup>4</sup> CAUPERS, JOÃO, *Introdução ao Direito Administrativo*, 11ª Edição, Lisboa: Âncora, 2013, p. 28.

<sup>5</sup> Cfr. ISABEL FONSECA, *Direito de Organização...*, 2012, pp. 26 e 27.

O Estado, não sendo capaz de dar resposta a tudo o que lhe compete, cria entidades ou recorre às já existentes (privadas), para concretizar determinados fins, atribuindo-lhe poderes específicos. É o que a ISABEL FONSECA chama de situação de exercício privado da função pública. A situação inversa também ocorre quando é o próprio Estado que “desce” e vai desenvolver actividades a par dos particulares, dependendo das prioridades e políticas desencadeadas.

Nesta lógica, conclui-se que nem todos os serviços que funcionam para satisfazer as necessidades colectivas têm a mesma natureza e origem. Enquanto alguns são criados pelo Estado de forma imperiosa, como é o caso da Polícia, outros ficam desconcentrados e descentralizados<sup>6</sup>, sendo até partilhados ou desenvolvidos em parcerias com entidades particulares cingidos a um interesse comum.

Não fugindo da tentativa de localizar a Polícia como serviço do Estado, esta, de acordo com a organização da Administração Pública, faz parte da administração directa<sup>7</sup> e especializada do Estado e, de entre as várias espécies de administração levadas a cabo pelo mesmo<sup>8</sup>, ela é a mais importante.

A Administração Pública, na visão de JOÃO CAUPERS, passa a ter três traços importantes e característicos, nomeadamente a sujeição a regras próprias, originalmente de fonte jurisprudencial, que constituíram as raízes de um novo ramo do direito; o poder de tomar decisões projetadas na esfera jurídica de terceiros sem prévia validação de um tribunal e, por fim, o controlo da administração pública por tribunais especiais.

A Constituição da República de Cabo Verde (CRCV), pelo art.º 236.º, impõe à Administração Pública o dever de proceder à prossecução do interesse público no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos submetendo-se ao direito, consolidando a ideia da legalidade, segundo a qual só pode agir dentro do que está habilitada<sup>9</sup>.

Segundo a visão de JOÃO CAUPERS, há quatro aspectos que têm de se verificar para se considerar uma organização: existência de um grupo humano; a existência de uma estrutura de relacionamento entre os elementos do grupo e com o meio onde se inserem; um papel determinante dos representantes da coletividade no modo como esta se estrutura; e, por fim, uma finalidade. Contudo, há que fazê-la funcionar, e é aqui que entra o Direito

---

<sup>6</sup> Cfr. ISABEL FONSECA, *Direito de Organização...*, 2012, pp. 128 e 129.

<sup>7</sup> Administração Directa é a actividade exercida por órgãos e serviços integrados do próprio Estado cfr. FONSECA, ISABEL, *Direito da Organização...*, 2012, pp.115 e 121.

<sup>8</sup> Cfr. o art.º 3.º, do Decreto Legislativo n.º 2/95, de 20 de Junho que aprova o Regime Geral da Administração Pública de Cabo Verde.

<sup>9</sup> Cfr. o art.º 5.º, do Dec. Leg. n.º 2/95, de 20 de junho, e JOÃO CAUPERS, *Introdução...*,2013, p. 152.

Disciplinar. Sem disciplina não há produtividade, sendo que ela assegura a capacidade funcional da própria Administração Pública.

A Polícia também é caracterizada, segundo as relações interorgânicas de JOÃO CAUPERS, por uma hierarquia administrativa<sup>10</sup> e, refere-se à estrutura hierárquica interna, na qual as tarefas são divididas na vertical entre os agentes, numa relação superiores/subordinados, características da estrutura orgânica da Polícia. Nesta relação, os superiores hierárquicos dispõem de poderes jurídicos de direção, de supervisão e do poder disciplinar<sup>11</sup>, tendo sempre em conta o respeito pela Constituição, pelas leis, pela justiça, pelos direitos fundamentais e pelos princípios orientadores do Estado de direito.

A disciplina na Administração Pública vê-se marcada por um “conjunto jurídico normativo público”<sup>12</sup> que dá fundamento ao regime específico de disciplina<sup>13</sup>, vinculando os trabalhadores da Administração Pública. Esta regulamentação encontra-se no Estatuto Disciplinar dos Agentes da Administração Pública, aprovado pelo Decreto Legislativo n.º 8/97, de 8 de maio, e nos vários diplomas que compõem a garantia dos particulares<sup>14</sup>.

A Polícia de Cabo Verde é uma Polícia Nacional mas, até chegar ao que é hoje, muito se pode dizer. Porém, este trabalho pretende fazê-lo apenas no que concerne à *organização processual disciplinar*, ou seja, à disciplina interna e ao controlo, indo buscar o que antes se fez, como se fez e todo o desenrolar desta mudança até os dias de hoje.

Antes de 2005, a actividade da Polícia em Cabo Verde sob a tutela do Ministério da Administração Interna, era levada a cabo por várias organizações que tentavam abarcar, cada uma com as suas atribuições e competências, todas as áreas nas quais havia necessidade de um controlo de primeiro nível, nomeadamente a área de ordem pública, a

---

<sup>10</sup> Cfr. CAUPERS, JOÃO, *Introdução...*, p. 154.

<sup>11</sup> “Poder de Direcção assenta na faculdade de dar ordens e instruções; poder de supervisão para confirmar, revogar, suspender, modificar ou substituir os atos do subordinado quando não seja da competência exclusiva deste; poder disciplinar pela faculdade de aplicar sanções disciplinares” cfr. FONSECA, ISABEL, *Direito da Organização...*, 2012, pp. 98.

<sup>12</sup> Cfr. MARCELLO CAETANO, *Manual de Direito Administrativo*, Vol II, 10.<sup>a</sup> Edição, 3.<sup>a</sup> reimpressão, Coimbra: Almedina, 1990, pp. 779 a 801.

<sup>13</sup> Importa dizer a possibilidade e o dever de complementar a responsabilidade disciplinar por outras formas de responsabilidade nomeadamente a civil e a penal, cfr. ABREU, VASCONCELOS, *Do procedimento Administrativo Disciplinar: As relações com o Processo Penal*, Coimbra: Almedina, 1993, p. 33 e ss.

<sup>14</sup> Dec. Leg. n.º 2/95, de 20 de junho, que aprova o Regime Geral de Organização e Atividade Administrativa; Dec. Lei n.º 12/97, de 24 de março, que aprova os Procedimentos na Administração Pública; Dec. Leg. n.º 15/97, de 10 de novembro, que aprova o Regime Geral de Regulamentos e Atos Administrativos; Dec. Leg. 16/97, de 10 de novembro, que aprova o Regime Geral das Reclamações e Recursos Administrativos Não Contenciosos; Dec. Leg. n.º 18/97, de 10 de novembro, que aprova as Bases Gerais do Procedimento Administrativo; a Lei n.º 39/VI/2004, de 2 de fevereiro, que aprova as Medidas de Modernização Administrativas; entre outras.

área marítima, a área fiscal e a área florestal. Salienta-se que a Polícia Judiciária fica fora deste contexto de estudo por se encontrar tutelada por um ministério diferente.

Embora este trabalho se debruce sobre o Conselho de Disciplina da Polícia Nacional, entende-se ser pertinente viajar um pouco no tempo e ver a história da Polícia cabo-verdiana, apurando como as vertentes, hoje juntas, lidavam com o procedimento disciplinar, bem como os diplomas legais em que se baseavam.

Sendo a Polícia uma organização que está obrigada a ter uma hierarquia, a *disciplina* é um pressuposto fundamental para um funcionamento eficaz e eficiente, da qual não se pode prescindir. A *disciplina* extremamente ligada à administração é tratada por grandes autores, aos quais se vai fazendo referência durante o desenvolvimento deste trabalho. A sua definição engloba o respeito, os deveres, os direitos, o comportamento, os louvores e as condecorações.

Nenhuma instituição sobrevive sem ter uma estrutura orgânica forte, assegurada pela disciplina. No mundo hodierno, os agentes da administração têm os seus direitos bem definidos, sendo estes imperiosamente complementados com deveres de modo a que sejam criadas as condições necessárias para a concretização dos seus fins (atribuições).

Um dos grandes problemas que Cabo Verde enfrenta a todos os níveis relaciona-se fortemente com a sua própria constituição territorial. Sendo um Arquipélago de ilhas consideravelmente separadas, torna-se muito importante uma economia forte para prevenir vários problemas, o que ainda é uma idealidade, dada a sua forte dependência da ajuda externa.

Cabo Verde conta hoje com um contingente de 1.775 elementos policiais, produto final da junção das quatro vertentes Ordem Pública, Fiscal, Marítima e Florestal. Estes encontram-se distribuídos pela Direcção, pelos vários Comandos, Esquadras, Postos e Serviços sob um comando de três diretores (ao mais alto nível), seguido de um quadro de Oficiais dirigentes, Subchefes e Agentes. Desta feita, os vários estatutos e regulamentos criados à luz da Constituição de 1980 e respeitando os direitos fundamentais e os princípios consagrados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, foram supridos por um único diploma, agora da Polícia Nacional. Esta medida interna de reorganização da Polícia de Cabo Verde vai de encontro à modernidade, respeitando, porém, a realidade e as possibilidades do país, pretendendo dar maior estabilidade à actividade policial, bem como impôr aos elementos uma atitude única de respeito às normas internas de conduta, às leis e à cadeia hierárquica adotadas.

Em Cabo Verde foi considerada a ideia de uma Polícia integral, idêntica à Polícia de Segurança Pública portuguesa mas, no entanto, não se investiu nesse projeto, até porque desde a criação da Polícia Nacional até à aprovação de um Estatuto próprio, o processo

demorou cinco anos e, como se pode depreender, durante esse tempo a Polícia não parou e as infrações por certo aconteceram. Durante este período houve faltas e falhas que ofenderam os deveres gerais e especiais, inerentes aos agentes e que levaram a questões de disciplina tendo, com certeza, sido tomadas medidas. A questão permanece é em quais foram essas medidas e sob que estatuto e regulamento foram tratados, sabendo que cada vertente tinha regulamentação diferente.

Na orgânica da Polícia Nacional<sup>15</sup> constata-se a existência de um *Conselho de Disciplina*, cujas competências se encontram discriminadas no art.º 36.º da Lei Orgânica. Porém, incidindo sobre o mesmo, surge à partida a pergunta de como está instituída a organização processual disciplinar na Polícia Nacional e que contributo consagra o seu Conselho de Disciplina na promoção da segurança jurídica.

Por ser possível verificar várias fragilidades a esse nível, muitas são as questões que se nos surgem, designadamente:

- No que toca à uniformidade da organização processual disciplinar, não obstante a existência de um Conselho único para a Polícia Nacional, será que na prática não são aplicados estatutos disciplinares diferentes, conforme a vontade de cada corpo integrante?

- Quanto ao acompanhamento de todos os processos por parte do Conselho de Disciplina, tendo este sede na Praia, terá capacidade para cobrir com eficácia e eficiência todo o Arquipélago de Cabo Verde?

- Se assim for, que justiça administrativa se pode dizer que existe na promoção e progressão dos seus elementos?

- Haverá segurança jurídica e o princípio da igualdade não estará a ser violado?

Para a concretização deste estudo a metodologia adotada passa, numa primeira fase, por um estudo do estado da arte relacionado com o tema, baseado na pesquisa bibliográfica e levantamento doutrinário sobre o objeto de estudo, bem como por uma análise documental de dados bibliográficos e documentos escritos de várias origens. Pelo método dialético<sup>16</sup> de investigação vai fazer-se uma análise sobre o *Conselho de Disciplina* para tentar apurar o que está além do que é visível e tentar perceber as contradições que se nos apresentam.

Será um trabalho dividido em três capítulos, sendo o primeiro referente à Polícia em Cabo Verde; o segundo versando sobre o enquadramento teórico do tema; o terceiro sobre a Polícia Nacional e seu Conselho de Disciplina; e, por fim, serão tecidas as conclusões.

---

<sup>15</sup> Dec. Lei n.º 39/2007, de 12 de novembro.

<sup>16</sup> KONDER, LEANDRO, *O que é dialética*, 28.ª Edição, Primeiros Passos, Vol 23, São Paulo:Brasiliense,1997, p. 7.

# CAPÍTULO 1 – A POLÍCIA EM CABO VERDE

## 1. Introdução ao Capítulo

Falar de Estado implica falar de “Polícia” e vice-versa, pois desde as primeiras sociedades, com as primeiras organizações surgiu a noção de segurança e, daí, o controlo social tornou-se indispensável. De forma variada, dependendo da era, facilmente se verificou que a “Polícia”, não no verdadeiro sentido hoje atribuído ao termo, era responsável por esse controlo. Era necessária a segurança e a defesa dos interesses do Estado.

O termo “polícia”, em si, advém de *políteae* da Grécia Antiga, que deu origem à palavra latina *politia*, e empregava o sentido de *polis* (cidade). Mais tarde, associa-se a outros conceitos como justiça e administração, estando hoje mais virada para a segurança e tranquilidade públicas. É um serviço público, subordinado à lei, com vista a garantir o bem-estar e reprimir todo o comportamento ameaçador da tranquilidade e da ordem públicas, bem como para garantir os direitos dos demais cidadãos e o normal funcionamento das instituições democráticas.

Dos dois sentidos atribuídos pela maioria da doutrina à Polícia, SÉRVULO CORREIA, diz que, no sentido orgânico, ela configura um “conjunto de serviços da Administração Pública com funções exclusivas ou predominantemente de natureza policial”. Para este Autor, a polícia administrativa<sup>17</sup> tem como fim a garantia e defesa da segurança e da tranquilidade públicas, deixando, portanto, a função de investigação criminal à Polícia Judiciária, quando se pensa na divisão polícia administrativa/polícia judiciária, como faz também JOÃO RAPOSO.

O sentido funcional de Polícia, na ótica de MARCELLO CAETANO, é “o modo de atuar da autoridade administrativa que consiste em intervir no exercício das atividades individuais suscetíveis de fazer perigar interesses gerais, tendo por objetivo evitar que se produzam, (...) os danos sociais que as leis procuram prevenir”; definição que GUEDES VALENTE entende estar desenquadrada face à Constituição portuguesa de 1976, pois afirma que “a suscetibilidade dos bens jurídicos serem colocados em perigo não se liga somente às atividades individuais, mas também às atividades levadas a cabo pelas pessoas coletivas”. Em suma, defende que “à Polícia cabe prosseguir uma atividade de prevenção (...) capaz de evitar o perigo dessas lesões, ou a colocação em perigo de lesão desses bens jurídicos,

---

<sup>17</sup> Cfr. a divisão Polícia administrativa geral e Polícia administrativa especial em DIAS, HÉLDER VALENTE, *Metamorfoses da Polícia, novos paradigmas de segurança e liberdade*, Lisboa: ICPOL, 2012, p. 41 e seguintes.

cujas condutas potencialmente lesivas, podem ser desenvolvidas por uma pessoa singular ou por uma pessoa coletiva”<sup>18</sup>.

No presente capítulo iremos debruçar-nos sobre a Polícia em Cabo Verde. Iremos recorrer à história para elucidar como, até 2005, era organizada e, da mesma forma, recorrer aos estatutos e regulamentos das forças até então existentes.

### **1.1. A História da Polícia Caboverdiana**

A Polícia caboverdiana tem vindo a evoluir ao longo de várias décadas na perspetiva de uma estrutura melhorada, capaz de dar resposta às mais variadas situações que têm surgido. Até 2005, a Polícia de Cabo Verde muito se confundia com a Polícia de Ordem Pública, sendo esta sempre conhecida como a principal força policial de Cabo Verde, pela sua natureza e missão<sup>19</sup>. Esta polícia ergueu-se pelo aumento significativo de indivíduos livres, devido à decadência do negócio de escravos, que se vinha a praticar desde a descoberta do Arquipélago de Cabo Verde, por volta de 1462. Esta decadência deu origem à afirmação da sociedade caboverdiana e justificou a criação de organizações responsáveis pela segurança e ordem pública, como eram os casos da Câmara e os seus Oficiais, a Milícia e a Misericórdia<sup>20</sup>.

A tarefa de manter a ordem pública e de fazer cumprir as leis e posturas do reino cabia aos juizes ordinários e aos veterinários. Os vereadores, auxiliados pelos Oficiais da Câmara, geriam os bens do Concelho; a inspeção dos pesos e das medidas estavam a cargo de Almotacés; os Guardas-mor encarregavam-se do controlo das entradas e saídas dos portos; e, por fim, os Quadrilheiros, auxiliando os Alcaldes, faziam o policiamento com vista à ordem pública na cidade.

Esta organização persistiu durante muito tempo, até que em 1830 surgiu o primeiro documento oficial que instituiu as Juntas das Paróquias<sup>21</sup> e tinha como responsável o Regedor, com poderes administrativos e policiais, e com o auxílio dos Cabos Chefes mantinha a ordem e a paz pública.

Estava assim delineada o que mais tarde, e antes de 2005, se denominou Polícia de Ordem Pública. Várias foram as mudanças levadas a cabo quer na estrutura, quer na missão desta força; por exemplo, começou a pensar-se em escalas. Décadas mais tarde, em

---

<sup>18</sup> VALENTE, M.M.G, *Teoria Geral do Direito Policial* 4.ª Edição, Coimbra: Almedina, 2014, p. 52.

<sup>19</sup> Dec. Leg. n.º 5/98, de 26 de outubro.

<sup>20</sup> Cfr. CHAVES, DOMINGOS, *História da Polícia em Portugal, formas de justiça e policiamento*. 3.ª Edição, Lisboa.

<sup>21</sup> Decreto n.º 25, de 26 de novembro de 1830.

1870, Caetano Albuquerque cria uma comissão<sup>22</sup> com a finalidade de estudar e propor a criação de um corpo de polícia mais bem estruturado, dado a ineficácia do modelo existente, com pesada carga horária e reduzido número de efetivo. Assim, dois anos mais tarde, a Portaria n.º 433, de 24 de dezembro, deu vida ao Corpo de Polícia Civil, com duas Esquadras, formadas por doze elementos, e que veio a ser extinto em 1880, com a criação de duas Companhias de Polícia: uma em São Vicente e outra em Santiago.

Outro passo importante nesta mudança da estrutura da Polícia foi a criação, em 1896, pelo Decreto n.º 2, de 24 de dezembro, do Corpo da Polícia Civil da Província de Cabo Verde, que viu o seu regulamento aprovado no ano seguinte, pela Portaria n.º 19, de 21 de fevereiro, ficando assim com competência para todo o território provincial. Esta polícia foi substituída pela criação do Corpo da Polícia e Guarnição, através da Portaria n.º 484/1918, de 27 de dezembro, dotada de um contingente de 271 homens para todo o território.

Mais tarde, em 1921, a Portaria n.º 258, de 4 de outubro, cria o Corpo de Polícia Civil de Cabo Verde, com duas companhias: uma na Cidade da Praia (ilha de Santiago) e outra no Mindelo (ilha de São Vicente), dependentes dos administradores de cada Concelho. Quinze anos mais tarde, o Diploma Legislativo n.º 533-A, de 1 de abril, reuniu estas companhias numa só, com jurisdição em todo o território da província. Em 1952, este corpo passaria a chamar-se Corpo de Polícia de Segurança Pública de Cabo Verde<sup>23</sup>, que adotou um novo regulamento geral pela Portaria n.º 6.822, de 17 de janeiro. Isto constituiu, para BARBOSA<sup>24</sup>, a maior e mais profunda reorganização ocorrida até então e a que mais se aproximava do modelo português, que vigorou até 1984.

Esta Polícia, que desde então vinha a ser comandada por um Português, viu o seu comando assumido por um caboverdiano, em 1974. Logo no ano seguinte, muda de nome para Polícia de Ordem Pública e, em 1984 e em 1990, sofre alterações na sua estrutura pela criação do Comando Geral, e das Unidades Especiais de Polícia (respetivamente), que passaram a integrar o Corpo de Intervenção e o Corpo de Proteção de Entidades.

Deixando de fora a Polícia Judiciária, Cabo Verde contava então com uma Polícia dividida por áreas, sendo a Polícia de Ordem Pública (POP) responsável pela garantia da legalidade democrática, da segurança interna, da ordem e da tranquilidade públicas e do exercício dos direitos dos cidadãos<sup>25</sup>. A Polícia Marítima (PM), por sua vez, teve os seus

---

<sup>22</sup> Portaria n.º 194, de 26 de julho de 1970.

<sup>23</sup> Com comando próprio, esquadras, postos, destacamentos policiais, secção de trânsito e de investigação criminal.

<sup>24</sup> Cfr. a Dissertação de Mestrado do BARBOSA, A. L. *Estado e Polícia: A institucionalização da Segurança Pública em Cabo Verde (1870 – 2000)*, Praia: UNICV, 2012.

<sup>25</sup> Cfr. O art.º 2º, do Dec. Leg. n.º 5/98, de 26 de outubro – Estatuto da POP, e art.ºs 1º e 2º, da Portaria n.º 62-H/98, de 16 de novembro – Regulamento Orgânico da POP.

primórdios a par dos primeiros passos que se precipitaram para a criação da Polícia em Cabo Verde, quando tentaram controlar as entradas e saídas dos portos. Cabo Verde teve uma grande importância devido à sua localização geográfico-marítima, por proporcionar uma base de troca e comércio rentável de escravos (e não só), sendo o destino preferido de toda a frota marítima desde a sua descoberta, em 1460.

Os primeiros controlos a este nível foram feitos pelos Guardas-mor, sendo que, hoje em dia, esta polícia se encarrega de assegurar o cumprimento das normas internacionais relativas à segurança da navegação, à salvaguarda da vida humana no mar, à proteção do meio marinho, à fiscalização da certificação dos navios e do pessoal do mar e ao controlo das atividades e do tráfego local (de comércio, recreio e afins), bem como o serviço do policiamento da capitania<sup>26</sup>.

Além destas, tinha ainda na sua organização a Guarda Fiscal (GF) e a Polícia Florestal (PF), ambas com funções bem delineadas e competências nas suas áreas. A GF nunca teve autonomia e sempre funcionou ou integrada na POP ou na dependência direta da Direção Geral das Alfândegas, sendo relevante referir que, até 2003, nunca teve um instrumento jurídico-legal que configurasse um quadro da sua intervenção. A partir desta data passou a ser reconhecida como força civil de natureza especial, armada e uniformizada, que se regia por normas próprias e cuja função essencial se tornou a prevenção e combate das infrações fiscais e aduaneiras, vigiando e fiscalizando o território aduaneiro e colaborando com a administração fiscal no combate à fraude e evasão fiscal. Esta força articula-se também com os demais serviços de segurança na prevenção e combate da criminalidade em geral (tráfico de estupefacientes e importação de armas e explosivos, em particular).

A Polícia Florestal, por seu turno, também sempre esteve integrada na Polícia de Ordem Pública, sendo que a sua missão se resume a defender e conservar o meio ambiente, os recursos naturais e a floresta nacional<sup>27</sup>.

Pelo Decreto Legislativo n.º 6/2005, de 14 de novembro, criou-se a Polícia Nacional (PN), com a perspectiva de dar uma resposta adequada ao aumento gradual do seu efetivo, visando acompanhar a dinâmica do processo de desenvolvimento nacional e, conseqüentemente, a complexidade do fenómeno criminoso e das novas ameaças que se colocam ao sistema de segurança interna do país, bem como reforçar a sua capacidade

---

<sup>26</sup> Cfr. a Dissertação de Mestrado do BARBOSA, A. L. *Estado e Polícia...*, 2012.

<sup>27</sup> Cfr. art.ºs 50.º e ss., da Lei de Bases do Ambiente de Cabo Verde.

operacional e racionalizar os meios materiais e humanos, integrando numa só polícia todas as forças policiais existentes (a POP, a GF, a PM e a PF)<sup>28</sup>.

## 1.2. A Polícia e a Constituição

A Constituição da República de Cabo Verde (CRCV), no seu art.º 244.º, n.º1, dá fundamento à Polícia: “A polícia tem por funções defender a legalidade democrática, prevenir a criminalidade e garantir a segurança interna, a tranquilidade pública e o exercício dos direitos dos cidadãos”; e integra-a dentro da Administração Pública. Apesar de ela ter um certo poder discricionário, é escusado dizer que a sua atuação se encontra subordinada ao princípio da legalidade, da proporcionalidade e aos demais direitos e princípios constitucionais.

Fazendo uma análise das atribuições prescritas no supracitado artigo da CRCV, JORGE MIRANDA ensina que a legalidade democrática<sup>29</sup> é “a legalidade própria de um Estado democrático”, em que, entre os atos do poder público, as demais leis e a Constituição, deve sempre existir um paralelismo baseado no princípio da legalidade; o que vai de encontro à ideia de GUEDES VALENTE, que defende caber à Polícia, sendo ela defensora e garante da legalidade democrática, a promoção também da segurança interna, para as quais deve encetar ações conforme as leis infraconstitucionais, constitucional e supraconstitucionais para o bem da defesa da dignidade da pessoa humana<sup>30</sup>.

A Segurança Interna<sup>31</sup>, enunciada no art.º 244.º/1 da CRCV como missão da Polícia, acaba por encerrar em si a própria atividade policial coincidindo com o disposto nos art.ºs 1.º e 2.º, da Lei n.º 16/VII/2007, de 10 de setembro, e no art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 39/2007, de 12 de novembro.

A par destas funções é, ainda, atribuída à Polícia a prevenção da criminalidade e, tendo-se como prevenção, numa definição simplificada, evitar que certos factos ocorram ou venham a ocorrer, causando danos e pondo em perigo o bem dos cidadãos, tendo em

---

<sup>28</sup> A Lei n.º 39/2007, de 12 de novembro, aprova a Lei Orgânica da Polícia Nacional.

<sup>29</sup> Segundo CANOTILHO, J., E MOREIRA, VITAL, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, 3ª Edição, Coimbra: Almedina, 1993, a legalidade democrática está ligada à ideia do cumprimento de todas as leis referentes à vida na coletividade.

<sup>30</sup> Cfr. VALENTE, M.M.G, *Teoria Geral do Direito Policial*, 4ª Edição, Coimbra: Almedina, 2014, p. 106.

<sup>31</sup> Refere-se a prevenção criminal e a manutenção da ordem e tranquilidade pública materializadas através da polícia, por um conjunto de medidas a fim de garantir a ordem pública, segurança das pessoas e bens e a defesa dos seus direitos fundamentais.

conta que as medidas a adotar nunca podem ser limitativas de liberdades ou, em caso algum, pôr em causa os direitos, liberdades e garantias dos cidadãos<sup>32</sup>.

GUEDES VALENTE defende que “as medidas de polícia são o conteúdo da ação de polícia preventiva de lesões e bens jurídicos e indicam a existência de um perigo mínimo, abstrato e concreto de se converter em lesão efetiva”. Estas nunca devem ser confundidas como medidas judiciais ou judiciárias e nem tão pouco confundidas como meios de obtenção de provas, ou seja, são medidas consagradas constitucionalmente como instrumentos de ação da polícia. Este autor defende que estas medidas detêm em si uma natureza “extra judicial, administrativo-policial”<sup>33</sup>.

A Lei de Segurança Interna de Cabo Verde<sup>34</sup>, nos seus objetivos, define claramente a atividade a desenvolver pelo Estado através das forças de segurança. Define, também, as medidas cautelares de polícia a adotar para o bem da ordem, segurança e tranquilidade públicas, bem como para o exercício regular dos direitos e liberdades fundamentais das pessoas, prevenindo, assim, a criminalidade. Estipula, ainda, que as medidas de polícia são as previstas na lei e devem ser utilizadas na estrita e necessária medida, sempre em prol da defesa dos direitos dos cidadãos.

No que se refere à garantia do exercício dos direitos dos cidadãos, explanados na mesma redação dos n.ºs 1 e 2, do art.º 144.º, da CRCV, não haja dúvidas de que se trata da razão existencial da própria Polícia. Trata-se aqui da proteção conferida pelo próprio Estado aos cidadãos. CANOTILHO E MOREIRA dizem ser uma obrigação de “Proteção pública dos direitos fundamentais”; portanto, um dever obrigatório do próprio Estado<sup>35</sup>.

### **1.3. Estatutos e Regulamentos**

A Administração Pública tem na sua alçada uma panóplia de entidades com um grande número de pessoas que dão vida aos organismos, departamentos, serviços públicos, servidores da administração, entre outros, o que, de modo algum, é fácil de gerir. A função, inicialmente executiva, atribuída à Administração Pública foi tomando outras proporções, sendo que, nos dias de hoje, não lhe cabe apenas a execução das leis. Surgiu a necessidade

---

<sup>32</sup> CANOTILHO, J., E MOREIRA, VITAL, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, 3ª Edição revista, Coimbra: Almedina, 1993, p. 956.

<sup>33</sup> As medidas de polícia devem ser aplicadas por determinação ou ordem da Autoridade de Polícia, da Autoridade Policial e da Autoridade de Polícia Criminal ou por iniciativa própria do agente de Polícia, do agente policial ou órgão de Polícia Criminal cfr. VALENTE, M.M.G, *Teoria Geral do Direito Policial*, 3ª Edição, Almedina, 2014, p. 49.

<sup>34</sup> Lei n.º16/VII/2007, de 10 de setembro – Lei de Segurança Interna.

<sup>35</sup> CANOTILHO, J., E MOREIRA, VITAL, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, 3ª Edição revista, Coimbra: Almedina, 1993, p. 955.

de ela “ (...) praticar também todos os atos e tomar todas as providências para a promoção do desenvolvimento económico-social e à satisfação das necessidades coletivas”<sup>36</sup>.

Como se disse, a função administrativa é também gerir e essa gestão deve prosseguir sempre o interesse geral da coletividade. Os seus órgãos devem sempre pautar-se por uma hierarquia – que confere aos superiores poderes de supremacia e aos subalternos deveres de obediência – por imparcialidade e por responsabilidades disciplinar, civil e criminal, decorrente de qualquer falta cometida no exercício das funções. Tendo a função administrativa unidades funcionais na sua estrutura, e sendo o *serviço da polícia* uma delas, esta organiza-se sob o critério da organização vertical e hierárquica. Estes serviços estão estruturados segundo uma lógica vertical, por diversos escalões onde predomina uma relação de supremacia e subordinação atribuindo-se, em razão desta hierarquia, competências diferentes aos órgãos<sup>37</sup>.

Deste modo, a hierarquia, na ótica de ISABEL FONSECA, “é o modelo de organização administrativa vertical, constituído por dois ou mais órgãos e agentes com atribuições comuns, ligados por um vínculo jurídico que confere ao superior o poder de direção e impõe ao subalterno o dever de obediência”. Esta relação hierárquica é interorgânica<sup>38</sup> e distingue-se da hierarquia externa, que tem apenas a ver com a repartição vertical de competências entre órgãos. Segundo a mesma Autora, “a hierarquia interna é uma hierarquia de agentes, que se reflete na divisão de tarefas entre eles e que não deve ser confundida com a prática de atos jurídicos”<sup>39</sup>.

A relação hierárquica aqui defendida oferece ao superior hierárquico três poderes jurídicos fundamentais sobre os subordinados, nomeadamente o poder de direção, o poder de supervisão e o poder disciplinar, sendo este último o que mais nos interessa (não por ser mais importante que os outros – os quais não esgotam os poderes do superior hierárquico<sup>40</sup> - mas sim por ser o tema central do nosso trabalho). Este poder consiste na faculdade que o superior hierárquico tem de punir um subordinado seu, pelas falhas ou infrações que este cometa, aplicando-lhe sanções disciplinares de acordo com as competências que a lei lhe confere para tal.

---

<sup>36</sup> FONSECA, ISABEL, *Direito da Organização Administrativa*, Roteiro Prático, Coimbra: Almedina, 2012, p. 27.

<sup>37</sup> Exemplo disso é o caso em que ao membro do Governo é concedida competência para aplicar as sanções disciplinares mais graves.

<sup>38</sup> Cfr. CAUPERS, JOÃO, *Introdução ao...cit*, pp. 153. “A hierarquia administrativa é o tipo de relacionamento interorgânico que caracteriza a burocracia, de acordo com o modelo concebido por MAX WEBER”.

<sup>39</sup> FONSECA, ISABEL, *Direito da Organização Administrativa*, Roteiro Prático, Coimbra: Almedina, 2012, p. 97.

<sup>40</sup> Nomeadamente poder de Inspeção; poder de decidir recursos; poder de decidir conflitos de competência, poder de substituição, inclusos no Código do Procedimento Administrativo.

A partir dos deveres, de onde podemos destacar dois grupos, gerais e especiais, (previstos no Estatuto Disciplinar dos Agentes da Administração Pública e Estatuto Disciplinar da Função Pública e Regulamento Disciplinar da Polícia Nacional) e de entre eles, vamos dar destaque ao *dever de obediência* que, na visão de ISABEL FONSECA<sup>41</sup>, consiste numa “obrigação de cumprimento das ordens e instruções dos legítimos superiores hierárquicos, dadas em matéria de serviço e de forma legal”. Desta definição depreende-se que a obediência só é devida às ordens emanadas de quem é regularmente investido de num cargo superior, da mesma hierarquia do serviço de que faz parte aquele que recebe, em matérias de serviço, excluindo assim a devida obediência em matérias de foro pessoal e privado. Por fim, as ordens têm de estar sob a forma legal.

Quanto às ordens dadas por alguém que não é um superior legítimo, e sobre matérias que não enquadram o serviço, não há dever de obediência. No entanto, deve questionar-se se uma ordem ilegal se deve pautar pelo seu cumprimento sem que seja contestada. Antes de mais, convém realçar que a diferença que existe entre superiores e subalternos é precisamente para proibir, segundo a corrente hierárquica, que os subalternos possam ou devam apreciar a legalidade da ordem para decidir ou não cumpri-la<sup>42</sup>.

A corrente legalista já faz uma divisão tripartida relativamente a esta matéria, ou seja, numa visão restritiva, alguns autores defendem que se deve desobedecer às ordens que levem à prática de um crime e à imoralidade; os defensores intermédios opinam que as ordens nitidamente contrárias à letra e ao espírito das leis não se devem cumprir; e os autores de opinião ampliativa defendem que ordens ilegais não se devem cumprir independentemente da sua razão de ilegalidade, entendendo eles que, acima do superior hierárquico, está a lei e, sendo o subalterno um homem autónomo e consciente, deve agir de acordo com os preceitos legais, como escreve MARCELLO CAETANO<sup>43</sup>.

A questão aqui prende-se em descortinar se o seu cumprimento leva ou não à prática de um crime. Em Cabo Verde, o regime é semelhante ao de Portugal e orienta que se deve obedecer a ordens emanadas por um superior hierárquico legítimo, em objeto de serviço e sob forma legal, conforme se pode verificar na CRCV, no seu art.º 243.º; no Regulamento Disciplinar da Polícia Nacional (RDPN), no seu art.º 24.º, n.º 2; no art.º 5.º, n.ºs 2 e 3 do Estatuto Disciplinar da Função Pública (EDFP); nos art.ºs 133.º e 134.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA); e no art.º 39.º n.º 2, do Código Penal (CP). Em

---

<sup>41</sup> FONSECA, ISABEL, *Direito da Organização Administrativa*, Roteiro Prático, Coimbra: Almedina, 2012, pp. 99 e 100.

<sup>42</sup> Cfr. CAETANO, MARCELLO, *Manual de Direito Administrativo*, Vol. II, 10.ª Edição, 3.ª reimpressão, Coimbra: Almedina, 1990, p. 732.

<sup>43</sup> Cfr. CAETANO, MARCELLO, *Manual de Direito Administrativo*, Vol. II, 10.ª Edição, 3.ª reimpressão, Coimbra: Almedina, 1990, p. 733.

conclusão, o dever de obediência cessa sempre que o seu cumprimento leve a prática de um crime e quando as ordens estejam contidas em atos nulos, sendo que, fora desses casos, o agente deve cumprir as ordens ou instruções dadas, mesmo sendo estas ilegais. No máximo, e por forma a seguir a corrente hierárquica, cabe ao funcionário ou agente, se duvidar da legalidade da ordem, invocar que a mesma seja passada por escrito, para salvaguardar a própria responsabilidade<sup>44</sup>.

Seguindo a ideia de organização, vimos que nem sempre é fácil dirigir pessoas, pelo que é preciso que as relações entre as mesmas estejam regulamentadas segundo uma lógica hierárquica e disciplinada, onde todos os vinculados terão de respeitar as normas constantes delas para o bem-estar comum e para minimização do caos. Por conseguinte, a Polícia de Cabo Verde pautou-se pela vinculação dos seus agentes a estatutos e regulamentos disciplinares rigorosos no cumprimento das suas funções. Fala-se aqui de estatutos e regulamentos disciplinares existentes antes de 2005, sendo estes vários, dado a existência de quatro forças distintas de polícia até então.

O regulamento consiste numa autodisciplina da administração, criada para autorregular o procedimento harmónico e coerente dos seus órgãos e agentes na execução das tarefas que lhes são atribuídas por lei, através de normas gerais e abstratas que orientam a sua maneira de agir. Isto é, serve para desenvolver e prescrever o modo de executar as leis, a fim de evitar a produção de danos consequentes de condutas contrárias e indesejadas<sup>45</sup>.

Juridicamente, Estatuto traduz-se “numa lei orgânica de um Estado, de uma associação, de uma organização, entre outras, que regula o funcionamento dos mesmos”. Regulamento significa o ato ou efeito de regular; prescreve portanto, o que se deve fazer. “É um conjunto de normas legais que definem e regulam os poderes e os deveres correspondentes à qualidade de cada funcionário, sendo que os funcionários de institutos públicos têm estatutos próprios, regulados pelas respectivas leis orgânicas”<sup>46</sup>.

A POP sempre teve as suas linhas orientadoras na CRCV, art.º 144.º; no Decreto Legislativo n.º 5/98, de 26 de outubro, que aprova o Estatuto da POP; no Decreto Legislativo n.º 6/98, de 16 de novembro, que aprova o Regulamento Disciplinar da POP, com a redação dada pelo Decreto Legislativo n.º 144-B/92, de 24 dezembro; na Portaria n.º 62-H/98, de 16 de novembro, que aprova o Regulamento Orgânico da POP; no Decreto

---

<sup>44</sup> A chamada *respeitosa representação* – o subordinado reclama que a ordem dada seja transmitida por escrito excluindo-se assim de qualquer responsabilidade que decorra do ato ilegal, cfr. CAUPERS, JOÃO, *Introdução ao...*, 2013, p. 155.

<sup>45</sup> CAETANO, MARCELLO, *Princípios Fundamentais do Direito Administrativo*, Coimbra: Almedina, 1996, p. 82.

<sup>46</sup> In *Dicionário Jurídico da Administração Pública*, Vol II, 2.ª edição, Lisboa, 1990.

Legislativo 4/99, de 19 de julho, que aprova o Sistema Remuneratório da POP; entre outras, como é o caso das Portarias n.ºs 62-A, 62-B, 62-H, 62-J, todas de 16 de novembro de 1998, relacionadas com Promoções, Ética e Regimento do Concelho de Disciplina, respetivamente.

Quem diz POP, diz GF e PM, pois estas, muitas vezes, funcionaram integradas na POP e, segundo o art.º 3.º do seu Estatuto, vem que:

N.º 1, “o Pessoal policial rege-se pelo princípio da hierarquia”;

N.º 2, “o Princípio da hierarquia consiste na ordenação e na subordinação dos diversos postos”;

N.º 3, “A hierarquia tem por finalidade estabelecer as relações de autoridade e de subordinação entre o pessoal policial, determinadas pelo respetivo posto, antiguidade e função”.

Nos princípios da sua atuação, de acordo com o art.º 4.º, devem “ (...) c) Obediência rigorosa às orientações, instruções, ordens e determinações dos seus superiores (...)”. O regime disciplinar desta Polícia encontra o seu fundamento no art.º 105.º do Estatuto Disciplinar da POP: “Em matéria disciplinar, o pessoal policial está sujeito ao regulamento disciplinar da POP”.

Entretanto, esses dois ramos tiveram orientações diferentes deste regulamento. A PM via-se regida pelo Regulamento da Polícia Marítima de Cabo Verde (RPMCV), na qual, a parte disciplinar vinha na secção VI, sob a epígrafe “Da Disciplina” regulada em meia dúzia de artigos<sup>47</sup>, com especiais remissões para o regime supletivo do Estatuto do Funcionalismo Ultramarino, e ao Código Penal e Disciplinar da Marinha Mercante.

O regulamento disciplinar da POP aplica-se a todo o pessoal policial do seu quadro, independentemente da natureza do vínculo, que respondem perante os seus respetivos superiores hierárquicos pelas infrações que cometa<sup>48</sup>. O pessoal da POP encontra-se subordinado aos deveres gerais elencados no Capítulo II, sendo eles o dever de isenção, de zelo, de obediência, de lealdade, de sigilo, de correção, de assiduidade, de pontualidade e de aprumo e probidade<sup>49</sup>; e aos deveres especiais, inerentes às especificidades das atribuições institucionais da POP, constantes nas demais leis estatutárias da instituição.

---

<sup>47</sup> Decreto Provincial n.º 7/73 de 1 de Agosto.

<sup>48</sup> Cfr. os art.ºs 1.º e 3.º do Dec. Leg. n.º 6/98, de 16 de novembro, redação dada pelo Dec. Leg. n.º 144-B/92, de 24 de dezembro. E dita no art.º 4.º/1 que “considera-se infracção Disciplinar o acto, ainda que meramente culposo, praticado pelo pessoal da POP, com violação de algum dos deveres gerais ou especiais decorrentes da função que exerce”. No n.º 2 ainda “considerada em função de determinado resultado, a falta disciplinar pode consistir na acção adequada a produzi-lo ou na omissão do dever de evitá-lo, salvo se outra for a intenção da lei”.

<sup>49</sup> Cfr. os artigos 8.º a 16.º, do RDPOP.

Neste aspeto, convém referir que os deveres especiais decorrem da função exercida, isto é, estes não se encontram tipificados, ao contrário dos deveres gerais. Há sempre violação de um dever especial quando um comportamento é necessário à realização dos fins para que foi criado e este não é concretizado.

Na Administração, os deveres de serviço são determinados por via hierárquica. Os agentes estão hierarquizados e são obrigados a obedecer às ordens e instruções dadas pelos seus superiores; todos os elementos devem ainda pautar a sua conduta segundo as regras estipuladas, às quais devem um cumprimento escrupuloso.

No entanto, é impossível enumerar todos os deveres, uma vez que, concomitantemente com os deveres comuns, existem tantos ou mais deveres especiais, que variam consoante o serviço, o cargo e a categoria. É também importante referir que existem deveres comuns profissionais, da vida privada e de carácter político<sup>50</sup>.

A GF regia-se pelo Decreto Legislativo n.º 1/2003, de 1 de setembro, que trata do Estatuto do seu pessoal. Segundo o seu art.º 86.º, este responde disciplinarmente de acordo com as normas constantes no Regulamento Disciplinar da GF<sup>51</sup>, o qual define o âmbito da sua aplicação<sup>52</sup>, a responsabilidade disciplinar<sup>53</sup>, as bases da disciplina<sup>54</sup> e os deveres gerais e especiais, presentes no seu Capítulo II, que vai de encontro ao RDPOP. Ainda no mesmo diploma está regulada a competência disciplinar<sup>55</sup> e estabelecidas as sanções (penas) disciplinares<sup>56</sup>, bem como o direito subsidiário<sup>57</sup> que, na falta de previsão, se orienta pelas normas do Estatuto Disciplinar dos Agentes da Administração Pública e as do Código Processual Penal.

Para tudo o que não é regulado pelos estatutos e regulamentos desta organização policial, há que procurar a devida interpretação e integração de lacunas, uma das faculdades da administração.

---

<sup>50</sup> Cfr. CAETANO, MARCELLO, *Manual de Direito Administrativo*, Vol. II, 10.ª Edição, 3.ª reimpressão, Coimbra: Almedina, 1990, p. 730 e ss.

<sup>51</sup> Cfr. o Decreto Legislativo n.º 2/2003, de 1 de setembro.

<sup>52</sup> Cfr. o art.º 1.º do Dec. Leg. n.º 2/2003, de 1 de setembro que aprova o Regulamento Disciplinar da Guarda Fiscal (RDGF).

<sup>53</sup> Cfr. o art.º 2.º, 36.º e ss, do RDGF.

<sup>54</sup> Cfr. o art.º 4.º, do RDGF.

<sup>55</sup> Cfr. os artigos 17.º e ss, do RDGF.

<sup>56</sup> Cfr. os artigos 24.º e ss, do RDGF.

<sup>57</sup> Cfr. o art.º 66.º, do RDGF.

## CAPÍTULO 2 – DA DISCIPLINA

### 2. Introdução ao Capítulo

A disciplina, como se viu, assegura a capacidade funcional e produtiva da própria administração. Qualquer organização necessita de um conjunto de regras que regulem as relações entre os seus membros, bem como a prossecução dos seus fins; regras essas que formam a disciplina e se ligam a um conjunto de deveres vinculadores, cuja inobservância pode levar à indisciplina<sup>58</sup>.

MARCELLO CAETANO vê objetivamente a disciplina como “um conjunto de normas, que num dado grupo social, asseguram a sua coesão e a realização dos fins que o justificam”. Subjetivamente, o mesmo autor diz que “são os deveres a que está sujeito cada um dos membros de certo grupo social nas suas relações com o próprio grupo e com os outros membros”<sup>59</sup>. LEAL-HENRIQUES define disciplina, numa visão restrita, como sendo “o elenco de normas ou regras que regem as relações hierárquicas dos trabalhadores de qualquer entidade coletiva, visando manter, no seu seio, a ordem indispensável à realização dos fins que prossegue a disciplina”<sup>60</sup>.

Portanto, essa disciplina procura condicionar a conduta dos homens, nas relações entre si, e dar efetividade e garantia aos objetivos de uma vida social pacífica e ordenada. Embora o conceito de disciplina tenha uma pluralidade de sentidos, vai-se debruçar sobre a designação dada por VICTOR FAVEIRO: “A disciplina ou o Direito Disciplinar é o conjunto de regras específicas que comandam as relações de hierarquia dos servidores de entes coletivos, destinadas, por si, a assegurar, dentro da organização e no seu funcionamento, a ordem necessária à prossecução dos respetivos fins”<sup>61</sup>. Para este autor, é o direito disciplinar que dá garantia jurídica ao conjunto de deveres que constituem a função ou serviço.

Fora dum quadro jurídico, a disciplina pode ser qualificada como uma conduta de obediência aos agentes de autoridade, ou ainda como um conjunto de disposições normativas nas relações de direito, dos costumes ou da moral, de hierarquia e obediência familiar, da ordenação ou comportamento efetivo dos grupos desportivos, das associações, das corporações religiosas, dos partidos políticos, dos estabelecimentos de ensino e

---

<sup>58</sup> Cfr. CAETANO, MARCELLO, *Manual de Direito Administrativo*, Vol. II, 10.ª Edição, 3.ª reimpressão, Coimbra: Almedina, 1990, p. 799.

<sup>59</sup> Cfr. CAETANO, MARCELLO, *Manual de...*, 1990, p. 800.

<sup>60</sup> Cfr. LEAL-HENRIQUES, M. *in Procedimento Disciplinar*, 4.ª Edição, Lisboa: Rei dos Livros, 2002.

<sup>61</sup> Cfr. FAVEIRO, VICTOR A. D., *A Infracção Disciplinar. Esquema de uma Teoria Geral*, Lisboa, 1962, p. 4.

educação – de todas as situações onde haja uma verdadeira e rigorosa ordem, capaz de satisfazer ou realizar os fins coletivos.

## 2.1. Fontes do Direito Disciplinar

Referir as fontes obriga a trazer à discussão a responsabilidade disciplinar, adiante tratada com mais pormenor, e saber o que gera essa responsabilidade, originando a legitimidade de aplicação de sanções e a sujeição às mesmas.

“Há infração disciplinar sempre que se verifica violação ou ofensa de um dever, seja ele geral ou especial, decorrentes da função e dos deveres gerais dos próprios cidadãos, impostos pela lei ou pela moral social”. Portanto, dois campos que merecem distinção: no campo das relações funcionais, o dever de obediência hierárquica constitui uma das principais fontes, reconhecendo o valor vinculativo das ordens de serviço<sup>62</sup>.

Indiscutivelmente, a fonte formal de maior importância, relativamente aos deveres funcionais, é a lei, seja ela constitucional, orgânica de um serviço, ou substantiva, reguladora da função e do seu exercício. A *constitucional* define o vínculo de subordinação à autoridade; a orgânica estabelece e desenvolve a relação hierárquica, define e qualifica as posições relativas dos funcionários entre si e concretiza os deveres gerais dos vários elementos. Por seu turno, a *lei substantiva* atribui um complexo de deveres ao funcionário, que expressam, ou não, condutas conducentes à realização efetiva do objetivo do serviço e dos fins para que foi criado<sup>63</sup>.

A moral, sendo a *gênese* dos deveres, também se afigura como fonte de deveres funcionais. Porém, importa saber até que ponto ela determina regras de conduta dentro do serviço e como pode ser objeto de infração disciplinar. VICTOR FAVEIRO explica isto, afirmando que existem três comportamentos que o Estado não pode adotar, a saber: 1 - exercer autoridade ofendendo a moral, que constitui, a par do direito, limites da soberania; 2 – formular um objeto de serviço com obrigação geral da sua execução; 3 – exigir, ou permitir, uma conduta que ofenda as regras da moral, seja quanto aos resultados, seja quanto à forma de atuação.

Concernente ao costume, VICTOR FAVEIRO afirma que este também é fonte de Direito Disciplinar. “Se não de uma forma direta, torna-se fonte indireta, quando integrada

---

<sup>62</sup> Cfr. FAVEIRO, VICTOR A. D., *A Infração...*, 1962, pp. 36 e 37.

<sup>63</sup> Cfr. FAVEIRO, VICTOR A. D., *A Infração...*, 1962, p. 18.

em normas jurídicas de procedimento ou ligada ao objeto e nas exigências normais do serviço”<sup>64</sup>.

## 2.2. Responsabilidade Disciplinar

Na PNCV a disciplina é cuidada por um regime especial, publicado pelo Decreto Legislativo n.º 9/2010, de 28 setembro: o Regulamento Disciplinar do Pessoal Policial da Polícia Nacional (RDPP-PN), que revogou, à data da sua entrada em vigor, todos os regulamentos disciplinares das forças existentes até então (POP, GF, PM e PF), tendo-se aplicado ao pessoal policial do quadro, independentemente da natureza do respetivo vínculo e mesmo que se encontrasse a prestar serviço permanente noutros organismos, em regime de requisição, destacamento, comissão de serviço ou qualquer outro<sup>65</sup>.

O art.º 73.º do Estatuto do Pessoal Policial da Polícia Nacional (EPP-PN) estipula que “o pessoal policial está sujeito aos deveres e incompatibilidades e goza dos direitos previstos na lei, para os demais funcionários e agentes da Administração Pública, sem prejuízo do disposto na Lei da Segurança Interna, na Lei da Investigação Criminal, no Regulamento de Continências e Honras Policiais, no Regulamento Disciplinar e no presente diploma, bem como outros regulamentos especialmente aplicáveis”. E no seu art.º 83.º estabelece que “Em matéria disciplinar o pessoal policial está sujeito ao Regulamento Disciplinar da Polícia Nacional”.

“A responsabilidade disciplinar traduz-se na consequência da violação de deveres por parte dos funcionários ou agentes e têm por objetivo repor ou preservar o normal funcionamento dos serviços, através da sujeição dos mesmos a determinadas medidas sancionatórias”. Por outras palavras, os agentes de serviços públicos estão vinculados ao cumprimento de determinados deveres funcionais e, para tal, são chamados a prestar contas pelos seus atos, sejam eles cometidos por ações ou por omissões<sup>66</sup>.

De acordo com MARCELLO CAETANO, “o agente administrativo é responsável disciplinarmente pelo cumprimento dos seus deveres. Há que proceder de acordo com o que eles prescrevem e de responder pelos atos que pratiquem, prestando contas aos seus superiores”<sup>67</sup>. Convém ainda referir que, sempre que um ato leve a uma infração

---

<sup>64</sup> Cfr. FAVEIRO, VICTOR A. D., *A Infração Disciplinar. Esquema de uma Teoria Geral*, Lisboa, 1962, p. 20.

<sup>65</sup> Cfr. o art.º 1.º, do RDPP-PN.

<sup>66</sup> Cfr. LEAL-HENRIQUES, M. *in Procedimento Disciplinar*, 4.ª Edição, Rei dos Livros, Lisboa, 2002, pp. 28, 29 e 30.

<sup>67</sup> Cfr. CAETANO, MARCELLO, *Manual de Direito Administrativo*, Vol II, 10ª Edição, 3.ª reimpressão, Coimbra, Almedina, 1990, p. 814.

disciplinar, o agente fica sujeito ao cumprimento de uma sanção adequada, aplicada por um titular do poder disciplinar.

O art.º 239.º da CRCV, sob a epígrafe “Responsabilidade dos agentes públicos”, determina: n.º 1 “A lei regula a responsabilidade civil, criminal e disciplinar do pessoal da Administração Pública e demais agentes do Estado e de outras entidades públicas, por atos ou omissões, praticados no exercício das suas funções, bem como os termos em que o Estado e outras entidades públicas têm direito de regresso contra os seus agentes”. Firma, assim, a dignidade constitucional tridimensional do princípio da responsabilidade disciplinar. Como já foi referido no capítulo anterior, a propósito do dever de obediência, no n.º 2 do mesmo artigo é determinado que “ a responsabilidade do agente é excluída, quando atue no cumprimento de ordens ou instruções emanadas de superior hierárquico e em matéria de serviço, cessando, no entanto, o dever de obediência, sempre que o cumprimento das ordens e instruções, implique a prática de crime”.

Acresce dizer que os agentes, na sua qualidade de servidores e de cidadãos, são passivos da responsabilidade tridimensional evocada acima, uma vez que podem, separada ou conjuntamente, responder por elas, dependendo da forma como atuem, da sua qualidade e conforme os factos ilícitos que pratiquem. É também de referir que, apesar da responsabilidade disciplinar ter características comuns às responsabilidades criminal e civil, possui outras, próprias, que a individualizam e justificam um regime especial e autónomo.

Os funcionários ou agentes ficam sujeitos ao poder disciplinar deste a data da posse ou, se esta não for exigida, a partir da data de início do exercício de funções<sup>68</sup>. Porém “a mudança de situação funcional ou a exoneração não impedem a punição por infração disciplinar cometida no exercício da função”<sup>69</sup> e, em tudo o que não esteja previsto no RDPP-PN, por força do art.º 6.º, os funcionários ou agentes ficam sujeitos ao regime subsidiário, o Estatuto Disciplinar dos Agentes da Administração Pública (EDAAP)<sup>70</sup>.

A responsabilidade disciplinar<sup>71</sup> efetiva-se pelo exercício da ação disciplinar, terminando na absolvição ou na admoestação da infração, estando sempre vinculada ao

---

<sup>68</sup> Cfr. o art.º 5.º, n.º 1, do RDPP-PN.

<sup>69</sup> Cfr. o art.º 5.º, n.º 2, do RDPP-PN.

<sup>70</sup> Decreto Legislativo n.º 8/97, de 8 de maio, que altera alguns artigos da Lei n.º31/III/87, de 31 de dezembro.

<sup>71</sup> A responsabilidade disciplinar é individual, pois recai unicamente no autor da infração, e as sanções respetivas são pessoais. Não há transmissão de sanção da pessoa do agente e, as figuras integrantes da comparticipação (autoria moral e/ou material, cumplicidade e encobrimento), constituem infrações autónomas, sem qualquer relação de dependência com a conduta de outros intervenientes.

princípio da legalidade, de acordo com MARCELLO CAETANO<sup>72</sup>. A ação disciplinar deve ser exercida sempre que estejam preenchidos os pressupostos de punição e responsabilidade disciplinar. Porém, nem sempre assim foi: já vigorou o princípio da oportunidade<sup>73</sup> e conveniência, onde as infrações podiam ser esquecidas, ou cabia ao titular da ação disciplinar, atendendo à conveniência do serviço, decidir se exercia, ou não, o poder disciplinar. Hoje em dia, isso não acontece, pois existem punições disciplinares face a situações de não exercício da ação disciplinar; ou seja, verificada uma infração, tem necessariamente de haver lugar a procedimento disciplinar contra o agente infrator. Acolheu-se o princípio da legalidade em detrimento do princípio da oportunidade e da conveniência.

O direito do Estado responsabilizar os seus funcionários pelas infrações disciplinares tem um duplo sentido. O sentido material, que só existe para o Estado, após o funcionário ter cometido uma infração; e o sentido formal, que obriga a que seja seguida uma sequência, segundo uma certa forma de processo, e à obediência a regras fundamentais sobre os pressupostos que constituem o direito de ação. No campo dos pressupostos processuais, interessa à ação disciplinar a legitimidade tida como reservada ao Estado e ao funcionário, ou seja, não é reconhecida a terceiros. É mais do que um direito de participação e de exame no processo, salvaguarda sempre a instrução do mesmo. Interessa, ainda, à ação disciplinar, as regras da competência que, por sua vez, se limitam ao aspeto da hierarquia e da matéria que reservam às autoridades administrativas o direito de julgar, ajuizar e decidir a aplicação de sanções<sup>74</sup>.

A ação disciplinar só pode ser exercida pelo Estado, sendo o julgamento dos factos constitutivos da infração disciplinar da competência da autoridade administrativa que superintende o serviço em que a infração foi cometida. Todo o processo para aplicação da pena é de natureza administrativa e ao funcionário ou agente é impossível, por si só, provocar a ação disciplinar, exigindo a instauração do processo. O mesmo só tem direitos quando o processo já estiver em andamento<sup>75</sup>.

---

<sup>72</sup> Cfr. CAETANO, MARCELLO, *Manual de Direito Administrativo*, Vol. II, 10.<sup>a</sup> Edição, 3.<sup>a</sup> reimpressão, Coimbra: Almedina, 1990, p. 816.

<sup>73</sup> O princípio de oportunidade é o que se chama de poder discricionário. Será tratada adiante neste capítulo.

<sup>74</sup> Cfr. FAVEIRO, VICTOR A. D., *A Infração Disciplinar. Esquema de uma Teoria Geral*, Lisboa, 1962, p. 125 e ss.

<sup>75</sup> Cfr. FAVEIRO, VICTOR A. D., *A Infração Disciplinar. Esquema de uma Teoria Geral*, Lisboa, 1962, p. 57.

### 2.3. Princípios Gerais do Direito Disciplinar

O Direito Disciplinar subordina-se às leis e a um conjunto de princípios que devem ser escrupulosamente respeitados no exercício da ação disciplinar segundo uma dinâmica analógica-axiológica do Direito Penal. Os princípios regentes do Direito Criminal, integrantes de legalidade penal são avocados para a discursividade jurídico-disciplinar. O princípio *Nullum crimen sine lege* – não existe infração sem que a mesma esteja escrita, restrita e previamente em lei; o princípio *nulla poena sine lege* – não aplicação de sanções sem a existência prévia da infração; o princípio da proibição do recurso à analogia na interpretação e integração das leis disciplinares; e o princípio da não retroatividade da lei mais gravosa – são, de entre muitos, os princípios que se vai tratar a seguir.

O princípio da legalidade, transversal a todos os ramos do Direito, incluindo o Direito Disciplinar, manda que haja, sempre que estejam preenchidos os pressupostos materiais e processuais, procedimento disciplinar para colmatar a situação. De base constitucional, os artigos 3.º/2 e 3, 21.º/1 e 29.º/2, da CRCV, também seguidos pelo EPP-PN<sup>76</sup> e pelo RDPP-PN<sup>77</sup>, revelam-se mais do que um limite de atuação e constituem o seu verdadeiro fundamento. Só se pode fazer aquilo que a lei permite. Protege tanto os interesses dos particulares como o interesse público. Quaisquer atos que impliquem a violação do quadro da hierarquia das leis, incorporadas na ordem interna, geram ilegalidade e responsabilidades para quem os praticar. Este princípio manifesta-se no RDPP-PN através do dever de participar as infrações de que se tenha conhecimento, quer pelos subordinados, quer pelos superiores hierárquicos.

O princípio da discricionariedade parece, ocasionalmente, confrontar o da legalidade, dado que a lei deixa uma certa liberdade na prossecução das suas finalidades. Retira, por vezes, essa liberdade, quando prevê e regula todos os aspetos relativamente a uma conduta; mas outras, limita-se a enunciar o modo de como pautar a ação, permitindo, assim, um livre critério para atingir a finalidade. FREITAS DO AMARAL considera que o princípio da discricionariedade nunca deve ser total embora tenha a liberdade de escolha da solução mais ajustada para realizar o fim visado<sup>78</sup>. Este princípio é necessariamente vinculado à lei, como é para todos os órgãos da administração pública, quando se refere ao exercício da função policial, embora possa contribuir para a melhor prossecução dos objetivos legalmente estipulados. Muitas vezes, vale o bom senso e a capacidade de autonomia do

---

<sup>76</sup> Cfr. o art.º 74.º, n.º 1, do EPP-PN.

<sup>77</sup> Cfr. o art.º 3.º/1, do RDPP-PN.

<sup>78</sup> Cfr. FREITAS DO AMARAL, DIOGO, *Curso de Direito Administrativo*, Vol. II, Coimbra: Almedina, 2001, pp. 76 e 80.

próprio agente na decisão a tomar, não obstante os riscos assumidos perante certos fatores, como pouco tempo para decidir, as condições no terreno, a sobrecarga de serviço, a exiguidade de meios, entre outros, que acabam por não propiciar a clareza desejada. É, sem dúvida, um princípio muito importante, que assume grande interesse no modo como incide sobre a atividade disciplinar. Porém, apesar de ser uma zona de indeterminação, nunca deve ser de indiferença normativa<sup>79</sup>.

Aliado a ele, figura o princípio da oportunidade, que hoje em dia “corresponde à chamada discricionariedade de ação. O princípio da oportunidade não significa que a administração deva perseguir e punir todas as infrações, muito pelo contrário, deve fazer valer os seus interesses, permitindo muitas vezes que algumas fiquem impunes”, ensina VASCONCELOS ABREU<sup>80</sup>. Este princípio confere ao instrutor a flexibilidade necessária para adequar a atuação às exigências e a faculdade de entender que não se deve exigir qualquer responsabilidade disciplinar, finda uma investigação.

A proporcionalidade é outro princípio fundamental do direito disciplinar que está igualmente consagrado quer na Constituição<sup>81</sup>, quer no Regulamento Disciplinar, e determina que o meio a utilizar deve sempre estar relacionado com o respetivo fim, devendo ser adequado à sua realização e necessário à sua prossecução, tendo sempre presente a proibição do excesso. Em suma, é preciso ponderar os benefícios resultantes do fim a atingir e os prejuízos que, com os mesmos, se causam.

A igualdade deve ser sempre respeitada, tratar igual o que é igual e diferente o que é diferente, na medida da diferença. Consagrada no art.º 23.º da CRCV, este princípio limita-se a impedir discriminações desprovidas de fundamento material, não sendo um obstáculo a posições de benevolência ocasionadas por critérios devidamente fundamentados. Não se pode exigir de um superior hierárquico o mesmo grau de conhecimento dos deveres e da importância do seu cumprimento, que se exige de um subordinado<sup>82</sup>. Na visão de VASCONCELOS ABREU<sup>83</sup>, “é um princípio aberto, carecido de uma valoração complementar no caso concreto, contribuindo o precedente, ou seja, a prática disciplinar da organização, acompanhado da obrigatoriedade de fundamento do ato que decida de modo diferente, para

---

<sup>79</sup> Sob pena de provocar situações de anti juridicidade, pelo não exercício, ou mau desempenho, dos poderes discricionários conferidos, a ordem jurídica exige que estes sejam efetiva e corretamente exercidos.

<sup>80</sup> Cfr. VASCONCELOS ABREU, LUÍS, *Do Procedimento Administrativo Disciplinar: As Relações com o Processo Penal*, Coimbra: Almedina, 1993, p. 52.

<sup>81</sup> Cfr. o art.ºs 17.º/5 e 237.º/2 CRCV.

<sup>82</sup> Cfr. VASCONCELOS ABREU, LUÍS, *Do Procedimento Administrativo Disciplinar: As Relações com o Processo Penal*, Coimbra: Almedina, 1993, p. 60.

<sup>83</sup> Cfr. VASCONCELOS ABREU, LUÍS, *Do Procedimento...*, 1993, p. 62.

assegurar a coerência no exercício do poder disciplinar, garantindo o respeito pelas exigências decorrentes do mesmo princípio”.

Quem fala da igualdade, fala da imparcialidade, que proíbe o favoritismo; fala do princípio da justiça, cuja não verificação pode levar ao desvio do poder; fala do princípio da boa-fé, da necessidade e da celeridade, próprias da reação disciplinar, que nunca poderão pôr em causa os direitos fundamentais inerentes ao agente, como por exemplo: direito de audiência, de defesa, entre outros<sup>84</sup>.

É, também, de referir o princípio da unidade da infração, que preconiza que o juízo disciplinar se reporta à globalidade do comportamento do agente, isto é, os diversos factos, praticados em momentos diferentes, violando vários deveres, dão origem, em regra, a uma única infração disciplinar. “Este princípio é válido para todo o Direito Disciplinar e fundamenta-se no respetivo fim de proteção da capacidade funcional da Administração, o qual impõe a consideração global das diferentes violações de deveres, cometidas por um agente. Representa, portanto, bem mais do que um expediente para se chegar à aplicação de uma única medida disciplinar”<sup>85</sup>.

A atipicidade é outro princípio que acompanha o Direito Disciplinar, na medida em que não se verifica necessária a existência da infração disciplinar, como acontece no Direito Criminal. Assim é porque, caso contrário, criando verdadeiros tipos, ficariam de fora muitas condutas relevantes, que ficariam impunes, sacrificando assim a igualdade da justiça<sup>86</sup>.

#### **2.4. A Disciplina e seu Fundamento**

A vinculação às normas com o fim de regular as relações entre os membros de uma organização, bem como a prossecução dos seus objetivos, configura a sua disciplina. Pressupõe uma ordem interna necessária, que exige um cumprimento exato, devoto e pontual dos deveres impostos, e que o fundamenta<sup>87</sup>.

“Para realizar eficientemente os seus fins, na vida interna de uma organização, torna-se necessário a observância de certas normas de comportamento dos agentes que a constituem, pois toda a organização terá de ter a sua disciplina, traduzida em deveres a observar pelos respetivos agentes, funcionários ou não”<sup>88</sup>.

---

<sup>84</sup> Cfr. CAUPERS, JOÃO, *Introdução ao Direito Administrativo*, 11ª Edição, Lisboa: Âncora, 2013, p.103.

<sup>85</sup> Cfr. VASCONCELOS ABREU, LUÍS, *Do Procedimento Administrativo Disciplinar: As Relações com o Processo Penal*, Coimbra, Almedina, 1993, p. 46.

<sup>86</sup> Cfr. VASCONCELOS ABREU, LUÍS, *Do Procedimento...*, 1993, p. 45.

<sup>87</sup> Cfr. LEAL-HENRIQUES, M. *Procedimento Disciplinar*, 4.ª Edição, Lisboa: Reis dos Livros, 2002, p. 17.

<sup>88</sup> Cfr. CAETANO, MARCELLO, *Princípios Fundamentais do Direito Administrativo*, Coimbra: Almedina, 1996, p. 306.

Para MARCELO CAETANO o fundamento da disciplina está na “necessidade de assegurar a sua integração nos serviços e na prestação da colaboração que lhes compete, nos termos mais convenientes à realização dos objetivos desses serviços, mediante a observância de certos deveres”<sup>89</sup>. Remete, portanto, para o regulamento e bom funcionamento do serviço; para uma organização estável onde a cadeia hierárquica é respeitada e possui uma unidade de direção e comando.

## 2.5. A Infração Disciplinar

VICTOR FAVEIRO<sup>90</sup> define infração disciplinar como sendo “a violação das regras de disciplina de qualquer ente coletivo devidamente organizado”. VASCONCELOS ABREU acrescenta que ela é “a violação culposa por um agente administrativo dos deveres a cujo cumprimento se encontra adstrito”. Estas definições não fogem à redação dada pelo RDPP-PN no seu art.º 2.º - “facto voluntário, ilícito e culposo que se traduz na violação dos deveres gerais ou especiais decorrentes da função exercida”, bem como no EDAAP, no seu art.º 4.º - “a conduta do agente, ainda que meramente culposa, quer consista em ação, quer em omissão, com violação de quaisquer deveres gerais ou especiais decorrentes da função que exerce, independentemente da produção de resultado danoso para o serviço”.

Depreende-se que o objeto da infração disciplinar consiste sempre na violação de um dever. Ou seja, esta forma de infração vê-se de certo modo dificultada dada a determinação dos deveres a que os agentes e funcionários estão subordinados, pois se verifica que, na maioria dos casos, as leis não os especificam, limitando-se apenas a definir as funções e os fins. Porém, acabam por englobar no conceito de dever tudo o que, sendo legítimo, se manifeste necessário à realização dos objetivos.

A existência da infração disciplinar só faz sentido com a existência de uma sanção. É o seu elemento fundamental, sendo que a sua definição não teria qualquer sentido se não houvesse uma sanção prevista para as violações de deveres (previsão), uma vez que toda a teoria e regime jurídico da infração disciplinar assenta no estudo da sanção disciplinar (estatuição). Decompondo os elementos essenciais da infração disciplinar é possível encontrar o sujeito (ativo e passivo), que terá de ser necessariamente um agente administrativo; o facto ou objeto, que se descreve na violação de deveres; a ilicitude; e a culpabilidade, tendo sempre em atenção que, em regra, é suficiente a simples negligência. VASCONCELOS ABREU defende ainda que a capacidade funcional da Administração não se

---

<sup>89</sup> Cfr. CAETANO, MARCELLO, *Manual de Direito Administrativo*, 10.ª Edição, 3.ª reimpressão Coimbra: Almedina, 1990, p. 800 e Cfr. CAETANO, MARCELLO, *Princípios Fundamentais...*, 1996, p. 306.

<sup>90</sup> Cfr. FAVEIRO, VICTOR A. D., *A Infração Disciplinar. Esquema de uma Teoria Geral*, Lisboa, 1962, p. 35.

incorpora num objeto material, pelo que pode ser ofendido mesmo que não haja a produção de qualquer resultado danoso externo, e que a infração disciplinar, por consistir na violação de um ou mais deveres por um agente vinculado, se revela ela própria formal<sup>91</sup>. À semelhança do que acontece com os crimes de violação de dever, é irrelevante o facto ser cometido por ação ou por omissão.

São sujeitos ativos os funcionários e agentes, isto é, os indivíduos que se encontram vinculados à administração por uma relação de serviço subordinado. Para ser sujeito ativo de uma infração disciplinar é preciso que se possua a qualidade de funcionário, como sempre é referido no regulamento disciplinar. No entanto, este é um conceito muito amplo que merece alguma atenção. LEAL-HENRIQUES afirma que só podem ser sujeitos da infração disciplinar os indivíduos que se encontram vinculados à administração por uma relação de serviço de carácter permanente<sup>92</sup>. VICTOR FAVEIRO acrescenta, contudo, que “na lei não se encontra estabelecido nenhum quadro geral discriminativo entre agentes funcionários e agentes não funcionários; é sim a doutrina que faz uma distinção nítida entre agentes vinculados com carácter permanente e agentes temporários, sem recorrer ao destino do próprio serviço”. Este autor desvaloriza esse critério, fundamentando que o trabalhador provisório, bem como o permanente, é colaborador da empresa onde exerce funções e é associado aos mesmos destinos. Escreve ainda que, apesar da equiparação destes dois tipos de vínculos, para efeitos disciplinares considera-se não só a relação jurídica de responsabilidade disciplinar, mas também a relação ético-jurídica de afetação dos trabalhadores aos serviços da coletividade<sup>93</sup>.

Acreditamos que o EDAAP, ao referir no art.º 1.º/1 “o presente estatuto aplica-se aos funcionários e agentes da administração central, regional ou local”, engloba também os trabalhadores temporários, caso contrário bastava o legislador ter mencionado “os funcionários”. A nossa humilde visão pende a induzir que o legislador, com o termo “funcionários e agentes”, quis que o Estatuto fosse aplicado a todos os indivíduos, independentemente do carácter do seu vínculo à administração, podendo suportar-se essa interpretação em vários artigos do mesmo diploma, como o 2.º/1; 22.º/1; 24.º/1; 25.º/1 e 26.º/1. Feita esta análise, não faz sentido que haja normas que regulem a infração disciplinar e não contemplem os funcionários precários.

---

<sup>91</sup> Assim como já afirmaram MARCELLO CAETANO, *Manual de Direito Administrativo*, Vol I, 10.ª Edição (revista e atualizada por Diogo Freitas do Amaral) 3.ª reimpressão, Coimbra: Almedina, 1990. e Manuel Leal-Henriques, *Procedimento Disciplinar*, 4.ª Edição, Lisboa: Rei dos Livros, 2002.

<sup>92</sup> Cfr. LEAL-HENRIQUES, M. *Procedimento Disciplinar*, 4.ª Edição, Lisboa: Rei dos Livros, 2002, p. 34.

<sup>93</sup> Cfr. FAVEIRO, VICTOR A. D., *A Infração Disciplinar. Esquema de uma Teoria Geral*, Lisboa, 1962, p. 48.

O sujeito passivo, por sua vez, é a entidade ou pessoa de direito público que é servida pelo funcionário ou agente. “O titular do direito ofendido através da infração disciplinar é o próprio Estado”<sup>94</sup>. De acordo com este Autor, muitas vezes é confundido o sujeito passivo da infração disciplinar com o sujeito da titularidade e competência para uso do direito de punir; principalmente quando se verifica que, ao contrário do Direito Criminal, o Direito Disciplinar é aplicado pelos próprios órgãos do Estado a que pertence o serviço, pois estes conhecem melhor o seu funcionamento, os seus interesses e conveniências e os deveres resultantes do exercício das suas funções. O Estado é titular do interesse ofendido com a violação de deveres por parte dos funcionários, possuindo o direito de exercer uma ação civil contra os mesmos, a fim de exigir indemnização pelos danos sofridos com os factos ilícitos praticados<sup>95</sup>.

Outro elemento essencial da infração disciplinar é o objeto, constituído pela prática voluntária de um facto que se traduz no desrespeito de um dever funcional. Esse incumprimento, como referido anteriormente, tanto pode ser por ação como por omissão. Falar do objeto da infração disciplinar leva a referir, acerca do facto, a sua voluntariedade, a ofensa de um dever e as circunstâncias que o influenciam quer negativa, quer positivamente. O facto torna-se a condição *sine qua non* da existência da infração disciplinar. Convém mencionar que não se trata de factos em sentido amplo, apenas aqueles que se traduzem em acontecimentos suscetíveis de serem atribuídos ao homem, ligados por um nexo de causalidade a um meio ou efeito da sua ação e do seu poder de agir, bem como à faculdade de fazer, ou não, aquilo que é considerado proibido por lei.

A voluntariedade é outro fator que justifica a existência da infração disciplinar, não querendo com isso dizer que deve ser pensada apenas como sinónimo da vontade, isto é, não se pode assumir que o agente terá de ter uma intenção direcionada à violação de um dever para que exista uma infração, até porque o *non facere* também leva a essa violação.

Destaca-se, também, na infração disciplinar, a ofensa de um dever que, ligada ao facto, constitui o objeto da infração. Há duas espécies de deveres passíveis de serem violados: os decorrentes da função e os gerais dos cidadãos, impostos pela lei ou pela moral social. É necessário que, para que um facto cometido por funcionário constitua uma infração disciplinar, este se traduza na violação de um dever decorrente da função e ofenda um dever geral dos cidadãos. O não cumprimento de um dever funcional revela-se ofensivo, em geral, e viola o vínculo jurídico que o funcionário tem para com o Estado. Quanto aos deveres gerais extrafuncionais, nem sempre a sua ofensa resulta na violação de

---

<sup>94</sup> Cfr. FAVEIRO, VICTOR A. D., *A Infração...*, 1962, p. 57.

<sup>95</sup> Trata-se de um direito a exercer nos termos da lei civil e foge às competências do superior hierárquico.

um vínculo de natureza jurídica, uma vez que só a ordem moral é em simultâneo violada e ofendida<sup>96</sup>.

As circunstâncias, por seu turno, também podem influenciar na ponderação da infração. Como já foi visto, a violação dos deveres deve ser sancionada, independentemente de ter produzido resultados perturbadores do serviço, pois ela é uma infração de perigo formal. A influência das circunstâncias tanto pode militar a favor, como contra o infrator; tornando, em caso de punição, a sanção mais gravosa, dependendo do caso em concreto<sup>97 98</sup>. As circunstâncias agravantes acabam por constituir um requisito subjetivo agravador e o funcionário deve prever essa consequência como efeito necessário da sua conduta. Por outro lado, o próprio local onde a infração tiver lugar pode aumentar ou atenuar a gravidade objetiva da infração, a não ser quando esta apenas possa acontecer nesse sítio. Também constitui uma agravante sempre que o agente tire proveito da sua qualidade de funcionário para cometer o ato, pois assim, além de ofender os interesses extrafuncionais, ofende também o interesse do prestígio da função pública. Relativamente às circunstâncias atenuantes, de entre as elencadas no RDPP-PN<sup>99</sup>, acresce a reparação voluntária do dano que beneficia o infrator, tal como ocorre em matéria criminal, relativamente às infrações das quais resulte um dano imediato e específico. O dano, por si, já é uma agravante, não querendo com isso dizer que quando o infrator o repare, movido pelo arrependimento, não atenua a culpa. Pode, também, considerar-se uma atenuante quando o infrator, ao cumprir uma ordem hierárquica, cometa uma infração maior do que aquela que cometera se não cumprisse tal ordem. Ao não obedecer a uma ordem comete uma infração de desobediência; no entanto, se a gravidade dessa infração for menor

---

<sup>96</sup> É pertinente dizer que a ofensa é um conceito de maior amplitude que a violação, embora não seja muito importante a sua distinção para o interesse jurídico.

<sup>97</sup> A realidade caboverdiana, no que tange a disciplina na PN, sofreu alterações com o novo regulamento. Neste, de forma um tanto ou quanto exígua, são contempladas estas circunstâncias, o que não obsta mencionarmos aqui, a título necessário, as que antigamente reinavam. As dirimentes conduzem à extinção da responsabilidade disciplinar por exclusão da ilicitude do comportamento (caso da legítima defesa e o exercício de um direito) ou da culpa (coação física, privação da capacidade e não exigibilidade). A sua verificação impede a verificação da totalidade dos elementos que constituem a infração disciplinar e impede igualmente os requisitos para punição.

As circunstâncias atenuantes, por sua vez, consubstanciam um conjunto de situações a considerar para efeitos de determinação da medida da sanção disciplinar e não bastará uma simples diminuição da culpa, devendo diminuir acentuadamente a censurabilidade objetiva. As circunstâncias agravantes, ao contrário das atenuantes, reportam a situações em que agravam as sanções, por se revelarem de particular censurabilidade.

<sup>98</sup> Cfr. FAVEIRO, VICTOR A. D., *A Infração Disciplinar. Esquema de uma Teoria Geral*, Lisboa, 1962, p. 68.

<sup>99</sup> O RDPP-PN não incorporou as circunstâncias agravantes e atenuantes na sua composição, tal como acontecia no regulamento disciplinar anterior. Trata destas circunstâncias nos art.ºs 41.º e ss, sob o título “critério de determinação das penas” e, na avaliação, recorre ao EDAAP, como regime subsidiário, por força do art.º6.º, do RDPP-PN.

quando comparada com a do facto resultante da ordem, o infrator poderá ser beneficiado<sup>100</sup>.

Sobre a ilicitude pode dizer-se que esta se traduz na negação de valores próprios de uma determinada ordem jurídica, ou seja a conduta negativa de valores assume-se antijurídica. Disciplinarmente, ela é a negação de valores fixados nos deveres inerentes ao exercício da função pública. LEAL-HENRIQUES diz que o ato que se mostre contra as regras ou normas de disciplina de um serviço público constitui um ilícito<sup>101</sup>. Salvagam-se as circunstâncias dirimentes da responsabilidade disciplinar e as causas de exclusão da ilicitude, como a legítima defesa, o exercício de um direito ou cumprimento de um dever.

A culpabilidade, na infração disciplinar, depreende-se da própria redação dada na qualificação da mesma. Pressupõe que haja um nexo psicológico entre o agente infrator e o facto, isto é, deve haver culpa neste nexo subjetivo entre ambos. Verifica-se culpa quando o agente procede por vontade própria, no plano objetivo e subjetivo, quando podia, e devia, proceder de forma diferente; e quando o direito punitivo o queira sujeitar a um certo sofrimento, moral e material, pela conduta reprovável que cometeu, querendo com isso alcançar os fins de prevenção e do castigo justo. Portanto, pode dizer-se que o requisito geral da culpabilidade se estrutura nos conceitos de poder e dever.

O agente ao agir, aceitando as consequências dos seus atos, acaba por se ligar ao facto e torna-se responsável por ele. Daí que se retire alguns requisitos<sup>102</sup> relevantes de serem mencionados: a imputabilidade, a sua atuação dolosa ou negligente e a ausência de circunstâncias que excluam a sua culpa. A imputabilidade traduz-se na capacidade de ser objeto de censura. VICTOR FAVEIRO<sup>103</sup> diz que o regime jurídico da imputabilidade exige, na esteira criminal, 16 anos de idade, consciência dos atos e o livre exercício da vontade, sendo certo que se deve dar atenção às situações de privação de consciência e de liberdade (aos loucos de intervalos lúcidos, à embriaguez, ao sonambulismo, entre outras) que configurem um quadro propício a ser considerado como caso de inimputabilidade. No que concerne ao direito disciplinar, a imputabilidade dos menores é irrelevante, dado que os servidores da Administração servem sempre dentro da idade de imputação jurídica; contudo, as outras regras também se aplicam.

---

<sup>100</sup> Cfr. FAVEIRO, VICTOR A. D., *A Infração Disciplinar. Esquema de uma Teoria Geral*, Lisboa, 1962, p. 69.

<sup>101</sup> Cfr. LEAL-HENRIQUES, M. in *Procedimento Disciplinar*, 4.ª Edição, Lisboa: Rei dos Livros 2002, p. 35.

<sup>102</sup> A imputabilidade refere-se à própria natureza do infrator, isto é, à capacidade de tomar para si o ato que cometeu, ao dolo e à negligência. Há uma análise do comportamento efetivo do agente em relação ao grau de aceitação do ato e das suas consequências e também à inexistência de circunstâncias que afastam a ilicitude, à existência de circunstâncias que a justificam. Há que se ter em conta se o agente é plenamente imputável, cfr. FAVEIRO, VICTOR A. D., *A Infração Disciplinar. Esquema de uma Teoria Geral*, Lisboa, 1962, p. 71.

<sup>103</sup> Cfr. FAVEIRO, VICTOR A. D., *A Infração...*, 1962, p. 72.

A infração disciplinar tanto pode desencadear-se através de um ato doloso como através de um ato negligente. Sendo e estando um agente consciente dos seus atos e livre no exercício da sua vontade, sendo capaz de conhecer e querer o resultado, quando podia encetar a sua conduta noutra direção, então considera-se que age com dolo. Ainda, representando um facto que preenche um ilícito disciplinar, age com dolo, quem atuar com a intenção de o realizar. Verifica-se, também, dolo quando o agente representa a realização de um facto, que preenche um ilícito disciplinar, como consequência necessária da sua conduta, e se conforma com a realização do mesmo<sup>104</sup>.

A negligência, por seu turno, revela uma falta de cuidado na atuação do agente. É, portanto, uma falta de diligência e atenção devidas, quando o agente poderia ter alterado a sua conduta se tivesse previsto as consequências necessárias, ou meramente prováveis, da sua atuação. Isto é, o agente representa como possível a realização de um facto, correspondente a um ilícito disciplinar, mas atua sem se conformar com essa realização, ou nem chega sequer a representar a possibilidade da realização desse facto. Embora em Direito Disciplinar não haja uma distinção fundamental na punição de factos dolosos e negligentes, esta diferença ocorre dependendo do juízo do julgador, quanto ao grau de censurabilidade do ato, à necessidade de correção do agente ou à defesa do serviço, por virtude da gravidade, objetiva e subjetiva, e da própria conduta do agente.

Este assunto ficaria incompleto sem referir três pontos que se considera constituírem verdadeiros corolários do princípio da culpa. Primeiro ponto: o Direito Disciplinar é um direito disciplinar de culpa, sendo que esta é o seu fundamento, pressuposto e medida de toda a pena. Como se pode ver pela redação dada na definição de infração disciplinar: “facto ainda que meramente culposo (...) praticado (...) com violação de algum dever funcional”<sup>105</sup>, é referida a culpa, não se podendo fazer outra interpretação senão a que, se um agente não agir com culpa e se não lhe puder ser imputado o facto a título de negligência, então não há infração disciplinar<sup>106</sup>.

Segundo ponto: em Direito Disciplinar não há responsabilidade objetiva. Ao contrário do que se verifica em Direito Civil, está afastada a responsabilidade pelo risco, uma vez que esta responsabilidade objetiva não se funda na culpa, ao contrário da

---

<sup>104</sup> Dolo direto, dolo eventual, dolo necessário. Destaca-se o dolo eventual, por se revelar de grande importância ao direito disciplinar, quando se fala dos efeitos, em relação ao serviço, dos atos extrafuncionais do infrator, uma vez que este pode não pensar nos efeitos que um ato cometido por ele, estranho à sua função, possa afetar o serviço.

<sup>105</sup> Cfr. o art.º 4.º do EDAAP e art.º n.º 2.º do RDPP-PN.

<sup>106</sup> Cfr. FIGUEIREDO DIAS, JORGE DE, *Liberdade, Culpa, Direito Penal*, 3.ª Edição, Coimbra: Almedina, 1995, p. 65.

responsabilidade por factos ilícitos. No âmbito do Direito Disciplinar pressupõe-se a existência de um facto doloso.

Terceiro ponto, considerado corolário do princípio da culpa: não se pode responsabilizar disciplinarmente quem não tiver a mínima, ou suficiente, liberdade de entendimento ou decisão. Existem estados que levam à privação, involuntária ou acidental, do exercício das faculdades intelectuais e, nestes casos, devem ser considerados circunstâncias dirimentes da infração disciplinar<sup>107</sup>.

## **2.6. A Tipologia dos Deveres**

O Decreto Legislativo n.º 9/2010, de 28 de setembro elenca, no seu capítulo III, os deveres gerais e especiais<sup>108</sup>. Conforme determina o art.º 83.º do EPP-PN, e segundo este Estatuto, estão ainda sujeitos, nos termos do art.º 73.º e seguintes, aos deveres e incompatibilidades, gozando dos direitos que a lei prevê e devendo respeitar ainda o disposto na Lei da Segurança Interna, na Lei da Investigação Criminal, no Regulamento de Continências e Honras Policiais, e noutros regulamentos aplicáveis. Os princípios de atuação, que devem respeitar o Código Ético e o Código de Honra, merecem respeito absoluto pelos preceitos legais contidos na CRCV e nas demais leis.

O pessoal policial da PNCV encontra-se vinculado ao dever profissional de, mesmo fora do horário de serviço e da sua área de jurisdição, assumir diligências tendentes a evitar ou cessar o cometimento de crimes e comunicá-los de imediato ao superior hierárquico ou à entidade competente para a investigação, estando igualmente vinculado ao segredo profissional. Devem uma rigorosa obediência às orientações, instruções, ordens e determinações dadas pelos seus superiores; devem agir com rigorosa isenção e apartidarismo; adotar um relacionamento adequado com os cidadãos, com correção e boa conduta, em serviço ou fora dele, especialmente quando for solicitado o seu auxílio; reger-se pela prevenção eficaz e firme; reprimir as ações ilegais; fazer da persuasão uma prioridade sobre quaisquer medidas de coerção; ser adequado, necessário e proporcional no uso de meios coercivos; ser firme e rápido na intervenção e usar da arma de fogo apenas nos casos previstos na lei; estar sempre disponível e pronto para o serviço; não tirar proveito da arma e/ou do cargo que exerce para proveito próprio; não intervir em assuntos de natureza civil; prestar sempre que solicitado, auxílio e colaboração a autoridades e entidades públicas e privadas<sup>109</sup>.

---

<sup>107</sup> Cfr. FIGUEIREDO DIAS, JORGE DE, *Liberdade...*, 1995, p. 71.

<sup>108</sup> Cfr. art.º 21.º e ss, do RDPP-PN.

<sup>109</sup> Cfr. art.º 74.º, do EPPPN.

Num quadro mais doutrinal<sup>110</sup>, os deveres gerais e deveres especiais distinguem-se. Os gerais vinculam todos da Administração, independentemente da função, vínculo, qualificação ou posição hierárquica. Os deveres especiais abrangem apenas um conjunto restrito de funcionários de acordo com a exigência da função, variando, por vezes, de acordo com a posição ou graduação profissional.

São deveres gerais o de realizar a prestação do trabalho, na qual o funcionário o deve pautar pelo cumprimento do estipulado na relação jurídica, desde que não ocorra nenhuma situação que o impeça sob pena de violar o dever de disponibilidade permanente e consequente abandono de lugar, que se traduz na ausência durável e inexplicável fundado no desinteresse pelo vínculo firmado pelo funcionário.

O funcionário deve “desempenhar as funções subordinando a sua acção aos objectivos definidos superiormente pela instituição tendo sempre em atenção a prossecução do interesse público”, salvaguardando assim o dever de lealdade<sup>111</sup>. A sua violação pode levar ao cometimento de crimes, como o peculato, a corrupção, o abuso de poder, ou, quando no contexto disciplinar, culminar com penas de aposentação compulsiva e de demissão. Este dever alia-se à fidelidade e ao juramento, devendo o funcionário a obediência às leis.

O dever de sigilo<sup>112</sup>, que obriga os agentes a guardarem “segredo relativamente aos factos de que tenham conhecimento em virtude do exercício das suas funções”, também entra nesse quadro. Engloba factos protegidos pela lei ou classificados, por estarem em causa a Segurança do Estado, a reserva da vida privada de terceiros, entre outras situações que não devam ser do conhecimento público. A sua violação, independentemente do resultado ou prejuízo que cause, torna o agente alvo de processo disciplinar. O dever de sigilo não pode embargar o exercício dos direitos fundamentais, aliás, a própria Constituição diz que não se pode vedar o acesso à informação a quem tem direito, e não pode obstar à invocação de factos do conhecimento funcional do agente para a defesa dos seus direitos e interesses, tal como não pode contrariar a liberdade de expressão<sup>113</sup>.

O dever de correção<sup>114</sup> traduz-se em “tratar com respeito, consideração e decoro na linguagem, os superiores hierárquicos, os colegas e subordinados, bem como os cidadãos

---

<sup>110</sup> Cfr. MARCELLO CAETANO, *Manual de Direito Administrativo*, Vol II, 10.ª Edição (revista e atualizada por Diogo Freitas do Amaral) 3.ª reimpressão, Coimbra: Almedina, 1990, p. 730.

<sup>111</sup> Cfr. Art.º 25.º, do RDPP-PN “o dever de lealdade consiste em desempenhar as funções subordinando a sua acção aos objectivos definidos superiormente pela instituição, tendo sempre em atenção a prossecução do interesse público”.

<sup>112</sup> Cfr. o art.º 26.º, do RDPP-PN e MARCELLO CAETANO, *Manual de Direito Administrativo*, Vol II, 10.ª Edição (revista e atualizada por Diogo Freitas do Amaral) 3.ª reimpressão, Coimbra: Almedina, 1990, p. 745.

<sup>113</sup> Cfr. o art.º 241.º, da CRCV, e MARCELLO CAETANO, *Manual...*, Vol II, 1990, p. 746.

<sup>114</sup> Cfr. o art.º 27.º, do RDPP-PN e CAETANO, MARCELLO, *Manual...*, Vol II, 1990, p. 747.

(...) assumindo (...) comportamentos que exprimam a dignidade da função e o prestígio da instituição policial”, sendo algo mais do que a simples observância das regras da boa educação. O agente deve dar um trato cordial aos companheiros, aos utentes da sua atividade, bem como aos seus superiores hierárquicos e adequar o seu comportamento à dignidade das funções que exerce. A sua não observância resulta em infração disciplinar com diferentes gravidades, dependendo do caso, que vai desde um simples desrespeito a uma ordem, à injúria e à agressão a um colega, subordinado, superior hierárquico ou até a um terceiro, não sendo relevante se o agente se encontra no local de serviço ou fora dele.

A punição da sua violação implica analisar o contexto, os meios utilizados, a componente volitiva e, ainda, ponderar a emotividade e as reações temperamentais do agente motivadas pela indignação ou qualquer outra forma de inconformismo, sendo também essencial verificar se não há nenhuma colisão com os direitos fundamentais. Por outras palavras, é necessário um cuidado especial na identificação da situação violadora deste dever, principalmente quando se verificam situações de direito de defesa, de recurso, de participação, entre outras. No fundo, trata-se de perceber o alcance da violação e só assim se torna justa a pena atribuída.

O dever de isenção, sempre acompanhado pela imparcialidade na prossecução do interesse público, patente quer na CRCV, no seu art.º 237.º, quer na EDAAP, no seu art.º 3.º, f) impõe ao agente “actuar com independência relativamente a interesses ou pressões de qualquer índole ou origem (...) de cariz político ou partidário, não aceitando nem procurando vantagens, pecuniárias ou outras (...) respeitando a igualdade dos cidadãos”<sup>115</sup>.

O dever de isenção põe em causa os interesses públicos e funcionais, por um lado, e os direitos e interesses dos cidadãos e dos funcionários, por outro, o que torna necessário um equilíbrio na salvaguarda de ambos os interesses. Isto leva a que, ao agente, seja imposto um conjunto de incompatibilidade, por forma a prevenir que o infrinja, como, por exemplo, o exercício de outros cargos que colidam ou que periguem qualquer dos interesses acima referidos. A sua violação gera sancionamento disciplinar e, muitas vezes, sancionamento criminal, caso configure crimes de peculato, corrupção, concussão e de abuso de poder, que podem levar à demissão do funcionário.

O dever de obediência<sup>116</sup> obriga o agente a “acatar e cumprir, com rigor e diligência, as ordens de superior hierárquico dadas em matéria de serviço, os regulamentos e as instruções a ele respeitantes”.

---

<sup>115</sup> Cfr. o art.º 22.º do RDPP-PN.

<sup>116</sup> Cfr. o art.º 24.º, do RDPP-PN.

É sempre importante lembrar que é legalmente possível desobedecer a uma ordem superior sem, contudo, ser disciplinarmente responsabilizado por essa desobediência. É o caso de quando as ordens provêm de um superior hierárquico não legítimo, quando incidem sobre matéria alheia ao serviço e quando não respeitam a forma legal. Este dever não existe se não estiverem reunidos os requisitos que as qualificam, à semelhança do que acontece quando o seu conteúdo implica a prática de qualquer crime, muito menos quando se tratam de ordens ilegais ofensivas dos direitos, liberdades e garantias, perante as quais não existe qualquer dever de obediência<sup>117</sup>.

O cumprimento das ordens nulas originam responsabilidade disciplinar, a menos que o agente as tenha cumprido exercendo o direito de representação. Fora desses casos, sempre que se acatem ordens, em situações cuja obediência não seja devida, o agente sujeita-se a ser alvo de responsabilidade disciplinar, podendo, no entanto, constituir uma circunstância dirimente da responsabilidade, se esse acatamento for desculpável e outra conduta não lhe puder ser exigível<sup>118</sup>.

A violação do dever de obediência leva a diferentes infrações e diferentes sanções. A uma simples inobservância da ordem de um superior que não traga qualquer consequência para o serviço, vale uma simples repreensão escrita; quando a consequência existe para o serviço mas não for grave, a pena agrava-se para multa; se a violação demonstrar uma forma escandalosa, ou se acontecer em público ou em lugar aberto ao público, pode levar à suspensão do agente; se a violação se traduzir em atos graves de insubordinação ou incitamento da sua prática, pode levar à demissão do agente.

O dever de assiduidade e de pontualidade do art.º 28.º do RDPP-PN que dita que o agente deve “comparecer ao serviço pontual, regular e continuamente, dentro das horas determinadas por lei ou por directivas ou instruções superiores” pode ser violado quando o agente não cumprir o período diário de trabalho. O agente, além de comparecer, deve permanecer no local, de forma contínua dentro do horário de serviço, não podendo ausentar-se sem prévia autorização, o que implica a contagem da falta, em princípio, como um dia inteiro, mesmo que a não permanência ou a não comparência a horas seja parcial<sup>119</sup>.

É importante saber que o dever de assiduidade e o dever de pontualidade andam de mãos dadas; contudo, o incumprimento do dever de pontualidade não implica o incumprimento do dever de assiduidade. Assim como é importante referir que a

---

<sup>117</sup> Cfr. FONSECA, ISABEL, *Direito da Organização Administrativa*, Roteiro Prático, Coimbra: Almedina, 2012, p. 100.

<sup>118</sup> Cfr. CAUPERS, JOÃO, *Introdução ao Direito Administrativo*, 11ª Edição, Lisboa: Âncora, 2013, pp. 155 e 156.

<sup>119</sup> CARVALHO, RAQUEL, *Comentário ao Regime Disciplinar dos Trabalhadores em Funções Públicas*, Lisboa: Universidade Católica, 2014, p. 71 e ss.

justificação das faltas exclui, em princípio, a responsabilidade disciplinar perante as ausências. Essa responsabilidade pressupõe a falta de justificação das ausências, ou a injustificabilidade das mesmas. Ou seja, quando o agente não pode mesmo fazê-lo e quando pode justificar e não o faz, por falta de diligência, desinteresse, indiferença perante as regras e dos valores da confiança e da disponibilidade. A violação do dever de assiduidade e de pontualidade pode levar à aposentação compulsiva e até à demissão do agente violador<sup>120</sup>.

O dever de zelo<sup>121</sup> traz consigo dois conceitos importantes: a diligência e a aplicação. Consiste “na procura do aperfeiçoamento constante em termos de conhecimentos e métodos de trabalho, de modo a exercer as funções com eficiência, bem como informando prontamente aos superiores hierárquicos sobre os assuntos de serviço, disciplina e justiça e não se intrometendo ilegitimamente no serviço de outros colegas ou autoridades, prestando-lhes auxílio”. Passa pelo cumprimento do horário de trabalho, a prestação do trabalho extraordinário, a obediência, entre outras condutas que ilustrem um carácter exemplar e sem máculas que se espera de um agente<sup>122</sup>.

Abrange também um esforço individual subjetivo de cuidado na realização do trabalho, revelador de uma capacidade técnico-profissional para o exercício das funções, a qual deve possuir e aperfeiçoar. O agente deve esforçar-se por conhecer as leis, os regulamentos, as diretrizes, as instruções e todo o universo de boas práticas úteis e necessárias para o desempenho profissional do seu serviço, sem se descuidar de exercer as suas funções pautando pela neutralidade, transparência e imparcialidade<sup>123</sup>.

A violação desse dever pode ser mais ou menos gravosa. Legalmente, prevê-se como sendo uma falta leve ao serviço em casos como a inobservância da ordem devida, cometimento de erros, cumprimento defeituoso ou desconhecimento das disposições legais, prestação de informação errada ao superior, entre outras, que causem prejuízo ao serviço ou a terceiros. Pressupõe, no entanto, que o agente aja com culpa, com desinteresse, com consciência e de forma deliberada, ou negligente, no cumprimento das funções ou tarefas que deve realizar, adotando de forma habitual ou reiterada essa conduta.

---

<sup>120</sup> Cfr. LEAL -HENRIQUES, M. *in Procedimento Disciplinar*, 4.ª Edição, Lisboa: Rei dos Livros 2002, p. 33 e ss.

<sup>121</sup> Cfr. o art.º 23.º, do RDPP-PN.

<sup>122</sup> Cfr. MARCELLO CAETANO, *Manual de Direito Administrativo*, Vol II, 10.ª Edição (revista e atualizada por Diogo Freitas do Amaral) 3.ª reimpressão, Coimbra: Almedina, 1990, p. 743.

<sup>123</sup> Cfr. CAETANO, MARCELLO, *Manual ...*, Vol II, 1990, p. 744.

## **2.7. Factos a que são aplicáveis as várias Penas Disciplinares e os seus Efeitos**

Este ponto será tratado numa vertente atualista, conforme o RDPP-PN, sem prejuízo de qualquer outro diploma que, porventura, possa ser relevante.

Como já se referiu, a infração disciplinar é atípica, em regra, e só em certos casos a lei define as condições de existência da mesma, o que torna a sua natureza meramente indicativa. A lei disciplinar não estabelece uma correspondência rigorosa de sanções para cada tipo de infração, deixando ao titular do poder disciplinar a decisão de optar, de entre as soluções previstas, pela que achar mais adequada para o caso em concreto<sup>124</sup>.

O RDPP-PN elenca, no capítulo IV, as penas disciplinares, as sanções acessórias e os seus efeitos<sup>125</sup>, sendo elas: a repreensão escrita, a multa, a suspensão, a inatividade, a aposentação compulsiva, a demissão e a cessação da comissão de serviço ao pessoal dirigente.

A pena de repreensão escrita, do art.º 34.º do RDPP-PN, traduz-se “numa advertência, por escrito, ao agente pelas infrações disciplinares de diminuta gravidade de que não resulte prejuízo relevante para o serviço ou para os cidadãos”.

A pena de multa, art.º 35.º do RDPP-PN, é “aplicada em caso de violação negligente dos deveres funcionais, gerais ou especiais, de que resulte prejuízo material ou moral relevante para o serviço ou para os cidadãos, e que não caiba no âmbito das penas de suspensão ou de inatividade. A mesma é fixada em dias, no mínimo de 10 e máximo de 50, obedecendo aos critérios do art.º 41.º, do mesmo regulamento disciplinar, nunca devendo exceder a quantia correspondente a 20 dias da remuneração base mensal líquida do infrator, à data da decisão condenatória. Ela é fixada em função da situação económica e financeira do condenado, correspondendo cada dia de multa a uma quantia entre 500 e 1000 escudos<sup>126</sup>, e implica o desconto na antiguidade e na contagem do tempo para a reforma, de tantos dias quantos os da multa aplicada”<sup>127</sup>.

A suspensão e inatividade, art.º 36.º do RDPP-PN, consistem no “afastamento completo do serviço durante o tempo de duração da pena. Implica a impossibilidade de promoção, durante o período de um ano, e a impossibilidade de gozar férias, pelo período de um ano, subsequente ao termo do seu cumprimento. São aplicáveis em casos de negligência grave e de acentuado desinteresse pelo cumprimento dos deveres funcionais e profissionais; na prática de quaisquer factos que afetem, de forma grave, a dignidade, a

---

<sup>124</sup> Cfr. CAETANO, MARCELLO, *Princípios Fundamentais do Direito Administrativo*, 1.ª reimpressão, Coimbra: Almedina, 1996, p. 312.

<sup>125</sup> Cfr. o art.ºs 31.º e ss, do RDPP-PN.

<sup>126</sup> Um euro equivale a 110 escudos caboverdianos.

<sup>127</sup> Cfr. o art.º 35.º do RDPP-PN.

credibilidade da instituição policial ou o prestígio pessoal do agente e da função; e em casos de lesão dos direitos fundamentais dos cidadãos. A pena de suspensão é aplicada num tempo mínimo de 20 e máximo de 120 dias, e a inatividade é aplicada entre um mínimo de 121 dias e um máximo de 18 meses”<sup>128</sup>.

A aposentação compulsiva traduz-se na “cessação da relação funcional, com passagem obrigatória do agente à situação de aposentado, nos termos e condições legais”. É aplicável pela prática de infrações que, pela sua gravidade e efeitos, impliquem a inviabilidade da relação funcional, designadamente, nas situações de uso de poderes de autoridade não conferidos por lei ou abusar dos poderes inerentes às suas funções, excedendo os limites do estritamente necessário; de desobediência, com escândalo público, às ordens dos superiores hierárquicos; de prática, ou tentativa de prática, ato previsto na legislação penal como crime contra a segurança do Estado; de agressão, injúria ou desrespeito grave ao superior hierárquico, colega, subordinado ou terceiro, em serviço ou fora dele; de encobrimento de criminosos ou prestação de qualquer auxílio que possa contribuir para frustrar ou dificultar a acção policial e da justiça; de causar prejuízo a terceiros ou favorecer o descaminho de armamento, por virtude de falsas declarações ou depoimento; de prática ou incitamento à prática de atos de grave insubordinação ou indisciplina; de prática de atos comprovados de corrupção ativa ou passiva; de condenação por crimes de furto, roubo, falsificação, burla, abuso de confiança, peculato, suborno, coação, extorsão ou facilitação de fuga ou evasão de reclusos ou detidos; de violação do dever de sigilo profissional de que resulte grave prejuízo, material ou moral, para a corporação policial, o Estado ou para terceiros; de abandono do lugar, ausentando-se ilegitimamente por período superior a cinco dias seguidos ou dez interpolados; de consumo ou tráfico de estupefacientes ou substâncias psicotrópicas, bem como a embriaguez, durante o serviço ou com habitualidade; de revelação de incompetência profissional, inadaptação funcional ou falta de idoneidade moral para o exercício da função policial.

A pena de demissão, art.º 38.º do RDPP-PN, consiste na “cessação da relação funcional, com perda de todos os direitos de agente, salvo no que respeita à aposentação, nos termos e condições legais. É aplicável pela prática de infrações que inviabilizem a manutenção da relação funcional com a PNCV, quando não seja legalmente possível a aplicação de pena de aposentação compulsiva, ou quando a prática daquelas infrações se faça com um acentuado grau de ilicitude do facto ou de culpa do agente. Fora esses casos, a pena de demissão é aplicável quando o agente tiver sido condenado à pena de prisão, superior a três anos, e o crime tiver sido praticado com grave e flagrante abuso do cargo,

---

<sup>128</sup> Cfr. o art.º 36.º do RDPP-PN.

com grave violação dos deveres inerentes ao exercício do cargo, ou, ainda, quando a natureza do facto praticado implicar manifesta perda da confiança exigida pela função ou atividades exercidas, sendo que a sua aplicação implica, além das consequências estabelecidas na lei geral, a incapacidade de ser provido em cargo da PNCV, ainda que por transferência de outro serviço público”<sup>129</sup>.

A cessação da comissão de serviço consiste na “compulsiva cessação do exercício de cargos de comando, direção, de chefia ou equiparados, sempre que haja prática de infração a que corresponda pena superior, mais grave do que a multa e nos casos do n.º 2 do art.º 39.º do RDPP-PN. Esta sanção implica, quando for caso disso, o regresso do agente ao quadro de origem, na PNCV ou fora dele; a colocação em cargo que se traduza no exercício de funções compatíveis com o respetivo posto ou categoria; e a impossibilidade de nova nomeação para qualquer cargo de comando, direção, chefia ou equiparado na PNCV, pelo período de três anos, a contar da data da notificação da decisão condenatória”<sup>130</sup>.

Importa referir que estas normas apenas servem de padrões para a decisão dos detentores do poder disciplinar e de aplicação das penas. Estes, nos casos concretos, devem levar em conta a natureza do serviço, a categoria do funcionário ou agente, o grau de culpa, a personalidade do agente e as circunstâncias em que a infração tiver sido cometida, bem como os critérios gerais.

Em respeito ao princípio da atipicidade<sup>131</sup> o legislador optou por enunciar as tipologias dos factos ao invés dos factos típicos, com a intensão clara de guiar o detentor do poder de ação disciplinar, garantindo-lhe um poder discricionário para o efeito, uma vez que se trata de matéria onde se encontram melhor posicionados para avaliar o comportamento do infrator perante os seus deveres<sup>132</sup>.

Segundo MARCELLO CAETANO<sup>133</sup>, “a legalidade das penas está na enumeração taxativa das sanções que podem ser aplicadas para castigar as infrações disciplinares: o superior pode escolher e aplicar qualquer delas, mas só uma delas”, não deixando qualquer margem de dúvida que, num processo disciplinar, não se pode aplicar mais do que uma

---

<sup>129</sup> Cfr. o art.º 38.º do RDPP-PN e LEAL-HENRIQUES, M. *in Procedimento Disciplinar*, 4.ª Edição, Lisboa: Rei dos Livros, 2002, p. 132.

<sup>130</sup> Cfr. o art.º 39.º do RDPP-PN e LEAL-HENRIQUES, M. *in Procedimento Disciplinar*, 4.ª Edição, Lisboa: Rei dos Livros, 2002, p. 131.

<sup>131</sup> Cfr. VASCONCELOS ABREU, LUÍS, *Do Procedimento Administrativo Disciplinar: As Relações com o Processo Penal*, Coimbra: Almedina, 1993, p. 30.

<sup>132</sup> Tomemos, como exemplo, a pena de repreensão escrita para dizer que o legislador não exemplificou o comportamento previsível, limitando-se a deixar apenas o abstrato conceito de “infração leve”.

<sup>133</sup> Cfr. MARCELLO CAETANO, *Manual de Direito Administrativo*, Vol II, 10.ª Edição (revista e atualizada por Diogo Freitas do Amaral) 3.ª reimpressão, Coimbra: Almedina, 1990, p. 820.

sanção, indo assim de encontro com o preceituado no RDPP-PN, no seu art.º 15.º/3, e com o princípio da economia processual.

## **2.8. Extinção da Responsabilidade Disciplinar e seus Efeitos**

A responsabilidade disciplinar sujeita o funcionário ou agente a uma sanção justa pelos factos que cometeu, geradores de violação dos deveres gerais e/ou especiais, quando vinculado a uma organização.

Como foi feito no ponto 2.7, para um melhor entendimento da realidade caboverdiana, vai desenvolver-se este item numa ótica atualista, com base no RDPP-PN. Neste diploma encontram-se enumeradas, no art.º 49.º e seguintes, as causas de extinção da responsabilidade disciplinar e dos seus efeitos: a prescrição do procedimento disciplinar; a prescrição da pena; o cumprimento da pena; a morte do infrator; e as medidas de graça aplicadas, sobre as quais nos iremos debruçar individualmente.

A prescrição do procedimento disciplinar, tratada no art.º 50.º, estabelece como regra o prazo de três anos, sobre a data da prática da infração, para a prescrição do direito de exigir a responsabilidade disciplinar. O n.º 2 dita ainda que esse direito prescreve se a infração tiver chegado ao conhecimento de quem tenha competência para instaurar, ou mandar instaurar processo disciplinar, e este não o fizer num prazo de três meses. Se o facto gerador da infração consubstanciar um tipo legal de crime, respeitam-se os prazos da prescrição da lei penal, desde que sejam superiores a três anos.

O prazo conta-se a partir da meia-noite do dia em que a infração for praticada e suspende-se, para além dos casos especialmente previstos na lei, com a instauração de processo de sindicância ou de averiguações, bem como a instauração de processo de inquérito ou disciplinar em que, embora não dirigidos contra o pessoal da PNCV, venham a apurar-se infrações por que seja responsável (art.º 51.º do RDPP-PN). Reinicia no dia em que cessar a causa da sua suspensão.

A prescrição, conforme dita o art.º 52.º do RDPP-PN, pode ser interrompida, com a prática de ato instrutório, voltando a correr novo prazo prescricional, com incidência na marcha do processo respetivo e com a notificação da acusação ao arguido. O n.º 2 deste artigo prevê que a prescrição tem sempre lugar quando, desde o seu início, ressalvando o tempo de suspensão, tiverem decorrido seis anos.

O art.º 53.º do RDPP-PN estabelece a prescrição das penas como uma causa de extinção da responsabilidade disciplinar, cujos prazos são: de seis meses, para as penas de repreensão escrita e multa; de dois anos, para as penas de suspensão e inatividade; e de quatro anos, para as penas de aposentação compulsiva e demissão. O n.º 2 expressa que

ficam sujeitos a pena acessória, que ainda não tiver sido executada, bem como aos efeitos da pena que ainda não se tiverem verificado, quando há prescrição da pena principal. O prazo de prescrição conta-se a partir do trânsito em julgado da decisão que as tiver aplicado.

No que se refere à prescrição das penas, o RDPP-PN, no seu art.º 54.º, trata da suspensão e interrupção da mesma e estipula, no n.º 1, que a prescrição das penas deixa de correr, para além dos casos especialmente previstos na lei, durante o tempo em que, por força da lei, a execução não puder começar ou continuar. No n.º 2 exprime que a prescrição se interrompe com a sua execução, passando a correr novo prazo. O n.º 3 dispõe que são aplicáveis, correspondentemente, as disposições do n.º 2, dos artigos 51.º e 52.º, do mesmo diploma. Nos casos de comparticipação, os prazos de prescrição correm, suspendem-se e interrompem-se separadamente para cada um dos comparticipantes da infração disciplinar.

O cumprimento da pena é tratado no art.º 56.º e é uma das formas mais completas de se extinguir a responsabilidade disciplinar, na visão de VICTOR FAVEIRO<sup>134</sup>. Para este autor, o cumprimento da pena satisfaz a realização da prevenção geral, da prevenção especial, da reprovação e do castigo justo. A sociedade inibe-se de cometer o mesmo mal no futuro, satisfazendo-se por saber que o infrator pagou pelo mal que cometeu, e o próprio infrator, pelo mal sofrido, abstém-se de cometer males iguais, ou de outra natureza, no futuro.

VICTOR FAVEIRO<sup>135</sup> considera que a satisfação do dano causado pela infração, pelo cumprimento da pena, garante um direito ao infrator de não ser punido, dentro da mesma ordem jurídica, pelos mesmos factos, típico do princípio do *non bis in idem*<sup>136</sup>. Contudo, ressalva, assim como a maioria da doutrina, a autonomia do processo disciplinar, podendo um infrator ser punido mesmo que também seja alvo de punição num processo criminal, pelo mesmo facto. No entanto, reserva-se, tanto ao julgador como ao órgão hierárquico encarregado da promoção da ação disciplinar, o poder discricionário de observar e evitar a penalização excessiva ou a duplicação de penas.

O RDPP-PN dita que as “decisões que apliquem penas disciplinares devem ser notificadas pessoalmente ao arguido punido e publicadas em ordem de serviço, começando a produzir efeitos no dia imediato a essa notificação. Caso não seja possível a notificação, a decisão deve ser publicada, por extrato, no boletim oficial<sup>137</sup> e, passados 15 dias, começa a produzir efeitos”, conforme o art.º 56.º do RDPP-PN.

---

<sup>134</sup> Cfr. FAVEIRO, VICTOR A. D., *A Infração Disciplinar. Esquema de uma Teoria Geral*, Lisboa, 1962, p. 87.

<sup>135</sup> Cfr. FAVEIRO, VICTOR A. D., *A Infração...*, 1962, p. 88.

<sup>136</sup> Um dos princípios fundamentais consagrados na CRCV, no seu art.º 31.º/5.

<sup>137</sup> Documento oficial do Estado de Cabo Verde, de divulgação periódica de legislação e afins.

No n.º 2, do art.º 56.º consta que a aplicação das penas de inatividade, aposentação compulsiva e de demissão, devem ser obrigatoriamente publicadas em Ordem de Serviço da Direção Nacional da Polícia Nacional (DNPN), bastando, para as restantes, a publicação na Ordem de Serviço do Comando onde o agente estiver colocado. O n.º 4 determina que, se por razões de serviço, não puderem ser efetivamente executadas as penas disciplinares, produzem-se os efeitos das penas que não dependem materialmente daquela execução, como se tivessem sido cumpridas. O n.º 5 expressa que não se interrompe o cumprimento da pena de suspensão se o agente, por motivo de doença, tiver sido internado em estabelecimento hospitalar ou em enfermaria da PN, desde que tenha começado o seu cumprimento.

A morte do infrator extingue a responsabilidade disciplinar. O art.º 57.º do RDPP-PN estabelece que, tendo havido condenação, a morte faz cessar a execução da pena e dos seus efeitos, sem prejuízo dos efeitos já produzidos e dos que decorrem da existência da pena para efeitos de pensão de sobrevivência, nos termos legais.

As medidas de graça, a que se refere o art.º 58.º tratam da amnistia, do perdão e do indulto<sup>138</sup>. “A amnistia é uma declaração de esquecimento dos factos ilícitos, de efeitos retroativos com aplicação exclusiva, até, quanto aos atos já cometidos, quer estejam ou não punidos, mas sem modificação do critério legal de punibilidade ou de licitude em relação aos factos futuros”<sup>139</sup>. No citado regulamento, extingue-se o procedimento disciplinar e, no caso de ter havido condenação, faz cessar a execução da pena e dos seus efeitos.

VICTOR FAVEIRO<sup>140</sup> diz ainda que esta causa de extinção de responsabilidade se configura diferente na vertente disciplinar, quando comparada com a criminal, onde o esquecimento é total, com apagamento de todos os seus efeitos. Para ele, as infrações amnistiadas produzem efeitos para o futuro, no que toca à qualificação da personalidade do agente, a classificação do serviço e, até, para futuras punições em que a personalidade é tida em conta (ressalvando, porém, que não devem contar para a reincidência).

O n.º 2, do art.º 58.º do RDPP-PN estipula que o perdão genérico extingue, total ou parcialmente, a pena e, quanto ao indulto, o n.º 3 estabelece tratar-se de uma causa concreta e individual, fazendo extinguir, total ou parcialmente, a pena, ou substituindo-a por outra mais favorável prevista na lei. VICTOR FAVEIRO<sup>141</sup> é de opinião que os diplomas complementares devem ser aplicáveis ao Direito Disciplinar, por não existir qualquer disposição sobre aplicação do regime legal do indulto. O n.º 3 prescreve que nem a

---

<sup>138</sup> São medidas de clemência, pelos quais o Estado renuncia, ou não exerce, o seu poder punitivo.

<sup>139</sup> Cfr. FAVEIRO, VICTOR A. D., *A Infracção Disciplinar. Esquema de uma Teoria Geral*, Lisboa, 1962, p. 89.

<sup>140</sup> Cfr. FAVEIRO, VICTOR A. D., *A Infracção...*, 1962, p. 89.

<sup>141</sup> Cfr. FAVEIRO, VICTOR A. D., *A Infracção...*, 1962, p. 90.

amnístia, nem o perdão, nem o indulto, anulam os efeitos já produzidos nem prejudicam os efeitos civis da condenação.

## **CAPÍTULO 3. O CONSELHO DE DISCIPLINA E O PROCEDIMENTO DISCIPLINAR NA PNCV**

### **3. Introdução ao Capítulo**

Na função pública, a decisão final, bem como a iniciativa do poder disciplinar, é da competência de um órgão administrativo singular; contudo, as tarefas de investigação/averiguação e de acusação cabem a um instrutor nomeado para o efeito. Esta é a regra geral. Porém, hoje em dia, cada vez com mais afinco, existem órgãos colegiais de disciplina.

A Polícia caboverdiana, ainda antes da sua transformação numa Polícia Nacional, previa as linhas orientadoras disciplinares através de estatutos e regulamentos, os quais referimos no ponto 1.3 do primeiro capítulo. Tendo hoje uma realidade diferente, exigiu-se a criação de um novo diploma para Conselho de Disciplina que se criou com a formação da PN.

Este capítulo vai debruçar-se principalmente sobre o Conselho de Disciplina da PNCV, o diploma em vigor que o suporta, a sua constituição, competências, poderes e decisões. Por se entender ser pertinente, debruçar-se-á, de igual forma, sobre a competência para o procedimento disciplinar, os limites e o próprio processo disciplinar, tentando aprofundar esta temática e perceber bem a realidade do país.

#### **3.1. O Conselho de Disciplina da PN**

O Conselho de Disciplina da Polícia Nacional (CDPN), nasceu graças à al. c), do n.º 1, do art.º 28.º, conjugado com os artigos 35.º, 36.º e 37.º, do Decreto Legislativo n.º 39/2007, de 12 de novembro, que aprova a Orgânica da PNCV, e trata-se de um órgão de consulta<sup>142</sup>, em matéria disciplinar, de esclarecimento do órgão com competência decisória sobre a qualificação jurídico disciplinar da conduta de um agente. “O Conselho de Disciplina informa a legitimidade jurídica e a validade da decisão disciplinar” escreve FAUSTO DE QUADROS<sup>143</sup>. De uma forma geral, os pareceres dos conselhos não são vinculativos e raramente têm poderes decisórios. Competem-lhes funções de consulta, de

---

<sup>142</sup> Cfr o art.º 28.º al. c), do Dec. Lei n.º 39/2007, e art.º 2.º, da Portaria n.º 62-J/98, de 16 de novembro, que aprova o Regimento do Conselho de Disciplina.

<sup>143</sup> QUADROS, FAUSTO DE, *Os Conselhos de Disciplina na Administração Consultiva Portuguesa, Cadernos de Ciência e Técnica Fiscal*, Lisboa: Centro de Estudos Fiscais da Direcção Geral das Contribuições e Impostos, 1974, p. 349.

instrução e, até, de iniciativa disciplinar relativamente à instrução de processos de inquéritos e de sindicância.

Por vezes é atribuída aos conselhos competência ativa em matérias estranhas à disciplina organizacional – o que deveria ficar a cargo dos tribunais próprios onde, seguramente, seriam oferecidas maiores garantias de imparcialidade e de justiça ao agente. MARCELLO CAETANO<sup>144</sup> entende que aos conselhos é conferida uma espécie de poder julgador, onde só intervêm para propor as sanções disciplinares mais graves. Para este Autor, é necessária e essencial a audição dos conselhos no processo disciplinar, para o qual deveria haver prazos com vista a evitar a morosidade e benevolência nos pareceres.

Os conselhos de disciplina devem pautar-se pelas regras do contraditório na fundamentação dos seus pareceres, pois só assim se qualificam como garantias para o agente no procedimento disciplinar. A sua composição deveria respeitar dois critérios: o dos interesses representados e o da especialidade da formação dos seus membros. Falando dos interesses representados, torna-se necessário distinguir aqueles conselhos que são constituídos apenas por representantes da Administração, daqueles que podem ter, na sua composição, representantes dos funcionários. Em qualquer dos casos, a forma da designação de um ou outro, deve passar pela escolha da Administração ou por eleição, escolha ou inerência dos funcionários<sup>145</sup>.

No que diz respeito ao critério da especialidade da formação, deve-se escolher ou eleger membros com formação jurídica, claramente justificada pela natureza da tarefa, que requer uma avaliação informada e segura na apreciação dos factos.

O CDPN é regido pela Portaria n.º 62-J/98, de 16 de novembro, que aprova o Regimento do Conselho Disciplinar (RCD), anteriormente pertencente à POP, à qual se faz as necessárias adaptações à PN, próprias de uma interpretação atualista<sup>146</sup> das normas. Aliás, este regimento funcionou a par do Regulamento Disciplinar do Pessoal Policial da Polícia de Ordem Pública (RDPOP), aprovado pelo Decreto Legislativo n.º 144-B/92, de 24 de dezembro, e do Estatuto do Pessoal da Polícia de Ordem Pública (EPPOP) desde a criação da PN. Embora se tenha criado um Estatuto e um Regulamento disciplinar novos para a PNCV, em 2010, através dos Decretos Legislativos n.º 8/2010 e n.º 9/2010, de 28 de

---

<sup>144</sup> Cfr. MARCELLO CAETANO, *Manual de Direito Administrativo*, Vol II, 10.ª Edição (revista e atualizada por Diogo Freitas do Amaral) 3.ª reimpressão, Coimbra: Almedina, 1990, p. 822.

<sup>145</sup> QUADROS, FAUSTO DE, *Os Conselhos de Disciplina na Administração Consultiva Portuguesa, Cadernos de Ciência e Técnica Fiscal*, Centro de Estudos Fiscais da Direcção Geral das Contribuições e Impostos, Lisboa, 1974.

<sup>146</sup> ASCENSÃO, JOSÉ DE OLIVEIRA, *O Direito, Introdução e Teoria Geral*, 13.ª Edição refundida, Almedina, 2005, pp. 402 a 404, e SILVA, GERMANO MARQUES DA, *Introdução ao Estudo do Direito*, 3ª Edição, Universidade Católica, Lisboa, 2009, p. 257 e ss.

setembro, respetivamente, o Regimento continua a ser o mesmo. Em tudo o que não estiver regulado no referido regimento, o próprio manda aplicar, por força do seu art.º 15.º, o disposto na Lei Geral sobre o Funcionamento de Órgãos Colegiais.

Pretendendo situar o CDPN, torna-se necessário trilhar, a par e passo, o estipulado no Decreto-Lei n.º 39/2007, que aprova a Estrutura Orgânica da Polícia Nacional (LOPN). Na parte que nos interessa, refere-se ao art.º 19.º, de onde emana que a organização da PN compreende a Direção Nacional e os Comandos Regionais. A Direção Nacional tem sede na Cidade da Praia, ilha de Santiago, e é o órgão de direção central a quem compete dirigir, coordenar e fiscalizar a atividade de todos os seus órgãos e serviços, sendo estes: o Diretor Nacional, os Diretores Nacionais Adjuntos, os Órgãos Consultivos, o Comando Nacional de Ordem Pública, o Comando Nacional da Guarda Fiscal, o Comando Nacional da Polícia Marítima, a Direção de Estrangeiros e Fronteiras, a Direção das Operações e Comunicações, a Direção de Planeamento, Orçamento e Gestão, a Direção de Formação e o Comando das Unidades Especiais<sup>147</sup>.

Ao Diretor Nacional, além de outros poderes, compete, especialmente, nos termos do art.º 22.º/2, al. c), exercer o poder disciplinar, bem como aos Diretores Nacionais Adjuntos, nos termos do art.º 23.º, al. c), ao Comandante das Unidades Especiais, nos termos do art.º 55.º, al. c), e aos Comandantes Regionais, nos termos do art.º 68.º, al. h), do mesmo diploma ao limite das suas competências.

Os Comandos Regionais, art.º 59.º e seguintes, são unidades territoriais desconcentradas, que dependem direta, administrativa, funcional e hierarquicamente do Diretor Nacional. São encarregadas de, nas respetivas áreas de jurisdição, cumprir a função, os objetivos e as missões da PN e estruturam-se, de acordo com o art.º 61.º, em: Comando Regional; Comando da Secção Fiscal; Esquadras Policiais; Destacamentos Fiscais; Postos Policiais; Postos Fiscais; Unidade de Trânsito; e Serviço de Emissão de Documentos e Fronteira<sup>148</sup>. Os Postos Policiais dependem funcional, administrativa e hierarquicamente das Esquadras onde se inserem e estas têm as mesmas dependências do Comando Regional onde estão inseridas, assim como os Destacamentos e Postos Fiscais dependem funcional, administrativa e hierarquicamente das Secções Fiscais que, por sua vez, dependem do Comando onde se enquadram<sup>149</sup>.

Como se pode ver no organograma apresentado no apêndice A, a PNCV tem seis Comandos Regionais, sendo um na Praia, um em São Vicente, um em Santa Catarina, um

---

<sup>147</sup> Cfr. o art.º 21.º, da LOPN.

<sup>148</sup> À exceção do Comando Regional da Praia, que não tem o Comando da Secção Fiscal e o Serviço de Emissão de Documentos e Fronteiras, dado a sua natureza operacional.

<sup>149</sup> Cfr. o art.º 63.º, da LOPN.

no Sal, um no Fogo e um em Santo Antão. Desta forma, a DNPN tenta, além de cobrir Cabo Verde inteiro com um contingente policial, ter controlo sobre os elementos que em cada uma dessas dependências exercem a sua profissão de cumpridores da lei<sup>150</sup>.

O CDPN, de acordo com o art.º 35.º, do Decreto-Lei n.º 39/2007, de 12 de novembro, é composto pelo Diretor Nacional, que preside, pelos Diretores Nacionais Adjuntos; pelo Comandante Nacional de Ordem Pública; pelo Comandante Nacional da Guarda Fiscal; pelo Comandante Nacional da Polícia Marítima; por um Comandante Regional indicado pelo presidente; por um vogal eleito pelos seus pares, de entre uma lista de quatro candidatos apresentados pelas associações profissionais da PNCV, nos termos da lei; pelo Diretor do Gabinete Jurídico; e por um Secretário, de categoria de oficial indigitado pelo Diretor Nacional. Entretanto, o RCD, no seu art.º 4.º, n.º 1, estipula que “o CD é composto pelos seguintes elementos: a) Um oficial que preside; b) Quatro vogais efectivos, sendo dois oficiais, um subchefe e um agente, nomeados pelo Comandante-Geral. N.º 2, um dos vogais, que é oficial, é o adjunto do Chefe de Gabinete do Comandante-Geral, o qual será o Secretário do CD; N.º 3, O Comandante-Geral nomeará, de igual modo, três suplentes dos vogais efectivos, sendo um oficial, um subchefe e um agente. N.º 4, sempre que o CD tiver que apreciar processos ou assuntos em que o visado tenha patente superior à do presidente nomeado, a presidência será automaticamente assegurada pelo Comandante-Geral, que poderá delegar nos Comandantes-Gerais Adjuntos. E n.º 5, Por determinação do Comandante-Geral, poderão participar nas sessões do CD, sem direito a voto, a título permanente ou transitório, outros elementos da POP, cujos pareceres seja conveniente colher, atendendo à natureza das funções que desempenham ou às especiais qualificações que possuam”.

Nos termos do art.º 36.º, o CDPN tem competência para apreciar e emitir pareceres não vinculativos sobre os efeitos disciplinares das sentenças condenatórias proferidas por

---

<sup>150</sup> O Comando Regional da Praia superintende os concelhos da Praia, de São Domingos, da Ribeira Grande de Santiago e do Maio. Na Praia existem as Esquadras de Achada Santo António; a Esquadra de Fazenda, a Esquadra de Palmarejo, a Esquadra de Piquete, a Esquadra de São Filipe, a Esquadra de Trânsito, as Brigadas de Investigação Criminal e Anti Crime. Em São Domingos existem a Esquadra local e o Posto Policial de Milho Branco. No Maio existe a Esquadra local e em Ribeira Grande de Santiago existe a Esquadra local. O Comando Regional de Santa Catarina compreende a Esquadra de Assomada, a Esquadra de Santa Cruz, a Esquadra dos Picos, a Esquadra dos Órgãos e a Esquadra de Trânsito. O Comando Regional de São Vicente compõe-se das Esquadras de Mindelo, de Fonte Inês, do Monte Sossego, de Trânsito, das BIC e BAC, Secções da Polícia Marítima e da Guarda Fiscal. O Comando Regional do Sal, por seu turno, superintende a Esquadra de Santa Maria, a Esquadra de Espargos, as Esquadras de Sal Rei e de Boa Vista, da ilha de Boa Vista, as Esquadras de Tarrafal de São Nicolau e da Ribeira Brava, da ilha de São Nicolau, e a Esquadra de Trânsito. O Comando Regional do Fogo, além da Esquadra da Brava (ilha da Brava), compreende a Esquadra dos Mosteiros, a Esquadra de São Filipe, a Esquadra de Santa Catarina e a Esquadra de Trânsito. O Comando Regional de Santo Antão tem na sua dependência as Esquadras de Ribeira Brava e a de Tarrafal (ilha de São Nicolau), a Esquadra da Ribeira Grande, a Esquadra do Porto Novo e a Esquadra do Paúl.

tribunais contra o pessoal policial da PN; sobre as propostas para aplicação das penas de aposentação compulsiva e de demissão, no âmbito dos processos disciplinares; sobre os processos de promoção por escolha e distinção; sobre as propostas para concessão de condecorações; sobre a análise periódica da situação da PN com base em relatórios apresentados pelo Gabinete Jurídico, em termos de deontologia e disciplina; e sobre quaisquer outros assuntos do âmbito disciplinar. Funciona reunindo sempre que o Diretor Nacional, por sua iniciativa, o convoque. Algo mais atualizado do que diz o RCD, no Capítulo II, que refere a competência, organização e funcionamento<sup>151</sup>, no art.º 6.º e seguintes. Reúne sempre que necessário, em sessões privadas, convocada pelo presidente, Diretor Nacional, com uma antecedência mínima de três dias úteis, e de forma expressa, com a data, hora, local e ordem de trabalhos, sem prejuízo de prazo mais curto em caso de urgência do assunto a tratar<sup>152</sup>. Só funciona se estiver presente a maioria absoluta dos seus membros e cada um tem direito a um voto sendo que o do presidente é de qualidade. Das sessões se lavrará uma ata pelo secretário<sup>153</sup>.

### **3.1.1. O Procedimento quanto aos Processos**

A Subsecção II do RCD trata da distribuição e tramitação dos processos, onde nos artigos 16.º e seguintes, ordena que para cada processo haverá um relator e a sua distribuição deverá ser feita em dois grupos: os processos disciplinares, revisão e de recursos; e os processos de consulta e outros pareceres. A primeira sessão anual delibera sobre a forma de sorteio a ser adotada para uma distribuição equitativa e o papel de cada vogal. Os relatórios devem ser escritos e apresentados em cinco dias a contar do fim do processo e devem conter vias suficientes para a sua discussão, ficando os memos na posse do secretário para consulta dos restantes membros num período de três dias. Após discutido, é emitido o parecer do CDPN, que é assinado por todos os membros, incluindo os que tiverem votos vencidos, devendo estes constar no parecer acompanhado da justificação, num prazo máximo de 15 dias.

---

<sup>151</sup> O art.º 6.º, n.º 1 do RCD, estipula que “compete ao CD, nomeadamente, emitir pareceres sobre: *a*) Efeitos disciplinares das sentenças condenatórias proferidas contra oficiais, subchefes e agentes da POP; *b*) Proposta e processos de promoção por distinção e de promoção por escolha; *c*) Proposta para concessão de condecorações; *d*) Proposta de aplicação da pena de demissão; *e*) Processos de revisão; *f*) Recursos hierárquicos de processos disciplinares; *g*) Pedidos de assistência jurídica; *h*) quaisquer outros assuntos do âmbito da justiça e da disciplina que o Comandante-Geral entenda submeter à sua apreciação. N.º 2, Compete ainda ao CD, através do secretário exercer o controlo de todos os processos de âmbito disciplinar e de acidentes em serviço, organizados ou em instrução na POP, de harmonia com o previsto no art.º 21.º”.

<sup>152</sup> Cfr. os artigos 11.º e 12.º, do RCD.

<sup>153</sup> Cfr. os artigos 13.º e 14.º, do RCD.

Os processos por acidente de serviço, disciplinares e de averiguações devem ser dados ao conhecimento do CDPN, três dias úteis a contar da data do despacho da instauração do processo, mediante ofício acompanhado de cópia do documento que deu origem ao mesmo e, cinco dias depois do despacho da decisão, devem comunicá-la ao secretário do CDPN, acompanhado do relatório final e do seu despacho, sob pena de responsabilidade disciplinar ao instrutor e à entidade que ordenou a sua instauração<sup>154</sup>.

O RCD estabeleceu num anexo à Portaria que lhe deu criação, um conjunto de 12 símbolos que, descodificados, indicam o Comando ou serviço onde os processos foram instaurados, o ano a que respeitam, a espécie de processo e o número da ordem do mesmo, que deve manter-se mesmo que o processo tiver tido outro destino<sup>155</sup>.

Ainda na vigência da PN, portanto de 2005 a 2013, vigorou a antiga forma de tratamento, ou seja, o procedimento que se adotava antes da sua criação, em que cada corpo integrante procedia à sua maneira e de acordo com o seu estatuto e regulamento. Mesmo dentro da antes designada POP, o procedimento era diferenciado. Enquanto numa Esquadra este era levado a cabo de uma determinada forma, noutra já era diferente. Caso curioso também era o da PM, que ainda aplicava uma legislação de 1973, cujo regime supletivo remetia para um regime que, há décadas, tinha deixado de se aplicar em Cabo Verde, estando portanto completamente desatualizado. Para colmatar o que não existia no tão pobre regulamento, os instrutores processuais passaram a substituir o Estatuto do Funcionalismo Ultramarino pelo atual Estatuto Disciplinar dos Agentes da Administração Pública. Deste modo, puseram em causa a justiça e a segurança jurídica pela violação dos princípios norteadores do procedimento disciplinar, dado que esses diplomas, a nosso ver, acabaram por herdar um carácter discriminatório, com a passagem para a PNCV, para além de se refletirem negativamente na carreira dos Oficiais, Subchefes e Agentes da PNCV.

Os Comandantes de Esquadra, face a infrações disciplinares, qualquer que fosse a sua natureza, tendo ou não competência, cobriam com nota, em triplicado, e enviavam a decisão e/ou proposta ao Departamento de Plano, Orçamento e Gestão (DPOG), para efeito de desconto na folha; ao Departamento dos Recursos Humanos (DRH), para efeito de

---

<sup>154</sup> Cfr. os artigos 21.º e 22.º, do RCD.

<sup>155</sup> A título exemplificativo: Se no Comando Regional de Santa Catarina, no ano de 1977 for instaurado um processo de averiguações, teria um código **97STCAVE0001**, que significaria o ano (**97**), o Comando de Santa Catarina (**STC**), o tipo de processo (**AVE**) e a sua numeração ordinária (**0001**). Existe um código para cada tipo de processo: ACS – processo por acidente em serviço; AMN – processo de amnistia; COM – processo de condecoração; DIS – Processo disciplinar; PRO – Processo de promoção; PROD – Processo de promoção por distinção; PROE – Processo de promoção por escolha; REV – Revisão de processo. E existem um código para cada comando e serviço: CGP – Comando-Geral da POP; DEF- Direção de Emigração e Fronteiras; ESC – Escola de Polícia; FOG – Comando Regional do Fogo; PRA – Comando Regional da Praia; SAL – Comando Regional do Sal; SAS – Serviço de apoio social; STA – Comando Regional de Santo Antão; SVT – Comando Regional de São Vicente; UES – Comando das Unidades Especiais.

preenchimento da ficha individual, em nota de assento; e para efeito de contagem para antiguidade, limitando-se a dar conhecimento ao Comando Regional onde são inseridos. Na verdade, muitos, senão a maioria dos processos, nunca saem do local onde são levantados e, na sua maioria, não foram garantidos os direitos dos visados enquanto arguidos, nomeadamente a audição e defesa.

O atual CDPN, de forma a melhorar o controlo dos processos que normalmente são instaurados na polícia, seja nos Serviços, Unidades ou Comandos, viu-se envolvido num despacho do Gabinete do Diretor Nacional, cujo conteúdo contempla cinco pontos importantes de referir:

1 – Todos os Serviços, Comandos e Unidades da PN devem comunicar ao CDPN o despacho que manda instaurar qualquer forma de processo;

2 – Este, através do seu secretário, deve comunicar aos respetivos Serviços Comandos e Unidades, um número de registo ao processo em instrução e acompanhar a evolução do mesmo;

3 – A decisão final e o relatório do processo devem ser comunicados ao CDPN e ao GDN;

4 – Os processos pendentes, ou em instrução, à data do despacho deveriam ser comunicados imediatamente ao GDN;

5 – O incumprimento do despacho constitui infração disciplinar grave, punível nos termos do RDPP-PN<sup>156</sup>. Este despacho constitui uma tentativa, ainda muito fragilizada, de minimizar a falta de controlo sobre os processos, que já chegou tarde e que, ainda sim, não é de todo capaz de proporcionar um conhecimento global sobre todos os processos. Mesmo àqueles a que atribui numeração e que acompanha, por vezes, as decisões que não lhe chegam.

### **3.1.2. A Realidade desde 2005**

A criação da PNCV deu-se em 2005. Mas, antes de 2010, a mesma não existia formalmente, pois cada corpo funcionava por si e com procedimentos diferentes relativamente a instrução de processos disciplinares. Aliás, um dos objetivos deste trabalho é demonstrar que o CDPN não consegue um controlo cabal, no que concerne aos processos disciplinares. Apesar do CDPN, que deu um importante passo na enumeração dos processos de todo o Arquipélago de Cabo Verde, antes de 2013, houve processos

---

<sup>156</sup> Despacho n.º 5/GDNPN/2013, de 26 de fevereiro.

disciplinares que, pela forma como eram tratados, originaram problemas de várias ordens à PNCV e aos seus elementos.

A falta de arquivo dos processos faz com que sejam dados por inexistentes, o que, por sua vez, conduz a todas as consequências que daí possam resultar para a carreira dos Oficiais, Subchefes e Agentes da PNCV. Em alguns Comandos, em especial no de Santa Catarina, com um número bastante significativo de elementos na sua dependência, não se encontram nenhuns arquivos com dados processuais, relativos aos anos anteriores a 2014<sup>157</sup>; noutros, encontram-se “arquivados”<sup>158</sup> em condições impossíveis de pesquisa, amontoados em calhamaços de papéis, amarrados ou não, e misturados com objetos dos mais variados géneros, atirados à sorte do pó e deterioração, dado ao local, que não oferece as mínimas condições para o efeito.

No entanto, o que foi possível encontrar, ainda que sob um enormíssimo esforço, não garante a não duplicação e nem especifica o tipo de processo instruído. Porém, conseguiu-se, e pensamos que satisfaz o nosso objetivo, números, em termos quantitativos, que permitem mostrar a instrução de processos: uns que não chegaram sequer a sair do Comando, outros que não viram a sua conclusão, indo desde uma simples nota punitiva, a um processo disciplinar, de inquérito, sanidade, de averiguações, entre outros, conforme o quadro do anexo 1.

Embora ainda aquém de ser eficaz, nem tudo é de desdenhar. O despacho 5GDNPN/2013 fez com que o CDPN passasse a acompanhar os processos, numa diretiva com cinco pontos, pelo que chamamos atenção ao quinto: “o incumprimento do despacho constitui infração disciplinar grave, punível nos termos do RDPP-PN” a quem não cumprir com os pontos 1, 2, 3 e 4. No entanto, é uma norma morta que não tem sido respeitada, caso contrário, nos casos em que a decisão final não é comunicada ao CDPN, alguém seria responsabilizado, o que nunca aconteceu. A partir de 2013, começaram a enumerar-se todos os processos e a sua evolução tem sido acompanhada por parte do CDPN, de acordo com os dados fornecidos e constantes dos anexos 2, 3 e 4.

### **3.2. O Procedimento Disciplinar**

O procedimento é uma sucessão ordenada de atos e formalidades, que revela em si a ideia de ordenação, interação e de articulação que regula a formação de decisões das organizações. Representa, assim, um conjunto de atos sucessivos próprios da concretização

---

<sup>157</sup> Garantia dada pelo atual Comandante Regional. Entretanto os dados do DPOG indicam que existiram processos naquele comando conforme se pode ver no quadro 1 em anexo.

<sup>158</sup> Classificação muito forçada da nossa parte.

de um poder, cujas formalidades, que são suscetíveis de valoração e qualificação autónoma, produzem efeitos jurídicos relevantes. O seu formalismo exige regulação, reflexão, ponderação e racionalidade, próprias para prevenir que se tomem decisões erradas e conduzir, assim, a decisões justas<sup>159</sup>.

O procedimento disciplinar é uma garantia da efetivação da responsabilidade disciplinar, a qual permite, de forma racional e eficaz, descobrir a verdade sobre a prática de infração disciplinar e a própria proteção jurídica do agente. Confere igualmente a racionalidade na decisão sobre a sanção a aplicar, como consequência negativa para o infrator. O procedimento pode culminar, porém, sem concretizar a responsabilidade disciplinar, se não ficarem provados os factos que lhe deram origem e/ou tenham prescrito<sup>160</sup>.

O direito de audiência e de defesa são garantias e direitos do agente da infração disciplinar. Advêm dos art.ºs 241.º, da CRCV; 62.º e seguintes do EDAAP; e 82.º e seguintes do RDPP-PN. Deles se depreende que não poderá haver sanção disciplinar sem procedimento disciplinar, ou seja, sem que seja dado ao agente o direito de ser ouvido sobre os factos que contra si são imputados e de se defender, com o fito de evitar a sua condenação a uma pena, além de ir contra o consagrado constitucionalmente, vai contra o ajustamento e fundamento da necessidade da aplicação de uma sanção<sup>161 162</sup>.

A audiência deve ser escrita para garantir a clareza e estabilidade do próprio procedimento, em caso de impugnação, seja administrativa ou judicial. Não basta uma simples audição e defesa, é preciso que ao agente seja dado conhecimento dos factos que lhe são imputados, bem como o seu desvalor e a possibilidade de requerer as diligências que entender para provar a sua inocência.

No exercício do poder disciplinar devem observar-se as limitações impostas por alguns princípios decorrentes do CPA<sup>163</sup>, bem como as normas constitucionais, nomeadamente o princípio da proporcionalidade na graduação das sanções disciplinares, onde a pena se deve adequar á infração cometida, para uma justeza face à avaliação da

---

<sup>159</sup> Cfr. CAUPERS, JOÃO, *Introdução ao Direito Administrativo*, 11ª Edição, Lisboa: Âncora, 2013, p. 334 e ss

<sup>160</sup> Cfr. LEAL-HENRIQUES, M. *Procedimento Disciplinar*, 4.ª Edição, Lisboa: Rei dos Livros, 2002, p. 69.

<sup>161</sup> Trata-se aqui do princípio do devido processo legal substancial, que observa as formalidades sendo justas e com base em restrições e princípios juridicamente fundadas.

<sup>162</sup> A falta de procedimento demonstra inexistência de forma legal que afecta o conteúdo essencial do direito do agente e consequentemente torna nula, a decisão punitiva. Salvo em situações em que a aplicação de sanções não obriga o procedimento, pois tal não é relevante e não produz efeitos jurídicos negativos para a esfera jurídica do agente, porém, esta dispensa, não afasta a necessidade de assegurar o direito a audiência e à defesa.

<sup>163</sup> Decreto Legislativo n.º 2/95, de 20 de junho, que trata do Regime Geral de Organização e Atividade Administrativa. Cabo Verde não dispõe de um Código de Procedimento Administrativo único, este é mais um diploma que completa e confere a garantia dos particulares face à Administração Pública.

mesma. Ao agente da infração disciplinar é facultado, por força do preceituado no art.º 241.º da CRCV, o acesso ao processo disciplinar que lhe diz respeito, em consideração ao direito à informação.

O desrespeito ou a não observação desses direitos e garantias do agente, ou mesmo a inexistência do procedimento disciplinar, pode levar à fundamentação da nulidade do mesmo, pois prejudica o acionamento dos meios impugnatórios e põe em causa a fundamentação da decisão punitiva que exige ao aplicador da pena disciplinar justificar, factual e juridicamente, a sanção. Da mesma forma, corrompe o princípio da publicidade<sup>164</sup> da atuação. Isto tudo, sem falar na violação grave das normas que imperam o procedimento, levando muitas vezes, ou quase sempre, ao abuso do poder.

Das competências do CDPN, previstas no art.º 6.º da Portaria n.º 62-J/98, de 16 de novembro, elencam-se as de emitir pareceres sobre: efeitos disciplinares das sentenças condenatórias; sobre propostas e processos de promoção; sobre propostas de concessão de condecorações; sobre propostas de aplicação de pena de demissão; sobre processos de revisão, sobre recursos hierárquicos de processos disciplinares, entre outros assuntos no âmbito da justiça e da disciplina, sobre as quais deve ter controlo<sup>165</sup>. Este controlo deve respeitar o referido no art.º 21.º do RCD, que estipula que os Órgãos Centrais do Comando, os Comandos Regionais, as Unidades Especiais, a Escola da Polícia e o Serviço de Apoio Social devem comunicar os despachos de instauração de processos, bem como o seu início, ao Secretário do CD num prazo de três dias úteis<sup>166</sup>.

### **3.2.1. Funções do Procedimento Disciplinar**

O procedimento disciplinar passa por uma ordenação, legítima, correta e justa da decisão disciplinar sobre uma conduta violadora de deveres. Descobrir o cometimento de uma infração disciplinar e fazer um juízo de desvalor sobre ela, implica que haja uma adequação e uma graduação das sanções possíveis de serem aplicadas ao caso. Essa legalidade decisória, como garantia do apuramento dos factos e do direito, depende da regulação normativa para a realização do procedimento, na observância das formalidades legais eficazes e justas<sup>167</sup>.

---

<sup>164</sup> Dar acesso e informações sobre o processo ao seu agente, sem prejuízo ao carácter secreto e confidencial do mesmo por forma a fazer valer a garantia da transparência e de juridicidade.

<sup>165</sup> Cfr. art.º 6.º do RCDPN.

<sup>166</sup> Cfr o art.º 21.º do RCD, esta comunicação deve ser feita mediante ofício acompanhado da cópia do documento que deu origem ao processo, com a ordem que o ordenou. O mesmo deverá ser feito após cinco dias contados do despacho de decisão acompanhado desta feita da cópia do relatório.

<sup>167</sup> Cfr. LEAL-HENRIQUES, M. *Procedimento Disciplinar*, 4.ª Edição, Lisboa: Rei dos Livros, 2002, pp. 64 e ss e 259.

O procedimento disciplinar deve garantir os direitos de defesa e da presunção da inocência que, aliados aos valores da liberdade e da segurança jurídica, proíbem a aplicação de uma sanção sem procedimento. O agente tem o direito participativo no procedimento, isto é, deve ser ouvido, ter o direito à defesa e o direito à consulta do processo.

### **3.2.2. Competência para Instrução do Procedimento Disciplinar**

O art.º 41.º do EDAAP confere competência para instruir processos disciplinares aos membros do Governo, aos Órgãos executivos das autarquias locais e aos funcionários ou agentes de referência não inferior a nove ou equiparada. Embora enquadrados dentro do poder disciplinar, deve distinguir-se o poder de instaurar o procedimento disciplinar, o poder de realizar a instrução e o poder de punir; sendo que o exercício da ação disciplinar começa pela instauração do procedimento disciplinar, passando pela sua instrução, pela decisão e respetiva execução.

Segundo o artigo em causa pode constatar-se que são muitos os que detêm o poder de instauração do procedimento disciplinar. Isto justifica-se pelo argumento de que esta opção permite uma melhor atuação da disciplina e de clarificação na observância, ou não, da mesma. Assim, o poder de não decisão de procedimento fica apenas a cargo dos que para tal têm competência, aliás, exclusiva apenas aos que podem punir.

A instauração do procedimento deve respeitar as normas e os princípios constitucionais de imparcialidade, igualdade, justiça e proporcionalidade, para fundamentar uma decisão informada, com consistência e coerência jurídica. Deveria ainda ser apoiada em pareceres do Gabinete Jurídico e do Conselho de Disciplina, pois, como sabemos, acaba sempre por imiscuir na esfera jurídica do agente, embora, na teoria só a instauração do procedimento não conduza definitivamente a esses efeitos<sup>168 169</sup>.

No RDPP-PN, a decisão disciplinar e a sua execução vêm referidas no Capítulo V, sob a epígrafe “Competência Disciplinar”, onde atribui, no art.º 46.º titularidade a julgamento de infrações e aplicação de penas ao Membro do Governo<sup>170</sup>, DN, DNA<sup>171</sup>,

---

<sup>168</sup> RAQUEL CARVALHO defende que não há efeitos imediatos lesivos na esfera do agente com o início em si do procedimento.

<sup>169</sup> O acórdão do Supremo Tribunal Administrativo Português de 29/06/2006, decidiu que o ato que ordena o início do procedimento disciplinar, é em si um ato preparatório, que não lesa diretamente a esfera jurídica do agente e por isso, nunca pode ser alvo de recurso.

<sup>170</sup> No caso da Polícia Nacional, a Ministra da Administração Interna.

<sup>171</sup> Diretor Nacional Adjunto para área operativa e Diretor Nacional Adjunto para área administrativa.

Pessoal Dirigente<sup>172</sup>, Pessoal de Chefia<sup>173</sup>, Oficial Superior<sup>174</sup> e Oficial Subalterno<sup>175</sup>, sendo certo que, a cada um, dependendo da pena, é estipulado um limite, conforme se pode ver no quadro anexo ao RDPP-PN, e a competência do superior hierárquico abrange sempre a dos respetivos subordinados.

Portanto, a competência para mandar instaurar o procedimento disciplinar cabe a qualquer superior hierárquico ou, quando contra os dirigentes máximos dos órgãos e serviços, cabe ao membro do governo responsável pela tutela. Convém, ainda, referir que as competências para as distintas fases (de instauração, instrução e decisão do procedimento) são exercidas separadamente e por diferentes órgãos, sendo que quem o manda instaurar não tem qualquer intervenção decisória sobre o mesmo.

A instauração do procedimento disciplinar deve, a nosso ver, ser sempre precedida por um parecer do CD, visto que tal interfere sempre, positiva ou negativamente, na esfera jurídica (e não só) dos agentes. Esta conduta seria mais justa, uma vez que aos órgãos e serviços já cabe o dever da comunicação do início do procedimento disciplinar ao CD<sup>176</sup>, e tal seria um reforço da garantia dos visados, a favor da segurança jurídica e da disciplina da corporação. O CD deve ser um órgão capaz de emitir pareceres sobre a qualificação jurídico-disciplinar da conduta de qualquer agente mesmo quando não é sua obrigação ser promotor do procedimento.

### 3.2.3. Os Limites do Poder Disciplinar

O poder disciplinar encontra limites, tanto a nível objetivo como subjetivo, e mesmo relativamente ao próprio objeto da infração disciplinar. Como é sabido, por força do princípio da legalidade, as infrações disciplinares encontram previsão na lei; contudo, é deixada à regulamentação e à autonomia coletiva espaço para intervir, a bem da eficácia e do interesse das partes pela organização onde se inserem<sup>177</sup>.

---

<sup>172</sup> Nos termos do art.º 81.º, da LOPN, são: DN, DNA, Comandantes Nacionais da Ordem Pública, Guarda Fiscal, Polícia Marítima, Diretores dos Serviços Centrais, Comandantes das Unidades Especiais, Diretor do Centro Nacional de Formação, Diretor do Serviço Social, Diretor de Formação, Comandantes Regionais, Comandantes das Secções Fiscais, Diretor do Gabinete do DN e Diretor do Gabinete Jurídico.

<sup>173</sup> De acordo com o art.º 87.º, da LOPN, são: Comandantes Regionais Adjuntos, Comandantes de cada Unidades Especiais; Comandantes de Esquadras, Chefes de Divisões, Comandantes dos Destacamentos Fiscais, Comandantes de Postos, Comandantes de Postos Fiscais, Comandantes da Polícia Marítima.

<sup>174</sup> Nos termos do art.º 10.º/1, al. *d)*, *e)* e *f)* e n.º 3, do EPP-PN, são: Superintendentes, Intendentes e Subintendentes.

<sup>175</sup> Nos termos do art.º 10.º/1, al. *a)*, *b)* e *c)* e n.º 4, do EPP-PN, são: Comissários, Subcomissários e Chefes de Esquadras.

<sup>176</sup> Cfr. o art.º 21.º do RCD.

<sup>177</sup> No respeito pelo princípio da oportunidade cfr VASCONCELOS ABREU, LUÍS, *Do Procedimento Administrativo Disciplinar: As Relações com o Processo Penal*, Coimbra: Almedina, 1993, p 52.

É imperioso que as normas que prevejam medidas expulsivas contenham um grau de precisão que permita avaliar e identificar a que tipos de comportamentos se podem aplicar. Embora sejam de tipologia aberta, não podem conduzir a lacunas, pois são elásticos, possuindo um carácter identificativo que veda qualquer indefinição no momento da subsunção dos factos às normas.

Na decisão de aplicar a lei mais favorável, deve-se sempre primar pelos critérios gerais de aplicação de leis no tempo, cujas especificidades, neste domínio, decorrem da aplicação da norma disciplinar mais favorável e da prevalência da autonormação que resulta da autonomia coletiva. Os casos julgados são intocáveis, sendo que os princípios da legalidade, tutela da confiança e o da boa-fé surgem contra a aplicação retroativa das normas disciplinares sancionatórias<sup>178</sup>.

As infrações disciplinares não existem em todas as violações ou ofensas inominadas de deveres. Porém, quando existem, são autónomas e não têm qualquer relação de dependência com o comportamento de outros agentes, que delas tomaram parte, pois, cada um responde na medida da sua culpa e pela sua conduta, sendo certo que a tentativa é suscetível de ser punida, quer no quadro das sanções para infrações não consumadas, quer no quadro de sanções para infrações subsumíveis<sup>179</sup>.

Os limites objetivos do poder disciplinar são, por seu turno, os decorrentes do objeto imediato e mediato da relação jurídica, bem como os relativos ao objeto da infração disciplinar. Isto é, a responsabilidade do agente é condicionada pelo regime jurídico em que se encontra no momento da prática da infração. Se existir a possibilidade de modificação desta relação jurídica, uma sanção que leve à cessação da mesma pode ter implicações na relação modificada ou pode ser suspensa. Se houver variação ao nível da prestação de trabalho, o agente deverá responder pela violação dos deveres correspondentes à função exercida no momento da prática da infração<sup>180</sup>.

O poder disciplinar encontra limites subjetivos, sendo que há quem diga que é intersubjetivo quanto aos sujeitos ativos e passivos do poder disciplinar e quanto à determinação daqueles que podem estar numa relação jurídica entre si. Embora quem normalmente tem poder disciplinar sejam os órgãos, nem todos têm competência de punir, pois esta é atribuída de forma subjetiva e proporcionalmente variada, de acordo com a

---

<sup>178</sup> Cfr. FAVEIRO, VICTOR A. D., *A Infração Disciplinar. Esquema de uma Teoria Geral*, Lisboa, 1962, p. 25 e ss.

<sup>179</sup> Cfr. VASCONCELOS ABREU, LUÍS, *Do Procedimento Administrativo Disciplinar: As Relações com o Processo Penal*, Coimbra: Almedina, 1993, p. 26.

<sup>180</sup> Cfr. MARCELLO CAETANO, *Manual de Direito Administrativo*, Vol II, 10.<sup>a</sup> Edição (revista e atualizada por Diogo Freitas do Amaral) 3.<sup>a</sup> reimpressão, Coimbra: Almedina, 1990, p. 814 e ss.

gravidade da sanção, sendo certo que as mais leves, as quais podem ser anuladas e revogadas, devem caber aos órgãos desconcentrados.

Há, também, limites temporais para o poder disciplinar, quer relativos à sujeição ao poder disciplinar, quer relativos ao exercício do poder disciplinar. Os factos anteriores à constituição da relação jurídica não devem ser tomados em conta; porém, se na constituição da relação jurídica, as obrigações e os deveres forem contemplados, esses factos podem ser alvo de responsabilidade disciplinar.

O seguimento e punição do agente podem ocorrer mesmo desaparecida a relação jurídica constituída com a organização, desde que a infração tenha sido cometida ainda no vínculo. O mesmo se aplica aos agentes que estejam na situação de aposentação.

#### **3.2.4. Nulidades**

O RDPP-PN, no seu art.º 75.º, bem como o EDAAP, no seu art.º 43.º, reforçado pela CRCV, no seu art.º 34.º/6, realça a importância de algumas condutas a observar durante todo o procedimento disciplinar, sob pena de a decisão final ver o seu efeito jurídico nulo. Irá enumerar-se apenas alguns exemplos que constituem nulidades, sem esquecer, porém, o que estipula o Regime Geral de Regulamentos e Atos Administrativos e o Código de Processo Civil de Cabo Verde, relativamente a esta matéria<sup>181</sup>.

Temos como nulidades insanáveis<sup>182</sup> a não individualização suficiente das infrações constantes da acusação; a falta de audiência do arguido; a falta de notificação da acusação; a não audição de testemunhas arroladas, pelo arguido, na sua defesa; a não audição de testemunhas arroladas, pelo arguido, sobre matérias importantes na sua defesa; a não realização de diligências solicitadas pelo mesmo sobre matérias relevantes para a sua defesa; a não realização de diligências determinadas oficiosamente pelo instrutor; a não realização, pelo instrutor do processo disciplinar, de acareação requerida pelo arguido na sua defesa, em casos de contradição de depoimentos de intervenientes; a realização, sem conhecimento do arguido, de diligências após a apresentação de defesa; relatar factos, dados como provados, mas que não constam da acusação e que ditam a aplicação de sanção – o que equivale a falta de audição do arguido; uma nota de culpa, em cuja matéria dos factos não se faz referência ao tempo, nem à sanção que se pretende aplicar; concessão de prazo insuficiente para a defesa; e acusação vaga e genérica.

---

<sup>181</sup> Cfr. art.º 173.º e ss, do Decreto Legislativo n.º 7/2010, de 1 de julho, que aprova o Código de Processo Civil de Cabo Verde e art.ºs 19.º e ss, do Dec. Leg. n.º 15/97, de 10 de novembro, que aprova o Regime Geral de Regulamentos e Atos Administrativos.

<sup>182</sup> Que subsistem na ordem jurídica até a declaração judicial de nulidade.

A nulidade insanável resulta sempre à volta de sanções disciplinares anuláveis, produzem efeitos até à sua anulação. No entanto, quando essa nulidade se referir à falta de audiência ou incumprimento de uma formalidade que incide na falta de defesa do arguido, a decisão punitiva é nula e nem sequer chega a produzir efeitos jurídicos.

O CD tem um papel muito importante no procedimento, onde os formalismos e as formalidades devem ser escrupulosamente observados de forma a evitar que esse direito fundamental do arguido seja violado. Normalmente, o seu parecer é somente solicitado na fase final da instrução, dando a ideia de que deverá encetar a sua atenção apenas sobre a sanção proposta. De acordo com o enquadramento dos fatos e suportando-se nos diplomas de que dispõe, o CD o emite concordando, ou não, e/ou até propondo outra menos ou mais gravosa, informando a legitimidade jurídica e a validade da decisão disciplinar. Isto passa por uma observação sobre todo o procedimento em si, desde o seu despacho de instauração até à decisão final, devendo também ter em conta a forma do procedimento, os prazos, as garantias e todas as formalidades legais, que devem ser observadas antes, durante e após o procedimento disciplinar, pois só assim a sua intervenção tem justiça<sup>183</sup>.

### **3.3. O Processo Disciplinar**

Ao conjunto ordenado de atos administrativos, gracioso e sancionador, que cumpre as formalidades tendentes à prossecução da vontade funcional, dá-se o nome processo disciplinar. Nele, não há interferência de tribunais, pois se desenvolve na própria administração onde, eventualmente, pode culminar com a aplicação de uma pena sancionatória ao agente, pretendendo, assim, regular as atuações do mesmo. O art.º 62.º do RDPP-PN determina que “é de investigação sumária e tem por objectivo o apuramento da verdade dos factos susceptíveis de responsabilidade disciplinar, não admitindo diligências inúteis ou expedientes dilatatórios, salvaguardando o direito de defesa do arguido” e é obrigatório sempre que para o correto e integral apuramento dos factos, a aplicação das penas de multa, suspensão, inatividade, aposentação compulsiva e demissão<sup>184</sup>, tendo carácter secreto até à nota da acusação dada ao arguido, ficando este sob pena de uma nova responsabilidade disciplinar se, ilicitamente, divulgar matéria confidencial relacionada com o processo em causa<sup>185</sup>.

---

<sup>183</sup> Cfr REBELO DE SOUSA, MARCELO E MATOS, ANDRÉ SALGADO DE, *Direito Administrativo Geral. Actividade administrativa*, Tomo III, 2.ª edição reimpressa, Lisboa:D. Quixote, 2010, p. 134.

<sup>184</sup> Cfr o art.º 63.º, do RDPP-PN. Embora a pena de repreensão escrita possa ser aplicada sem dependência do processo escrito, a audiência prévia do arguido é uma exigência – n.º 2 do art.º 63.º do RDPP-PN.

<sup>185</sup> Cfr. o art.º 64.º/1 e 5, do RDPP-PN.

O processo, no plano formal, pode ser comum ou especial, sendo este último aplicado a casos expressamente designados na lei, que se regulam por disposições próprias e se socorrem às do processo comum. Na falta de previsão<sup>186</sup> e em casos omissos valem os princípios do direito processual penal<sup>187</sup>.

### **3.3.1. Processo Disciplinar Comum**

O processo disciplinar deve conter obrigatoriamente três fases, podendo, no entanto, ter quatro fases, contando com o recurso. Existem defensores de que devem ser cinco as fases do processo disciplinar, introduzindo a fase preliminar ou introdutória. LEAL-HENRIQUES<sup>188</sup> defende que esta fase se inicia com a participação e acaba com a nomeação de um instrutor do processo.

#### **3.3.1.1. A Fase de Instrução do Processo Disciplinar**

É uma fase que materialmente se inicia com a nomeação do instrutor<sup>189</sup> e termina com uma proposta deste, tendente ao arquivamento do processo, por não existirem matérias para o seu prosseguimento, ou tendente à expedição da acusação fundamentada ao agente envolvido. Visa o apuramento dos factos, determinar as circunstâncias em que ocorreram, descobrir o seu autor e recolher provas para a descoberta da verdade.

Esta fase está regulada pelo art.º 76.º do RDPP-PN e torna-se fulcral que se debruce sobre a distinção entre a fase de iniciativa do procedimento e início da instrução, sobre a natureza do seu prazo de conclusão, sobre a contagem do prazo, sobre o dever de comunicação do início da instrução, bem como sobre a tutela do trabalhador e a natureza urgente do procedimento. Neste caminho, o preceituado permite a distinção clara entre a instauração do procedimento e o início da instrução do processo, sendo que a determinação do procedimento disciplinar deve interromper a prescrição. O prazo da conclusão da instrução não é imperativo, pelo que se pode ver da análise do citado artigo; isto é, acaba por ser meramente indicativo ou ordenador, embora o seu alargamento exija requerimento fundamentado. A contagem do prazo inicia-se com o início da instrução e deve respeitar o

---

<sup>186</sup> Cfr. o art.º 70.º, do RDPP-PN.

<sup>187</sup> Cfr. o art.º 66.º, do RDPP-PN.

<sup>188</sup> Cfr. LEAL-HENRIQUES, M. *in Procedimento Disciplinar*, 4.ª Edição, Lisboa: Rei dos Livros, 2002, p. 235 e ss.

<sup>189</sup> Segundo o art.º 73.º, do RDPP-PN, ordena que o instrutor deve ter categoria igual ou superior à do arguido cujo deve nomear um secretário e é apoiado pelo GJPN – art.º 27.º, da LOPN.

preceituado no art.º 10.º, do Decreto Legislativo n.º 18/97, de 10 de novembro<sup>190</sup>, e deve ser comunicado ao agente infrator, a quem participou ou deu origem e à entidade que mandou instaurar o procedimento. O processo disciplinar ou procedimento disciplinar deve prevalecer sobre outros procedimentos, devido à sua natureza urgente. Todavia, não deve significar que não se respeite o rigor na aplicação das garantias do agente, o que pode conduzir à nulidade.

O instrutor, após nomeado, pode e deve recorrer a medidas cautelares tendentes à manutenção do estado dos factos e dos documentos, sobre os quais se presume existir irregularidades, por forma a garantir que não se percam as provas<sup>191</sup>. A ele compete autuar o despacho, com o documento que deu origem ao procedimento (auto, participação, queixa, ofício), e proceder à investigação, ouvindo o participante, as testemunhas indicadas e outras que julgar conveniente, encetando exames e diligências esclarecedoras da verdade, juntando aos autos o certificado do registo disciplinar do agente<sup>192</sup>.

O instrutor deve ouvir o agente infrator sempre que achar conveniente ou a requerimento dele e deve ainda encetar as diligências requeridas<sup>193</sup> pelo mesmo, desde que estejam dentro das suas competências e sejam verdadeiramente essenciais para a descoberta da verdade. Findas as diligências tidas por pertinentes, ao instrutor cabe, na fase final da instrução, propor o arquivamento<sup>194</sup> dos autos ou deduzir a acusação<sup>195</sup>.

A decisão do instrutor deve ter por base o parecer do CD pois, embora o mesmo não tenha carácter vinculativo, reveste-se de grande importância pela sua isenção e certeza na fundamentação. MARCELLO CAETANO considera a audição do CD uma formalidade necessária e essencial do processo disciplinar, dada a sua influência na decisão. Para este Autor, os pareceres do CD afiguram-se como uma garantia preventiva do agente que, ao

---

<sup>190</sup> Trata das Bases Gerais do Procedimento Administrativo e é mais uma das legislações que confere garantia aos particulares face à Administração Pública.

<sup>191</sup> Cfr. art.º 74.º, do RDPP-PN (desarmamento, apreensão de documentos ou objetos que tenham sido usados, ou possam continuar a ser utilizados; retenção do Bilhete de identidade Policial, uniformes e distintivos; suspensão parcial de funções e suspensão preventiva).

<sup>192</sup> A chamada “Nota de Assento”.

<sup>193</sup> Em caso de indeferimento do requerimento de diligências, dá lugar ao recurso hierárquico para o membro do Governo.

<sup>194</sup> Apurado os factos, se se verificar não existir infração disciplinar ou que não foi o agente, a que a ele não se pode exigir responsabilidades, seja por motivo que fundamentam a não punibilidade, o instrutor deve, no prazo de cinco dias, relatar e remeter imediatamente à entidade que mandou instaurar o processo, propondo o seu arquivamento, nos termos do art.º 81.º do RDPP-PN.

<sup>195</sup> Vulgo **Nota de Culpa**. Caso haja fundamento e elementos credíveis de que os factos praticados merecem censura disciplinar, o instrutor deve, em cinco dias, a contar com o termo da investigação, formular a acusação e fazer constar nela os factos e as circunstâncias do tempo, modo e lugar e das que abonam ou desabonam, mencionando os preceitos legais às penas susceptíveis de serem aplicadas, nos termos dos art.ºs 81.º e 82.º, do RDPP-PN.

mesmo tempo que auxilia, limita a decisão do decisor, sendo ainda portador de maiores garantias de imparcialidade e de justiça<sup>196</sup>.

### 3.3.1.2. A Fase de Defesa do Processo Disciplinar

O arguido tem o direito a audiência e a defesa. É uma consagração constitucional da qual não se deve eximir. Finda a fase de instrução, é-lhe notificado do arquivamento ou da acusação. Esta é uma fase de salvaguarda dos direitos do arguido em processo disciplinar e a notificação consubstancia um ato instrumental fundamental para o exercício do direito da defesa.

A notificação deve ser presencial e ao arguido é concedido de cinco a 10 dias para a apresentação da sua defesa escrita e este prazo, que pode ser estendido até ao máximo de 20 dias, varia conforme a gravidade da infração<sup>197</sup>. Em caso de impossibilidade de notificação presencial do arguido, publica-se em dois jornais de maior circulação do país e/ou no BO, citando-o para apresentar a sua defesa entre 15 a 30 dias ou, em casos mais complexos, entre 20 e 40 dias, a contar da data da publicação. Estando o mesmo incapacitado de organizar a própria defesa, poderá ser nomeado um representante oficial para o efeito e, não tendo, ser-lhe-á nomeado um curador, o qual poderá usar de todos os poderes facultados ao arguido<sup>198</sup>.

Nesta fase deve ser garantida ao arguido, ao seu representante<sup>199</sup>, ou ao seu curador, a consulta do processo a qualquer hora e na sua defesa<sup>200</sup> deve conter, além da sua assinatura ou da dos seus representantes, a exposição clara e concisa dos factos, bem como as razões da sua defesa, as suas testemunhas<sup>201</sup>, juntar documentos e requerer diligências que entender serem relevantes e deverá ser entregue no local da instrução do processo. Finda a produção de defesa do arguido, cabe ao instrutor, caso sejam necessárias, encetar diligências<sup>202</sup> e reunir todas as provas num prazo máximo de cinco dias, prorrogado até oito, mediante despacho fundamentado.

---

<sup>196</sup> Cfr. MARCELLO CAETANO, *Manual de Direito Administrativo*, Vol II, 10.<sup>a</sup> Edição (revista e atualizada por Diogo Freitas do Amaral) 3.<sup>a</sup> reimpressão, Coimbra: Almedina, 1990, p. 826.

<sup>197</sup> Cfr. o art.º 83.º/1 e 2, do RDPP-PN.

<sup>198</sup> Cfr. o art.º 83.º/3, 4 e 5, do RDPP-PN.

<sup>199</sup> Nos termos do Art.º 84.º/4, do RDPP-PN, sendo representado por advogado este pode requerer a confiança do processo para consulta fora do local da instrução, num prazo máximo de cinco dias úteis.

<sup>200</sup> Ver art.º 84.º, do RDPP-PN.

<sup>201</sup> Cfr o art.º 84.º/3, do RDPP-PN, as testemunhas nunca excederão a 15 e por cada fato são admitidos apenas 3 cabendo ao instrutor, no entanto, de forma fundamentada recusá-las se considerar que sejam desnecessários para a descoberta da verdade.

<sup>202</sup> Estas podem ser de várias ordens: Desde uma acareação, inquirição, novos exames, requisição de documentos, entre outras.

### **3.3.1.3. A Fase de Decisão do Processo Disciplinar**

Terminada a instrução, nos termos do art.º 86.º, do RDPP-PN, ao instrutor cabe elaborar um relatório final em três dias e expor de forma completa e concisa a caracterização material das infrações consideradas existentes, a sua qualificação e gravidade, importância que eventualmente haja, bem como a pena que entendeu justa para o caso em concreto. Ou, se não forem apuradas provas suficientes para a acusação, no mesmo prazo deve propor o arquivamento do processo. Entretanto a entidade que mandou instaurar o processo disciplinar pode não concordar com a decisão do instrutor e, por força do princípio do inquisitório, determinar de forma fundamentada a realização de novas diligências. Essa decisão ajuizada sobre as conclusões do instrutor nunca deve superar 30 dias, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

Importa esclarecer que antes da decisão punitiva se deve dar direito de audiência ao arguido, quando após a sua defesa se realizarem novas diligências e se apurarem novos factos. O acórdão do STA de 03 de março de 2005, P, n.º2015/02 (Portugal) refere que se as novas diligências conduzirem a uma alteração dos factos da acusação, ao arguido deve ser concedido novo prazo para defesa, à semelhança do que ocorre em Direito Penal.

Com efeito, quando a decisão é concordante com a proposta do instrutor, a sua notificação ao arguido é acompanhada sempre de cópia do relatório do mesmo, como fundamentação, e as penas começam a produzir efeitos legais no dia seguinte ao da notificação. Não sendo feito diretamente à sua pessoa, os efeitos começam a partir de 15 dias a contar da sua publicação no BO<sup>203</sup>.

### **3.3.2. Processos Disciplinares Especiais**

#### **3.3.2.1. Falta Diretamente Constatada e Falta de Assiduidade e Abandono de Lugar**

O RDPP-PN no art.º 90.º, n.º 1, emana que “o superior hierárquico que presenciar infracção disciplinar cometida por subordinado seu deduz, no prazo máximo de 48 horas, acusação contra o infractor, por escrito, concedendo-lhe um prazo, nunca superior a cinco dias, para apresentar a sua defesa”. N.º 2, “as infracções disciplinares a que correspondam

---

<sup>203</sup> Cfr. o art.º 88.º/1 e 2, do RDPP-PN. Quando a notificação for feita através do BO, não devem ser publicadas o teor da punição.

penas iguais ou inferiores a multa<sup>204</sup>, directamente constatadas por superior hierárquico com competência disciplinar sobre o infractor podem ser imediatamente punidas por si, mediante simples audiência daquele por escrito” e no n.º 3 determina que “a acusação menciona os factos que constituem a infracção disciplinar, com indicação do dia hora e local onde foram cometidos, o nome das testemunhas que presenciarem, quando haja”.

O n.º 4 manda que sejam exibidos ao infrator, no momento em que lhe é dado a conhecer a acusação, os documentos que demonstrem os factos constituintes da infracção.

A decisão nesse procedimento é tomada a partir da defesa e efetuadas as diligências de prova requeridas pelo infrator, onde, por despacho fundamentado, se impõe a pena ou se manda arquivar o processo. Não tendo competência para aplicação da pena, o superior que constata a falta, relata o processo e envia-o à entidade competente no prazo máximo de cinco dias, sob pena de caducidade do mesmo<sup>205</sup>.

Outra forma de procedimento especial é o processo por falta de assiduidade e abandono de lugar, reguladas nos art.º 93.º e seguintes do RDPP-PN. No que tange à falta de assiduidade, a tramitação processual serve de base a um processo disciplinar e ocorre quando um elemento tenha faltado, sem justificação, ao serviço por cinco dias seguidos ou oito dias interpolados no mesmo ano civil e deve ser o superior hierárquico direto a levantar o auto. Quanto ao abandono de lugar, o art.º 95.º qualifica-o pela não comparência ao serviço por mais de 15 dias consecutivos, sem que, directamente ou por interposta pessoa, dê a conhecer ao serviço o motivo da ausência. O superior hierárquico levanta o auto ao faltoso e o mesmo serve de base de um processo disciplinar seguindo os seus trâmites como processo disciplinar por falta directamente constatada, devendo ser publicado em dois jornais de maior circulação do país e/ou no BO, com um aviso citando o faltoso para apresentar a sua defesa em 45 dias, contados a partir da data da publicação.

A decisão para esse procedimento segue o referido no art.º 96.º do RDPP-PN, e define que o processo seja remetido à entidade com competência para aplicar a demissão, caso findar o prazo sem que o faltoso tenha apresentado a sua defesa, e notifica-se o mesmo pessoalmente ou, em caso de paradeiro desconhecido, por um aviso nos jornais e/ou BO, com a pena aplicada e a informação de que detêm 45 dias para impugnar a decisão e requerer a abertura do processo.

---

<sup>204</sup> Nas infracções directamente constatadas a que correspondam penas disciplinares superior à de suspensão, deve sempre haver lugar a processo disciplinar comum, nos termos do art.º 92.º, do RDPP-PN.

<sup>205</sup> Cfr. o art.º 91.º, do RDPP-PN.

### **3.3.2.2. Processo de Averiguação, Inquérito e Sindicância**

Os processos de averiguações, de inquérito e sindicância, são dos primeiros procedimentos disciplinares dado que, em rigor, as regras que a eles se aplicam não concretizam propriamente um procedimento disciplinar, mas antes verdadeiros instrumentos que podem dar origem a processos disciplinares. O processo de inquérito e o processo de sindicância têm objectivos diferentes: o de inquérito visa o apuramento de determinados factos, podendo ter como pretexto a suspeita da prática de um ilícito disciplinar; e o de sindicância visa a análise do funcionamento geral do órgão, serviço ou unidade e é motivada pelos princípios da eficiência e eficácia.

De acordo com o RDPP-PN, art.º 111.º, o processo de averiguações é um processo de investigação sumária, caracterizado pela celeridade com que deve ser organizado. Destina-se à recolha de elementos factuais que permitam determinar se deve, ou não, ser ordenada a instauração de sindicância, inquérito ou processo disciplinar, cujo prazo para o seu início deve ser de 24 horas a contar da notificação ao instrutor, que o deve concluir em cinco dias e apresentar à entidade que o mandou instaurar um relatório detalhado dos factos apurados e a sua proposta, cabendo à entidade concordar ou não. No caso de mandar instaurar novo processo a partir deste, o art.º 114.º/3 diz não ser necessária a repetição das declarações e depoimentos.

Os processos de inquérito e sindicância de acordo com o RDPP-PN, art.º 117.º, só podem ser ordenados pelo MAI, por sua iniciativa ou mediante proposta do Procurador-Geral da República ou do Diretor Nacional da PN. O sindicante, logo que tenha dado início à investigação, deve publicar num dos jornais de maior circulação, solicitando que todos aqueles que tenham razões de queixa contra o funcionamento do Comando ou serviço da PN, as apresentem no prazo que fixa. As queixas podem ser apresentadas pessoalmente ao sindicante ou por escrito e devem conter a identificação do queixoso. Esses processos de sindicância veêm os seus prazos de conclusão fixados nos despachos que lhe tiverem dado origem e podem ser prorrogadas se assim se justificar. Concluída a sua instrução o sindicante deve, num prazo de oito dias, elaborar um relatório circunstanciado, das diligências efetuadas, os factos apurados e as medidas propostas e remete-o ao MAI, que pode mandar arquivar ou mandar instaurar um processo disciplinar, à qual o processo de sindicância ou de inquérito substitui a fase de instrução, seguindo-se de imediato a acusação.

### 3.4. A Segurança Jurídica na Interpretação e Integração de Lacunas

A segurança jurídica coloca-se na ordenação do Direito com vista aos seus fins e tanto pode significar um estado de ordem e de paz, como proteção dos cidadãos perante o Estado, ou ainda, certeza jurídica, querendo com isto dizer que ela disciplina os membros de uma sociedade ou organização a um comportamento saudável e pacífico, no que respeita às relações que se mantenham e com garantia do respeito pelos seus direitos. A segurança é uma das finalidades e exigência do direito que traz a ordem e a paz, devendo estar ao serviço da justiça, defende GERMANO MARQUES DA SILVA<sup>206</sup>. O cumprimento dos deveres e o respeito pelos direitos de cada um, assentes no princípio da legalidade, faz com que cada um esteja esclarecido dos direitos, tendo como garantia a existência da lei prévia, certa e escrita, a qual desemboca na proibição da analogia e na proibição da aplicação de leis retroativas mais gravosas<sup>207</sup>.

As leis querem-se claras, inequívocas e justas, até porque se pretendem serem intemporais e eternas. Na realidade são temporais, transitórias e mutáveis com o tempo, na visão de GERMANO MARQUES DA SILVA<sup>208</sup>, e mudam-se conforme as sociedades, as relações sociais e com as condições materiais da vida em cada espaço, época e aspirações. Sem debruçar muito sobre a feitura das mesmas, de uma forma subtil, diga-se que até à sua entrada em vigor elas passam por um processo de fases, sendo a de elaboração, promulgação, publicação e entrada em vigor que, deverá acontecer no dia nela estipulada ou, quando nada diz, cinco dias após a publicação, nunca, portanto, no próprio dia da publicação. Por outro lado, o decurso do tempo leva a ocorrência de fenómenos de prescrição, caducidade, revogação e desuso das leis, fenómenos esses que fazem cessar a vigência das mesmas. Embora feitas para durar, contêm nelas um fim que pode ser motivado por inúmeras causas sendo uma, o desaparecimento das condições que levaram à sua criação. Contudo, GERMANO MARQUES DA SILVA ensina que o desaparecimento das circunstâncias ou a desatualização das leis, não afetam, por si, a vigência das mesmas, apontando como reais causas da extinção destas a caducidade e a revogação. Há caducidade quando a própria norma traz consigo um limite temporal, marcando assim a sua duração, e não será preciso uma outra lei para dizer que esta deixou de vigorar, como acontece na revogação. Esta, expressa, tácita ou de sistema, carece sempre de uma outra, de valor hierárquico igual ou superior, para determinar a sua extinção e uma lei que não

---

<sup>206</sup> Cfr. SILVA, GERMANO MARQUES DA, *Introdução ao Estudo do Direito*, Lisboa: Universidade Católica Editora, 3ª Edição, 2009, p. 79.

<sup>207</sup> Cfr. SILVA, GERMANO MARQUES DA, *Introdução...*, 2009, p. 80.

<sup>208</sup> Cfr. SILVA, GERMANO MARQUES DA, *Introdução...*, 2009, p. 111.

preveja a sua duração será aplicada até que seja revogada. Porém, deve-se sempre tomar em consideração que a lei geral não revoga a especial, a menos que o legislador tenha intenção inequívoca neste sentido, e também que a cessação de vigência de uma lei não é sinónimo de não aplicação da lei por falta de matéria a regular<sup>209</sup>.

Seja como for, existindo, as leis são aplicadas e cabe ao aplicador usar da hermenêutica para determinar o seu sentido e alcance e vários são os elementos e técnicas de que dispõe, como a interpretação autêntica, a doutrinal, a oficial, a judicial entre outras, sendo que o que nos interessa para este trabalho se enquadra no domínio da interpretação subjetiva e objetiva, atualistas, num quadro de tentativa de procurar determinar o pensamento do legislador, determinar o sentido da lei em si, desligada do legislador, e na tentativa de determinar o seu sentido no momento da sua aplicação<sup>210</sup>.

A interpretação atualista procura encontrar as circunstâncias do tempo em que é aplicada a lei, ou seja, “procura descortinar a vontade que o legislador teria nas condições em que a lei é aplicada, àquilo que o legislador quererá na atualidade” – escreve GERMANO MARQUES DA SILVA<sup>211</sup>. Numa óptica objetiva atualista, o sentido que se deve retirar da lei pode variar conforme as circunstâncias da coordenação da mesma com outras normas existentes no sistema. A interpretação nos seus vários tipos existentes, que não convém aqui desenvolver, não é tarefa fácil e vários factores a dificultam, desde a partida, o subjetivismo do intérprete, que apesar de se querer neutro, não consegue livrar-se dos valores que porta e que refletem o que acha e pensa como sendo bons, para melhor entender o sentido das leis.

Se interpretar já não é tarefa fácil, muito menos será a integração das leis. Quando surge um caso em que há necessidade de ser regulado juridicamente, e não existe na lei uma solução aplicável, o aplicador terá, se for necessário, que criar uma norma, dentro do espírito das leis, para colmatar essa lacuna. Na doutrina de GERMANO MARQUES DA SILVA<sup>212</sup>, existem dois tipos de lacunas: lacuna da lei e lacuna do Direito, às quais correspondem duas formas de integração: analogia *legis* e analogia *juris*, onde se procura uma norma reguladora de um caso semelhante para aplicar ao caso em concreto, ou se recorre a vários elementos lógicos de forma a concluir que o legislador teria dado a mesma solução ao caso que deu para casos análogos.

---

<sup>209</sup> Cfr. SILVA, GERMANO MARQUES DA, *Introdução ao Estudo do Direito*, Lisboa: Universidade Católica Editora, 3ª Edição, 2009, p. 117.

<sup>210</sup> Cfr. SILVA, GERMANO MARQUES DA, *Introdução...*, 2009, pp. 250 a256.

<sup>211</sup> Cfr. SILVA, GERMANO MARQUES DA, *Introdução...*, 2009, p. 257.

<sup>212</sup> Cfr. SILVA, GERMANO MARQUES DA, *Introdução...*, 2009, p. 277.

Uma última ressalva a fazer relativamente a esta matéria, é que a integração não tem nada a ver com a interpretação extensiva. Esta refere-se a situações em que o aplicador da lei estende o sentido da lei além do que está no texto da mesma, para regular casos omissos. Como é sabido as normas sancionatórias, por serem específicas, proíbem a sua aplicação analógica<sup>213</sup>, resultado da sua própria natureza. Estas são diferentes das normas comuns, só se aplicam a casos específicos e admitem, entretanto, a sua interpretação extensiva.

É importante referir que no Direito Disciplinar a questão da interpretação comporta aspetos diferentes quando comparada com outros ramos. Sendo a infração disciplinar um conceito impregnado de valores, muitas vezes atípicos perante a lei, a interpretação deve ser orientada mais pela ética e pelo fim geral dos serviços, dando ênfase ao elemento teleológico em detrimento ao gramatical, por aquele ser o suporte do próprio conceito de infração. VICTOR FAVEIRO defende que “saber se é admissível a interpretação extensiva em direito disciplinar só se pode pôr em relação a disposições tipificadas e qualificadas como infrações”<sup>214</sup>.

A analogia é proibida, dado que o direito disciplinar cria tipos especiais de infração, para os quais estipula determinadas penas e, segundo o mesmo Autor, “dentro do direito disciplinar, entre a infracção geral e a infracção qualificada, não pode haver lacunas, uma vez que a infracção que não caiba no preceito qualificado pertence à regra geral”. É ao julgador que compete a aplicação adequada e justa da pena, tendo em conta o grau de culpa e a gravidade da infração.

---

<sup>213</sup> Cfr. SILVA, GERMANO MARQUES DA, *Introdução...*, 2009, p. 281.

<sup>214</sup> A questão da interpretação extensiva ou restritiva não tem grande interesse, pois não se trata de descobrir o pensamento do legislador, nem o espírito das leis, mas sim o fim último dos serviços e sua integração com os fins do Estado cfr. FAVEIRO, VICTOR A. D., *A Infracção Disciplinar. Esquema de uma Teoria Geral*, Lisboa, 1962, p. 32.

## CONCLUSÕES

Esta dissertação foi elaborada utilizando as normas de citações das ciências jurídicas, tendo-se tentado enquadrar sempre os conceitos à realidade caboverdiana. Pela pertinência da matéria e pela sua importância para a PNCV, utilizou-se, para tentar responder à pergunta de partida, fontes bibliográficas, legislação e documentos escritos de várias origens que incidem sobre o Direito Disciplinar.

O método utilizado foi o dialético, claramente justificado pela sua adequação ao propósito traçado, numa ótica de esclarecer o que não era nítido na PNCV, sustentado na recolha de informação, dados e documentos que permitissem compreender e exteriorizar o subentendido.

Foram feitos contatos diretos com entidades ligadas à temática da dissertação, para uma máxima reunião de informação e de dados, os quais foram bastante significativos, uma vez que se referem a três dos Comandos Regionais de maior dimensão e relevância, capazes de servir de amostra aceitável para representar Cabo Verde. São eles o Comando Regional da Praia, o Comando Regional de Santa Catarina e o Comando Regional do Sal. Estas informações foram, desde a partida, assumidas por um compromisso de validade, fidelidade, confidencialidade e correção aquando o seu uso.

Utilizou-se a “técnica de tratamento da informação” para poder chegar às conclusões<sup>215</sup>. Bardin escreveu que o tratamento das informações permite identificar e categorizar características que permitem a inferência de conhecimentos.

Começou-se o trabalho com um estudo sobre o estado da arte desta matéria, para o enquadramento teórico e para perceber como é tratada na doutrina, bem como para entender como é percecionada pelos responsáveis pela disciplina na PNCV. Uma vez que em Cabo Verde pouco, ou nada, existe sobre esta temática, optou-se por seguir a bibliografia portuguesa, dado a proximidade dos dois países em termos de legislação.

Este trabalho não preconiza hipóteses, dado o seu carácter exploratório, e, tendo em conta a pergunta de partida e os objetivos pretendidos, cabe concluir que se alcançaram todos os que foram propostos para este trabalho e que se respondeu à referida pergunta de partida e às dela derivadas.

Perante um estudo de fundo, apoiado na doutrina e na legislação existentes para Cabo Verde, bem como nas informações de pessoas com crédito para tecer sobre o CDPN,

---

<sup>215</sup> Cfr. JORGE VALA, *A Análise de Conteúdo in Metodologia das Ciências Sociais*, 15.ª Edição, (org. Silva, A. S. & Pinto, J. M.), Porto: Edições Afrontamento, 2009, p.104.

conseguiu-se apurar como este funcionou desde a sua criação dentro da PNCV, sendo válido dizer que só em 2013 se começaram a dar verdadeiros passos, enumerando processos e tentando acompanhá-los, permanecendo, ainda assim, a dificuldade de conhecer o desfecho de muitos deles. Torna-se muito difícil colmatar esta dificuldade até à implementação de um sistema diferente, com descentralizações e mecanismos próprios de controlo. Há que criar uma cultura de disciplina para a disciplina na PNCV.

Atualmente, a organização processual disciplinar na PNCV é, felizmente, levada a cabo com base no regulamento e estatuto criados em 2010, pelos Decretos Legislativos n.º 8/2010 e n.º 9/2010 de 28 de setembro, praticada em todo o território caboverdiano. Contudo, antes dessa data, a organização processual seguia-se pelos diplomas pertencentes às forças anteriormente existentes, que começaram a fazer parte da PNCV em 2005, conforme mandam as normas transitórias constantes no Decreto Legislativo n.º 6/2005, de 14 de novembro. Entendemos, humildemente, que tal fere a Constituição, pelo carácter discriminatório que estas normas acabaram por herdar com esta transição.

O objectivo de apurar se o CDPN consegue dar cobertura e acompanhamento a todos os processos disciplinares existentes na PNCV foi alcançado e negativamente respondido, dado que durante vários anos os processos disciplinares, independentemente da sua natureza, não eram sequer do conhecimento do CDPN e, mesmo os que este acompanha atualmente, nem de todos fica a conhecer a decisão final.

Outro objetivo era averiguar a uniformidade e justiça disciplinar, segundo o CDPN, e quais os suportes básicos legais considerados na instrumentalização. Verificou-se que não havia uniformidade e que não se utilizava, até 2010, o mesmo diploma para a instrumentalização dos processos – exemplo flagrante disto é o da Polícia Marítima, que usou sempre o Decreto Provincial n.º 7/73, de 1 de agosto. Sem descurar ainda a interpretação individual, própria da falta de formação e de conhecimento da lei por parte dos que instruem processos disciplinares.

Quanto ao objetivo de apurar a justiça administrativa motivada por essa não uniformidade e não produção de conhecimento relativamente aos processos instruídos, concluiu-se que esta forma de conduta afeta a esfera jurídica dos efetivos, sendo que muitos já viram as suas promoções atrasadas e os seus rendimentos mexidos com descontos, devido a procedimentos mal encaminhados e cujos princípios não foram minimamente respeitados, principalmente o direito a audiência e defesa (em situações de falta diretamente constatada que motivaram aplicação de penas de multa), pondo assim em causa a segurança jurídica e os princípios da igualdade e da legalidade – o que responde ao último objetivo desta dissertação.

Este trabalho, até à sua finalização, viu-se envolto de algumas limitações: desde a partida, o limite de páginas imposto pelas regras de elaboração da dissertação é insuficiente, pois um tema como este exige muito mais espaço de manobra e, reduzi-lo a 60 páginas, deixa de fora vários aspetos muito importantes de referir, nomeadamente o recurso, o cruzamento com o Direito Penal, as garantias jurídicas, entre outros.

Apesar da deslocação ao país de origem na tentativa de recolher dados e informação que nos permitisse aprofundar o tema proposto, foi impossível encetar contatos com todas as pessoas que lidam com processos disciplinares, nomeadamente todos os Comandantes de Esquadras. A não existência de arquivos relativos aos processos nos Comandos escolhidos, desde a data da criação da PN, foi outra limitação. A falta de bibliografia referente a temática em Cabo Verde foi o maior entrave. Da pesquisa percebeu-se que pouco, ou quase nada, existe em Cabo Verde, pelo que se usou a doutrina portuguesa, aplicada às legislações caboverdianas para o estudo, dada a semelhança que existe entre os dois países.

Cabo Verde precisa, para o bem da sua Polícia, de uma atualização imediata da legislação existente, para extinguir o sistema obsoleto, desigual e injusto reinante, onde tudo se resume à decisão de quem manda instaurar os processos, punindo mesmo face a propostas de arquivamento, tirando a importância de todo o procedimento averiguativo. Os diplomas que suportam a disciplina na PNCV estão desadequados com a sociedade atual, cada vez mais lúcida relativamente aos direitos e à lei. Os diplomas ainda tidos em vigor na PNCV têm de ser remodelados e objetos de uma profunda análise, dirigida por pessoas independentes e conhecedoras da lei, para assim encontrar um sistema que seja mais justo, imparcial e livre de qualquer carácter discriminatório.

Não havendo condições para a criação de um núcleo deontológico disciplinar na PNCV, idêntica ao da PSP de Portugal, dada a própria constituição territorial do país, para o bem da justiça e segurança jurídica, urge ministrar formações a quem instrui processos e dotá-los de conhecimentos da forma, características e princípios norteadores para os mesmos, por forma a evitar a analogia proibida e a interpretação personalizada, com integrações ilegítimas e arbitrárias, que levam a todas as violações possíveis durante a instrução de um processo disciplinar.

Lisboa, 24 de abril de 2015

Roberto Carlos Centeio Lima

---

Aspirante a Oficial de Polícia

## REFERÊNCIAS

### Bibliográficas

- Albuquerque, L. & Santos, M. E. M.**, *História Geral de Cabo Verde*, I Volume, Lisboa; Praia. Instituto de Investigação Científica Tropical, Centro de Estudos de História e Cartografia Antiga, Instituto Nacional de Investigação, Promoção e Património Culturais de Cabo Verde, 1991.
- Amaral, D. F.**, *Curso de Direito Administrativo*, I volume, 3ª Edição, Coimbra: Almedina, 2006;
- Amaral, D. F.**, *Curso de Direito Administrativo* II volume, 2ª Edição, Coimbra: Almedina, 2011.
- Amaral, I.**, *Introdução Geográfica*, in *História Geral de Cabo Verde*. (coord. Albuquerque, L. & Santos, M.), Volume I, Instituto de Investigação Científica Tropical, Praia. Centro de Estudos de História e Cartografia Antiga, Instituto Nacional de Investigação. Promoção e Património Culturais de Cabo Verde, 1991.
- Ascensão, J. O.**, *O Direito, Introdução e Teoria Geral*, 13.ª Edição refundida, Coimbra: Almedina, 2005
- Bardin, L.**, *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 1977.
- Barbosa, A. L.**, *Estado e Polícia: A institucionalização da Segurança Pública em Cabo Verde (1870 – 2000)*. Praia: UNICV, 2012.
- Bell, J.**, *Como Realizar um Projecto de Investigação: Trajectos*. Lisboa: Gradiva, 1993.
- Cabral, I. M.**, *Política e Sociedade: Ascensão e Queda de Uma Elite Endógena*, in *História Geral de Cabo Verde*, Volume III, Lisboa, Praia, Instituto de Investigação Científica Tropical, Centro de Estudos de História e Cartografia Antiga, Instituto Nacional de Investigação, Promoção e Património Culturais de Cabo Verde, 2002.
- Canotilho, J. J. G. & Moreira, V.**, *Constituição da República Portuguesa Anotada*. 3.ª Edição, Coimbra: Almedina, 1993.
- Canotilho, J. J. G.**, *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. Coimbra: Coimbra Editora, 2003.
- Caetano, M.**, *Manual de Ciência Política e Direito Constitucional*. Volume II. 10ª Edição. Coimbra: Almedina., 2004.

- Caetano, M.**, *Manual de Direito Administrativo*. Volume II. 10<sup>a</sup> Edição. 3.<sup>a</sup> Reimpressão. Coimbra: Almedina,1990.
- Caetano, M.**, *Manual de Direito Administrativo*. Volume I. 10<sup>a</sup> Edição. 4.<sup>a</sup> Reimpressão. Coimbra: Almedina,1990.
- Caetano, M.**, *Princípios Fundamentais do Direito Administrativo*.1.<sup>a</sup> Reimpressão. Coimbra: Almedina,1996.
- Caupers, J.**, *Introdução ao Direito Administrativo*, 11.<sup>a</sup> Edição, Lisboa: Âncora, 2013.
- Carvalho, R.**, *Comentário ao Regime Disciplinar dos Trabalhadores em Funções Públicas*, Lisboa: Universidade Católica, 2014.
- Correia, S.**, *Polícia* in Dicionário Jurídico da Administração Pública: das origens da Actualidade, 1994.
- Clemente, P. J. L.**, *Da Polícia de Ordem Pública*. Massamá: Gazela. (Dissertação de Mestrado em Estratégia). 1998.
- Dias, V.**, *Metamorfozes da polícia: novos paradigmas de segurança e liberdade*, ICPOL, Lisboa, 2012.
- Dias, J. F., e Oliveira, F. P.**, *Noções Fundamentais de Direito Administrativo*, 2<sup>a</sup> Edição, Coimbra: Almedina, 2011.
- Dias, J. F.**, *Liberdade, Culpa, Direito Penal*, 3.<sup>a</sup> Edição, Coimbra: Almedina,1995.
- Faveiro, V. A. D.**, *A Infracção Disciplinar. Esquema de uma Teoria Geral*, Lisboa,1962.
- Fonseca, I.**, *Estatuto Disciplinar; -Teoria geral de ilícito Disciplinar*, 4<sup>a</sup> Edição, Coimbra: Almedina.
- Fonseca, I.**, *Direito da Organização Administrativa*, Roteiro Prático, Coimbra: Almedina, 2012.
- Freire, P.**, *Educação como Prática de Liberdade*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1971.
- Konder, L.**, *O que é dialética*. (Coleção Primeiros Passos: 23), 6<sup>a</sup> reimpr. da 28.<sup>a</sup> ed. de 1981, São Paulo: Brasiliense, 2008.
- Leal-Henriques, M.** *Procedimento Disciplinar*, 4.<sup>a</sup> Edição, Lisboa: Rei dos Livros, 2002.
- Miranda, J.**, *Estudos de Direito de Policia*, 1<sup>o</sup> volume do Seminário de Direito Administrativo de 2001/2002, Lisboa: Faculdade de Direito de Lisboa, 2003.

- Miranda, J.**, *Estudos de Direito de Policia*, 2º volume do Seminário de Direito Administrativo de 2001/2002, Lisboa: Faculdade de Direito de Lisboa, 2003.
- Quadros, F.**, *Os Conselhos de Disciplina na Administração Consultiva Portuguesa, Cadernos de Ciência e Técnica Fiscal*, Lisboa: Centro de Estudos Fiscais da Direcção Geral das Contribuições e Impostos, 1974.
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. V.**, *Manual de investigação em Ciências Sociais*, 2.ª Edição, Lisboa: Gradiva. 1998.
- Raposo, J.**, *Direito Policial I*. Coimbra: Almedina, 2006.
- Rocha, J. L. M.**, *Direito Administrativo Policial*. Coimbra: Coimbra Editora. 1998.
- Sarmento, M.**, *Metodologia da Investigação Científica*. Lisboa: Lusíada Editora, 2013.
- Santo, P. E.**, *Introdução à Metodologia das Ciências Sociais: Génese, Fundamentos e Problemas*. 1.ª Edição, Lisboa: Edições Sílabo, 2010.
- Santos, M. E. M.**, *História Geral de Cabo Verde*. Volume III. Lisboa; Praia. Instituto de Investigação Científica Tropical. Centro de Estudos de História e Cartografia Antiga. Instituto Nacional de Investigação. Promoção e Património Culturais de Cabo Verde, 2002.
- Silva, G. M.**, *Introdução ao Estudo do Direito*, Lisboa: Universidade Católica Editora, 3ª Edição, 2009.
- Silva, G. M.**, *Ética Policial e Sociedade Democrática*, Lisboa: ISCPSI, 2001.
- Sousa, M. R.**, *Lições de Direito Administrativo*, Lisboa, 1999.
- Sousa, M. R., e Matos, A. S.**, *Direito Administrativo Geral – Introdução e Princípios Fundamentais*, Tomo I, Lisboa, 2004.
- Sousa, M. R., e Matos, A. S.**, *Direito Administrativo Geral – Atividade Administrativa*, Tomo III, Lisboa, 2009.
- Sousa, M. R., e Matos, A. S.**, *Direito Administrativo Geral. Actividade administrativa*, Tomo III, 2.ª edição reimpressa, Lisboa: D. Quixote, 2010.
- Sousa, C. R.**, *Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas*, (anotado e comentado), 2.ª Edição, Lisboa: Quid Juris, 2011.

- Telles, I. G.,** *Introdução ao Estudo do Direito*, Volume I, 11<sup>a</sup> Edição, reimpressão, Coimbra: Coimbra Editora, 2010.
- Vala, Jorge,** *A Análise de Conteúdo in Metodologia das Ciências Sociais*, 15.<sup>a</sup> Edição, (orgs. Silva, A. S. & Pinto, J. M.), Porto: Edições Afrontamento, 2009.
- Valente, M. M. G.,** *Teoria Geral do Direito Policial*, 4<sup>a</sup> Edição, Coimbra: Almedina, 2014.
- Valente, M. M. G.,** *Teoria Geral do Direito Policial*, 3.<sup>a</sup> Edição, Coimbra: Almedina, 2014.
- Valente, M.M.G.,** *Da publicação da Matéria de Facto nas Condenações nos Processos Disciplinares*, Instituto de Ciências Policiais e Segurança Interna, 2000.
- Vasconcelos Abreu, Luís,** *Do Procedimento Administrativo Disciplinar: As Relações com o Processo Penal*, Coimbra: Almedina, 1993.

## **Legislação**

- Lei Constitucional n.º 1/VII/2010:** Aprova a Constituição da República de Cabo Verde.
- Lei n.º 39/VI/2004, de 2 fevereiro:** Aprova Medidas de modernização Administrativa.
- Decreto-Lei n.º 12/97, de 24 de março:** Aprova os Procedimentos na Administração Pública.
- Decreto-Lei n.º 39/2007 de 12 de novembro:** Aprova a Orgânica da PNCV.
- Decreto -Legislativo n.º 2/95 de 20 junho:** Aprova o Regime Geral de Organização e Atividade Administrativa.
- Decreto-Legislativo n.º 8/97 de 8 de maio:** Aprova o Estatuto Disciplinar dos Agentes da Administração Pública.
- Decreto-Legislativo n.º 15/97, de 10 novembro:** Aprova o Regime de Regulamentos e atos Administrativos.
- Decreto-Legislativo n.º 16/97, de 10 de novembro:** Aprova o Regime Geral das reclamações e recursos Administrativos não contenciosos.
- Decreto-Legislativo n.º 17/97, de 10 de novembro:** Aprova os contratos Administrativos.
- Decreto Legislativo n.º 18/97, de 10 de novembro:** Aprova as Bases Gerais do Procedimento Administrativo.

**Decreto-Legislativo n.º 5/98, de 26 de outubro:** Aprova o Estatuto da POP

**Decreto- Legislativo n.º 6/98, de 16 de novembro:** Aprova o Regulamento Disciplinar da POP.

**Decreto-Legislativo n.º 1/2003, de 1 de setembro:** Aprova o Estatuto do pessoal da Guarda Fiscal.

**Decreto-Legislativo n.º 2/2003, de 1 de setembro:** Aprova o Regulamento Disciplinar da Guarda Fiscal.

**Decreto-Legislativo n.º 6/2005, de 14 de Novembro:** Cria a Polícia Nacional de Cabo Verde.

**Decreto-Legislativo n.º 7/2010, de 1 de julho:** Aprova o Código de Processo Civil de Cabo Verde.

**Decreto-Legislativo n.º 8/2010, de 28 Setembro:** Aprova o Estatuto dos elementos da PNCV.

**Decreto-Legislativo n.º 9/2010, de 28 de setembro:** Aprova o Regulamento Disciplinar da Policia Nacional.

**Decreto-Legislativo n.º 14/2010, de 15 de Novembro:** Aprova o Código Marítimo de Cabo Verde.

**Portaria n.º 62-A/98, de 16 de novembro:** Promoção por Distinção do pessoal da POP.

**Portaria n.º 62-B/98, de 16 de novembro:** Promoção por escolha do pessoal da POP.

**Portaria n.º 62-F/98, de 16 de novembro:** Código ético da POP.

**Portaria n.º 62-H/98, de 16 de novembro:** Regulamento Orgânico da POP.

**Portaria n.º 62-J/98, de 16 de novembro:** Regimento do Conselho de Disciplina da POP.

## **Jurisprudência**

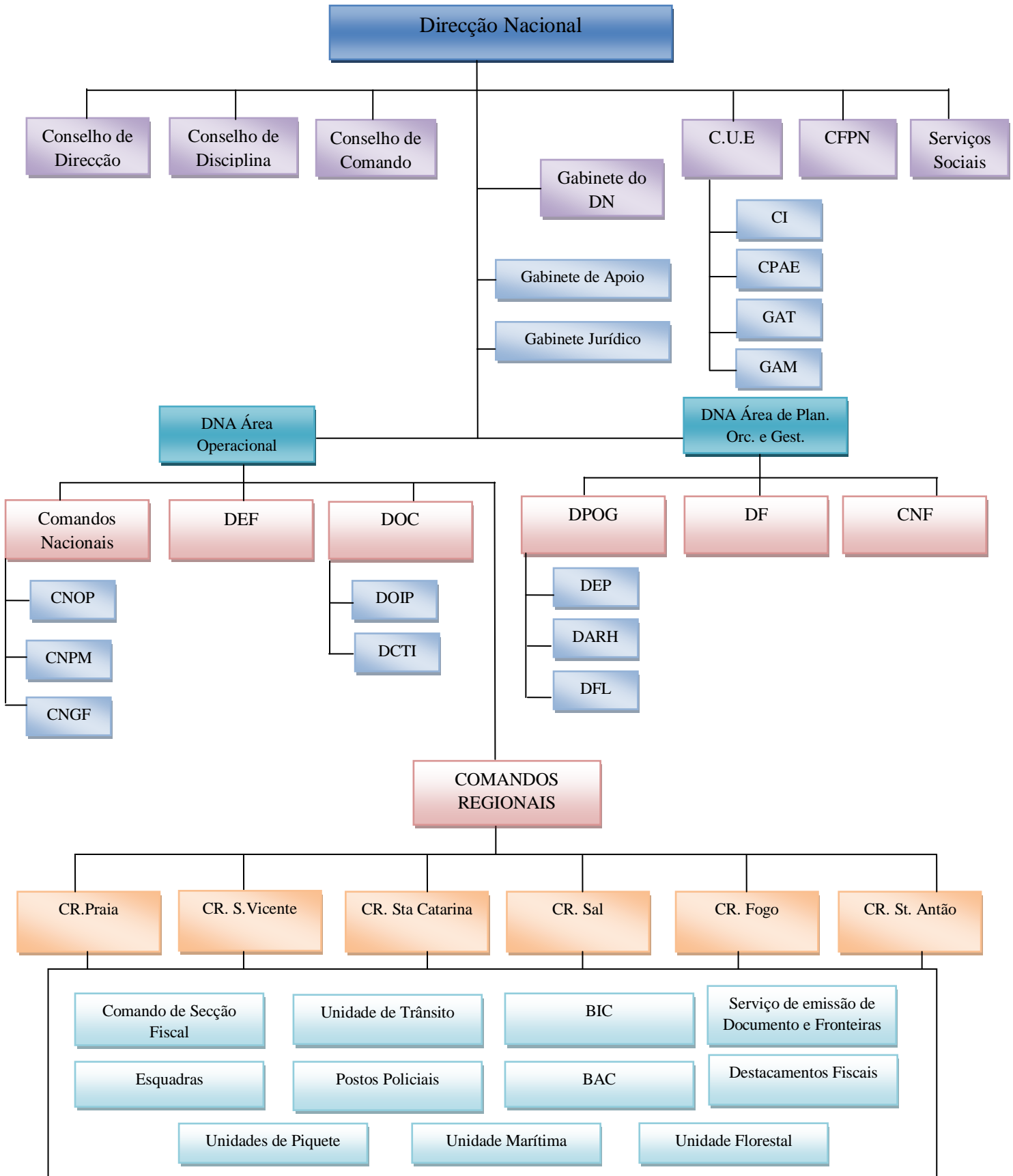
**Acórdão** do STA português P, n.º 2015/02 de 3 de março de 2005.

**Acórdão** do STA português JSTA000P18709/2015, de 12 de março.

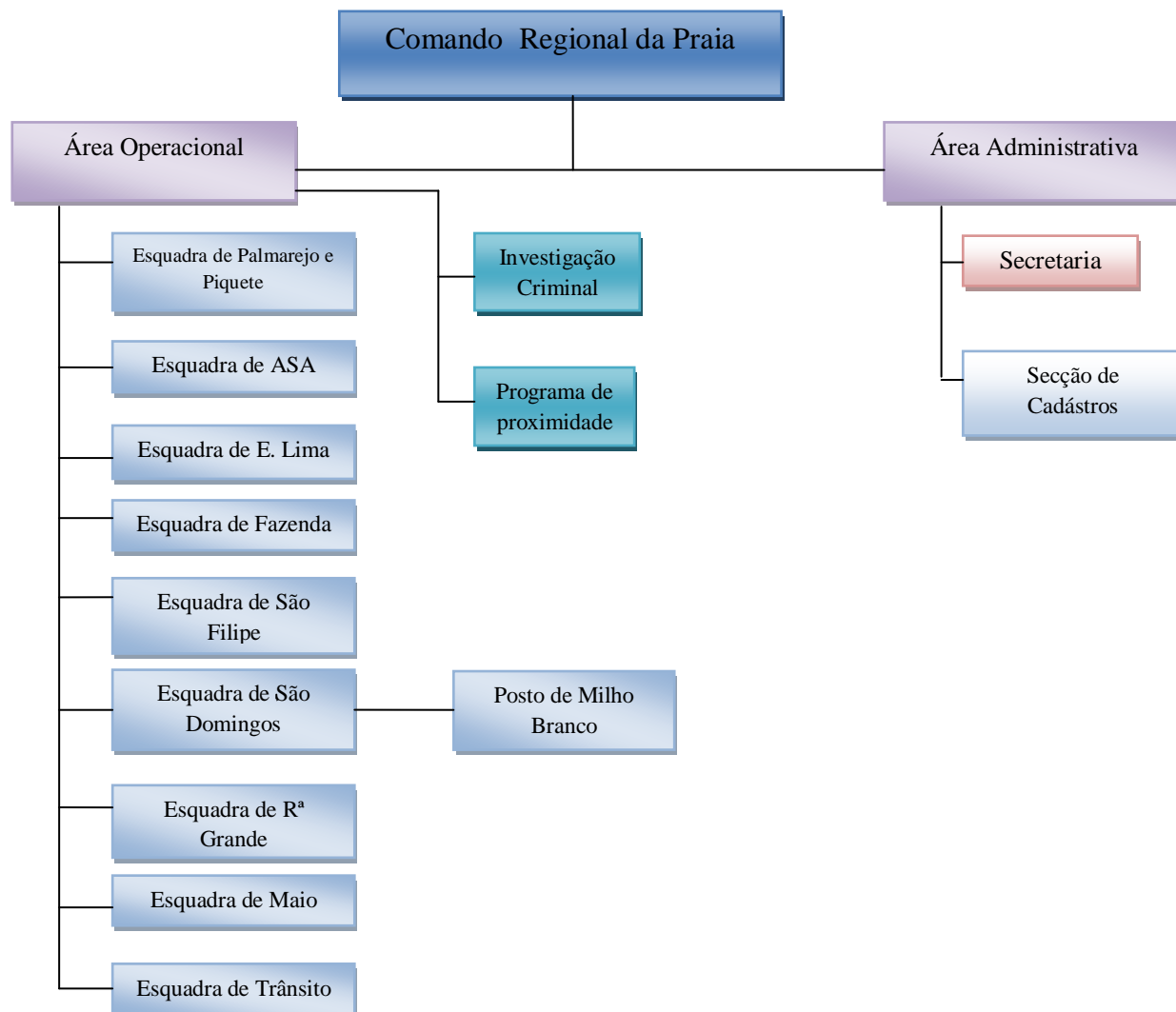
.

# Apêndices

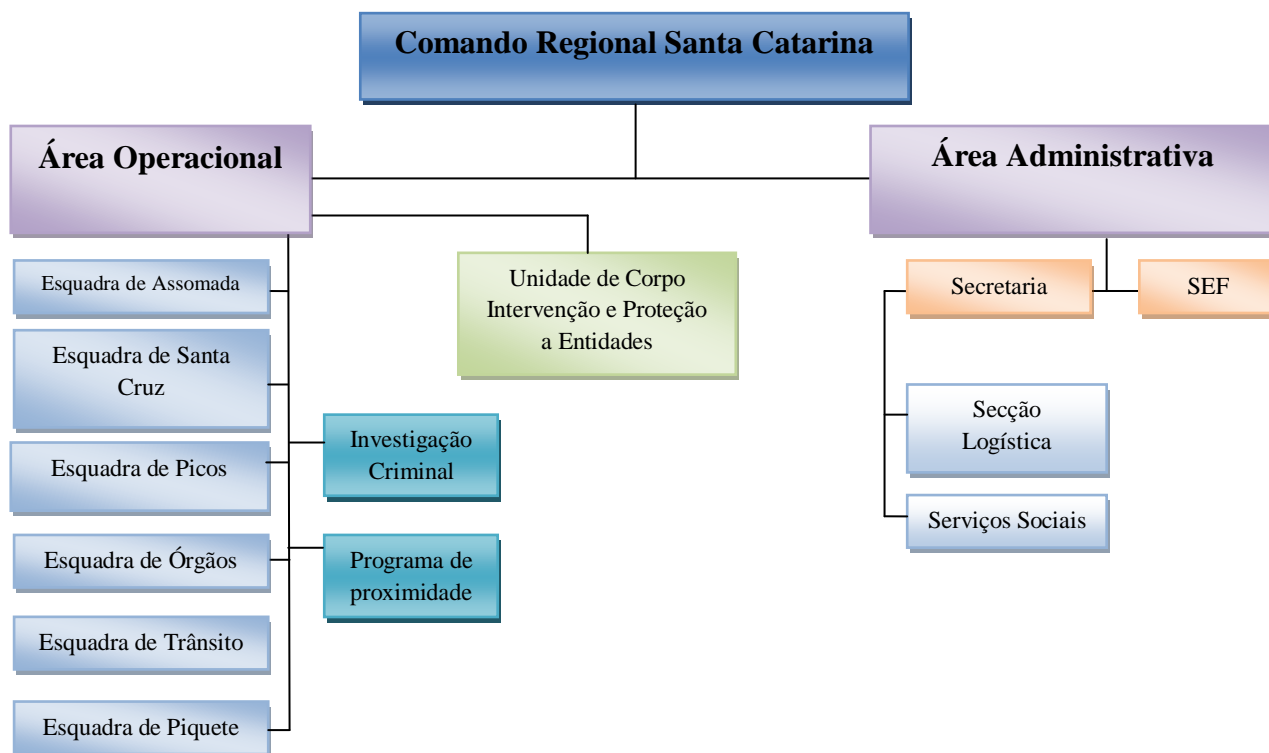
A – Estrutura Orgânica da Polícia Nacional de Cabo Verde



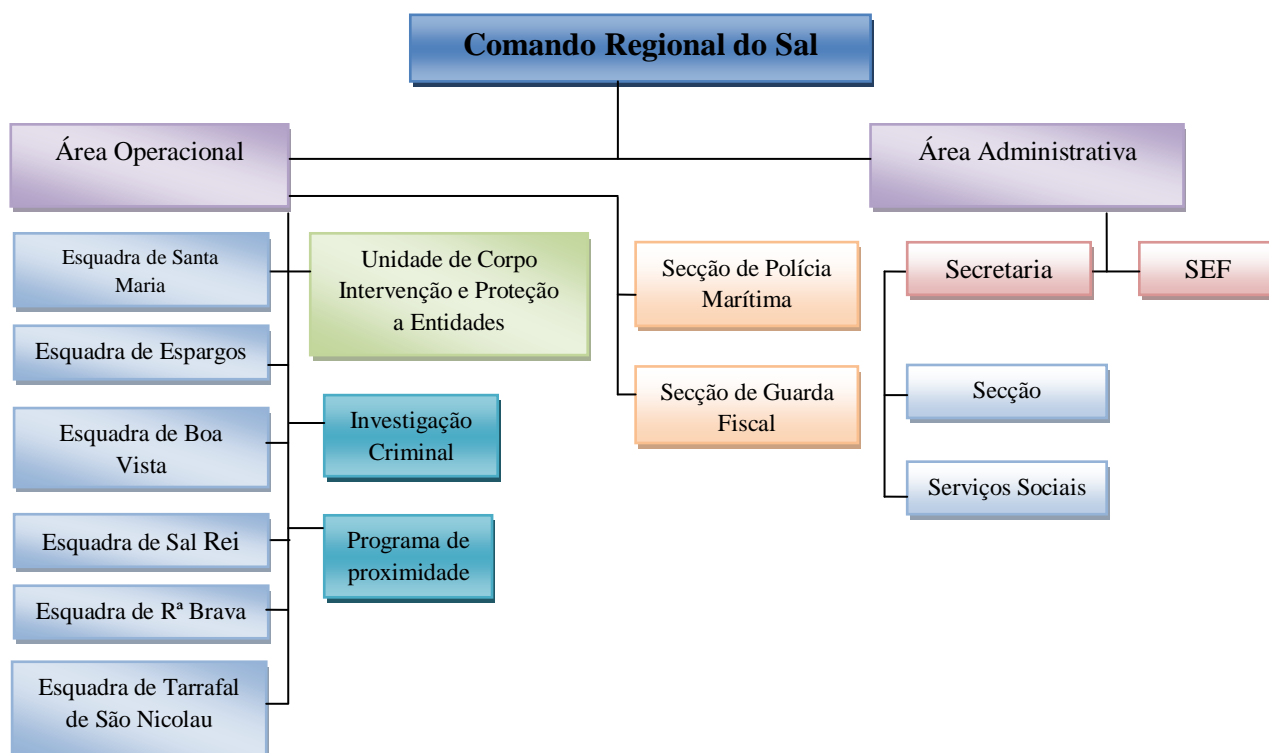
## B – Estrutura Orgânica do Comando Regional da Praia



**C – Estrutura Orgânica do Comando Regional de Santa Catarina**



**D – Estrutura Orgânica do Comando Regional do Sal**



# **Anexos**

1 – Quadro de processos instaurados por Comando (2005 a 2012)

<b>Ano Comando</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
<b>Comando Regional da Praia</b>		0	1	65	97	78	38	102
<b>Comando Regional Santa Catarina</b>		0	3	1	0	0	1	11
<b>Comando Regional do Sal</b>		0	0	0	0	0	27	15

2 – Quadro de processos controlados pelo CD (2013 a 2014)

	<b>CRP</b>	<b>CRF</b>	<b>CRS</b>	<b>CRSV</b>	<b>CRSA</b>	<b>CUE</b>	<b>DEF</b>	<b>DNP</b>	<b>CSFP</b>
<b>Processos de Averiguações</b>	61	0	3	2	0	0	2	4	7
<b>Processos Disciplinares</b>	45	12	17	11	1	1	0	2	10

3 – Quadro geral do CD (2013)

<b>Sessões realizadas</b>	41
<b>Ofícios/notas recebidos</b>	451
<b>Ofícios/notas expedidos</b>	180
<b>Processos enumerados</b>	178

4 – Quadro dos pareceres do CD (2013 a 2014)

	<b>N.º de pareceres produzidos</b>
<b>Repreensão escrita</b>	2
<b>Multa</b>	11
<b>Suspensão</b>	20
<b>Aposentação Compulsiva</b>	4
<b>Demissão</b>	64
<b>Devolvidos</b>	28
<b>Assistência Jurídica</b>	8
<b>PA transformados em PD</b>	2
<b>Substituição de Aposentação Compulsiva em Suspensão de vencimento durante um ano</b>	1
<b>Não provimento de recurso</b>	1
<b>Arquivados</b>	15