



BOLETIM DA REPÚBLICA

PUBLICAÇÃO OFICIAL DA REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE

15.º SUPLEMENTO

IMPrensa Nacional de Moçambique, E.P.

AVISO

A matéria a publicar no «Boletim da República» deve ser remetida em cópia devidamente autenticada, uma por cada assunto, donde conste, além das indicações necessárias para esse efeito, o averbamento seguinte, assinado e autenticado: **Para publicação no «Boletim da República».**



SUMÁRIO

Conselho de Ministros:

Decreto n.º 84/2014:

Aprova o Regulamento Disciplinar da Polícia da República de Moçambique, abreviadamente designado por RDPRM.

Decreto n.º 85/2014:

Aprova o Estatuto Orgânico e o Organograma da PRM.

Decreto n.º 86/2014:

Aprova o Regime de Transição e Enquadramento dos Funcionários antes afectos à Direcção Nacional de Migração para Serviço Nacional de Migração.

Resolução n.º 80/2014:

Autoriza o Ministro do Turismo a proceder à negociação e ajuste directo da Coutada Oficial de Marangira, no Distrito de Marrupa Província de Niassa.

Resolução n.º 81/2014:

Reconhece à Fundação Mecanismo de Apoio à Sociedade Civil, a qualidade de sujeito de direito com personalidade jurídica.

Resolução n.º 82/2014:

Atribui à ponte sobre o Rio Zambeze entre Mpáduê e Benga, na Província de Tete, o topónimo de Ponte Kassuende.

CONSELHO DE MINISTROS

Decreto n.º 84/2014

de 31 de Dezembro

Havendo necessidade de estabelecer o regime de disciplina da Polícia da República de Moçambique e correspondentes procedimentos para aplicação de medidas disciplinares, ao abrigo do disposto no artigo 52 da Lei n.º 16/2013, de 12 de Agosto, o Conselho de Ministros decreta:

Artigo 1.º É aprovado o Regulamento Disciplinar da Polícia da República de Moçambique, abreviadamente designado por RDPRM, em anexo ao presente Decreto, que dele faz parte integrante.

Art. 2.º Em tudo o que não estiver especialmente regulado no presente Decreto, aplicar-se-á subsidiariamente o regime da função pública.

Art. 3.º O presente Regulamento entra em vigor 30 dias após a sua publicação.

Aprovado pelo Conselho de Ministros, aos 28 de Outubro de 2014.

Publique-se.

O Primeiro-Ministro, *Alberto Clementino António Vaquina*.

Regulamento Disciplinar da Polícia da República de Moçambique

CAPÍTULO I

Disposições gerais

ARTIGO 1

(Objecto)

O presente Regulamento define as normas de disciplina e o regime do processo disciplinar aplicáveis aos membros da Polícia da República de Moçambique (PRM).

ARTIGO 2

(Âmbito de aplicação)

O presente Regulamento Disciplinar aplica-se aos membros da PRM no activo, destacamento e reserva.

ARTIGO 3

(Princípios)

1. Os membros da PRM observam o princípio do respeito pela Constituição, leis, regulamentos, instruções e demais normas vigentes na República de Moçambique.

2. Os membros da PRM, no exercício das suas funções, guiam-se pelo rigor no respeito pela legalidade, neutralidade, apatidarismo, imparcialidade, integridade, isenção, objectividade, proporcionalidade, igualdade de tratamento e respeito pelos direitos e liberdades fundamentais do Homem.

3. Os membros da PRM obedecem ainda o princípio da supremacia hierárquica e cadeia de comando.

ARTIGO 4

(Disciplina policial)

A disciplina policial consiste na observância rigorosa das leis, regulamentos, ordens, instruções, directivas, condutas e procedimentos policiais.

ARTIGO 5

(Infracção disciplinar)

Para o efeito do presente Regulamento, considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, quer consista em acção ou omissão, que viole qualquer dos deveres gerais ou especiais decorrentes da função policial.

CAPÍTULO II

Deveres e direitos dos membros da PRM

ARTIGO 6

(Deveres gerais)

São deveres gerais dos membros da PRM:

- a) Cumprir as leis, regulamentos, despachos e instruções superiores;
- b) Cumprir exacta, pronta e lealmente, as ordens e instruções legais dos seus superiores hierárquicos relativos ao serviço;
- c) Denunciar e combater todos os actos de corrupção quer no serviço como fora dele;
- d) Não assediar material, moral e sexualmente no local de trabalho ou fora dele, ainda que não interfira na estabilidade no emprego ou na progressão profissional;
- e) Respeitar os superiores hierárquicos, tanto no serviço, como fora dele, tendo para com eles a deferência que mereçam;
- f) Informar com toda verdade e prontidão os superiores hierárquicos acerca de qualquer assunto de serviço e de disciplina;
- g) Dedicar ao serviço toda a inteligência e aptidão, exercendo com competência, abnegação, zelo, assiduidade e eficiência as suas funções;
- h) Ter para com o cidadão um comportamento exemplar, cortês e disciplinado, independentemente da sua filiação política, raça, cor, origem étnica, lugar de nascimento, nacionalidade, religião, grau de instrução, posição social ou profissional;
- i) Não furtar, roubar, extorquir, burlar ou abusar de confiança;
- j) Não consumir estupefacientes, substâncias psicotrópicas ou de efeitos similares;
- k) Não intimidar o cidadão, invocando o nome da PRM ou de algum dirigente;

- l) Não atentar contra o pudor de um ou outro sexo;
- m) Não estuprar nem violar mulheres;
- n) Não propagar intrigas ou boatos;
- o) Não incitar colegas à indisciplina, insubordinação, provocação ou incumprimento colectivo de ordens superiores;
- p) Não discutir publicamente as ordens superiores, com intenção de difamar, desprestigiar ou distorcer a verdade;
- q) Não encobrir criminosos ou transgressores nem lhes prestar qualquer auxílio que possa contribuir para atenuar a responsabilidade criminal ou dela os ilibar, facilitar a fuga e perturbar a acção da Polícia;
- r) Não exercer outra função ou actividade remunerada sem prévia autorização;
- s) Não praticar, manifestar ou fomentar o racismo, tribalismo, regionalismo ou outras formas de divisionismo;
- t) Observar as normas e os princípios éticos e deontológicos.

ARTIGO 7

(Deveres especiais)

1. São deveres de apurmo policial, brio e ética profissional:
 - a) Saudar militarmente os dirigentes superiores do Estado e os membros das Forças de Defesa e Segurança de patente superior;
 - b) Manter nas fomaturas uma firme e correcta postura;
 - c) Apresentar-se com pontualidade ao serviço e em todos os locais onde deva comparecer por motivo de serviço;
 - d) Respeitar as instituições públicas, seus símbolos e autoridades, conservando em todas as circunstâncias um rigoroso apatidarismo político;
 - e) Não participar de qualquer actividade político-partidária sem estar devidamente autorizado;
 - f) Não praticar durante o tempo de permanência no serviço activo na Polícia, actividades político-partidárias ou a estas relacionadas;
 - g) Apresentar-se ao serviço sempre devidamente uniformizado quando deva usar fardamento ou decentemente vestido quando faça uso de traje civil;
 - h) Conservar-se sempre pronto para o serviço, evitando qualquer acto que possa prejudicar o seu vigor e aptidão física e intelectual para o trabalho;
 - i) Não transportar quando uniformizado quaisquer volumes ou objectos que possam diminuir o seu aspecto de agente de autoridade, não se considerando como tais as malas de mãos ou outros de dimensões normais, quando em viagem;
 - j) Não se apresentar ao serviço em estado de embriaguez e/ou sob efeito de substâncias psicotrópicas e alucinogénicas;
 - k) Nas relações com o público e no desempenho das suas funções, impor-se pela linguagem clara e atitude firme, de modo a manter uma conduta que não dê lugar a dúvidas;
 - l) Declarar claramente o seu nome, patente ou posto, número, local de trabalho ou estabelecimento em que sirva, quando tais declarações lhe sejam exigidas por superior ou solicitadas por autoridade competente;
 - m) Identificar-se sempre que haja necessidade de fazer uso das suas funções policiais;
 - n) Apresentar-se devidamente aseado e apurado;
 - o) Não vender, extraviar, destruir, dar, alugar, gravar, penhorar armamento, fardamento ou outros bens do Estado que tenham sido distribuídos ou que estejam à sua guarda;

- p) Não consentir que alguém se apodere ilegítimamente das armas na sua posse, devendo entregá-las quando intimado pelo superior hierárquico no legítimo exercício de funções que lhe for determinado;
- q) Não fazer uso das armas, salvo em caso de necessidade imperiosa de repelir uma agressão em execução ou eminente contra si ou contra o seu posto de serviço ou quando a alteração substancial da ordem assim o exija ou sempre que os seus superiores determinarem, para bem da manutenção da ordem pública ou ainda para manter, no caso de ser indispensável a captura de pessoa nos termos da lei;
- r) Não conviver nem manter relações de amizade com criminosos ou pessoas de conduta duvidosa.
2. São deveres de zelo:
- a) Zelar pela limpeza e conservação de armamento, fardamento, equipamento de serviço e outros artigos que lhe sejam distribuídos ou que estejam à sua guarda;
- b) Restituir o armamento, fardamento, cartão de identificação e outros objectos que lhe tenham sido distribuídos ou que estejam à sua guarda em caso de detenção, suspensão, exoneração, demissão e reforma compulsiva, expulsão ou quando sejam intimados superiormente para o fazer;
- c) Estimular o espírito policial com persistência e tenacidade, nunca se eximindo a tomar conta de quaisquer ocorrências, quer em serviço, quer fora dele, devendo participá-las com a maior isenção e imparcialidade e prestar socorros, quando isso se torne necessário ou lhe seja pedido, ainda que com o risco da própria vida;
- d) Praticar a austeridade no uso dos bens do Estado.
3. São deveres sobre as regras de trabalho:
- a) Guardar sigilo sobre todos os assuntos de serviço;
- b) Prestar contas do seu trabalho aos seus superiores hierárquicos;
- c) Cumprir os prazos de execução de trabalhos atribuídos e de planos superiormente aprovados;
- d) Cumprir os prazos de entrega de detidos ao juiz da instrução criminal e os demais prazos processuais;
- e) Não subornar nem deixar-se subornar;
- f) Não solicitar nem receber gratificações ou dádivas de particulares pelos serviços prestados no exercício das suas funções ou empréstimos que possam colocá-lo em situação de favor ou limitar a sua autoridade;
- g) Não ser prepotente ou arrogante, deter ou mandar deter alguém sem que para isso tenha competência ou mandado de captura, busca, revista e apreensão;
- h) Ser moderado na linguagem, não murmurar sobre as ordens de serviço nem as discutir, não fazer referência a superiores, iguais ou inferiores por modo que denote falta de respeito ou de consideração, não emitir apreciações, conselhos ou opiniões que importem censura aos actos dos mesmos superiores;
- i) Não maltratar nem permitir ou facilitar a fuga de detidos;
- j) Em caso de apreensão de bens e documentos deve emitir o respectivo termo de apreensão, cujo duplicado deve ser entregue ao seu proprietário;
- k) Não se apoderar de bens ou valores que não lhe pertençam nem os reter além de 48 horas, abstendo-se de os usar em serviço ou fora dele;
- l) Não contrair dívidas ou assumir compromissos, sobretudo, em estabelecimentos situados em lugares incumbidos à sua vigilância, que não possa solver regularmente em prejuízo da sua própria dignidade;
- m) Não torturar, agredir, injuriar, caluniar ou difamar superior hierárquico, colega ou qualquer cidadão;
- n) Não se eximir, sob qualquer pretexto, de tomar conta de alguma ocorrência ou de prestar socorros ainda que com o risco da própria vida;
- o) Não se recusar a colaborar com qualquer autoridade sempre que seja imperioso ou lhe seja solicitado;
- p) Não se imiscuir injustificadamente nas tarefas doutros órgãos do Estado;
- q) Não consumir bebidas alcoólicas quando fardado ou em serviço;
- r) Não se ausentar do país ou do território da sua unidade sem autorização superior;
- s) Não atrasar, faltar ou abandonar o serviço, sem justa causa;
- t) Não reter, para além do tempo indispensável, objectos ou valores que não lhe pertencem;
- u) Não destruir, inutilizar, esconder ou por qualquer outra forma desviar do seu destino legal artigos pertencentes aos serviços ou a terceiros;
- v) Não desviar, esconder, destruir documentos ou peças processuais ou relacionados com os serviços;
- w) Comunicar prontamente aos superiores hierárquicos os factos susceptíveis de porem em perigo a ordem pública, a segurança das pessoas e dos seus bens, o normal funcionamento das instituições em geral, os demais interesses protegidos pela lei;
- x) Actuar de forma apartidária, com neutralidade e imparcialidade.

ARTIGO 8

(Deveres específicos do dirigentes)

São deveres específicos dos dirigentes da PRM:

- a) Educar e formar os subordinados no sentido do cumprimento rigoroso, exacto e consciente de todos os deveres da PRM;
- b) Exigir com rigor o cumprimento de leis, regulamentos, ordens e instruções superiores;
- c) Mandar preservar o local de crime ou de acontecimento, bem como controlar a execução correcta das medidas da sua preservação;
- d) Ser intransigente para com as manifestações de indisciplina e punir com justiça os infractores;
- e) Desenvolver e fazer desenvolver o conceito de honra e disciplina na PRM;
- f) Respeitar os subordinados e ser exemplo de disciplina no trabalho e fora dele;
- g) Tratar os subordinados com moderação e benevolência, evitando quanto possível, cometer falhas, não sendo permitido, quer em serviço quer fora dele, usar expressões injuriosas ou deprimidas que denotem ressentimento, devendo abster-se de usar da força ou das armas, excepto em caso de agressão ou insubordinação grave, procurando sempre impor-se pelo exemplo, pela justiça e pela correcção ao respeito e estima dos seus subordinados;
- h) Distinguir os membros que lhe estão subordinados, que demonstrem um desempenho exemplar e ou excepcional;

- i) Definir e distribuir com rigor e clareza tarefas aos seus subordinados e controlar a sua execução;
- j) Constituir exemplo para os subordinados pela sua competência, apuro, brio profissional e comportamento cívico;
- k) Impor austeridade no uso dos bens do Estado;
- l) Cumprir os prazos de entrega de detidos ao juiz da instrução criminal e os demais prazos processuais;
- m) Ser imparcial na instrução de qualquer processo e na tomada de decisões;
- n) Não aceitar quaisquer homenagens que não sejam superiormente autorizadas;
- o) Não pedir nem aceitar dádivas e empréstimos ou quaisquer outros benefícios de subordinados que possam interferir, directa ou indirectamente, com a independência, objectividade e imparcialidade que lhe cabe no exercício das suas funções;
- p) Manter e desenvolver relações de solidariedade e camaradagem entre os membros.

ARTIGO 9

(Dever de obediência)

1. O dever de obediência consiste em acatar e cumprir as ordens e instruções dos seus superiores hierárquicos, dadas em objecto e matéria de serviço e de forma legal.
2. O dever de obediência não inclui a obrigação de cumprir ordens e instruções ilegais.
3. Consideram-se ordens e instruções ilegais as que:
 - a) Violem a Constituição;
 - b) Sejam manifestamente contrárias à lei;
 - c) Provenham de entidades sem competência;
 - d) Impliquem a preterição de formalidades legais.
4. Sempre que o membro da PRM considere fundamentadamente que determinada ordem ou instrução é ilegal, designadamente que do seu cumprimento pode resultar perigo de vida ou danos, deverá dar disso imediato conhecimento ao seu superior hierárquico, sob pena de ser solidariamente responsável.
5. Nos casos referidos no número anterior, a comunicação será feita por escrito, exigindo-se para os casos de manutenção da ordem, que esta seja também dada por escrito.
6. Cessa o dever de obediência sempre que o cumprimento de ordem ou instrução implique a prática de um crime.

ARTIGO 10

(Direitos)

Os membros da PRM gozam de todos os direitos, liberdades e garantias reconhecidos aos demais cidadãos, sem prejuízo das restrições previstas por lei.

CAPÍTULO III

Responsabilidade disciplinar

ARTIGO 11

(Sujeitos e finalidades da responsabilidade disciplinar)

1. Aos membros da PRM que violem os deveres constantes do presente Regulamento, abusem dos seus direitos e das suas funções ou, de qualquer forma, prejudiquem o prestígio das Forças de Defesa e Segurança, são aplicadas sanções, sem prejuízo do procedimento criminal ou cível.
2. A principal finalidade da sanção é a educação do infractor, para uma adesão voluntária e consciente à disciplina.
3. A violação dos deveres é punível, quer consista em acção, quer em omissão, dolosa ou culposa, independentemente de ter produzido resultado danoso ou perturbador do serviço.

4. Nenhuma falta disciplinar constatada deixará de merecer a atenção do superior hierárquico de modo que a disciplina na PRM seja mantida permanentemente.

ARTIGO 12

(Poder disciplinar)

1. O poder disciplinar do superior inclui sempre o dos seus subalternos dentro dos ramos, unidades, destacamento e demais sectores.
2. A sanção disciplinar é aplicada pelo dirigente competente em relação aos seus subalternos dentro do sector que dirige.
3. O dirigente que constate uma infracção praticada por um membro da PRM estranho ao sector que dirige, participá-la-á ao dirigente directo do presumido infractor para o devido procedimento disciplinar.

ARTIGO 13

(Extinção da responsabilidade disciplinar)

A responsabilidade disciplinar extingue-se com:

- a) A prescrição do procedimento disciplinar;
- b) A prescrição da sanção disciplinar;
- c) O cumprimento da sanção disciplinar;
- d) A morte do infractor.

ARTIGO 14

(Prescrição do procedimento disciplinar)

1. A instauração do processo disciplinar prescreve passados 3 anos sobre a data em que a falta tenha sido cometida.
2. A prescrição considera-se interrompida pela prática de acto instrutório com incidência na marcha do processo e pela notificação da acusação ao arguido.
3. Suspende o decurso do prazo prescricional a instauração de processo de sindicância ou de mero processo de averiguações, bem como a instauração de processo de inquérito ou disciplinar em que, embora não dirigidos contra membros da PRM, venham a apurar-se infracções por que sejam responsáveis.

CAPÍTULO IV

Tipos de sanções, conceitos, factos a que são aplicáveis e efeitos

SECÇÃO I

Sanções

ARTIGO 15

(Tipos)

As sanções aplicáveis aos membros da PRM são:

- a) Advertência;
- b) Repreensão pública;
- c) Guarda, patrulha e piquete;
- d) Multa;
- e) Aquecimento ou corte de licença de saída da unidade;
- f) Despromoção;
- g) Demissão;
- h) Reforma compulsiva;
- i) Expulsão.

SECÇÃO II

Conceito das sanções

ARTIGO 16

(Advertência)

A advertência consiste na crítica formalmente feita ao infractor pelo respectivo superior hierárquico.

ARTIGO 17

(Repreensão pública)

1. A repreensão pública consiste na crítica feita ao infractor pelo respectivo superior hierárquico, na presença dos membros e demais funcionários do sector onde o infractor esteja afecto e na presença de ofendidos, quando houver.

2. Os membros da PRM só podem ser repreendidos perante colegas de cargo do mesmo nível, patente ou posto igual superior, excepto quando se trate de ofendidos ou quando a ofensa tiver sido praticada publicamente.

ARTIGO 18

(Guarda, patrulha e piquete)

1. A guarda, patrulha e piquete consistem em o infractor executar nos dias de folga as sanções aplicadas, em três turnos alternados, durante um tempo não superior a 3 dias.

2. A guarda consiste em o infractor realizar actividades de sentinela e de protecção operativa de objectos.

3. A patrulha consiste em o infractor realizar actividades operativas de giro.

4. O piquete consiste em o infractor manter-se disponível na sua unidade para prestar serviços operativos.

5. A guarda e patrulha são apenas aplicáveis aos membros que se encontrem nas carreiras de Guarda e de Sargento.

6. Se os factos que fundamentam a aplicação de pena descrita no n.º 1 do presente artigo forem cometidos por um membro que tenha categoria superior a Sargento Principal, será aplicada ao infractor a repreensão pública.

ARTIGO 19

(Multas)

1. A multa consiste no desconto de uma importância correspondente à remuneração do infractor pelo mínimo de cinco e máximo de noventa dias, graduada conforme a gravidade da infracção, que reverte para os cofres do Estado.

2. O desconto, em caso algum, pode exceder, num mês, 1/3 da remuneração mensal do infractor.

ARTIGO 20

(Aquartelamento ou corte de saída da unidade)

1. O quartelamento ou corte de licença de saída da unidade consiste na permanência contínua do infractor na Unidade e/ou Destacamento da PRM, durante o cumprimento da sanção disciplinar apresentando-se nas formaturas sempre que for ordenado a apresentar-se ao oficial de permanência ou ao oficial hierárquico de que depende e realizando serviço interno que por escala pertencer.

2. O quartelamento ou corte de licença de saída da unidade quando aplicada a oficiais superintendentes só pode ser ordenada pelo Comandante-Geral ou Vice-Comandante Geral da PRM.

3. Quando se trate de oficiais inspectores, o quartelamento ou corte de licença de saída da unidade pode ser ordenada por Comandantes/Director de Ramos, Comandantes Provinciais e das Unidades das Operações Especiais e de Reserva da PRM.

4. Para os sargentos e guardas, o quartelamento ou corte de licença de saída da unidade pode ser ordenada por Chefes de Departamento, Comandantes Distritais e de Esquadras da PRM.

5. O quartelamento ou corte de saída da unidade varia de 1 a 60 dias mediante a gravidade da infracção.

ARTIGO 21

(Despromoção)

1. A despromoção consiste na descida para o grau imediatamente inferior de patente ou posto na classe hierárquica por um período não inferior a 6 meses nem superior a 2 anos.

2. Se a despromoção recair sobre o membro da PRM com posto de Guarda, consoante as circunstâncias agravantes ou atenuantes, a pena será de demissão ou aquartelamento ou interdição ou corte de licença de saída da unidade, respectivamente.

3. Findo o período da despromoção, o mesmo retoma a sua carreira policial com todos os direitos e deveres inerentes a sua condição de membro da PRM.

ARTIGO 22

(Demissão)

A demissão consiste no afastamento compulsivo do infractor da PRM, podendo voltar a ingressar na corporação ou função pública decorridos, pelo menos 4 anos de inactividade, desde que cumulativamente, se prove que através do seu comportamento se encontre reabilitado, a reintegração seja do interesse do Estado, haja vaga no quadro de pessoal e cabimento orçamental.

ARTIGO 23

(Reforma compulsiva)

1. A reforma compulsiva consiste na desvinculação obrigatória do infractor da corporação por prática de infracções que revelem incapacidade ou inadequação em relação ao trabalho policial, desde que tenha o mínimo de 15 anos de serviço, nos termos da lei geral.

2. Quando a reforma compulsiva recair sobre o membro de PRM que não tenha 15 anos de serviço, será aplicada a despromoção na sua graduação máxima ou a demissão, consoante as circunstâncias atenuantes e agravantes fixadas no respectivo processo disciplinar.

ARTIGO 24

(Expulsão)

A expulsão consiste no afastamento definitivo do infractor da PRM e do Aparelho de Estado, com perda de todos os direitos adquiridos no exercício das suas funções, não podendo ingressar novamente na PRM e na função pública.

SECÇÃO III

Factos a que são aplicáveis as sanções

ARTIGO 25

(Advertência)

A advertência é aplicável:

- Às infracções que não tragam prejuízo ou descrédito para a PRM ou para terceiros;
- Aos membros da PRM que não saíam militarmente, quando fardados, os dirigentes superiores do Estado e a qualquer cidadão que se lhes dirija ou a quem se dirijam;
- Aos membros da PRM que não sejam moderados na linguagem;
- Aos membros de PRM que nas formaturas não mantêm uma firme e correcta postura.

ARTIGO 26

(Repreensão pública)

1. A repreensão pública é, em geral, aplicável às infracções que revelem negligência ou falta de interesse pelo serviço.

2. Será especialmente, aplicável aos membros:

- Que não cumpram exacta, pronta e lealmente, os regulamentos, despatches, ordens e instruções legais;
- Que não respeitem as instituições públicas, seus símbolos e autoridades;

- c) Que não dediquem ao serviço toda a sua inteligência e aptidão;
- d) Que não se apresentem ao serviço sempre devidamente uniformizados, quando devam usar fardamento ou decentemente vestidos quando façam uso de traje civil;
- e) Que façam uso das armas, salvo em caso de necessidade imperiosa de repelir uma agressão em execução ou eminente contra si ou contra o seu posto de serviço ou quando a alteração substancial da ordem assim o exija;
- f) Que não se conservem prontos para o serviço nem evitem qualquer acto que possa prejudicar o seu vigor e aptidão física e intelectual para o serviço;
- g) Que não prestem contas do seu trabalho;
- h) Que não eduquem nem formem os subordinados no sentido do cumprimento rigoroso, exacto e consciente de todos os deveres de membros da PRM;
- i) Que não distingam os membros dedicados e exemplares que lhe estão subordinados;
- j) Que não respeitem os seus subordinados e não sejam exemplo de disciplina no trabalho e fora dele;
- k) Que não tenham comportamento cortês, firme e exemplar nas suas relações com os cidadãos e no desempenho das suas funções;
- l) Que se eximem de tomar conta de quaisquer ocorrências, quer em serviço, quer fora dele e não prestem socorro, quando isso se torne necessário ou lhe seja pedido;
- m) Que transportem quando uniformizado quaisquer volumes ou objectos que diminuam o seu aspecto de agente de autoridade, não se considerando como tais as malas de mãos ou outros de dimensões normais, quando em viagem;
- n) Que não garantam o funcionamento dos colectivos de trabalho;
- o) Que não transmitam correctamente as normas regulamentares, ordens e instruções superiores relativas ao serviço;
- p) Que não respeitem os superiores hierárquicos, tanto no serviço como fora dele;
- q) Que emitam apreciações, conselhos ou opiniões de censura aos actos dos seus superiores;
- r) Que se ausentem da área de actuação da sua unidade e/ou destacamento sem autorização superior.

ARTIGO 27

(Guarda, patrulha e piquete)

A guarda, patrulha e piquete são aplicáveis aos membros:

- a) Que não cumpram exacta, pronta e lealmente as ordens superiores relativas ao serviço;
- b) Que mumurem ou discutam as ordens de serviço com o objectivo de inviabilizar a sua execução;
- c) Que não tenham para com os superiores hierárquicos as deferências que mereçam;
- d) Que não se apresentem com pontualidade ao serviço e em todos os locais onde devam comparecer por motivo de trabalho;
- e) Que não sejam asseados nem apumados;
- f) Que não cuidem com zelo pela limpeza e conservação do armamento, fardamento, equipamento e outros artigos que lhe tenham sido distribuídos ou que estejam à sua guarda;
- g) Que, nas relações com o público e no desempenho das suas funções, não se imponham pela linguagem clara e atitude firme, de modo a manter uma conduta que não dê lugar a dúvidas;
- h) Que se ausentem da área de actuação da respectiva unidade sem autorização superior;

- i) Que se recusem a colaborar com qualquer autoridade sempre que seja imperioso ou lhes tenha sido solicitado;
- j) Que não declarem claramente o seu nome, patente ou posto, número, local de trabalho ou estabelecimento em que sirva, quando tais declarações lhe sejam exigidas por superior ou solicitadas por autoridade competente.

ARTIGO 28

(Multa)

1. A multa em geral, aplicável aos casos de negligência ou falta de zelo no cumprimento dos deveres, apatia, desleixo, falta de austeridade, destruição e uso indevido dos bens do Estado.

2. É especialmente aplicável aos membros que:

- a) Não cuidem com zelo, da limpeza e conservação do armamento, fardamento e outro equipamento de que resulte depreciação ou deterioração antes do tempo da duração do seu uso;
- b) Não restituam, por negligência, o armamento, fardamento, cartão de identificação e outros objectos que lhes tenham sido distribuídos ou que estejam à sua guarda, em caso de detenção, suspensão de serviço, passagem à reserva, reforma, demissão e expulsão ou quando sejam intimados superiormente para o fazer;
- c) Não denunciem prontamente os actos de corrupção de que tenham conhecimento no exercício das suas funções;
- d) Não pratiquem nem imponham austeridade no uso dos bens do Estado;
- e) Consumam bebidas alcoólicas quando fardados ou em serviço ou se apresentem embriagados ou sob efeitos de estupefacientes e substâncias psicotrópicas em quaisquer circunstâncias;
- f) Contraem dívidas ou assumam compromissos, sobretudo, em estabelecimentos situados em lugares incumbidos à sua vigilância, que não possa solver regulamentemente em prejuízo da sua própria dignidade;
- g) Não cumpram as leis, regulamentos e ordens superiores relativas ao serviço;
- h) Reiteradamente, não se apresentem pontualmente em todos os locais onde devam comparecer por motivo de serviço;
- i) Não respeitem rigorosamente os prazos legais de instrução de processos;
- j) Se eximam de tomar conta, sob infundado pretexto, de alguma ocorrência ou a prestar socorros a necessitados, ainda que com o risco da própria vida;
- k) Faltem ao serviço sem justa causa até dois dias seguidos ou cinco dias interpolados num mês;
- l) Não cumprem os prazos de execução dos planos de trabalho superiormente aprovados;
- m) Se intrometam, injustificadamente, nas tarefas ou actividades de outros órgãos;
- n) Convivam ou mantenham relações de amizade com criminosos e marginais;
- o) Se ausentem do país sem autorização superior;
- p) Não procedam disciplinarmente contra os subordinados directos que pratiquem infracções disciplinares.

ARTIGO 29

(A quartelamento ou corte de licença de saída da unidade)

O quartelamento ou corte de licença de saída da unidade aplicável aos membros da PRM que:

- a) Abandonem o serviço até 24 horas;
- b) Faltem ao serviço, sem justa causa até 2 dias seguidos ou 5 dias interpolados num mês;

- c) Manifestem, grave falta de respeito a superiores hierárquicos, tanto no serviço, como fora dele;
- d) Não guardem segredo absoluto sobre todos os assuntos de serviço;
- e) Maltratam reclusos;
- f) Agridam, injuriem, difamem ou caluniem superior hierárquico, colega ou qualquer cidadão;
- g) Convivam, prestem auxílio ou mantenham relações de amizade ou inimizade com detidos, presos, criminosos ou marginais;
- h) Abusem de autoridade e actuem com prepotência, arrogância e agressividade;
- i) Eximam de tomar conta, sob infundado pretexto, de alguma ocorrência ou a prestar socorro a necessitados ainda que com o risco da própria vida;
- j) Atentem contra o pudor de um ou de outro sexo;
- k) Propaguem intrigas ou boatos tendentes a perturbar a tranquilidade e ordem públicas;
- l) Se ausentem do domicílio profissional sem autorização superior.

ARTIGO 30

(Despromoção)

1. A despromoção é, em geral, aplicável aos factos que revelem incompetência profissional culposa de que resultem prejuízos para o Estado ou para terceiros.

2. É especialmente aplicável aos membros que:

- a) Não definam nem distribuam com rigore e clareza tarefas aos seus subordinados e não controlem a sua execução de que resultam consequências graves para o serviço;
- b) Não sejam exigentes em relação à qualidade do trabalho e profissionalismo e não punam a indisciplina, a incompetência, o desleixo e a apatia;
- c) Deliberada e intencionalmente, não dediquem ao serviço toda a sua inteligência e aptidão;
- d) Não informam com toda verdade e prontidão os superiores hierárquicos acerca de qualquer assunto de serviço e de disciplina;
- e) Não garantam o funcionamento dos colectivos de trabalho;
- f) Não constituam exemplo para os seus subordinados pela sua competência, apuro, brio profissional e comportamento cívico;
- g) Não sejam intransigentes com as manifestações de indisciplina;
- h) Pratiquem nepotismo ou favoritismo, privilegiando interesses estranhos ao serviço;
- i) Faltem ao serviço, sem justificação até 15 dias seguidos ou mais de 15 dias interpolados, durante o ano civil.

3. Será aplicável ainda aos membros que:

- a) Não cumpram exacta, pronta e lealmente as leis, regulamentos, despachos, ordens e instruções legais dos seus superiores hierárquicos;
- b) Utilizem os poderes de autoridade que possuam para resolver problemas pessoais;
- c) Não tomem providências adequadas para a preservação do local do crime ou de acontecimento ou que não controlem a execução correcta das medidas de preservação do local do crime;
- d) Sejam prepotentes ou arrogantes, ameaçando qualquer cidadão, indevidamente, do uso de força;

- e) Façam uso das armas, salvo em caso de necessidade imperiosa de repelir uma agressão ou tentativa eminente contra si ou contra o seu posto de serviço ou quando a alteração substancial da ordem assim o exija;
- f) Manifestem, grave e publicamente, falta de respeito a superiores hierárquicos, tanto no serviço, como fora dele;
- g) Não respeitem rigorosamente os prazos de detenção preventiva;
- h) Não sejam justos na instrução de processos e na tomada de decisões;
- i) Se ausentem do país sem autorização superior.

ARTIGO 31

(Demissão e reforma compulsiva)

1. A demissão e reforma compulsiva aplicável aos membros que:

- a) Pratiquem actos graves contra a dignidade do Estado, da PRM e do cidadão;
- b) Mostrem incompetência profissional grave, designadamente, ignorância indesculpável, Inaptidão, erro indesculpável, bem como reiterado incumprimento de leis, regulamentos, despachos e instruções superiores.

2. É especialmente, aplicáveis aos membros que:

- a) Reiteradamente, não consigam interpretar ou executar ou que não saibam transmitir exacta e correctamente o cumprimento das leis, regulamentos, ordens ou instruções de que resultem consequências graves para o Estado ou para terceiros;
- b) Incitem ao escândalo público;
- c) Violem os direitos dos reclusos;
- d) Assediem ou violem sexualmente outrem;
- e) Torturem, agridem, injuriem, difamem ou caluniem superior, colega ou qualquer cidadão;
- f) Prestem auxílio, para fins ilícitos, a detidos, presos criminosos;
- g) Encobrem criminosos ou transgressores prestando-lhes qualquer auxílio que possa contribuir para atenuar a responsabilidade criminal ou dela os ilibar, facilitem a fuga e perturbem a acção da Polícia;
- h) Divulguem informações classificadas;
- i) Consumam bebidas alcoólicas ou se apresentem em estado de embriaguez em serviço;
- j) Propaguem intrigas ou boatos tendentes a perturbar a tranquilidade e ordem públicas.

3. A aplicação das sanções de demissão e reforma compulsiva depende das circunstâncias atenuantes, respectivamente, fixadas no processo disciplinar, terá sempre em conta o tempo mínimo de 15 anos de serviço activo e efectivo na PRM.

ARTIGO 32

(Expulsão)

A expulsão é aplicável aos membros da PRM que:

- a) Abandonem o comando, unidade e/ou destacamento;
- b) Abusando da sua autoridade, detenham alguém, soltem detidos ou presos, façam buscas, revista, apreensão e captura sem que para isso tenham competência ou mandado;
- c) Por acção ou omissão, facilitem a evasão ou fuga de detidos ou presos;

- d) Abandonem o posto de trabalho, sem justificação, por mais de 30 dias seguidos ou de 45 dias interpolados durante o mesmo ano civil.
- e) Vendam, dêem a alguém ou empenhem armamento, fardamento e equipamento de serviço ou outros bens do Estado ou de terceiros, bem como que consintam que alguém se apodere ilegalmente das armas do seu uso ou que estejam a sua guarda;
- f) Furtem, extraviem, destruam, desviem bens ou fundos do Estado;
- g) Subornem ou se deixem subornar, recebendo de particulares favores pelos serviços prestados ou a prestar no exercício das suas funções;
- h) Atentem contra a unidade nacional, cometam imoralidade e actos atentatórios contra o prestígio e dignidade da PRM;
- i) Violam sexualmente menores de 12 anos ou pratiquem actos sexuais com menores de 16 anos,
- j) Incitem colegas à paralisação colectiva da actividade, indisciplina, in subordinação, provocação ou incumprimento colectivo de ordens dadas superiormente;
- k) Sejam condenados judicialmente à pena de prisão maior ou de prisão pela prática de crimes desonrosos e outros que manifestem incompatibilidade com a permanência na PRM;
- l) Tenham mau comportamento.

ARTIGO 33

(Prescrição da sanção)

1. As sanções disciplinares prescrevem nos prazos seguintes, contados a partir da data do despacho:
 - a) Três meses, para as sanções de advertência, repreensão pública, guarda, patrulha e piquete;
 - b) Seis meses, para as sanções de multa aquartelamento ou de licença de saída e despromoção;
 - c) Dois anos, para as sanções de suspensão, aposentação compulsiva, demissão e expulsão.
2. No caso de recurso, a prescrição da pena suspende-se até à decisão final do mesmo.

SECÇÃO IV

Efeitos das sanções

ARTIGO 34

(Sanções acessórias)

1. As sanções disciplinares a partir da multa importam:
 - a) A perda de direito de férias, no todo ou em parte, dentro do período de 12 meses;
 - b) A impossibilidade de ser promovido e de progredir na respectiva escala salarial durante 2 anos;
 - c) A cessação da comissão de serviço quando se trate de membros que exerçam funções de comando, direcção ou chefia.
2. A multa implica ainda o desconto na antiguidade e na contagem do tempo para a reserva e reforma de tantos dias quantos os da multa aplicada.
3. Se, atenta a natureza ou gravidade da infracção cometida, não se mostrar conveniente a manutenção do infractor no seu comando, unidade e/ou destacamento, é determinada a sua transferência por um período mínimo de um ano.
4. A proposta da cessação da comissão de serviço e as transferências acima referidas são feitas e dirigidas ao órgão competente.

ARTIGO 35

(Efeito especial da cessação da comissão de serviço)

1. A cessação da comissão de serviço determinada nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 34 do presente Regulamento, implica a impossibilidade de nomeação para qualquer outro cargo de comando, direcção e chefia idêntico, equiparado ou superior pelo período de três anos, a contar da data da notificação da decisão sancionatória.
2. A cessação da comissão de serviço referida no número anterior pode fundamentar a passagem à situação de reserva do membro sancionado, se reunidas as condições para o efeito.

ARTIGO 36

(Registo de sanções)

1. As sanções disciplinares a partir de repreensão pública são anotadas no assento biográfico do infractor, logo que transitam em julgado, e publicadas no boletim interno da PRM.
2. O registo da sanção cumprida pode ser cancelado do registo biográfico com excepção das penas de demissão e expulsão.
3. O cancelamento da sanção é decidido pelo dirigente com competência para nomear, sob proposta do dirigente do colectivo de trabalho do membro da PRM punido, fundamentada na efectiva regeneração, dedicação ao trabalho e comportamento correcto durante dois anos.
4. O cancelamento limpa o registo biográfico do membro da PRM da menção da infracção e da respectiva sanção.

CAPÍTULO V

Circunstâncias dirimentes, atenuantes e agravantes da responsabilidade disciplinar

ARTIGO 37

(Circunstâncias dirimentes)

- São circunstâncias dirimentes as que excluem a responsabilidade disciplinar, nomeadamente:
- a) A coacção física;
 - b) A legítima defesa;
 - c) O estado de necessidade;
 - d) O exercício de um direito;
 - e) O cumprimento de um dever;
 - f) Outras que tomem inexigível conduta diversa por parte do arguido.

ARTIGO 38

(Circunstâncias atenuantes)

1. São circunstâncias atenuantes:
 - a) A confissão espontânea da infracção;
 - b) O comportamento exemplar anterior à infracção;
 - c) A prestação de serviços relevantes ao país e à PRM;
 - d) A falta de intenção;
 - e) Atribuição anterior de uma distinção, louvor ou prémio;
 - f) Todas as demais circunstâncias que diminuam a capacidade de entender e querer do arguido.
2. Sempre que num processo disciplinar seja fixada qualquer das atenuantes atrás referidas, poderá ser aplicada ao infractor a sanção mais leve do respectivo escalão ou a mais grave do escalão imediatamente inferior.

ARTIGO 39

(Circunstâncias agravantes)

1. As infracções disciplinares são consideradas mais graves quando:
 - a) Cometidas em situação de grave alteração da ordem pública, de emergência, de calamidade ou atentado contra o regime democrático;

- b) Cometidas, pactuando 2 ou mais pessoas;
 - c) Haja publicidade, acumulação, reincidência, sucessão e premeditação;
 - d) Cometida durante o cumprimento da sanção disciplinar;
 - e) Mau comportamento.
2. A premeditação consiste na perduração do desígnio de praticar a infracção por mais de 24 horas.
3. O mau comportamento é aferido nos termos do presente Regulamento.
4. A acumulação verifica-se quando duas ou mais infracções são cometidas na mesma ocasião ou quando uma é cometida antes de ter sido punida a anterior.
5. A reincidência verifica-se quando a infracção for cometida antes do fim do cumprimento da sanção anterior, desde que se trate de infracção a que seja abstractamente aplicável a mesma sanção.
6. A sucessão verifica-se quando, após a aplicação da sanção, o membro pratica novas infracções em termos que não constituam nem reincidência nem acumulação e dentro dos três anos seguintes.
7. A falta disciplinar é mais grave quanto mais elevado é o cargo, patente ou posto de quem a pratique.
8. Sempre que num processo disciplinar seja fixada qualquer das agravantes atrás referidas, será aplicada ao infractor a sanção mais grave desse escalão ou a correspondente ao escalão imediatamente superior.

CAPÍTULO VI

Competência para aplicação de sanções disciplinares

ARTIGO 40

(Generalidades)

1. A competência disciplinar dum dirigente inclui sempre a dos seus subordinados dentro de cada comando, unidade e/ou destacamento e demais sectores.
2. A sanção disciplinar é aplicada pelo dirigente competente em relação aos seus subordinados dentro do sector que dirige.
3. O poder disciplinar do dirigente da PRM não inclui a competência para determinar o pagamento de indemnizações pelos danos causados a terceiros.

ARTIGO 41

(Comandante de Posto Policial)

1. O Comandante de Posto Policial tem competência para aplicar as seguintes sanções:
 - a) Advertência;
 - b) Repreensão pública;
 - c) Guarda, patrulha e piquete.
2. A aplicação de sanções superiores às referidas no número anterior é proposta ao respectivo Comandante de Esquadra ou de Distrito.

ARTIGO 42

(Comandante de Esquadra)

1. O Comandante de Esquadra tem competência para aplicar as seguintes sanções:
 - a) Advertência;
 - b) Repreensão pública;
 - c) Guarda, patrulha e piquete;
 - d) Aquartelamento ou corte de licença de saída da unidade até 30 dias;
 - e) Multa até 10 dias do vencimento.
2. A aplicação de sanções superiores às referidas no número anterior é proposta ao respectivo Comandante da PRM de Distrito ou de Província.

3. A pena de multa deve ser submetida à homologação do Comandante da PRM de Distrito ou Província, conforme os casos.

4. Para efeitos do disposto no número anterior, os Comandantes de Esquadra devem remeter o processo disciplinar, no prazo máximo de 5 dias a contar da data da aplicação da sanção.

ARTIGO 43

(Comandante Distrital da PRM)

1. O Comandante Distrital da PRM tem competência para aplicar as seguintes sanções:
 - a) Advertência;
 - b) Repreensão pública;
 - c) Guarda, patrulha e piquete;
 - d) O aquartelamento ou corte de licença de saída da unidade até 30 dias;
 - e) Multa até 15 dias do vencimento.
2. A aplicação de sanções superiores às referidas no número anterior é proposta ao Comandante Provincial da PRM.

ARTIGO 44

(Chefes de Departamento Central, Comandantes das Unidades e Directores do Comando Provincial)

1. Os Chefes de Departamento Central, Comandantes das Unidades e Directores do Comando Provincial têm competência para aplicar as seguintes sanções em relação ao pessoal que lhes está directamente subordinado:
 - a) Advertência;
 - b) Repreensão pública;
 - c) Guarda, patrulha e piquete;
 - d) Aquartelamento ou corte de licença de saída da unidade até 40 dias;
 - e) Multa até 30 dias do vencimento.
2. No caso de Chefes de Departamento Central a aplicação de sanções superiores às referidas no número anterior é proposta ao respectivo Comandante de Ramo ou Director do Comando-Geral.
3. No caso de Comandantes de Unidades e Directores do Comando Provincial a aplicação de sanções superiores às referidas no número anterior é proposta ao respectivo Comandante Provincial da PRM.
4. A aplicação de sanções superiores às referidas no número anterior é proposta ao Comandante-Geral da PRM.
5. A pena de multa deve ser submetida à homologação do Comandante de Ramo, Director do Comando-Geral ou Provincial da PRM, conforme o caso.
6. Para efeitos do disposto no número anterior, os Comandantes das Unidades e Directores do Comando Provincial devem remeter o processo disciplinar, no prazo máximo de 5 dias a contar da data de aplicação da sanção.

ARTIGO 45

(Dirigentes dos Estabelecimentos de Ensino Policial)

1. Os dirigentes dos Estabelecimentos de Ensino Policial têm competência para aplicar as seguintes sanções aos membros da PRM que lhes estejam directamente subordinados:
 - a) Advertência;
 - b) Repreensão pública;
 - c) Guarda, patrulha e piquete;
 - d) Aquartelamento ou corte de licença de saída do estabelecimento de ensino até 45 dias;
 - e) Multa até 30 dias do vencimento.
2. Os Dirigentes dos Estabelecimentos de Ensino Superior podem aplicar multa até 90 dias de vencimento, nos termos do regime aplicável na função pública.

3. A aplicação de sanções superiores às referidas nos números anteriores é proposta ao Comandante Provincial da PRM.

ARTIGO 46

(Comandante Provincial da PRM)

1. O Comandante Provincial da PRM tem competência para aplicar as seguintes sanções:

- a) Advertência;
- b) Repreensão pública;
- c) Guarda, patrulha e piquete;
- d) Aquecimento ou corte de licença de saída da unidade agravada até 50 dias;
- e) Multa até 15 dias do vencimento.

2. A aplicação de sanções superiores às referidas no número anterior será proposta ao Comandante-Geral da PRM.

ARTIGO 47

(Directores do Comando-Geral)

1. Os Directores do Comando-Geral da PRM têm competência para aplicar as seguintes sanções relativamente aos seus subordinados:

- a) Advertência;
- b) Repreensão pública;
- c) Guarda, patrulha e piquete;
- d) Aquecimento ou corte de licença de saída da unidade até 50 dias;
- e) Multa até 30 dias do vencimento.

2. A aplicação de sanções superiores às referidas no número anterior é proposta ao Comandante-Geral da PRM.

ARTIGO 48

(Comandante/Director de Ramo)

1. O Comandante/Director de Ramo da PRM tem competência para aplicar as seguintes sanções aos membros que lhes estejam directamente subordinados:

- a) Advertência;
- b) Repreensão pública;
- c) Guarda, patrulha e piquete;
- d) Aquecimento ou corte de licença de saída da unidade até 55 dias;
- e) Multa até 90 dias do vencimento.

2. A aplicação de sanções superiores às referidas no número anterior é proposta ao Comandante-Geral da PRM.

ARTIGO 49

(Comandante-Geral da PRM)

O Comandante-Geral, sem prejuízo da competência para aplicar as sanções previstas no presente Regulamento aos membros da PRM até a classe de oficiais inspectores, pode aplicar as sanções de advertência, repreensão pública e multa aos membros da PRM das classes de superintendentes e comissários.

ARTIGO 50

(Ministro que superintende a área da ordem e segurança pública)

O Ministro que superintende a área da ordem e segurança pública, sem prejuízo da competência para aplicar as sanções previstas no presente Regulamento aos membros da PRM, pode aplicar as sanções de despromoção, demissão e expulsão aos membros da PRM nas classes de oficiais superintendentes, sob proposta do Comandante-Geral da PRM.

ARTIGO 51

(Comandante-Chefe das Forças de Defesa e Segurança)

O Comandante-Chefe das Forças de Defesa e Segurança tem competência para aplicar as sanções de despromoção, demissão e expulsão aos membros da PRM da classe de oficiais comissários, sob proposta do Ministro que superintende a área da ordem e segurança pública.

CAPÍTULO VII

Processo disciplinar

SECÇÃO I

Generalidades

ARTIGO 52

(Obrigatoriedade do processo escrito)

1. A aplicação da sanção disciplinar a um membro da PRM é sempre precedida de processo escrito.

2. A advertência e a repreensão pública são, em regra, aplicáveis, sem dependência de processo disciplinar, todavia, o infractor deve ser ouvido, de viva voz, elaborando-se, em conclusão, relatório ou despacho, respectivamente.

3. Quando se trate de repreensão pública, o despacho é notificado ao infractor que o deve assinar em como dele tomou conhecimento.

ARTIGO 53

(Natureza confidencial do processo)

1. O processo disciplinar é de natureza confidencial.

2. Só é permitida a passagem de certidões do processo quando destinadas à defesa de legítimos interesses e em face de requerimento especificando o fim a que se destinam, podendo ser proibida a sua publicação.

3. A passagem das certidões atrás referidas somente pode ser autorizada pela entidade que determinou a instauração do processo ou seu superior hierárquico até a sua conclusão.

ARTIGO 54

(Forma do Processo)

O processo disciplinar é sempre sumário e deve ser conduzido de modo a levar ao rápido apuramento da verdade material, empregando-se todos os meios necessários para a sua pronta conclusão e dispensando-se tudo o que não seja pertinente ou seja dilatatório.

ARTIGO 55

(Competência para a instauração do Processo)

1. É competente para instruir ou mandar instruir processo disciplinar o dirigente em relação ao qual o membro da PRM lhe é directamente subordinado.

2. Para instrução de processo disciplinar, o dirigente designa um membro de patente ou cargo igual ou superior à do arguido, não podendo em caso algum ter patente inferior à de Subinspector da Polícia.

3. Excepcionalmente, nos Comandos, Unidades e/ou Destacamentos em que não existam membros da PRM com a categoria referida no número anterior, a designação do instrutor pode recair sobre membro da PRM de categoria inferior.

ARTIGO 56

(Independência dos procedimentos disciplinar e criminal)

1. O procedimento disciplinar é independente ao procedimento criminal no que toca à aplicação de sanções.

2. Sempre que num processo disciplinar se apurem factos ilícitos que sejam qualificados como crime de natureza pública, comunicar-se-á obrigatoriamente à autoridade competente para o devido procedimento criminal.

3. Logo que a PRM tome conhecimento da detenção do seu membro por algum facto de natureza criminal, instruirá imediatamente processo disciplinar contra ele, para apuramento da sua responsabilidade disciplinar.

4. Sempre que se repute conveniente, a autoridade com competência disciplinar pode determinar a suspensão do procedimento disciplinar por um período máximo de um ano até que se conclua o processo-crime pendente.

ARTIGO 57

(Efeitos da pronúncia)

1. O despacho de pronúncia em processo-crime determina a instauração de procedimento disciplinar e, havendo fortes indícios da culpabilidade poderá haver suspensão de funções, por um período de 60 dias prorrogáveis uma única vez a título excepcional.

2. Decorrido o período de suspensão referido no número anterior, sem que haja sentença do Tribunal Judicial, o processo disciplinar deve ser decidido em conformidade com os factos apurados.

SECÇÃO II

Processo comum e processo especial

ARTIGO 58

(Tipos de processo)

1. O processo disciplinar pode ser comum ou especial.

2. O processo disciplinar comum é a forma de processo aplicável em todos os casos para os quais não esteja previsto o processo especial.

3. O processo disciplinar é especial quando tenha por objecto o abandono de lugar ou condenação do membro à pena de prisão maior.

4. Os processos especiais são regulados pelas disposições que lhes são próprias e, subsidiariamente, pelas disposições respeitantes ao processo comum.

SECÇÃO III

Procedimento

ARTIGO 59

(Início da instrução)

1. A instrução do processo disciplinar inicia com a notificação que designa o instrutor e termina dentro do prazo de 15 dias.

2. O prazo referido no número anterior pode, em casos devidamente justificados, ser prorrogado por mais 5 dias.

3. Quando a complexidade da instrução determine a realização de peritagem, deslocações prolongadas ou por exigências de comunicações, o prazo estabelecido anteriormente pode ser prorrogado pelo dirigente que ordenou a instrução mediante solicitação do instrutor do processo.

ARTIGO 60

(Fases do processo)

1. O processo disciplinar compreende as seguintes fases:

- a) Participação, queixa ou denúncia;
- b) Auto de declarações do participante, queixoso ou denunciante;
- c) Auto de declarações de testemunhas, peritos, intérpretes ou declarantes;

d) Audiência do presumível infractor;

e) Nota de assento biográfico;

f) Nota de acusação;

g) Defesa do arguido;

h) Relatório final do instrutor;

i) Despacho de punição ou absolvição, lavrado pelo dirigente competente;

j) Notificação do despacho punitivo ou absolutório ao arguido.

2. De acordo com a complexidade do processo, outros actos poderão tornar-se necessários, designadamente:

a) Realização de diligências requeridas pelo arguido;

b) Audição de testemunhas eventualmente indicadas pelo participante ou pelo arguido;

c) Auto de acareação;

d) Peritagem.

ARTIGO 61

(Participação, queixa ou denúncia)

1. O membro da PRM ou qualquer cidadão que tenha conhecimento da prática de infracção deve apresentar a participação, queixa ou denúncia.

2. A denúncia e a queixa verbais devem ser reduzidas a auto de notícia pelo membro da PRM que as receber.

ARTIGO 62

(Processo disciplinar do membro da PRM em serviço fora do quadro)

O processo disciplinar do membro da PRM que se encontre em serviço fora do quadro de pessoal da PRM, inicia com a recepção e despacho dos documentos que reportam os factos disciplinares provenientes da instituição onde o membro se encontre a prestar serviço.

ARTIGO 63

(Assento biográfico)

A nota de assento biográfica é emitida pela unidade orgânica responsável pela gestão de pessoal dos respectivos Comandos, Estabelecimentos de Ensino, Unidades e/ou Destacamentos da PRM, a pedido do instrutor.

ARTIGO 64

(Suspensão preventiva)

1. Nas infracções a que for aplicável pena de demissão, reforma compulsiva ou expulsão e desde que haja fortes indícios de culpabilidade, o arguido pode ser preventivamente suspenso do serviço e dos vencimentos, pelo período máximo de sessenta dias, prorrogável a título excepcional.

2. Não havendo lugar à aplicação das penas de demissão ou expulsão, o arguido recebe os vencimentos de que tiver sido privado nos termos do número anterior.

3. Logo que o arguido seja suspenso do serviço, deve fazer imediatamente entrega a quem lhe notifique dessa decisão, do armamento, munições, todos os artigos do uniforme, cartão profissional e outros objectos do Estado na sua posse, sendo afastado do serviço, de forma a não dificultar a instrução do respectivo processo disciplinar.

ARTIGO 65

(Competência para suspender)

São competentes para suspender, todos aqueles que exercem cargo de comando, direcção e chefia em relação aos seus subordinados.

ARTIGO 66

(Acusação e defesa)

1. A nota de acusação será articulada em duplicado de que se entregará cópia ao arguido para a responder, querendo, dentro de 5 dias, por escrito.

2. Da nota de acusação devem constar, obrigatoriamente e de forma clara, os factos de que o arguido é acusado, a data e local em que foram praticados e outras circunstâncias atenuantes e agravantes, se as houver, e ainda a referência aos preceitos legais infringidos e às penas aplicáveis.

3. Na resposta, poderá o arguido indicar testemunhas ou declarantes, normalmente em número de 3 por cada facto articulado, juntar documentos ou requerer diligências que interessem à descoberta da verdade.

4. O prazo de resposta pode ser prorrogado por mais oito dias a requerimento do arguido.

5. Durante o prazo para a resposta, será facultado ao arguido a livre consulta do respectivo processo disciplinar.

ARTIGO 67

(Infracção directamente constatada pelo dirigente)

1. O dirigente que presenciar pessoalmente uma infracção praticada pelo seu subordinado directo, articulará imediatamente nota de acusação, em duplicado, de que entregará cópia ao arguido para efeitos de resposta.

2. No caso referido no número anterior, o prazo de defesa do arguido é de 48 horas.

3. Se o arguido, na sua resposta indicar testemunhas ou declarantes ou requerer alguma diligência, o superior hierárquico nomeará um instrutor para os ouvir em auto de declarações.

ARTIGO 68

(Relatório Final)

Finda a instrução, e garantida a defesa do arguido, o instrutor fará imediatamente relatório completo e conciso, donde conste a existência concreta da infracção, sua qualificação e gravidade, bem como a sanção aplicável, devendo, no caso de concluir ser infundada a acusação, propor o arquivamento do processo e providenciar o procedimento criminal contra o participante ou denunciante de má-fé.

ARTIGO 69

(Despacho do dirigente)

1. O dirigente que mandou instruir o processo decidirá no prazo de quinze dias, concordando ou não com o relatório do instrutor, devendo, em qualquer dos casos, fundamentar a sua decisão.

2. A decisão tomará sempre em conta a natureza e gravidade da infracção, à posição do membro na carreira policial, o grau de culpa, a sua personalidade, o seu nível académico, o tempo de serviço e todas as circunstâncias agravantes e atenuantes.

3. A sanção deve ser sempre proporcional aos factos de que o arguido é culpado.

4. Se a sanção a aplicar transcender a sua competência disciplinar, deve ser remetido o respectivo processo ao dirigente competente, por via hierárquica.

ARTIGO 70

(Nulidade insuprível)

1. Impedem a tomada de decisão pelo dirigente competente as seguintes circunstâncias:

- a) A falta de notificação da nota de acusação ao arguido e do prazo de que dispõe para exercer o seu direito de defesa;

b) A não observância dos elementos que devem constar da nota de acusação;

c) A impossibilidade de consulta do processo disciplinar pelo arguido para efeitos de preparação da defesa, quando essa impossibilidade seja imputável à PRM;

d) A fixação na nota de acusação do prazo de defesa inferior a 5 dias, excepto nos casos de infracção directamente constatada pelo dirigente nos termos do artigo 67 do presente Regulamento.

2. Nos casos referidos no número anterior o dirigente que mandou instaurar o processo deve ordenar que o instrutor retome as formalidades processuais a partir da nota de acusação, sob pena de nulidade insuprível.

3. A falta de audição do arguido impede a tomada de decisão e constitui principal nulidade insuprível do processo disciplinar.

4. Não existe nulidade insuprível, nos casos em que:

a) Tendo sido entregue ao arguido a nota de acusação, este não exerça o seu direito de defesa no prazo legalmente estabelecido para o efeito;

b) Seja certificada e testemunhalmente comprovada a impossibilidade de localizar o arguido para efeitos de entrega da nota de acusação;

c) Seja certificada e testemunhalmente comprovada a recusa, por parte do arguido, de receber a nota de acusação.

ARTIGO 71

(Sanção única)

1. A nenhum arguido é aplicado mais de uma sanção pela mesma infracção disciplinar.

2. Sempre que haja processos disciplinares a correr contra o mesmo membro da PRM, o dirigente do sector onde corre o processo cuja infracção seja mais grave, chamará a si, através da área responsável pela gestão de pessoal, os restantes processos depois da conclusão, para efeitos de aplicação de uma única sanção.

3. Sempre que num sector se inicie a instrução de processo disciplinar, o dirigente que ordenou a instauração do processo informará, desse facto, por via mais rápida e confidencial, a área responsável pela gestão de pessoal.

ARTIGO 72

(Notificação do despacho)

1. A decisão final será notificada pessoalmente ao arguido, nos próprios autos, que declarará, por escrito, ter tomado conhecimento, datando e assinando, e, não havendo recurso no prazo legal, serão publicadas em ordem de serviço, começando a produzir efeitos no dia imediato ao da publicação.

2. Quando, por qualquer motivo, não for possível notificar pessoalmente o arguido punido, será a decisão publicada no jornal mais lido no local do domicílio do membro sancionado, começando a produzir os seus efeitos 15 dias após a publicação.

ARTIGO 73

(Execução das sanções)

As sanções disciplinares são de execução imediata, excepto nos casos em que o infractor:

- a) Esteja internado por doença;
- b) Esteja em gozo de licença de parto ou de luto ou outra prevista na lei;
- c) Tenha interposto recurso com efeito suspensivo.

ARTIGO 74

(Suspensão da execução das sanções)

1. O Ministro que superintende a área da ordem e segurança pública poderá suspender, por sua iniciativa ou sob proposta do Comandante-Geral da PRM, o cumprimento de sanção pelo período de 2 anos, caso o infractor tenha prestado serviços relevantes ao país ou à PRM.

2. O disposto no número anterior não abrange a expulsão e a demissão.

ARTIGO 75

(Abandono de lugar)

Considera-se abandono de lugar a não comparência injustificada ao serviço por um período superior a 30 dias consecutivos.

ARTIGO 76

(Formalidades do Processo)

1. O processo disciplinar por abandono do lugar, quando esteja certificada e testemunhalmente comprovada a impossibilidade de localizar o arguido, o mesmo decorre à revelia e compreende as seguintes formalidades:

- a) Junção do auto de notícia por abandono de lugar formulado pelo responsável pelo controlo da assiduidade no sector;
- b) Junção de cópia do mapa de efectividade do sector em que o arguido está afecto;
- c) Junção de informação do Departamento Financeiro relativa à situação remuneratória do arguido referente ao período da ausência;
- d) Fixação de edital no local de trabalho do arguido, notificando-o para receber a nota de acusação no prazo de 15 dias;
- e) Elaboração de relatório final;
- f) Despacho do dirigente competente;
- g) Fixação de edital no local de trabalho do arguido, notificando-o para tomar conhecimento do despacho final.

2. Nos casos em que o arguido compareça durante o decurso do processo à revelia, o mesmo segue a forma ordinária.

ARTIGO 77

(Condenação em processo penal e formalidades processuais)

1. Quando em sentença condenatória transitada em julgado proferida em processo penal em que é arguido membro da PRM for aplicada a pena acessória de demissão, será imediatamente formalizada e notificado do afastamento da corporação.

2. Nos casos em que o membro da PRM seja condenado à pena de prisão maior, o processo disciplinar observará as formalidades previstas no presente Regulamento, devendo ao mesmo juntar-se a certidão de sentença condenatória.

CAPÍTULO VIII

Garantias do arguido

SECÇÃO I

Disposições gerais

ARTIGO 78

(Impugnação)

1. O arguido que considere que a sanção aplicada viola a lei ou princípios jurídicos ou ofende seus direitos ou interesses legítimos poderá impugná-la por um dos seguintes meios:

- a) Reclamação;

- b) Recurso hierárquico;
- c) Recurso contencioso de anulação;
- d) Outros meios admitidos por lei.

2. Para efeitos de recurso tem o arguido o direito de consultar o respectivo processo disciplinar.

ARTIGO 79

(Prazos)

1. A reclamação e o recurso hierárquico têm os seguintes prazos, respectivamente:

- a) 5 dias a contar da data do conhecimento da sanção disciplinar pelo arguido;
- b) 10 dias contados a partir da data da tomada de conhecimento do respectivo despacho.

2. A não observância dos prazos indicados no número anterior implica o indeferimento liminar da impugnação por extemporaneidade.

SECÇÃO II

Reclamação

ARTIGO 80

(Conceito de reclamação)

A reclamação é um meio de que o arguido pode se fazer valer para impugnar a sanção disciplinar perante o seu próprio autor, visando obter a sua revogação, substituição, modificação ou declaração de nulidade.

ARTIGO 81

(Fundamentos da reclamação)

A reclamação pode ser requerida com base nos fundamentos seguintes:

- a) Violação das normas do processo disciplinar;
- b) Aplicação de uma sanção para a qual o dirigente não é competente;
- c) Aplicação de uma sanção disciplinar com manifesto erro de interpretação da lei ou regulamentos;
- d) Ter a sanção disciplinar prosseguida fins diversos dos previstos na lei;
- e) Ter a sanção disciplinar sido aplicada com erro de facto do dirigente;
- f) Ter o instrutor agido com dolo;
- g) Em todos os demais casos em que tenha havido ilegalidade.

SECÇÃO III

Recurso Hierárquico

ARTIGO 82

(Conceito de recurso hierárquico)

O recurso hierárquico é o meio de que o arguido se pode fazer valer para impugnar a sanção perante o dirigente imediatamente superior àquele que a decidiu, com o fim de obter a revogação, substituição ou modificação do despacho ou a declaração de nulidade.

ARTIGO 83

(Fundamentos de recurso)

1. Constituem fundamentos do recurso hierárquico os seguintes:

- a) Violação das normas do processo disciplinar;
- b) Aplicação de uma sanção para a qual o dirigente não é competente;

- c) Aplicação de uma sanção disciplinar com manifesto erro de interpretação da lei ou regulamentos;
 - d) Ter a sanção disciplinar prosseguida fins diversos dos previstos na lei;
 - e) Ter a sanção disciplinar sido aplicada com erro de facto do dirigente;
 - f) Ter o instrutor agido com dolo.
2. Em todos os demais casos em que tenha havido ilegalidade.

ARTIGO 84

(Prazo de decisão de recurso)

1. O recurso deve ser decidido no prazo de 25 dias a contar da data da recepção das alegações.
2. Se, findo o prazo de 25 dias, não houver despacho, o recorrente que se sinta lesado, poderá denunciar essa falta, por escrito, ao dirigente imediatamente superior àquele a quem se impugnou e, não sendo atendível, subirão os autos ao Ministro que superintende a área da ordem e segurança pública.
3. Do despacho final do recurso será notificado o infractor nos próprios autos.

ARTIGO 85

(Recurso hierárquico facultativo)

1. O recurso hierárquico das sanções disciplinares aplicadas pelo Comandante-Geral aos membros da PRM integrados nas classes de Guardas a classe de Inspectores é meramente facultativo.
2. A interposição do recurso referido no número anterior não interrompe a contagem do prazo do recurso contencioso de anulação.

ARTIGO 86

(Exclusão de recurso)

1. Da advertência e da repreensão pública não cabe recurso.
2. Do despacho do Ministro que superintende a área da ordem e segurança pública não há recurso hierárquico.

ARTIGO 87

(Efeitos do recurso)

O recurso sobre multa, despromoção, suspensão, aposentação compulsiva, demissão e expulsão, não suspende a execução de sanção, mas se o infractor for absolvido ser-lhe-ão abonadas retroactivamente as remunerações de que tiver ficado privado por força da decisão revogada.

SECÇÃO IV

Recurso Contencioso de Anulação

ARTIGO 88

(Regime jurídico)

O recurso contencioso de anulação é interposto nos termos da Lei do Processo Administrativo Contencioso.

SECÇÃO V

Revisão

ARTIGO 89

(Casos em que é permitida)

1. É permitida a revisão do processo disciplinar com despacho já transitado em julgado, quando se verifiquem circunstâncias ou meios de prova susceptíveis de demonstrar a inexistência dos factos ilícitos que decisivamente influíram na sanção e

que oportunamente não puderam ser utilizados por não serem conhecidos pelo infractor, tanto na fase de instrução, como no recurso.

2. Não há prazo para a revisão de processo disciplinar.

3. A revisão apenas pode ser requerida ao Ministro que superintende a área da ordem e segurança pública, ao Comandante-Geral da PRM e ao Comandante Provincial da PPM, de acordo com a sanção cuja injustiça se invoca e com o posto ou patente do peticionário.

4. Para efeitos de revisão, o infractor tem o direito de consultar o respectivo processo mediante requerimento.

CAPÍTULO IX

Conselho de Ética e Disciplina

SECÇÃO I

Disposições Gerais

ARTIGO 90

(Natureza e objecto)

Na dependência directa do Comandante-Geral, do Comandante Provincial e nos estabelecimentos de ensino da PRM funciona um Conselho de Ética e Disciplina com carácter consultivo, visando o controlo, uniformidade e a garantia da legalidade na aplicação do Regulamento Disciplinar.

ARTIGO 91

(Organização)

1. O Conselho de Ética e Disciplina é composto por um Presidente, um Secretário-Relator e 5 vogais designados pelo Comandante-Geral da PRM, em regime de acumulação de funções.
2. O presidente do Conselho de Ética e Disciplina tem direito a voto de qualidade para desempate.
3. Nas suas faltas e impedimentos o Presidente será substituído pelo Secretário-Relator.

ARTIGO 92

(Funcionamento)

1. No início de cada reunião, o Conselho de Ética e Disciplina procede à aprovação da agenda de trabalho apresentada pelo Secretário-Relator, cabendo ao Presidente encerrar a discussão de um ponto de agenda quando não haja mais pedidos de intervenção sobre o mesmo ou se tiver sido profunda e suficientemente debatido.
2. A votação de cada ponto da agenda é realizada por braços levantados ou por outra forma de votação aberta.
3. As propostas considerar-se-ão aprovadas quando obtenham a maioria absoluta de votos.
4. O Secretário-Relator fará a acta da reunião que será assinada por todos os membros presentes, extraindo-se cópia que será junta ao processo disciplinar respectivo.

ARTIGO 93

(Pareceres do Conselho de Ética e Disciplina)

1. O Comandante-Geral, os Comandantes Provinciais e dos estabelecimentos de ensino da PRM são competentes para submeter processos disciplinares ao parecer dos respectivos Conselhos de Ética e Disciplina.
2. As propostas dos Conselhos de Ética e Disciplina não vinculam os dirigentes para quem tenham submetido os processos para seu parecer.

SECÇÃO II

Conselho Superior de Ética e Disciplina do Comando-Geral

ARTIGO 94

(Atribuições)

Cabe ao Conselho Superior de Ética e Disciplina do Comando-Geral:

- a) Dar parecer, em acta, sobre todos os processos disciplinares que lhe sejam submetidos pela Direcção de Pessoal e Formação e submetê-los à decisão do Comandante-Geral da PRM;
- b) Orientar e fiscalizar os Conselhos de Ética e Disciplina dos Comandos Provinciais e dos estabelecimentos de ensino policial;
- c) Propor ao Comandante-Geral da PRM, a anulação, modificação ou revogação das decisões dos dirigentes da PRM, quando sejam ilegais ou injustas e propor, quando seja caso disso, procedimento disciplinar ou criminal contra os autores;
- d) Apreciar e emitir parecer sobre efeitos disciplinares das sentenças condenatórias e absolutórias proferidas pelos Tribunais contra os membros da PRM;
- e) Elaborar propostas de instruções e circulares relativas à matéria de ética e disciplina na PRM;
- f) Pronunciar-se sobre as propostas de promoção por mérito;
- g) Pronunciar-se sobre as propostas de atribuição de distinções, prémios e condecorações.

ARTIGO 95

(Composição)

1. O Conselho Superior de Ética e Disciplina do Comando-Geral integra oficiais designados pelo Comandante-Geral da PRM, observando a seguinte composição:

- a) Dois Oficiais Comissários da Polícia;
- b) Dois Oficiais Superintendentes da Polícia;
- c) Membro da PRM com formação em Ciências Policiais, Direito ou Ciências Jurídicas;
- d) Um quadro da Direcção de Pessoal e Formação;
- e) Uma oficial Inspector da PRM.

2. Por determinação do Comandante-Geral poderão participar nas sessões do Conselho Superior de Ética e Disciplina, como convidados, outros quadros da PRM.

ARTIGO 96

(Convocatória e periodicidade das reuniões)

1. As sessões do Conselho Superior de Ética e Disciplina são convocadas e presididas pelo respectivo presidente.

2. O Conselho Superior de Ética e Disciplina reúne ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que for convocado pelo respectivo presidente.

SECÇÃO III

Conselho de Ética e Disciplina do Comando Provincial e nos estabelecimentos de ensino

ARTIGO 97

(Funções)

São funções dos Conselhos de Ética e Disciplina dos Comandos Provinciais:

- a) Pronunciar-se, em acta, sobre todos os processos, recursos e revisões que estejam submetidos pelos Comandantes Provinciais da PRM;

- b) Propor ao Comandante Provincial da PRM revogação, substituição ou modificação das decisões dos dirigentes da PRM na Província, quando sejam ilegais e requerer, quando seja o caso disso, procedimento disciplinar ou criminal contra os autores;
- c) Desempenhar as demais funções que lhes sejam atribuídas superiormente.

ARTIGO 98

(Composição)

Os Conselhos de Ética e Disciplina dos Comandos Provinciais integram oficiais da PRM designados pelo Comandante-Geral, sob proposta do respectivo Comandante - Provincial, observando a seguinte composição:

- a) Três oficiais Superintendentes da Polícia;
- b) Chefe do Departamento de Ética e Disciplina;
- c) Membro da PRM com formação em Ciências Policiais, Direito ou Ciências Jurídicas;
- d) Relator.

CAPÍTULO X

Avaliação do desempenho

ARTIGO 99

(Classificação)

1. A avaliação do desempenho dos membros da PRM é feita nos termos do Sistema de Gestão do Desempenho na Administração Pública ou outro Sistema de gestão de desempenho específico.

2. Para efeitos de classificação, o comportamento dos membros da PRM agrupa-se em 4 classes:

- a) Exemplar;
- b) Bom;
- c) Regular;
- d) Mau.

3. Ascende ao comportamento *Exemplar* quem, durante um período não inferior a 3 anos de serviço activo e efectivo, tenha comportamento de bom ou tenha sido atribuído uma distinção, desde o louvor público.

4. Tem ou ascende a comportamento de *Bom* quem nunca sofreu sanção disciplinar superior à repreensão pública ou que, estando classificado de comportamento regular, se mostre regenerado um ano depois da data do cumprimento da sanção anterior.

5. Também tem comportamento Bom o membro da PRM que, estando na classe *Exemplar*, sofra uma sanção disciplinar igual ou superior à repreensão pública.

6. Baixa para o comportamento de *Bom*, sofra sanção disciplinar superior a repreensão pública.

7. Baixa para o comportamento de *Mau* quem, estando classificado de comportamento Regular, sofra nova sanção disciplinar.

8. A classificação de comportamento de *Mau* implica a expulsão das fileiras da PRM, mediante o correspondente processo disciplinar.

Decreto n.º 85/2014

de 31 de Dezembro

Havendo necessidade de definir a estrutura orgânica da Polícia da República de Moçambique, ao abrigo do disposto no artigo 53 da Lei n.º 16/2013, de 12 de Agosto, o Conselho de Ministros decreta:

Artigo 1. São aprovados o Estatuto Orgânico e o Organigrama da PRM, anexos ao presente Decreto, que dele fazem parte integrante.