UNIVERSIDADE
LUSÓFONA

Centro Universitário do Porto
Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Trabalho de Projeto

Gestão mais eficiente de Recursos Humanos: reformulação do modelo de Piquete da Polícia Judiciária

Trabalho de Projeto de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos apresentado a provas públicas para a obtenção do grau de mestre em Gestão de Recursos Humanos, orientada pela Prof.ª Doutora Diana da Silva Dias, Professora Catedrática da Universidade Lusófona e pela Prof.ª Doutora Ana Almas, Professora Auxiliar da Universidade Lusófona.

Rui Fernando Gomes Ribeiro Barroso

2025

Universidade Lusófona

Centro Universitário do Porto

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Trabalho de Projeto

Gestão mais eficiente de Recursos Humanos:
reformulação do modelo de Piquete da Polícia Judiciária

Rui Fernando Gomes Ribeiro Barroso

VERSÃO FINAL

Trabalho de Projeto do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, defendida/o por Rui Fernando Gomes Ribeiro Barroso em provas públicas na Universidade Lusófona, Centro Universitário do Porto no dia 14 de outubro de 2025, perante o júri, nomeado pelo Despacho de Nomeação n.º: 477/2025, de 8 de outubro de 2025, com a seguinte composição:

Presidente: Prof.ª Doutora Gina Maria Marques de Carvalho Santos, Professora Auxiliar da Universidade Lusófona, por delegação da Direção do Ciclo de Estudos;

Vogal: Prof.ª Doutora Catarina Joana Vieira Gomes, Professora Associada da Universidade Lusófona - arguente;

Vogal: Prof.ª Doutora Teresa Gabriela Marques Leite, Professora Auxiliar da Universidade Lusófona;

Orientadora: Prof.ª Doutora Diana da Silva Dias, Professora Catedrática da Universidade Lusófona.

Este trabalho também foi orientado pela Prof.ª Doutora Ana Almas, Professora Auxiliar da Universidade Lusófona.

DEDICATÓRIA

À minha mãe, sempre.
Todas as minhas realizações são-lhe devidas.

AGRADECIMENTOS

Às minhas orientadoras, Professoras Diana Dias e Ana Almas, pelo conhecimento, paciência e bonomia que evidenciaram ao longo desta jornada.

A elas, novamente, e aos demais Professores deste ciclo de estudos, pelos vários momentos verdadeiramente inspiradores com que nos presentearam nas aulas.

À Direção da ASFIC/PJ, e notavelmente, à sua presidente, Carla Pinto, pelo constante apoio.

Aos associados que participaram neste estudo.

Ao Paulo e ao Lourenço, pelo riso e boa companhia.

RESUMO

A Polícia Judiciária portuguesa, fundada em 1945, é uma força policial responsável por investigar crimes graves, organizados e complexos. Embora venha demonstrando ao longo dos tempos uma eficácia notável, a gestão interna de recursos humanos enfrenta dificuldades consideráveis.

Este estudo analisa o atual modelo de Piquete da Polícia Judiciária, que garante o seu serviço obrigatório e permanente, e que opera em extensos turnos de 24 horas consecutivas, em desacordo com recomendações científicas para a manutenção da saúde dos funcionários e dos níveis de eficiência. O estudo propõe um modelo alternativo de turnos de 12 horas, de acordo com as manifestações de vontade dos trabalhadores e mais alinhado com os princípios vertidos na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP).

Foi realizada uma análise detalhada à legislação vigente, realizadas entrevistas junto de funcionários e procedeu-se à revisão de estudos sobre o regime de trabalho por turnos e seus eventuais efeitos na saúde e vida familiar dos trabalhadores.

O estudo prevê a possibilidade de implementação de um projeto piloto na Diretoria do Norte da Polícia Judiciária, devendo o serviço de Piquete ser realizado por uma única secção, antevendo-se ganhos de natureza financeira, bem como operacionais.

Os resultados indicam que a implementação do modelo proposto pode aumentar a eficiência, reduzir encargos financeiros e melhorar as condições de trabalho, sem que tal comprometa a eficácia do serviço de Piquete.

Em conclusão, o estudo confirmou a possibilidade de ser elaborado um regulamento de Piquete mais eficiente, de acordo com a legislação laboral vigente e as necessidades de serviço.

Palavras-chave: *eficiência, trabalho por turnos, gestão de recursos humanos*

ABSTRACT

The Portuguese Polícia Judiciária, founded in 1945, is a police force responsible for investigating serious, organized, and complex crimes. Although it has demonstrated notable effectiveness over time, the internal management of human resources faces considerable challenges.

This study analyzes the current shift model (Piquete) of Polícia Judiciária, which ensures its mandatory and permanent service and operates in long and consecutive 24-hour shifts, in disagreement with scientific recommendations for maintaining employee health and efficiency levels. The study proposes an alternative 12-hour shift model, in accordance with the expressed preferences of the workers and more closely aligned with the principles set forth in the Portuguese General Law on Public Employment (LTFP).

A detailed analysis of the current legislation was carried out, interviews were conducted with employees, and studies on the shift work regime and its possible effects on workers' health and family life were reviewed.

The study foresees the possibility of implementing a trial program in Diretoria do Norte da Polícia Judiciária, with Piquete being carried out by a single section, anticipating financial and operational gains.

The results indicate that the implementation of the proposed model can increase efficiency, reduce financial costs, and improve working conditions without compromising the effectiveness of Piquete.

In conclusion, the study confirmed the possibility of drafting a more efficient regulation for Piquete, in accordance with current labor legislation and service demands.

Keywords: *efficiency, shift work, human resource management*

ABREVIATURAS

CIC – Coordenador de Investigação Criminal

CT – Código do Trabalho

DL – Decreto-Lei

DNORTE – Diretoria do Norte da Polícia Judiciária

EPC – Especialista de Polícia Científica

EPPJ – Estatuto Profissional do pessoal da Polícia Judiciária

HSE - Health and Safety Executive

IC – Inspetor Chefe

LOIC – Lei Organização da Investigação Criminal

LOPJ – Lei Orgânica da Polícia Judiciária

LTFP – Lei geral de Trabalho em Funções Públicas

N.R. ou n.r. – Nível remuneratório

PJ – Polícia Judiciária

SRAP - Sistema Remuneratório da Administração Pública

ÍNDICE GERAL

Dedicatória 3
Agradecimentos 4
Resumo 5
Abstract 6
Abreviaturas 7
Índice de quadros 9
Capítulo 1: Introdução 10
Subcapítulo 1.1: Contextualização do problema – o Piquete de 24 horas da Polícia Judiciária 10
Subcapítulo 1.2: Análise do modelo atual do Piquete de 24 horas 11
Subcapítulo 1.3: Da necessidade de um novo modelo de turnos de Piquete. 19
Subcapítulo 1.4: Objetivos do projeto 21
Subcapítulo 1.5: Estrutura do projeto 24
Capítulo 2: Revisão de literatura 26
Subcapítulo 2.1: Efeitos conhecidos dos turnos de 24 e 12 horas 26
Subcapítulo 2.2: Caraterização do modelo em vigor na ótica da eficiência.. 30
Subcapítulo 2.3: Justificação para um novo modelo – a Lei 33
Capítulo 3: Metodologia 39
Subcapítulo 3.1: Metodologia de investigação 39
Subcapítulo 3.2: Justificação da metodologia e da realização de inquérito 42
Subcapítulo 3.3: Análise de dados recolhidos e caraterização da amostra 44
Subcapítulo 3.4: Limitações à metodologia adotada 46
Capítulo 4: Desenvolvimento de um novo modelo 48
Subcapítulo 4.1: Descrição do modelo proposto de turnos de 12 horas 48
Subcapítulo 4.2: Esquema de turnos 49
Subcapítulo 4.3: Interação com outros serviços internos 51
Subcapítulo 4.4: Recrutamento e seleção de pessoal 51
Subcapítulo 4.5: Regulamento proposto 52
Capítulo 5: Análise e discussão dos resultados 74
Subcapítulo 5.1: Impacto financeiro e operacional 74
Subcapítulo 5.2: Análise do contexto e aplicabilidade 81
Capítulo 6: Conclusão 82
Subcapítulo 6.1: Principais conclusões do projeto 82
Subcapítulo 6.2: Sugestões para futuros estudos 83
Fontes 85
Bibliografia 87
Anexos: 93
Anexo I: Cálculo do valor/hora do Inspetor com vencimento n.r. 27 e comparação com valor/hora de piquete 94
Anexo II: Regulamento do serviço de Piquete em vigor na Diretoria do Norte da Polícia Judiciária 95
Anexo III: Despacho 248/MJ/96 do Gabinete do ministro da Justiça publicado no DR. II série - Regulamento geral dos serviços de Piquete e de unidades de Prevenção ou turnos de funcionários 103
Anexo IV: Comunicado ASFIC/PJ de 5 de dezembro de 2022 105
Anexo V: Entrevistas a trabalhadores 109

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1: Tabela de valores de suplemento de Piquete ……..…….. 16
Quadro 2: Tabela com valor mensal de gastos com suplementos de Piquete ..…...… 17
Quadro 3: Tabela com valor anual de gastos com suplementos de Piquete ……..…… 17
Quadro 4: Esquema de turnos em período fora de férias obrigatórias ……..…. 50
Quadro 5: Esquema de turnos em período de férias obrigatório ……..…… 51
Quadro 6: Estimativa do custo do suplemento de 25% do efetivo de Piquete para o mês de abril ……... 78
Quadro 7: Custo do acréscimo de elementos de Prevenção no mês de abril ..…… 78
Quadro 8: Estimativa dos custos totais do modelo proposto para abril ……..…. 79
Quadro 9: Custo do acréscimo de elementos de Prevenção para o ano de 2024 …… 79
Quadro 10: Quadro comparativo da estimativa dos custos totais do modelo proposto para o ano de 2024 ……..……..……..…… 80
Quadro 11: Total de folgas originadas pelo serviço de Piquete atual ……..…… 81

Gestão mais eficiente de Recursos Humanos: reformulação do modelo de Piquete da Polícia Judiciária

CAPÍTULO 1: INTRODUÇÃO

SUBCAPÍTULO 1.1: Contextualização do problema – o Piquete de 24 horas da Polícia Judiciária

A Polícia Judiciária portuguesa, fundada em 1945, é um corpo superior de polícia e a entidade a quem as sucessivas Leis de Organização de Investigação Criminal determinaram a competência para conduzir as investigações relativas à criminalidade mais grave, organizada e complexa, conforme citado no Preâmbulo do DL n.º 137/2019, de 13 de setembro.

Tal missão tem sido cumprida com notável eficácia quando em comparação com as suas congéneres, obtendo excelentes resultados operacionais nomeadamente na investigação de crimes atentatórios da vida e da autodeterminação sexual, no controlo do tráfico de estupefacientes e nos crimes violentos contra a propriedade (Rodrigues, 2015).

Confrontado com estes factos, o observador externo, mesmo que conhecedor das carências que afetam todos os serviços da administração pública, será levado a pensar que a Polícia Judiciária é um caso singular na máquina do Estado e que tal certamente se deverá a uma gestão cuidada, igualmente eficiente e eficaz, dos seus recursos humanos (Candeias, 2023).

Para quem exerce funções na instituição, poder-se-á pensar que tal se encontra algo afastado da realidade. Não só o reconhecimento da importância dos recursos humanos na instituição é um trabalho em progresso há décadas, como o mero substantivo gestão levanta muitos sobrolhos, principalmente quando aplicado aos recursos humanos, levantando-se questões e problemas de cariz profissional há mais de 20 anos sem que se vislumbre a apresentação de soluções.

Como demonstração do afirmado, constata-se que a atualização de normativos tão importantes para a vida profissional dos seus quadros e para a sua mais efetiva gestão encontra-se num estado de letargia desde a sua publicação, como o são o regulamento disciplinar datado de 1994 (Decreto-Lei n.º 196/94, de 21 de julho), o regulamento de avaliação datado de 1983 (Decreto Regulamentar 44-B/83, de 1 de

junho) , e diversos artigos ainda em vigor da Lei Orgânica da Polícia Judiciária (DL n.º 275-A/2000, de 09 de novembro), publicada em 1999 e revogada em 2020.

Apesar dos esforços de revisão de alguma legislação que enquadra a atividade da PJ, e que visa garantir previsão e adequação de procedimentos aos seus funcionários, ainda assim se constata que, apesar da entrada em vigor em 2020 do Estatuto Profissional do pessoal da Polícia Judiciária (EPPJ) que, no seu artigo 104.º,determinava a aprovação da legislação complementar até julho desse ano, encontram-se ainda por regular cerca de treze (13) diplomas com enorme relevância na vida profissional dos trabalhadores, como o são, entre outros, o estatuto disciplinar; o regulamento de segurança e saúde no trabalho; o regulamento de exames médicos de prevenção; o regulamento de curso de formação; o regulamento de colocações e transferências; o regulamento do sistema de avaliação de desempenho e o tão necessário regulamento de Piquetes e Prevenções.

Toda a legislação (e a ausência dos novos diplomas) impacta diretamente no quotidiano dos trabalhadores, uma vez que os regulamentos em vigor reportam a uma sociedade e a um quadro laboral de há décadas atrás, e a regimes de trabalho inadequados e até inaceitáveis nos dias de hoje, que como tal, traduzem-se em efeitos perniciosos na motivação e produtividade dos trabalhadores.

SUBCAPÍTULO 1.2: Análise do modelo atual do Piquete de 24 horas

O objeto do presente estudo, o Piquete da Polícia Judiciária, verdadeira instituição dentro da instituição, visa aquilatar a eficiência de um novo modelo de turnos face ao que se encontra implementado e, no mais possível, adequá-lo à legislação em vigor e aos princípios vertidos na Lei geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP).

Releva-se que, por decisão política, as carreiras de investigação criminal e de apoio à investigação criminal foram excluídas, no artigo 2.º desta lei e, mais concretamente, das garantias de proteção dos trabalhadores no tocante aos limites máximos de trabalho e tempos de descanso obrigatórios, e a regimes mais favoráveis de remuneração do trabalho suplementar.

Importa revelar que o serviço de Piquete na Polícia Judiciária assenta num modelo de prestação de trabalho durante vinte e quatro horas consecutivas, em completo desacordo com a referida LTFP, e traduz-se em nefastas consequências que iremos analisar, com impactos diretos não só na eficiência e eficácia do serviço, como também na saúde dos trabalhadores. É considerado por quem o realiza que é um serviço mal remunerado, cansativo, e nalgumas situações críticas, ineficiente.

Tratando-se reconhecidamente de serviço de vital importância para a instituição e para a realização da sua missão, a mera substituição por um modelo menos eficiente não seria sequer opção a considerar, nem aceitável face à forma como a população em geral, mas também decisores políticos, magistrados, advogados e outros intervenientes em processos crime, concebem a Polícia Judiciária e o seu funcionamento.

Para os que, de uma forma ou outra, trabalham com a lei e dela fazem o seu *modus vivendi*, a análise do ordenamento jurídico talvez seja suficiente para entender qualquer modelo de trabalho, bastando para tal a leitura da lei e da sua aplicação lógica a um modelo A ou B. Por outro lado, utilizando uma expressão coloquial, a verdade é que a realidade, como sempre, suplanta a legislação, pelo que se torna conveniente, para entender o objeto de estudo, analisar as suas diferentes perspetivas, seja pela vertente legislativa, seja pela aplicação à realidade dos seus predicados.

A definição e forma de funcionamento da Polícia Judiciária encontra-se plasmada no Decreto-Lei n.º 137/2019, de 13 de setembro (Nova estrutura Organizacional da Polícia Judiciária), onde é referido nos seus artigos 1º e 2º que a PJ é "*um corpo superior de polícia criminal*" cuja missão e atribuições passam por "*coadjuvar as autoridades judiciárias na investigação criminal que lhe esteja especificamente cometida pela Lei de Organização da Investigação Criminal (LOIC) ou que lhe seja delegada pelas autoridades judiciárias competentes*". Para o cidadão comum, a PJ é a polícia que investiga os crimes mais graves, entendimento que encontra respaldo no preâmbulo do referido DL que citamos: "*a matriz da PJ, como polícia do judiciário, assenta na sua missão primordial de coadjuvação às magistraturas, em especial à Magistratura do Ministério Público, no âmbito da investigação da criminalidade mais grave, organizada e complexa".*

Sabendo-se que o crime não conhece horas e obriga à permanência do serviço durante vinte e quatro horas por dia, o Estatuto Profissional do pessoal da Polícia Judiciária (EPPJ) define no seu artigo 33.º que "*1 - O serviço na PJ é de caráter permanente e obrigatório(…)*" e no n.º 3 do artigo 34.º que *"o serviço permanente é assegurado, fora do horário normal de trabalho, através de serviços de Piquete, nas unidades orgânicas de investigação em que se justifique, e de um sistema de turnos e de prevenção (…)".*

Definido que a PJ assegura o trabalho fora do horário normal através de serviços de Piquete e sistemas de turnos e de prevenção, obviamente que também há lugar a um horário normal, conforme previsto no n.º 1 do referido artigo 34º *"aos trabalhadores das carreiras especiais aplica-se o regime de duração do período normal de trabalho estabelecido para os trabalhadores com vínculo de emprego público",* apontando assim

para que a normalidade da prestação de trabalho tenha a duração de sete (7) horas diárias e trinta e cinco semanais (35), realizadas entre os períodos das 9h até às 12h30 e das 14h00 até às 17h30, tal como também consta no Despacho Normativo n.º 18/2002, de 5 de abril.

Assim, a estrutura do trabalho da PJ, para além do horário normal, radica no vetusto Despacho 248/MJ/96 do Gabinete do Ministro da Justiça publicado no Dr. II Série de 7/1/1997 - Regulamento geral dos serviços de Piquete e de unidades de Prevenção ou turnos de funcionários, onde é considerado que

> "*os crimes e os seus agentes não conhecem horários de trabalho ou dias de descanso, pelo que o serviço de policia criminal é, desde sempre, de carácter permanente e obrigatório, garantindo vinte e quatro horas por dia a prossecução das atribuições da polícia judiciária*. Esta característica da atividade policial determina a adoção de modalidades específicas de organização do serviço e de prestação de trabalho que obstem à duplicação de efetivos sem sujeitarem os funcionários a um regime de trabalho excessivamente penoso".

Neste Despacho governativo são mencionados no seu artigo 1.º **o serviço de Piquete**, definido como o "*sistema organizado de meios humanos e materiais que assegura, em regime de permanência, o funcionamento dos serviços operacionais e de atendimento da Polícia Judiciária*" (ou seja, funciona durante 24 horas), e no seu artigo 14º **o serviço de Prevenção**, "*aquele em que o pessoal, não estando obrigado a permanecer fisicamente nas instalações, fica permanentemente contactável e disponível para acorrer ás necessidades do serviço quando para tal seja solicitado*", este com o período de funcionamento regulado no artigo 15.º "*durante o espaço de tempo não abrangido pelo horário normal de trabalho*".

De uma forma genérica e simplificada, o Piquete é o local aonde o cidadão comum se desloca para apresentar queixas ou denúncias, ou o ponto de contacto de outros Órgãos de Polícia Criminal (OPC) para dar a notícia de crimes, e o serviço de Prevenção é aquele que se desloca aos locais onde foram praticados os ilícitos, sendo lá que realiza as primeiras diligências de investigação. Ambos, e complementarmente, asseguram o serviço contínuo e permanente da PJ e acabam por ser o que poderia ser considerado a *interface* entre a instituição e o mundo exterior.

Assegurando o serviço fora do dito horário normal (e subsistindo um horário normal), o trabalho suplementar deverá ser compensado nos termos do artigo 75.º (suplementos remuneratórios) do EPPJ, onde é referido que "*os trabalhadores das carreiras especiais têm direito a suplementos de Piquete, de prevenção ou de turnos, conforme aplicável, para compensar o trabalho prestado fora do horário normal"* remetendo para portaria própria a forma de remuneração a ser fixada pelos

responsáveis pelas pastas governamentais das finanças e da justiça. Apesar do EPPJ ter entrado em vigor em 2020 e apontar para a necessidade de redação de novo documento nos seis meses seguintes à sua publicação, a verdade é que os suplementos a que se referem este artigo continuaram a ser determinados pela desatualizada Portaria 10/2014, de 17 de janeiro, o que motivava que um Piquete de vinte e quatro (24) horas a um sábado, por exemplo, se traduzisse no valor bruto de três euros e sessenta e um cêntimos (3,61 €) por hora efetivamente trabalhada, valor insuficiente, para não dizer indigno, que foi dado a conhecer durante o ano de 2023. Somente após contestação e uma greve a todo o trabalho suplementar organizada pela Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária (Publico, 2023; RTP, 2023) é que tais valores foram atualizados pela Portaria n.º 111/2023, de 26 de abril, tendo como referência percentagens indexadas ao nível remuneratório 19 da função pública (1.543,88 €, conforme Sistema Remuneratório da Administração Pública (SRAP, 2024) ainda assim, abaixo do valor/hora do horário normal de qualquer funcionário que realize serviço de Piquete.

Pela importância que tem para o presente estudo, detalhamos esta última informação em anexo ao presente trabalho, onde chegamos à conclusão que um Piquete de vinte e quatro (24) horas realizado a um sábado **é remunerado a cento e sessenta e dois euros e onze cêntimos (162,11 €)**, o que repartindo por 24, resulta num valor/hora de **seis euros e setenta e cinco cêntimos (6,75 €)**, ou seja, **48% abaixo** do valor/hora do horário normal de um Inspetor com um ano de serviço (com vencimento no nível remuneratório 27, ou 1.969,68 €). Tais valores de pagamento por trabalho suplementar, ainda que atualizados em 2023, traduzem-se na noção que, mesmo que um Inspetor com um ano de serviço realize 3 Piquetes de vinte e quatro horas num dado mês, ou seja, trabalhe superlativamente entre cinquenta e uma (51) a setenta e duas (72) horas, consoante o dia da semana da prestação de serviço, terá apenas direito a um acréscimo remuneratório que poderá variar entre 384,43 € e 486,3 €, i.e., o equivalente a 19,5% e 24,7% do seu salário, percentagens que diminuem consoante a progressão salarial ou de categoria.

Há ainda a referir que a realização do serviço de Piquete garante o gozo de descansos e folgas que forçam a repouso mínimo de 48 horas desde o término do piquete, a que corresponderão um ou dois dias úteis, conforme os casos. Tal regime de folgas e descansos resulta do disposto no Regulamento Geral dos Serviços de Piquete e de Unidades de Prevenção ou turnos de funcionários, onde, no seu artigo 11.º é determinado que "*o pessoal que tenha integrado o Serviço de Piquete folga no primeiro dia útil imediato ao do termo da prestação daquele serviço*", gozando no seu termo o

descanso previsto nas leis gerais, desde logo, no artigo 214.º do Código de Trabalho, que garante o descanso de 11 horas entre a prestação de dois períodos de laboração.

Esta delimitação do descanso prevista no Código do Trabalho garante, na prática, um dia de descanso a quem termina o Piquete de segunda a sexta, e um dia útil de folga a gozar seguidamente. Contudo, não se traduz em qualquer dia de descanso extra quando o término do serviço ocorre a um sábado ou domingo, uma vez que já se tratam de dias consagrados ao descanso semanal. Tal facto também não concorre para a popularidade da realização do serviço de Piquete às sextas e sábados, porque terminam ao sábado e domingo, respetivamente, e apenas se traduzem no acrescento de um dia útil de folga (a gozar na segunda-feira seguinte), com a agravante de o Piquete a um sábado consumir integralmente as vinte e quatro horas já destinadas ao descanso semanal. Não obstante, os tempos de descanso pós-turno de Piquete afiguram-se adequados, e respeitadores das leis gerais.

Neste ponto, é importante mencionar, porque não consta em nenhum regulamento, que os diversos Piquetes possuem quartos onde os trabalhadores podem descansar no período noturno (caso as necessidades de serviço assim o permitam), sendo organizados turnos de vigília. Assim, face ao demonstrado, afigura-se que também será distinto o volume de serviço noturno, devendo gerar maior cansaço nos locais com maior probabilidade de ocorrências criminais, o que, por sua vez, reduzirá os tempos de descanso no período noturno. Foram essas diferenças nas necessidades de serviço que levaram à adaptação da composição dos serviços de Piquete nas diferentes unidades, e à elaboração de regulamentos próprios, conforme previa o artigo 13.º do já citado Despacho 248/MJ/96. Daí resultou um conjunto de instruções internas que, à presente data, ainda provoca dificuldades acrescidas aos trabalhadores sobre a forma de funcionamento ou qual o regulamento que se aplica aos seus colegas a prestar o mesmo serviço de Piquete, mas numa outra unidade. Na prática, e por recuarem à década de noventa do século passado, a maioria desses regulamentos não se encontram digitalizados (em suporte consultável) nem delas foi elaborado um acervo único, subsistindo sob a forma de fotocópias que poderão ser solicitadas aos serviços administrativos, o que dificulta desde logo, tanto o seu acesso, como a sua compreensão. Assim também ocorre com o Regulamento do Serviço de Piquete da Diretoria do Norte, que consta em anexo a este estudo, publicado em abril de 2005, e cuja análise nos propomos a realizar de seguida.

Assim, no artigo 4.º do regulamento de Piquete da Diretoria do Norte, dispõe-se que a sua composição compreende um (1) CIC, um (1) IC e quatro (4) Inspetores, aos quais mais tarde se juntaram dois (2) Especialistas de Polícia Científica, perfazendo um

efetivo total de oito (8) elementos. Contudo, o CIC (ao qual correspondia a categoria de inspetor antes da entrada em vigor da LOPJ, não se encontra obrigado a permanecer nas instalações do Piquete na maior parte do tempo, e nunca durante o período noturno, conforme artigo 7.º do Despacho 248/MJ/96. Pelo que se estranha a opção tomada pelo legislador ao ser determinado que o CIC pode realizar as suas funções estando ausente, ao mesmo tempo considerando que se encontra de Piquete, ou seja, afeto a um serviço essencialmente presencial. Neste ponto, importa mencionar que sendo a LOPJ que entrou em vigor em 2000 alterou as nomenclaturas da Carreira de Investigação Criminal, tendo o Inspetor, Subinspetor e Agente passado a denominar-se Coordenador de Investigação Criminal, Inspetor Chefe e Inspetor, respetivamente.

Categoria	Valor à semana	Valor aos fins de semana e feriados
Inspetor/EPC	128,14 €	162,11 €
IC	131,23 €	165,20 €
CIC	143,58 €	179,09 €

Quadro 1: Tabela de valores de suplemento de Piquete

De resto, o Piquete de Diretoria do Norte é análogo ao Piquete de Lisboa em termos do número de elementos da sua composição, sendo estes os que possuem maior efetivo a nível nacional, não se vislumbrando diferenças significativas no seu horário ou modo de funcionamento, tendo todos os regulamentos "regionais" como base o disposto no referido Despacho 248/MJ/96.

Analisado na mera perspetiva dos custos financeiros, temos que os integrantes do serviço de Piquete auferem um suplemento constante na já referida Portaria 10/2014, de 17 de janeiro, atualizada pela Portaria 111/2023, de 26 de abril, conforme a sua categoria e dia de semana da realização do serviço, tal como disposto no quadro 1.

Ora, sabendo-se a composição do mês de abril de 2024 por dias de semana (21), fins de semana e feriados (8+1), é possível estabelecer por mês os valores totais aproximados do acréscimo remuneratório dos suplementos de Piquete, multiplicando os dias pelo número de Inspetores (4), Especialistas de Polícia Científica (2), Inspetor Chefe (1) e Coordenador de Investigação Criminal (1).

Teremos assim estimado **o valor mensal de custos relativo ao suplemento de Piquete na DNORTE no valor de trinta e três mil, setecentos e sessenta e nove euros e vinte e nove cêntimos (33.769,29 €)**, conforme quadro que segue:

Valor mensal de gastos com suplementos de Piquete			
Composição do Piquete	**Dias de semana (21)**	**Fins de semana e feriados (9)**	**Total**
4 Inspetores	10.763,93 €	5.835,87 €	16.599,80 €
2 EPCs	5.381,97 €	2.917,93 €	8.299,90 €
1 IC	2.755,83 €	1.486,76 €	4.242,58 €
1 CIC	3.015,20 €	1.611,81 €	4.627,01 €
		Total:	**33.769,29 €**

Quadro 2: Tabela com valor mensal de gastos com suplementos de Piquete

Não se podendo apelidar os valores calculados de despiciendos, igualmente se constata que não refletem o esforço acrescido dos duzentos e dez (210) turnos de trabalhadores que realizam por turno mais dezassete (17) ou vinte e quatro (24) horas para além do horário normal, apesar de lhes ser concedido posteriormente, a título de gozo de descanso ou folgas, o equivalente a sete (7) ou catorze (14) horas de trabalho, dito de outra forma, um ou dois dias úteis, consoante os casos.

Se aplicada a mesma fórmula para a totalidade do ano de 2024, que se reparte por 254 dias de semana e 112 dias de fim de semana e feriados (104 + 8), teremos determinados os **custos anuais com o suplemento de Piquete na DNORTE e que são de quatrocentos e oito mil, seiscentos e nove euros e quarenta e seis cêntimos (408.609,46 €)**, conforme quadro:

Valor anual de gastos com suplementos de Piquete			
Composição do Piquete	**Dias de semana (254)**	**Fins de semana e feriados (112)**	**Total**
4 Inspetores	130.192,31 €	72.624,12 €	202.816,43 €
2 EPCs	65.096,16 €	36.312,06 €	101.408,21 €
1 IC	33.332,37 €	18.501,86 €	51.834,23 €
1 CIC	36.469,53 €	16.081,05 €	52.550,59 €
		Total:	**408.609,46 €**

Quadro 3: Tabela com valor anual de gastos com suplementos de Piquete

Não obstante as questões de caráter técnico-administrativo, afigura-se que também será de realçar no presente projeto que a imposição de um regime de trabalho concentrado de 24 horas consecutivas levanta questões quanto ao impacto fisiológico sobre o trabalhador, tendo o estudo de Williamson e Feyer (2000) considerado que a privação moderada de sono — de 17 a 19 horas acordado — causa défices cognitivos e motores semelhantes aos observados com uma concentração de álcool no sangue de 0,05%, ou o equivalente a uma taxa de alcoolemia de 0,5 g/l, sendo que após 24 horas

sem dormir tais efeitos são comparáveis a 1,0 g/l. Tais resultados foram igualmente citados pelo médico Carlos Sobral (2003) na Conferência realizada a 21 de março de 2003 denominada “O regime de trabalho na investigação criminal”, baseando-se no estudo *Fatigue, alcohol and performance impairment* (Dawson & Reid, 1997), assim demonstrando-se que a fadiga tem impactos no desempenho dos trabalhadores semelhantes aos do consumo de álcool, atingindo 1,0g/l no caso da prestação de serviço após 24 horas. Estudos em profissionais de saúde mostram que, após 17 a 24 horas sem dormir, o desempenho psicomotor equivale ao de uma pessoa com uma taxa de alcoolemia equivalente a 0,5 g/l e 1 g/l, respetivamente (Williamson & Feyer, 2000).

Afigura-se que essa degradação cognitiva aumenta o risco de erros clínicos, acidentes rodoviários e decisões erradas em contextos críticos (Lockley et al., 2007).

O trabalho contínuo por 24 horas tem sido amplamente estudado pela comunidade científica, sendo associado a efeitos adversos significativos na saúde física e mental dos trabalhadores, bem como na qualidade do desempenho profissional. Segundo Costa (2010), os turnos prolongados perturbam o ritmo circadiano, comprometendo o sono, a vigilância e o equilíbrio fisiológico. Essa disrupção está ligada a um aumento do risco de doenças cardiovasculares, distúrbios metabólicos e problemas gastrointestinais.

A privação de sono, consequência direta dos turnos de 24 horas, reduz a capacidade cognitiva, a atenção sustentada e o tempo de reação (Åkerstedt et al., 2017).

Além dos impactos imediatos, há evidências de que o trabalho prolongado e irregular pode provocar *burnout*, depressão e diminuição da satisfação laboral (Demerouti et al., 2001). Profissionais sujeitos a turnos de 24 horas, como médicos e bombeiros, apresentam maiores taxas de esgotamento e problemas de saúde mental, especialmente quando o descanso entre turnos é insuficiente (Vila et al., 2012).

A Organização Mundial da Saúde (OMS, 2019) reconhece o trabalho em horários prolongados como um fator de risco ocupacional relevante, associado ao aumento da mortalidade por acidente vascular cerebral e doenças cardíacas isquémicas. Por isso, diversos organismos internacionais recomendam limitar o trabalho contínuo a um máximo de 12 horas, com intervalos adequados de descanso e recuperação (*European Agency for Safety and Health at Work*, 2020).

Em suma, os turnos de 24 horas contínuas parecem resultar prejudiciais tanto para a saúde dos trabalhadores como para a segurança das organizações e dos utentes dos serviços. A evidência científica sustenta a necessidade urgente de rever este

modelo laboral, adotando escalas que privilegiem o descanso e a preservação do bem-estar físico e mental dos profissionais.

SUBCAPÍTULO 1.3: da necessidade de um novo modelo de turnos de Piquete

Além das motivações de ordem sanitária, outros motivos levam a entender a necessidade de um novo regime de trabalho no âmbito da realização do serviço de Piquete. Desde logo, a vontade evidenciada pelos trabalhadores da PJ, estes submetidos a um regime de trabalho mais exigente quando comparado com a restante função pública, e que os leva a idealizar alternativas ao atual funcionamento dos serviços. Tal traduziu-se, a 28 de novembro de 2022, perante propostas apresentadas pelo sindicato ASFIC/PJ aos seus associados das carreiras de investigação criminal, nas seguintes votações e resultados, expressos em percentagens:

- **64% dos votantes apoiaram a proposta de Piquetes de 12h**, contra 27% que votaram pela manutenção das atuais 24h;
- **80% concordaram que os Piquetes de 12h**, caso fossem noturnos, aos fins de semana ou em feriados, **deveriam dar sempre direito ao gozo de folga no dia útil seguinte**;
- **82 % concordaram que todo o trabalho suplementar fosse remunerado com um acréscimo de 25% por hora trabalhada** (ASFIC/PJ, 2022).

Pelo que, se dúvidas houvesse quanto à necessidade de reforma do atual modelo de Piquete e Prevenção, e qual o sentimento vivenciado pelos trabalhadores, a maioria manifestou-se a favor da mudança, pelo que a única dúvida existente só poderia residir em qual modelo a aplicar que satisfaça estas reivindicações dos trabalhadores.

Contudo, verificou-se que a manutenção dos Piquetes de 24h foi a opção escolhida por 27% dos votantes, número ainda significativo. Face ao desajuste em termos remuneratórios e de descanso já elencados, o que poderia levar a que mais de um quarto dos participantes pretendesse a manutenção do atual modelo? Ora, a resposta a esta questão talvez radique na diversidade e condições de realização dos diferentes Piquetes. Com instalações distribuídas a nível nacional por 13 das capitais de distrito administrativas, com exceção de Viana do Castelo, Bragança, Viseu, Castelo Branco, Portalegre, Santarém e Beja, a PJ responde às realidades demográficas onde se afigura mais necessária a sua atuação, correspondendo maioritariamente às aglomerações urbanas do litoral continental. É nos locais mais povoados onde há maior probabilidade de ocorrência de crimes, bem como de crimes graves e violentos, conforme resulta do Relatório Anual de Segurança Interna (RASI) de 2023 (DGPJ, 2024,

p. 37-42). Ora, sendo da competência da Polícia Judiciária a investigação da criminalidade mais grave e complexa, e sendo no Piquete que confluem as participações e queixas desses ilícitos, sendo lá o ponto de contacto com as entidades externas, indica-se a título de mero exemplo que o trabalho desenvolvido pelos trabalhadores do Piquete da Diretoria do Norte será bem mais intenso do que o Piquete do Departamento de Investigação Criminal da Guarda, tomando-se em linha de conta as 2192 participações de criminalidade violenta e grave ocorridas em 2023 no Porto contra as 101 da Guarda, conforme plasmado no RASI 2023 (DGPJ, 2024, p. 42).

Não obstante, e conforme já referido quanto aos efeitos resultantes da mera privação de sono no desempenho dos trabalhadores, existem também motivos de eficiência que devem ser considerados: afinal, se o desempenho dos trabalhadores é afetado ao longo do período do turno de trabalho de 24 horas, dever-se-á considerar a degradação da qualidade do serviço no decurso do turno. Assim, na ótica da gestão de recursos humanos, a eficiência deve ser encarada como uma forma de otimizar o emprego do quadro de pessoal de forma a satisfazer a missão da organização, reduzindo desperdícios, aumentando a produtividade e dando uso adequado ao capital humano (Ferreira, 2005). E para aumentar a produtividade, são fundamentais o refinamento dos processos e o desenvolvimento contínuo dos trabalhadores (Caleiro, 2003), além de que melhorar o bem-estar dos trabalhadores acaba por ser uma estratégia inteligente que pode levar a maiores níveis de produtividade e de satisfação no trabalho (Silva, 2011).

Uma vez que o desempenho humano é fortemente influenciado pelo ritmo circadiano e pela duração do período de vigília, conforme estudos demonstrativos, e após longos períodos de trabalho contínuo, sobretudo superiores a 12 horas, há uma degradação significativa da atenção, da memória de curto prazo e da capacidade de tomada de decisão (Costa, 2010; Lim & Dinges, 2010). Assim, os turnos de 24 horas de trabalho ininterrupto representam um risco não apenas para a saúde do trabalhador, mas também para a segurança e eficiência das tarefas desempenhadas.

No contexto dos profissionais de saúde, particularmente médicos e enfermeiros, o impacto do trabalho prolongado é amplamente documentado. Lockley et al. (2007) demonstraram que médicos internos que trabalham em turnos de 24 horas cometem 36% mais erros médicos graves do que aqueles com turnos reduzidos. De forma semelhante, estudos europeus têm mostrado que a fadiga associada a jornadas extensas está relacionada com um decréscimo de até 20–30% na velocidade de resposta cognitiva (Åkerstedt, 2003).

Além disso, a fadiga acumulada afeta o bem-estar psicológico, o equilíbrio emocional e o risco de acidentes laborais. A Organização Mundial da Saúde (OMS, 2021) reconhece o trabalho prolongado como um fator de risco ocupacional associado a doenças cardiovasculares, depressão e esgotamento profissional. O corpo humano necessita de períodos regulares de descanso para restabelecer funções cognitivas e fisiológicas, o que torna os turnos contínuos de 24 horas incompatíveis com uma produtividade sustentada e segura (Van Dongen et al., 2003).

Em Portugal, embora a legislação laboral limite o tempo máximo de trabalho diário, em setores críticos como a saúde ainda se observam turnos prolongados, muitas vezes por falta de recursos humanos. A Ordem dos Médicos (2023) tem reiterado a necessidade de eliminar estas práticas, alegando que “trabalhar 24 horas seguidas é extremamente penoso e coloca em risco a segurança dos doentes e dos próprios profissionais” (RTP, 2023).

Em síntese, a evidência científica é consistente em demonstrar que o trabalho contínuo de 24 horas provoca um decréscimo substancial de eficiência, aumenta o risco de erro e compromete a segurança operacional. Reformas organizacionais devem promover modelos de trabalho que respeitem os limites fisiológicos e previnam os malefícios que afetam a saúde ocupacional.

SUBCAPÍTULO 1.4: Objetivos do projeto

A evolução social e tecnológica ocorrida no país ao longo das duas últimas décadas levou a sucessivas alterações da legislação vigente em várias áreas, incluindo as referentes às relações laborais.

Como exemplos desta evolução no contexto laboral, refira-se que a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código de Trabalho e que já vai na sua 24ª versão, por sua vez revogou a Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que previa no seu artigo 20.º a revisão do Código de Trabalho decorridos que fossem quatro (4) anos após a sua publicação. Também a Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei geral do Trabalho em Funções Públicas), vai na sua 20ª versão, e por sua vez revogou a Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro (Regime e regulamento do Contrato de Trabalho em Funções Públicas).

Tais processos de revisão e de entrada em vigor de novos diplomas indiciam uma necessidade de correção de eventuais desajustes da realidade em relação ao normativo, de adaptação aos novos fenómenos sociais e de harmonização com diplomas da União Europeia como é o caso da Diretiva 2003/88/CE do Parlamento

Europeu e do Conselho de 4 de novembro de 2003, que aqui se refere dada a sua importância na contextualização do presente estudo.

Também os *inputs* de outras áreas científicas, desde as exatas às sociais, têm influenciado a legislação produzida e têm obrigado os gestores das organizações a uma atualização constante da sua base jurídica, sendo esta, seguramente, uma das forças mais limitadoras da sua atividade. Não se vislumbram grandes diferenças entre a gestão da coisa pública e do setor privado, sendo, quiçá, manifesto que os serviços do Estado têm uma obrigação acrescida de conhecimento, domínio e cumprimento do quadro normativo emanado dos órgãos legislativos. Sob a capa de uma nova modalidade de gestão, a administração pública acaba por deter um conjunto de conhecimentos e de estratégias em ação para prover ao bem comum, nas suas múltiplas dimensões (Salm e Menegasso, 2009). Neste aspeto difere do setor privado porque se move pelo interesse público (bem comum), mas responde da mesma forma perante as necessidades e imperativos que tal interesse suscita, fazendo, também, uso da organização burocrática, além de outras formas organizacionais, para a produção dos serviços públicos, respeitando critérios de eficiência administrativa (Salm e Menegasso, 2009).

Parece, assim, que o desígnio da eficiência máxima é partilhado não só pela atividade do setor privado como também pela administração pública, estando ambos sujeitos às mesmas forças que os condicionam e impelem nesse sentido. As instituições públicas atuam geralmente em regime de monopólio, mas, sujeitas ao controlo do poder político, estão particularmente vinculadas a uma responsabilidade relacionada com o interesse público (Rio, 2011). O dirigente de um serviço público não deixa de ser um gestor à frente de uma organização, onde se aplicam (ou deviam aplicar-se) os mesmos princípios e conceitos de gestão de qualquer atividade.

> *"Mas, afinal, como gerir uma organização? A gestão exige conhecimento. Apesar de gerir ser considerado por alguns como uma arte, a verdade é que os conhecimentos necessários para gerir uma empresa moderna são suportados pela ciência. A complexidade da tarefa da gestão surge porque a gestão é uma ciência social, envolve comportamentos humanos e é multidisciplinar. Ou seja, o gestor precisa de ter conhecimentos em diferentes áreas (…). A questão de fundo é que os executivos que gerem sem terem os conhecimentos (da ciência inerente à gestão) apenas podem confiar na sua intuição, na sorte, no seu bom senso, e nas receitas que resultaram no passado ou para outras empresas. Executivos mal preparados são 'meio caminho andado' para o insucesso da empresa."* (Ferreira et al., 2010, p. 6)"

É, então, na persecução da eficiência que se deve pautar a ação dos gestores/administradores, em respeito pela legislação vigente, mas também em consonância com os conhecimentos científicos que a possam servir, sem esquecer o entorno social envolvente. Nesse sentido, conforme já referido, se ao gestor público

compete prover o bem comum, dificilmente o poderia fazer contrapondo com medidas que desviassem o foco da missão dos seus funcionários. E é precisamente neste ponto que a eficiência de uma qualquer organização aparenta estar diretamente relacionada com a melhoria das condições de trabalho dos seus funcionários, uma vez que o bem-estar dos trabalhadores influencia positivamente a sua produtividade e o compromisso com a instituição onde se inserem (Diener e Seligman, 2004).

Adotar modelos de gestão adequados aos interesses do pessoal, valorizar o seu trabalho e o reconhecer as suas qualidades promove a cultura de bem-estar e incute no trabalhador um sentimento de pertença ao coletivo e à própria instituição, identificando-se de uma forma mais consistente com a natureza, missão e objetivos (Dejours, 2004), tudo isto revertendo em prol da eficácia da organização.

A evolução social, refletida na vertente laboral e legislação que a enquadra, deve ser discernida como um movimento contínuo de mudança que nos parece cada vez mais acelerado. Mas não nos enganemos, a mudança não constitui um conceito desconhecido para o gestor eficiente (e menos para o eficiente gestor de recursos humanos) uma vez que este antecipa os movimentos do mundo que o rodeia, faz a sua leitura dos factos, e recentra a sua ação conscientemente, reconhecendo que há mais vasto mundo do que aquele encerrado na sua mente.

"Mas, é preciso repetir, nenhuma organização, nenhuma empresa, nenhum sistema funciona por si mesmo, automaticamente, por meio de uma lógica interna qualquer. Para funcionar, todo sistema tem necessidade não somente da obediência dos homens e das mulheres, mas do zelo destes, isto é, da sua inteligência. A evolução contemporânea da organização do trabalho não é uma fatalidade. Ela releva da vontade - e do zelo - dos homens e das mulheres que a fazem funcionar" (Dejours, 2024)

Neste sentido, o tema do presente estudo visa dar um contributo para a evolução do modelo de trabalho vigente na vertente que mais parece afetar o bem-estar do pessoal de investigação criminal da Polícia Judiciária – o serviço de Piquete de 24 horas – e substituí-lo por outro mais adequado, sem que com isso se comprometa a sua eficiência ou eficácia.

SUBCAPÍTULO 1.5: Estrutura do projeto

Uma vez que este estudo assenta na vertente da gestão mais eficiente de recursos humanos e, mais concretamente, na aplicação de um sistema de turnos de doze (12) horas contra as atuais vinte e quatro (24), considerou-se relevante analisar outros estudos e documentos que se debruçaram sobre a modalidade de trabalho por turnos e, mais particularmente, sobre os impactos para a saúde e vida familiar dos trabalhadores, a fim de serem consideradas as soluções mais adequadas para mitigar eventuais malefícios. Contudo, a maior ênfase do estudo teórico focou-se, como seria previsível, ao nível da sustentação jurídica, dada a condição prévia de adequação do modelo a implementar aos princípios juslaborais instituídos de proteção dos trabalhadores, mormente os previstos na LTFP na modalidade de horário de trabalho por turnos.

Analisado o contexto onde se insere a Polícia Judiciária, o serviço de Piquete e as pretensões dos trabalhadores, procurou-se descrever o atual modelo de funcionamento do Piquete da Polícia Judiciária, atento à sua diversidade consoante a unidade territorial onde é realizado, tal como preconizado no n.º 1 do artigo 13.º do Despacho 248/MJ/96, de 7/1/1997. Perante a pluralidade de formatos, focamo-nos no concreto estudo da eficiência do Serviço de Piquete que serve o maior departamento da Polícia Judiciária - a Diretoria do Norte (DNORTE), sediada na cidade do Porto – tendo-se recolhido importantes contributos de trabalhadores de diversas categorias profissionais, com elevado conhecimento da problemática e experiência de função, que nos auxiliaram na construção do modelo apresentado.

No sentido de contribuir para a melhoria das condições de trabalho e das relações laborais, o presente estudo visa, por um lado, criar um modelo de Piquete alternativo sem comprometer a eficácia do que atualmente vigora e, por outro lado, apresentar um regulamento “chave na mão”, delineado para uma implementação como um projeto-piloto, caso se pretenda tentar solucionar os problemas que os atuais regulamentos promovem.

No presente estudo começamos por apresentar um enquadramento do contexto atual de funcionamento e regulamentação da Polícia Judiciária, e a forma como o trabalho da PJ interage com o mundo exterior, para de seguida nos focarmos no caso concreto do serviço de Piquete da DNORTE, dos trabalhadores que o compõem e na sistematização das opiniões recolhidas em questionários/entrevistas, o que nos assistiu

na delineação de um novo modelo para o Piquete baseado no trabalho em turnos de doze horas.

A análise da legislação vigente revelou-se de grande relevância metodológica, uma vez que permitiu avaliar não só as limitações que teriam de ser consideradas por um qualquer novo modelo de Piquete, mas também convergir no sentido das especiais garantias e direitos consagrados na legislação juslaboral relativamente ao trabalho por turnos, uma vez que esta modalidade exige uma atenção redobrada face aos eventuais riscos que a mesma pode acarretar para a saúde, vida familiar e social dos trabalhadores. Os eventuais efeitos perniciosos também foram analisados, ainda que de forma mais sumária, bem como as medidas que podem ser implementadas para mitigar os impactos negativos.

Com base em casos estudados e na legislação em vigor, procurou-se construir um modelo de Piquete assente em turnos de 12 horas, adaptando o regulamento às disposições legais em vigor, aos caminhos apontados pelos trabalhadores, e às necessidades de serviço, numa secção especificamente dedicada às competências exigidas. Foi então redigido uma proposta de regulamento de Piquete por turnos na Diretoria do Norte da Polícia Judiciária, para eventual implementação como um projeto-piloto, tendo sido concebidos esquemas rotativos de turnos, fixados tempos de trabalho, considerada a interação com os demais serviços da PJ e delineado como se deveria processar o recrutamento e seleção de trabalhadores para este serviço.

Posteriormente, projetou-se a aplicação do modelo proposto num mês aleatório, e posteriormente na totalidade do ano de 2024, e estimaram-se os ganhos de eficiência resultantes da diminuição dos encargos financeiros bem como as vantagens e consequências provocadas nos restantes serviços.

Concluiu-se com as últimas considerações sobre o trajeto percorrido, e foi validada a solução encontrada, esta, obviamente, sempre merecedora de crítica e aperfeiçoamento.

O projeto apresentado pretendeu responder a um exigente desafio: será possível elaborar um regulamento de Piquete da Polícia Judiciária que seja simultaneamente eficiente, respeitador dos princípios da legislação laboral em vigor e garantidor das necessidades do serviço?

A resposta deste estudo é um sonoro “sim, é possível”, uma vez que a proposta apresentada para o serviço de Piquete da Diretoria do Norte da PJ não só respeita as condicionantes impostas pela legislação laboral como vai de encontro ao manifestado pela maioria dos trabalhadores, amplia o reforço operacional a situações que exijam

intervenção imediata e simultaneamente traduz-se numa redução dos encargos financeiros.

CAPÍTULO 2: REVISÃO DE LITERATURA

SUBCAPÍTULO 2.1: Efeitos conhecidos dos turnos de 24 e 12 horas

Considerados os regulamentos do atual modelo de Piquete, importa acrescentar umas breves considerações sobre os impactos do trabalho noturno e por turnos nos trabalhadores, neles se incluindo, obviamente, os que prestam funções na Polícia Judiciária. Relativamente ao conceito de trabalho por turnos, pode ser definido como um tipo de organização do trabalho que assegura a continuidade da produção, seja ela de bens ou serviços, devido à presença de equipas que exercem funções no mesmo local de trabalho em todos os períodos do dia ou da noite (Silva, J., 2012).

O trabalho por turnos é uma modalidade bem conhecida das polícias devido às exigências da missão do trabalho policial, e tem sido amplamente estudado pelos impactos físicos significativos na saúde física e mental dos trabalhadores. A prevalência de distúrbios de sono é um fator de risco conhecido e tem implicações diretas noutros problemas de saúde, incluindo doenças cardiovasculares, diabetes tipo 2, depressão e ansiedade (Gerber et al., 2010). Estes fatores de risco para a saúde física e mental também poderão afetar negativamente a produtividade dos trabalhadores, sendo que a fadiga acumulada resulta em maior propensão para erros e acidentes, maior predisposição para doenças cardiovasculares e até para distúrbios metabólicos (Almeida, 2014). Sobretudo o trabalho noturno tem um impacto negativo significativo, sendo que num estudo realizado por Waggoner et al. (2012) foi concluído que a privação de sono e a desregulação dos ritmos circadianos associada ao trabalho em turnos noturnos resulta numa série de problemas de desempenho, entre eles, a redução da atenção, a diminuição da capacidade de tomada de decisão e o aumento do tempo de reação. Assim, é recomendado que os horários de trabalho devam ser estruturados de forma a garantir períodos de descanso adequados, e reduzir-se a rotação dos turnos, bem como limitarem-se os turnos noturnos consecutivos (Silva, J., 2012).

Já Vila, Morrison e Kenney (2002) sugerem que, para melhorar a saúde e segurança dos polícias sujeitos a horários por turnos, devem-se realizar rotações lentas de turnos, as escalas de serviço devem ser previsíveis, devem ser definidos períodos adequados de descanso e deve ser facultado suporte psicológico e educacional, neste

caso, para efeitos de gestão de stress e aplicação de estratégias de sono (Vila et. Al, 2002).

A seleção do pessoal para um regime de turnos também parece ter grande influência no seu desempenho, com base nas suas diferenças individuais relativamente aos períodos de sono nas 24 horas. Isto porque vários estudos cronobiológicos apontam para que a população humana encontre-se dividida em três grupos: um deles é composto por indivíduos cuja biologia os leva a deitarem-se cedo e a levantarem-se cedo, denominados matutinos, que representam 10 a 12% da população; outro grupo denominado de vespertinos, constituídos por indivíduos que se deitam tarde e levantam-se mais tarde, constituindo cerca de 8 a 10% da população; e o grupo restante de indiferentes, que não têm preferência de horário para dormir ou acordar e que são os mais tolerantes à privação de sono (Horne e Östberg,1976). Pelo que dever-se-ia considerar que 18 a 22% da população não seguem os mesmos padrões de sono da maioria e que, eventualmente e se possível, deveriam ser os próprios a determinar a sua aptidão para a realização de trabalho por turnos ou noturno, uma vez que a seleção voluntária do modelo de trabalho permite a redução do desajuste circadiano e a redução dos problemas de sono, fadiga e distúrbios de saúde (Vetter, Fischer, Matera, & Roenneberg, 2015).

Acresce que, um ambiente de trabalho confortável, com medidas de segurança rigorosas, e a possibilidade de flexibilidade nos horários para atender necessidades individuais dos trabalhadores, parece ajudar a reduzir os efeitos negativos dos turnos (Almeida, 2014).

Num dos esforços para sistematizar medidas que poderiam ser implementadas por empregadores, o Health and Safety Executive, entidade reguladora para a saúde e segurança no local do trabalho do governo britânico, redigiu um manual de procedimentos denominado HSG256, onde são tecidas considerações sobre os riscos do trabalho por turnos e recomendações para se obterem os benefícios da uma gestão mais eficiente, nele se destacando medidas para reduzir o impacto do trabalho por turnos. Dentre as várias medidas elencadas, destacamos o envolvimento dos trabalhadores na discussão dos seus horários laborais, se possível; o planeamento de uma carga de trabalho adequada em relação à duração do turno; o evitar de turnos noturnos permanentes e a seleção dos trabalhadores mais aptos para trabalhar nesse regime; o assegurar entre turnos de um tempo de descanso adequado, no mínimo de onze horas, e o assegurar que a duração do turno não ultrapasse as doze horas, reduzindo-a no caso de a atividade laboral se revelar monótona ou exigir elevada concentração. Foi ainda mencionado que, apesar de se ter considerado que os turnos

de oito horas eram os mais adequados para o trabalho sustentável e consistente, foram melhor avaliados os turnos de doze horas, uma vez que, na generalidade, não foram encontradas diferenças significativas entre estas duas formas de trabalho ao nível dos impactos negativos produzidos. Contudo, verificou-se que turnos de doze horas aparentavam ser mais populares entre os trabalhadores porque garantiam mais dias livres por semana, e eram mais vantajosos ao nível da (não) desregulação do sono, bem como da saúde e do bem-estar geral dos trabalhadores (HSE, 2006).

A gestão do trabalho por turnos continua a ser uma temática central na organização de serviços que exigem funcionamento contínuo, como a saúde, a segurança pública e indústrias críticas. De acordo com a Health and Safety Executive (HSE, 2006), o planeamento adequado dos turnos constitui uma medida fundamental para a prevenção da fadiga, a promoção da segurança e a manutenção da eficiência operacional. O documento destaca que uma abordagem estruturada à gestão dos horários pode reduzir significativamente os riscos físicos e psicológicos associados ao trabalho noturno ou prolongado.

Entre os modelos de organização do tempo de trabalho, os turnos de 12 horas têm sido cada vez mais adotados em contextos operacionais de elevada exigência. Ainda segundo a HSE (2006), quando corretamente desenhados e acompanhados por políticas de monitorização da fadiga, pausas regulares e formação adequada, estes turnos podem trazer benefícios significativos. Um dos principais aspetos positivos é a melhoria da conciliação entre vida profissional e pessoal, uma vez que o regime de 12 horas proporciona um número superior de dias de descanso consecutivos. Este fator tende a aumentar a satisfação profissional e reduzir o absentismo, fortalecendo o equilíbrio psicossocial dos trabalhadores (HSE, 2006).

Além disso, os turnos de 12 horas podem contribuir para melhorar a continuidade operacional, reduzindo o número de transições entre equipas e, consequentemente, o risco de falhas de comunicação ou perda de informação entre turnos (HSE, 2006; Folkard & Tucker, 2003). A menor frequência de mudanças no quadro de pessoal durante o dia favorece a consistência nas tarefas e a estabilidade das equipas, o que se traduz em ganhos de produtividade e segurança. Para funções que exigem elevado nível de concentração e responsabilidade — como nas áreas de saúde, segurança e investigação criminal — esta continuidade pode ser particularmente vantajosa.

A literatura também aponta para a perceção de maior autonomia e controlo sobre o horário por parte dos trabalhadores, o que reforça a motivação e o compromisso organizacional (Costa, 2010). Contudo, a adoção de turnos prolongados requer medidas preventivas que garantam períodos adequados de descanso e estratégias de mitigação

da fadiga acumulada. Conforme enfatiza a Health and Safety Executive (2006), a eficácia deste modelo depende da implementação de políticas de gestão que combinem flexibilidade organizacional com proteção da saúde ocupacional, assegurando que os benefícios do regime superam os potenciais riscos físicos e cognitivos.

Em síntese, embora os turnos de 12 horas possam suscitar preocupações quanto à fadiga e ao desempenho em tarefas de longa duração, quando devidamente geridos representam uma alternativa eficiente que concilia as necessidades operacionais das organizações com o bem-estar dos seus trabalhadores. Assim, a literatura consultada (HSE, 2006; Folkard & Tucker, 2003; Costa, 2010) sustenta que a adoção deste modelo deve ser acompanhada por uma cultura organizacional atenta à segurança, à ergonomia e à valorização do capital humano.

Os efeitos negativos associados aos turnos são amplamente reconhecidos, o que levou à criação, em diferentes sistemas legais, de disposições que salvaguardam condições essenciais, como os tempos obrigatórios de descanso. Contudo, medidas adicionais podem ser adotadas para além do plano jurídico. Se devidamente consideradas por gestores, diretores e decisores políticos, essas medidas podem contribuir significativamente para reduzir os impactos negativos associados ao trabalho por turnos.

Promover a melhoria das condições de trabalho é uma obrigação da administração pública, que desempenha um papel crucial na implementação de políticas que visam alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), definidos pela Agenda 2030 das Nações Unidas. O World Public Sector Report 2023 (WPSR 2023), publicado pelo Departamento de Assuntos Económicos e Sociais das Nações Unidas (UNDESA), destaca que, para uma integração eficaz dos ODS nas políticas e práticas administrativas, são essenciais a transparência, a responsabilidade e a utilização eficiente e equitativa dos recursos públicos (UNDESA, 2023).

Da mesma forma, a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), no relatório Government at a Glance 2023, sublinha que a eficiência administrativa é um dos indicadores mais relevantes para avaliar o desempenho governamental. Este indicador analisa a forma como os governos utilizam os seus recursos financeiros na prestação de serviços públicos, sendo considerado fundamental para garantir que os Estados consigam oferecer melhores serviços com menor consumo de recursos, especialmente em contextos de restrições orçamentais. Além disso, a qualidade dos serviços públicos prestados reflete-se diretamente na perceção de bem-estar dos cidadãos e na sua confiança nas instituições (OCDE, 2023).

Em síntese, a promoção de condições laborais adequadas e a adoção de práticas administrativas eficientes são componentes interligadas de uma administração pública moderna e sustentável, essencial para o cumprimento dos ODS e para a promoção do bem-estar coletivo.

SUBCAPÍTULO 2.2: Caraterização do modelo em vigor na ótica da eficiência

O conceito de eficiência é alvo de grande debate em diversas áreas como a economia ou administração, e, de certa forma, traduz-se na ideia de atingir o máximo com o mínimo possível. Segundo Manuel Ferreira, no sentido de que é fator essencial para a competitividade empresarial, a eficiência "implica a capacidade de uma organização para alcançar os seus objetivos com a melhor utilização possível dos recursos disponíveis" (Ferreira, 2005, p. 27).

Dos elementos recolhidos no presente estudo, é facilmente constatável que, para a maioria dos funcionários da Polícia Judiciária que realizam serviço de Piquete de vinte e quatro horas, este promove diversos problemas que têm reflexo na produtividade e saúde dos trabalhadores e, concomitantemente, no seu bem-estar. Os problemas elencados pelos participantes nas entrevistas não são desconformes com o que é encontrado na mais diversa literatura, sendo amiúde referido que os trabalhadores por turnos, especialmente os que realizam turnos noturnos, podem desregular o ritmo circadiano natural, levando a distúrbios do sono, sofrendo frequentemente de insónia e sonolência, entre outros efeitos adversos, e que a falta de sono adequado pode comprometer a capacidade cognitiva, a atenção e a tomada de decisões (Silva, 2012).

Os ritmos circadianos são padrões biológicos naturais que se repetem aproximadamente a cada 24 horas, regulando diversos processos fisiológicos e comportamentais no organismo (Ashcroft, 2006).

Na ausência de métricas concretas para aferir da eficiência do modelo atual de Piquete, poderemos considerar como *Key Performance Indicators* (KPI) o grau de satisfação dos trabalhadores ou o seu nível de engajamento com esta componente do seu trabalho, chegando sempre à conclusão, por via dos dados empíricos recolhidos, que o Piquete de vinte e quatro horas atinge baixa pontuação nestes indicadores, conforme também parece resultar de votações realizadas pelos trabalhadores, que rejeitaram o modelo de trabalho em vigor.

Aliás, parece evidente os trabalhadores estão tão descontentes com a realização de serviço de Piquete durante vinte e quatro horas que manifestaram pretender a

mudança para turno de doze horas, mesmo desconhecendo as implicações subsequentes.

Tal é demonstrativo que a manutenção do atual modelo de Piquete não contribui para o bem-estar dos trabalhadores alocados a tal serviço, pelo que devermos considerar, por todo o referido anteriormente, que o turno de vinte e quatro horas não é entendido pelo pessoal que o compõe como a forma mais eficiente de garantir a missão da Polícia Judiciária e de acautelar a saúde e produtividade dos seus funcionários.

Também se questiona, no atual modelo, a opção de ter um Coordenador de Investigação Criminal de Piquete, não em permanência nas instalações como os demais elementos, mas antes beneficiando da prerrogativa do artigo 7.º do Despacho 248/MJ/96, de 7/1/1997, paradoxalmente intitulado "Permanência do Inspetor" (Coordenador de Investigação Criminal, na nova nomenclatura), onde ficou estabelecido que realizará a maior parte do turno de Piquete ausentado das instalações onde o mesmo se pratica, garantindo o n.º 4 do mesmo artigo que "*Nos períodos em que não permaneça nas instalações, o inspetor de Piquete deverá manter-se contatável, de modo a garantir a sua imediata comparência logo que necessária*". Tal não poderá deixar de se considerar incongruente com as características deste serviço, e com o disposto no n.º 3 do artigo 6.º e n.º 1 do artigo 8.º do mesmo diploma legal, onde se reforça a necessidade da presença física nas instalações, estando expressamente mencionado "*O pessoal que termine o período de Serviço de Piquete não pode abandonar o serviço sem que se apresente aquele que o deva substituir*" e o "*O pessoal que inicie o Serviço de Piquete não pode ausentar-se das instalações, salvo no exercício de funções próprias do Serviço ou por outros motivos de caráter urgente (…)*". Desconhecendo-se a génese e motivação para tal benesse que foi então concedida, interrogamo-nos sobre a necessidade da inclusão de um CIC num serviço eminentemente presencial, quando na verdade o regime de trabalho que lhe seria mais aplicável seria a do serviço de Prevenção, este definido no artigo 14.º do ante referido despacho como "*aquele em que o pessoal, não estando obrigado a permanecer fisicamente nas instalações, fica permanente contatável e disponível para acorrer às necessidades do serviço quando para tal seja solicitado*". A opção seguida de incorporar o CIC no efetivo do serviço de Piquete tem um impacto substancial nos custos do serviço, visto que se trata do elemento que aufere o valor de suplemento mais elevado (cfr. quadros 1,2 e 3) e que impacta, só na Diretoria do Norte, em 12,9% dos montantes anuais do serviço de Piquete (apesar de não estar presente, e portanto, não terá intervenção direta na maior parte do serviço realizado). Ora, a simples alteração do regime de prestação de serviço do CIC levaria à redução desses custos, uma vez que

sendo escalado em regime de Prevenção ao invés de Piquete, traduzir-se numa redução para 40% dos custos atuais, uma vez que o suplemente de Prevenção corresponde a essa percentagem do suplemento de Piquete, conforme estabelecido no n.º 2 da Portaria n.º 10/2014 de 17 de janeiro. Tal não resultaria em qualquer modificação prática ao modo de funcionamento do serviço, e não se vislumbra qualquer perturbação na sua eficácia sendo que, por outro lado, tal mudança teria de ser acompanhada pela atribuição do direito a folgas e descansos inerentes ao serviço de Prevenção, algo que não é garantido aos Coordenadores de Investigação Criminal pelo atual regulamento de Piquete.

Por fim, faz-se menção a que a substituição de elementos de Piquete em falta ou impedidos faz-se mediante uma escala de reserva elaborada pelos serviços administrativos, constituindo esta, a nosso ver, uma espécie de Prevenção não remunerada, visto que os feriados e fins de semana são considerados dias de descanso e portanto, não podem estar condicionados por uma eventual necessidade de prestação de serviço, sem que tal disponibilidade (forçada) conceda o direito a qualquer tipo de compensação.

Todas estas considerações levantam dúvidas não só quanto à eficiência como à própria sustentabilidade do regulamento de Piquete no tocante à sua adequabilidade às leis gerais, afigurando-se ser possível a sua otimização nesses aspetos, bem como nos custos que o mesmo comporta, e ao mesmo tempo, otimizar a prestação de serviço do "capital humano" que constitui o quadro de trabalhadores da Polícia Judiciária.

Nesse sentido, e conforme já mencionado, aqueles que realizam o serviço de Piquete já se pronunciaram em votação a nível nacional (ASFIC/PJ, 2022): a maioria considera que a reformulação do serviço de Piquete, reduzindo-o de turnos de 24 horas para 12 horas, será a melhor forma de organização do trabalho e de obstar à maioria dos problemas que o atual modelo provoca, entendimento corroborado pelos entrevistados realizadas no presente estudo. Ainda na mesma votação, foi ainda considerado pela maioria que o acréscimo remuneratório de 25% sobre o vencimento base constituiria um valor aceitável para a retribuição dessa modalidade de trabalho suplementar e dos ónus inerentes. Será sobre um modelo baseado nesses entendimentos coletivos que este estudo doravante se irá basear, de forma a demonstrar as suas vantagens e fundamentos.

SUBCAPÍTULO 2.3: Justificação para um novo modelo – a Lei

O presente estudo assenta, sobretudo, na caraterização do atual modelo do serviço de Piquete na Diretoria do Norte da Polícia Judiciária e na elaboração de um regulamento em conformidade com os princípios orientadores das leis gerais de trabalho, que, no fundo, devem enquadrar todas as modalidades de trabalho possíveis, inclusive, as aplicáveis à PJ. Conforme disposto no n.º1 do artigo 3º do Estatuto Profissional do pessoal da Polícia Judiciária (EPPJ), "*o mapa único de pessoal da PJ é composto por trabalhadores integrados nas carreiras especiais da PJ (…)*" e no seu n.º 2 que a PJ "*constitui um corpo superior de polícia (...) que integra os trabalhadores cujas funções se desenvolvem no âmbito das seguintes carreiras especiais: a) Carreira de investigação criminal; b) Carreira de especialista de polícia científica*". O regime aplicável a estes trabalhadores remete para o regime geral, tal como se transcreve:

> "Artigo 4.º Regime aplicável
>
> 1 - É aplicável aos trabalhadores das carreiras especiais o regime em vigor para os trabalhadores em funções públicas, com vínculo de nomeação, **em tudo o que não se encontre especialmente regulado no presente decreto-lei e respetiva regulamentação**.
>
> 2 - É aplicável aos trabalhadores das carreiras gerais o regime geral em vigor para os trabalhadores em funções públicas, sem prejuízo das especificidades consagradas no presente decreto-lei.
>
> 3 - **Para efeitos dos números anteriores, é aplicável o disposto, designadamente:**
>
> **a) Na LTFP;**
>
> b) **No Código do Trabalho**, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, e respetiva legislação complementar (…)"

Contudo, tal remissão para a LTFP e suas garantias é contrariada pelo disposto no artigo n.º 2 desse mesmo diploma legal, tal como se transcreve:

> "Artigo 2.º
>
> Exclusão do âmbito de aplicação
>
> (…) 2 - A presente lei **não é aplicável** (…) **ao pessoal da carreira de investigação criminal, da carreira de segurança a e ao pessoal com funções de inspeção judiciária e de recolha de prova da Polícia Judiciária** (…), cujos regimes constam de lei especial, sem prejuízo do disposto nas alíneas a) e e) do n.º 1 do artigo 8.º e do respeito pelos seguintes princípios aplicáveis ao vínculo de emprego público:
>
> a) Continuidade do exercício de funções públicas, previsto no artigo 11.º;

b) Garantias de imparcialidade, previsto nos artigos 19.º a 24.º;
c) Planeamento e gestão de recursos humanos, previsto nos artigos 28.º a 31.º, salvo no que respeita ao plano anual de recrutamento;
d) Procedimento concursal, previsto no artigo 33.º;
e) Organização das carreiras, previsto no n.º 1 do artigo 79.º, nos artigos 80.º, 84.º e 85.º e no n.º 1 do artigo 87.º;
f) Princípios gerais em matéria de remunerações, previstos nos artigos 145.º a 147.º, nos n.ºs 1 e 2 do artigo 149.º, no n.º 1 do artigo 150.º, e nos artigos 154.º, 159.º e 169.º a 175.º".

Assim, constata-se que quaisquer normas a aplicar aos trabalhadores das carreiras especiais da PJ devem submeter-se à LTFP no tocante apenas aos artigos e princípios enumerados neste artigo, e ao Código do Trabalho, mas excetuando toda a matéria que não se encontre especialmente regulada na lei especial que é o EPPJ, como é o caso dos serviços de Piquete, Prevenção e Turnos, conforme disposto no artigo 34º, que, dada a sua relevância, igualmente se transcreve:

"Artigo 34.º Regimes e horários de trabalho
1 - **Aos trabalhadores das carreiras especiais aplica-se o regime de duração do período normal de trabalho estabelecido para os trabalhadores com vínculo de emprego público**, na modalidade de nomeação, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
2 - O serviço prestado pelos trabalhadores das carreiras especiais é de caráter permanente, **o que determina a obrigatoriedade da sua prestação durante o dia ou noite, incluindo os dias de descanso semanal, complementar e feriados**.
3 - **O serviço permanente é assegurado, fora do horário normal de trabalho**, **através de serviços de Piquete**, nas unidades orgânicas de investigação em que se justifique, **e de um sistema de turnos e de prevenção**, cuja organização e funcionamento consta de regulamento submetido pelo diretor nacional da PJ a homologação do membro do Governo responsável pela área da justiça.
4 - Compete ao dirigente máximo fixar o número de serviços de Piquete e de prevenção, assim como o número de trabalhadores e a respetiva rotatividade."

Contudo, apesar do disposto no n.º1 do artigo 104º do EPPJ (legislação e regulamentação complementar) apontar para a data limite de 1 de julho de 2020 a publicação deste e de outros regulamentos ("*Salvo disposição legal em contrário, a legislação e regulamentação previstas no presente decreto-lei devem ser aprovadas no prazo de 180 dias a contar da data da sua entrada em vigor*"), a verdade é que nenhum outro diploma foi aprovado, mantendo-se, assim, em vigor, o regulamento aprovado em 1997 constante no Despacho 248/MJ/96, de 7/1/1997. Neste despacho regulamentar é definido o que é o Piquete e a sua organização (artigo 1º), a sua competência (artigo 2º)

e é estabelecido o seu horário como sendo entre as 8h30 e as 8h30 do dia seguinte, (n.º 1 e 2 do artigo 6º), sendo que "*o pessoal que termine o período de Serviço de Piquete não pode abandonar o serviço sem que se apresente aquele que o deva substituir*" (n.º 3 do mesmo artigo).

Ora, tais definições apontam para que o Piquete da PJ se assuma como uma modalidade de trabalho por turnos, na aceção do artigo 115º da LTFP, que considera no seu n.º 1 que o trabalho por turnos é "*qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo* (…)". Corrobora tal entendimento o n.º 2 do mesmo artigo onde é referido que "*devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento do órgão ou serviço ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho*", assim encaixando esta conceção naquilo que é a exigência do serviço obrigatório e permanente da Polícia Judiciária. Transcreve-se este artigo da LTFP dada a importância das definições lá constantes para o presente projeto, bem como as garantias de descanso concedidas aos trabalhadores:

"Artigo 115.º

Trabalho por turnos

1 - **Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas**.

2 - Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento do órgão ou serviço ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.

3 - A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

4 - A prestação de trabalho por turnos deve obedecer às seguintes regras:

a) **Os turnos são rotativos**, estando o respetivo pessoal sujeito à sua variação regular;

b) Nos serviços de funcionamento permanente não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho;

c) **As interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo**;

d) **As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a 30 minutos, consideram-se incluídas no período de trabalho**;

e) **O dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas**;

f) A mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso."

Ainda na LTFP, e com relevância para o presente estudo, menciona-se que o regime de turnos é considerado permanente, "*quando realizado em todos os dias da semana*" (al. a) do n.º1 do artigo 116.º, sendo que no n.º 2 é referido que " *o regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando prestado em apenas dois períodos*". Ora, aqui a interpretação teleológica deste artigo aponta para que o regime de turnos seja considerado total caso estes se estendam durante a maioria das vinte e quatro horas do dia, incluindo períodos noturnos, não fazendo sentido que três turnos de quatro horas praticados ao longo de doze horas diurnas seja considerado um regime de turnos total, e que um regime de dois turnos de doze horas praticado sobre a totalidade do dia seja considerado parcial. A importância de tal definição na remuneração dos trabalhadores resulta do disposto no artigo 161.º, que se transcreve:

> "Artigo 161.º
> Suplemento remuneratório de turno
> 1 - Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número de turnos adotado, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento dos serviços.
> 2 - O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base, varia entre:
> a) 25 /prct. a 22 /prct., quando o regime de turnos for permanente, total ou parcial (…)"

A aferição do acréscimo de 25% à remuneração base para um regime de turnos permanente e total encontra-se alinhada com o disposto no artigo 160.º da LTFP, onde se dispõe que "*o trabalho noturno deve ser remunerado com um acréscimo de 25 /prct. relativamente à remuneração do trabalho equivalente prestado durante o dia*", tal como também ditado pelo n.º 1 do artigo 266.º do Código de Trabalho: "*O trabalho nocturno é pago com acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia*". Refira-se que a eventual atribuição de suplementos ao pessoal de investigação criminal e de apoio à investigação criminal da PJ encontra justificação no n.º 3 do artigo 159.º da LTFP (condições de atribuição dos suplementos remuneratórios), onde se determina que:

> "3 - São devidos suplementos remuneratórios quando trabalhadores, (…) sofram, no exercício das suas funções, condições de trabalho mais exigentes:

a) De forma anormal e transitória, designadamente as decorrentes de prestação de **trabalho suplementar**, **noturno**, **em dias de descanso semanal**, **complementar e feriados** e **fora do local normal de trabalho**; ou

b) De **forma permanente**, designadamente as decorrentes de prestação de trabalho **arriscado**, **penoso** ou **insalubre**, **por turnos**, em zonas periféricas, com isenção de horário e de secretariado de direção."

Outras definições relevantes advêm, ainda, da Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 4 de novembro de 2003 (transpostas, entretanto, para a legislação nacional) e cuja importância para o presente projeto obrigam à transcrição dos seguintes artigos, dada a clareza das suas definições:

"Artigo 1.º

Objetivo e âmbito de aplicação

1. A presente diretiva estabelece prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho.

2. A presente diretiva aplica-se:

a) **Aos períodos mínimos de descanso diário, semanal e anual, bem como aos períodos de pausa e à duração máxima do trabalho semanal**; e

b) A certos aspetos **do trabalho noturno, do trabalho por turnos** e do ritmo de trabalho.

3. A presente diretiva é **aplicável a todos os sectores de atividade, privados e públicos,** na aceção do artigo 2.o da Diretiva 89/391/CEE, sem prejuízo do disposto nos artigos 14.º, 17.º, 18.º e 19.º da presente diretiva.

(…)

Artigo 2.º

Definições

Para efeitos do disposto na presente diretiva, entende-se por:

1. Tempo de trabalho: qualquer período durante o qual o trabalhador está a trabalhar ou se encontra à disposição da entidade patronal e no exercício da sua actividade ou das suas funções, de acordo com a legislação e/ou a prática nacional.

2. **Período de descanso: qualquer período que não seja tempo de trabalho**.

3. **Período noturno: qualquer período de pelo menos sete horas, tal como definido na legislação nacional e que inclua sempre o intervalo entre as 24 horas e as 5 horas**.

(…)

5. **Trabalho por turnos**: qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, e que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores executem o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

6. **Trabalhador por turnos**: qualquer trabalhador cujo horário de trabalho se enquadre no âmbito do trabalho por turnos.

(...)

9. **Descanso suficiente**: o facto de os trabalhadores disporem de períodos de descanso regulares cuja duração seja expressa em unidades de tempo, e suficientemente longos e contínuos para evitar que se lesionem ou lesionem os colegas ou outras pessoas e para não prejudicarem a saúde, a curto ou a longo prazo, por cansaço ou ritmos irregulares de trabalho.

Artigo 3.º

Descanso diário

Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que **todos os trabalhadores beneficiem de um período mínimo de descanso de 11 horas consecutivas por cada período de 24 horas**.

Artigo 4.º

Pausas

Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias **para que, no caso de o período de trabalho diário ser superior a seis horas, todos os trabalhadores beneficiem de pausas**, cujas modalidades, nomeadamente duração e condições de concessão, serão fixadas por convenções coletivas ou acordos celebrados entre parceiros sociais ou, na sua falta, pela legislação nacional.

Artigo 5.º

Descanso semanal

Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias **para que todos os trabalhadores beneficiem, por cada período de sete dias, de um período mínimo de descanso ininterrupto de 24 horas às quais se adicionam as 11 horas de descanso** diário previstas no artigo 3.º

Caso condições objetivas, técnicas ou de organização do trabalho o justifiquem, pode ser adotado um período mínimo de descanso de 24 horas.

Artigo 6.º

Duração máxima do trabalho semanal

Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que, em função dos imperativos de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores:

a) **A duração semanal do trabalho seja limitado através de disposições legislativas**, regulamentares ou administrativas ou de convenções coletivas ou acordos celebrados entre parceiros sociais;

b) **A duração média do trabalho em cada período de sete dias não exceda 48 horas, incluindo as horas extraordinárias, em cada período de sete dias.**

(…)

Artigo 8.º

Duração do trabalho noturno

Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que:

> **a) O tempo de trabalho normal dos trabalhadores noturnos não ultrapasse oito horas, em média, por cada período de 24 horas**;
> b) Os trabalhadores noturnos cuja trabalho implique riscos especiais ou uma tensão física ou mental significativa não trabalhem mais de oito horas num período de 24 horas durante o qual executem trabalho noturno.
> Para efeitos da alínea b), o trabalho que implique riscos especiais ou uma tensão física ou mental significativa deve ser definido pelas legislações e/ou práticas nacionais ou por convenções coletivas ou acordos celebrados entre parceiros sociais, atendendo aos efeitos e riscos inerentes ao trabalho noturno."

O impacto desta diretiva nos Estados da União Europeia obrigou à revisão da legislação em diversos setores de atividade, de forma a adequar-se às novas imposições. Contudo, vinte e um anos volvidos sobre a emissão destas normas, constata-se que não só não se verificou qualquer evolução nos regulamentos internos da PJ relativamente ao trabalho suplementar, como os seus trabalhadores ainda se encontram excluídos de quaisquer garantias da aplicação destes princípios e direitos desde 2017 face à publicação da 8ª versão da LTFP (Lei n.º 70/2017, de 14/08), situação que, esperemos, venha a ser debelada o quanto antes.

CAPÍTULO 3: METODOLOGIA

SUBCAPÍTULO 3.1 Metodologia de investigação

A metodologia adotada neste estudo enquadra-se no paradigma da investigação-ação, com o objetivo de promover simultaneamente a avaliação e a melhoria contínua de práticas organizacionais. Segundo Saunders, Lewis e Thornhill (2019), a investigação-ação constitui uma abordagem sistemática que combina a geração de conhecimento com a intervenção prática no contexto estudado, envolvendo os participantes de forma ativa no processo de mudança. Este modelo metodológico é particularmente adequado quando o propósito do estudo vai além da mera observação, procurando compreender, transformar e aperfeiçoar realidades organizacionais concretas.

Assim, a presente investigação foi concebida de modo a integrar um processo cíclico de diagnóstico, planeamento, ação e reflexão, conforme proposto pelos autores. Tal como descrito por Saunders et al. (2019), este ciclo permite que o investigador colabore com os intervenientes institucionais, identifique problemas, implemente estratégias de melhoria e avalie continuamente os resultados obtidos. Desta forma, a

investigação-ação possibilita a geração de conhecimento aplicável, sustentado empiricamente e orientado para a resolução de problemas reais no contexto profissional em análise.

Em termos de desenho metodológico, a opção por uma abordagem mista — com recurso a instrumentos de recolha de dados qualitativos e quantitativos — visa assegurar uma avaliação abrangente, capaz de combinar a profundidade interpretativa com a fiabilidade estatística. Conforme defendem Saunders et al. (2019), a triangulação de métodos reforça a validade interna e externa dos resultados, contribuindo para uma compreensão mais completa dos fenómenos estudados. Assim, esta metodologia responde não apenas à necessidade de avaliar práticas existentes, mas também à de desenvolver soluções informadas e sustentáveis que possam ser integradas nos processos de gestão e tomada de decisão.

Em síntese, a investigação-ação, ancorada na perspetiva metodológica de Saunders, Lewis e Thornhill (2019), permitiu estruturar um processo de investigação orientado para a prática, assegurando simultaneamente rigor científico e relevância aplicada. Esta combinação entre avaliação e intervenção traduz o compromisso de produzir conhecimento útil, capaz de apoiar a transformação organizacional e a aprendizagem coletiva.

Com tal desiderato, procurou-se caraterizar o funcionamento e importância do Piquete da PJ, esta não condizente com o abandono legislativo a que foi vetado tal modelo de trabalho há mais de duas décadas, olvidando-se a evolução juslaboral entretanto verificada.

O presente estudo nasceu assim da necessidade de elaboração de um regulamento de Piquete da Polícia Judiciária consentâneo com as normas e princípios vertidos na LTFP e inerente enquadramento de gestão de recursos humanos, uma vez que esta lei aparenta estar vedada aos trabalhadores do Estado que pertencem às carreiras de Investigação Criminal e de Apoio à Investigação Criminal da Polícia Judiciária. Tal, no fundo, deveu-se a uma opção política tomada em 2017, antevendo a impossibilidade de adaptar a totalidade dos conceitos legislativos da LTFP (por sua vez, transpostas do Código do Trabalho e da Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu) à especificidade do trabalho da Polícia Judiciária, mormente, aos limites das jornadas de trabalho, à sua remuneração e aos tempos obrigatórios de descanso.

Portanto, em termos metodológicos e primeiramente, pretendeu-se descrever o funcionamento na prática do serviço de Piquete na PJ e o seu enquadramento legislativo, bem como as implicações ao nível dos conceitos de eficiência e bem-estar dos trabalhadores.

Após, procedeu-se à análise do Piquete na perspetiva dos trabalhadores que o realizam, tendo-se constatado que a maioria pretende a sua reforma e a redução da duração do serviço de 24 horas para somente 12 horas, com direito ao gozo de folga no dia útil seguinte se praticado à noite, fins de semana e feriados, concomitantemente a que o trabalho suplementar seja remunerado com acréscimo de 25% sobre o valor da hora normal de trabalho.

Depois definiu-se como objetivo do presente projeto a elaboração de um regulamento que fosse de encontro à manutenção da eficácia de atuação da Polícia Judiciária, ainda que sob a forma de um projeto-piloto, otimizando os processos de trabalho de forma a torná-los mais eficientes do ponto de vista da gestão de recursos humanos e em harmonia com a legislação laboral vigente.

Ainda neste ponto, foi constatada a discrepância da composição e volume de trabalho entre unidades da PJ (e dos seus Piquetes), o que determinou a opção pela delimitação do objeto de estudo a um único Piquete, o da Diretoria do Norte da PJ, em função do grau de conhecimento que dele se tem e da dimensão da própria unidade, considerando-se por esses motivos o mais adequado para a implementação de um regulamento sob a forma de um projeto-piloto.

Foi remetida uma entrevista\questionário a diversos trabalhadores com elevado grau de experiência, solicitando-lhe respostas a perguntas abertas, com o intuito de expandir o grau de conhecimento da problemática de uma forma flexível, coligir conceitos novos e reparos transmitidos pelos participantes, que foram devidamente analisados e considerados na elaboração da proposta de regulamento.

Com todos os dados coligidos, foi efetuada análise crítica ao modelo em vigor, afigurando-se este passível de melhorias em termos de eficiência e de garantias de proporcionar maior bem-estar aos trabalhadores, sem comprometer a sua eficácia.

Procedeu-se à análise da legislação específica relativa à PJ e bem como ao quadro juslaboral em vigor, ainda que não lhe aplicável, mas no qual se encontram princípios e conceitos que foram tidos em conta na elaboração de um novo regulamento de Piquete, resumindo-se este, no fundo, à modalidade de trabalho por turnos de doze horas.

Considerado tratar-se de modalidade de trabalho por turnos, procurou-se analisar o regime jurídico desta forma específica de trabalho, e limites impostos, consabidos que são os seus riscos e impactos na saúde, vida familiar e produtividade dos trabalhadores. Igualmente foi recolhida informação sobre como reduzir ou mitigar os efeitos nocivos dos turnos, e quais as medidas suscetíveis de regulamentação que se traduziriam em ganhos de eficiência ou, no mínimo, obstassem à sua perda.

Analisaram-se os encargos financeiros resultantes do pagamento do suplemento de Piquete na Diretoria do Norte, em valores concretamente determinados ao mês de abril de 2024 e a à totalidade do ano, e que se cifraram em trinta e três mil, setecentos e sessenta e nove euros e vinte e nove cêntimos (33.769,29 €) e quatrocentos e oito mil euros e seiscentos e nove euros, e quarenta e seis cêntimos (408.609,46 €), respetivamente.

Coligida toda esta a informação, estabeleceram-se premissas de orientação para a elaboração de uma proposta de regulamento de Piquete, assente num sistema rotativo de turnos de doze (12) horas, numa secção dedicada ao serviço de Piquete, e num processo de recrutamento e seleção específico para esta modalidade de trabalho, antecipando-se a inconformidade biológica de cerca de um quinto dos funcionários para a prestação de trabalho em regime de turnos.

Redigido um novo regulamento, procedeu-se à previsão de resultados do modelo proposto e comparou-se com o modelo vigente nas vertentes dos impactos financeiro e operacional, tendo-se concluído pela existência de vantagens financeiras consideráveis para a organização, e em melhoramentos na resposta a situações imprevisíveis, tendo-se em consideração a necessidade de acréscimo do equivalente a oito (8) trabalhadores para a efetivação do modelo proposto, apesar do reduzido impacto que tal acarreta face à dimensão do quadro de pessoal de Investigação Criminal da Diretoria do Norte.

SUBCAPÍTULO 3.2: Justificação da metodologia e da realização de inquérito

A metodologia adotada neste estudo baseou-se na vertente da investigação-ação por se adequar ao objetivo de promover simultaneamente a avaliação e a melhoria das práticas organizacionais no contexto analisado. Conforme salientam Saunders, Lewis e Thornhill (2019), esta abordagem metodológica permite ao investigador atuar de forma colaborativa com os participantes, envolvendo-os no processo de diagnóstico, planeamento, implementação e avaliação de ações de mudança. Tal característica torna a investigação-ação especialmente apropriada quando se pretende compreender um fenómeno e, em simultâneo, introduzir melhorias sustentadas por evidência empírica.

A escolha desta metodologia justifica-se, assim, pela sua natureza participativa e reflexiva, que possibilita a produção de conhecimento aplicável e relevante para o contexto prático. Além disso, foi aplicado um inquérito por questionário como instrumento de recolha de dados, com o propósito de obter uma visão sistematizada das

perceções e experiências dos participantes relativamente ao tema em estudo. Segundo Saunders et al. (2019), o recurso ao inquérito é compatível com o paradigma da investigação-ação, uma vez que permite recolher dados de forma quantitativa, mas sobretudo qualitativa, permitindo-se a apreensão de conhecimento sobre as perceções dos trabalhadores que realizam ou realizaram extensivamente o serviço de Piquete da Diretoria do Norte.

Nesse sentido, foram remetidos por email dezoito (18) questionários com perguntas abertas, a trabalhadores de diversas categorias, tendo sido devolvidos e preenchidos oito deles, o que se traduziu numa amostra muito reduzida, da qual se afigura que apenas empiricamente podemos retirar ilações. Juntamente com os questionários foi remetida uma declaração de consentimento informado, sendo a confidencialidade das respostas garantida, e substituída a identidade do respondente por um código composto por uma letra e um número, correspondendo o A a participantes Inspetores, o B a Especialistas de Polícia Científica e o C a chefias (Inspetores Chefe e Coordenadores de Investigação Criminal).

O objetivo da entrevista/questionário foi o de captar opiniões mais aprofundadas sobre o serviço de Piquete da Diretoria do Norte, em complemento da votação realizada a 28 de novembro de 2022 por trabalhadores de todo o país (ASFIC/PJ, 2022).

A opção por questionários com perguntas abertas resulta em maior eficácia na abordagem de temas novos ou complexos, permitindo uma flexibilidade que por vezes não é permitida a perguntas fechadas (Silva e Pinto, 2009). Estes autores ainda consideram que "as perguntas abertas são essenciais para permitir que novas categorias e conceitos emerjam dos dados coletados, em vez de serem impostas pelo pesquisador a priori" (Silva & Pinto, 2009, p. 157).

Nesse sentido, a entrevista/questionário remetida foi subdividida em dados sociodemográficos, neles se solicitando informação sobre a categoria profissional, faixa etária, anos de experiência profissional e número de Piquetes realizados (no ano transato e ao longo da carreira), a fim de avaliar a competência dos entrevistados para responder às questões verdadeiramente relevantes sobre o serviço de Piquete, tendo estas agrupadas por tópicos (adequação, impactos, mudança e implicações), da forma que segue:

1 - Adequação

1.1 - Considera que o atual modelo de trabalho do Piquete da Polícia Judiciária é adequado? Porquê?

1.2 – Concretamente, considera adequado o turno de 24 horas do modelo de Piquete em vigor? Porquê?

1.3 - Considera adequados os períodos de descanso e folgas garantidos pelo modelo de Piquete em vigor?

2. Impactos

2.1 - Considera, pela sua experiência, que os turnos de 24 horas têm\tiveram impacto na sua saúde e vida social\familiar?

2. 2 - Considera, pela sua experiência, que os turnos de 24 horas têm\tiveram impacto na sua produtividade?

2.3 - No caso de resposta afirmativa às duas questões anteriores, indique sucintamente que impactos foram sentidos.

3. Mudança

3.1 - Entende que uma eventual mudança para turnos de 12 horas de Piquete, com garantias de descanso, poderia trazer-lhe benefícios pessoais?

3.2 - Entende que uma eventual mudança para turnos de 12 horas, com garantias de descanso, poderia trazer benefícios para a instituição?

4. Implicações nas Brigadas (só para chefias)

4.1 - Considera que o atual modelo de trabalho do Piquete da Polícia Judiciária interfere com o normal funcionamento das Brigadas?

4.2 – No caso de resposta afirmativa à pergunta anterior, quais são os impactos sentidos na gestão das Brigadas devido ao atual modelo de trabalho do Piquete da Polícia Judiciária?

Menciona-se que a opção de colocar algumas perguntas somente a chefias, deveu-se à intenção de pretender aferir dos impactos do Piquete sobre um grupo de trabalho, informação que melhor será apercebida por quem exerce cargos superiores.

SUBCAPÍTULO 3.3: Análise de dados recolhidos e caraterização da amostra

Os questionários foram enviados a um grupo mais vasto e eclético de trabalhadores (dezoito no total), tendo as respostas (oito), permitido a recolha de opinião de trabalhadores experientes (com mais de dez anos de serviço) e com a prática de realização efetiva de mais de cem Piquetes cada um, demonstrando assim serem conhecedores da problemática e perfeitamente capazes de sobre ela se pronunciar. Da análise dos dados sociodemográficos e relativos à experiência dos entrevistados, constatou-se que responderam ao questionário quatro (4) Inspetores, dois (2) Especialistas de Polícia Científica, um (1) Inspetor em Chefia e um (1) Inspetor Chefe em Coordenação. A faixa etária dos respondentes distribuiu-se entre os 50-60 anos (4), os 40-50 (3) e os 30-40 (1). A média do tempo de serviço dos respondentes situou-se nos vinte (20) anos, situando-se os extremos desse intervalo nos 11 e 26 anos de

serviço. Em média, os respondentes realizaram 25 Piquetes no ano passado, contribuindo sobremaneira para este valor os EPCs, que realizaram mais de 55 Piquetes contra 16 Piquetes realizados em média pelos Inspetores. Também no número de Piquetes realizados ao longo da carreira os EPCs apresentam valores absolutos muito superiores aos Inspetores (900 e 1500 contra uma média de cerca de 204), o que corresponde a uma média de 49 Piquetes por ano para os EPCs, contra uma média de 12 Piquetes por ano para os Inspetores. Empiricamente, poderemos talvez explicar a diferença significativa no número de Piquetes realizados pelos trabalhadores destas duas carreiras pelo facto de os EPCs do Setor do Local do Crime serem deficitários nos seus quadros há largos anos (o que obriga à realização de um maior número de Piquetes) e por, na Diretoria do Norte, haver uma proporção superior de Inspetores disponíveis para realizar Piquetes em relação aos EPCs do setor do local do crime.

Quanto às questões abertas, em resposta à pergunta "1.1 - Considera que o atual modelo de trabalho do Piquete da Polícia Judiciária é adequado? Porquê?", obtiveram-se **sete (7) respostas negativas e uma (1) ambígua (88% e 12% respetivamente)**, tendo os participantes que responderam negativamente referido a extensão do serviço, ao longo de 24 horas, como o principal fator de inadequação.

Questionados concretamente no ponto seguinte "1.2 – Concretamente, considera adequado o turno de 24 horas do modelo de Piquete em vigor? Porquê?", **todos os participantes manifestaram a inadequação do turno de 24 horas (100%),** tendo o participante A3 chegado a mencionar, com interesse para o presente estudo, que "é humanamente impossível manter os níveis de concentração por 24 horas".

À pergunta "1.3 - Considera adequados os períodos de descanso e folgas garantidos pelo modelo de Piquete em vigor?", os resultados não puderam ser agrupados devido à disparidade de respostas, **afigurando-se que seis dos respondentes responderam "sim" (75%)**, tendo quatro (4) respondido em sentido contrário relativamente aos descansos dos Piquetes, se realizados à sexta ou ao fim de semana.

Relativamente aos impactos, e à pergunta "2.1 - Considera, pela sua experiência, que os turnos de 24 horas têm\tiveram impacto na sua saúde e vida social\familiar?", **sete (7) respostas foram "sim" (88%)** e uma (1) pode-se interpretar como "não, para já".

À questão "2. 2 - Considera, pela sua experiência, que os turnos de 24 horas têm\tiveram impacto na sua produtividade?", **sete (7) respostas foram "sim" (88%) e uma (1) "não" (12%).**

Solicitando na pergunta seguinte o desenvolvimento das anteriores “2.3 - No caso de resposta afirmativa às duas questões anteriores, indique sucintamente que impactos foram sentidos”, foram mencionados por sete (7) respondentes que sentiram “cansaço”, “perturbações de sono”, “irritabilidade”, “redução da produtividade” e “desgaste nas relações familiares”, entre outros efeitos.

Antevendo a possibilidade de uma mudança, a pergunta “3.1 - Entende que uma eventual mudança para turnos de 12 horas de Piquete, com garantias de descanso, poderia trazer-lhe benefícios pessoais?”, mereceu **sete (7) respostas “sim” (88%) e uma (1) “sim ao nível da saúde, mas não ao nível de folgas” (12%).**

E questionados se “3.2 - Entende que uma eventual mudança para turnos de 12 horas, com garantias de descanso, poderia trazer benefícios para a instituição?”, igualmente **sete (7) respostas foram “sim” (88%) e uma (1) “não, sem o aumento do número de efetivos” (12%),** perceção também manifestada por um dos respondentes “sim”.

Nas perguntas dirigidas às chefias, e nas implicações que o modelo atual de Piquetes tem nas Brigadas, ambos os respondentes responderam “sim” à pergunta “4.1 - Considera que o atual modelo de trabalho do Piquete da Polícia Judiciária interfere com o normal funcionamento das Brigadas?”, tendo o participante C2 referido que os períodos de Piquete “**amputam as brigadas dos seus elementos em regra, pelo menos, por 2/3 dias seguidos**”, com isto referindo-se ao facto de as ausências motivadas pelo serviço de Piquete terem de incluir os períodos de descanso e folga subsequentes.

E relativamente à pergunta “4.2 – No caso de resposta afirmativa à pergunta anterior, quais são os impactos sentidos na gestão das Brigadas devido ao atual modelo de trabalho do Piquete da Polícia Judiciária?”, foi mencionado pelo participante C1 que “**os Inspetores ficam demasiado tempo ausentes, com a consequente interrupção/pausa nas investigações**” e o C2 que “**a atividade operacional e não operacional tem de ser ajustada ao Serviço de Piquete na exata medida que os recursos da secção, por escassos, terem sempre de atender a tal**”, com isto aludindo ao facto de estar determinado que o Piquete se sobrepõe ao demais serviço.

SUBCAPÍTULO 3.4: Limitações à metodologia adotada

Tendo sido realizado o inquérito ante descrito, e apesar da dimensão reduzida da amostra, foram recolhidos dados qualitativos que merecem ser considerados na análise. Embora o número de participantes seja limitado, os resultados obtidos

evidenciam perceções relevantes sobre fatores humanos e organizacionais, designadamente no que respeita à motivação, satisfação no local de trabalho e equilíbrio entre vida pessoal e laboral. Segundo Creswell (2014), em estudos de natureza qualitativa, a profundidade e a riqueza da informação são frequentemente mais significativas do que a amplitude da amostra, permitindo compreender melhor as experiências e significados atribuídos pelos participantes.

No domínio dos recursos humanos, Flick (2018) sublinha que os dados qualitativos assumem particular importância para explorar atitudes, valores e comportamentos no contexto de trabalho. Essa abordagem possibilita identificar dinâmicas de liderança, níveis de comprometimento e fatores de stress laboral que dificilmente seriam captados por métodos exclusivamente quantitativos. De acordo com Miles e Huberman (1994), a análise qualitativa permite revelar padrões e relações subtis entre variáveis humanas e contextuais, contribuindo para uma interpretação mais abrangente das práticas de gestão de pessoas.

Apesar das limitações inerentes à amostra reduzida, os resultados obtidos sugerem tendências significativas e de acordo com os resultados das votações empreendidas pela ASFIC/PJ. Conforme referem Denzin e Lincoln (2018), a validade dos estudos qualitativos depende não do tamanho da amostra, mas da coerência entre os objetivos de investigação, o desenho metodológico e a profundidade das interpretações. Assim, os dados recolhidos oferecem um contributo relevante para a compreensão das políticas de recursos humanos, particularmente no que se refere à valorização do capital humano e à promoção do bem-estar profissional.

Assim, ainda que o inquérito tenha envolvido um número limitado de participantes, a análise qualitativa dos dados proporciona uma leitura crítica e enriquecedora sobre práticas de gestão e comportamento organizacional, evidenciando aspetos que poderão servir de base para futuras estratégias de desenvolvimento (Armstrong & Taylor, 2020).

CAPÍTULO 4: DESENVOLVIMENTO DE UM NOVO MODELO

SUBCAPÍTULO 4.1: Descrição do modelo proposto de turnos de 12 horas

O modelo proposto assenta numa secção dedicada ao serviço de Piquete, composta por cinco turnos compostos por um (1) Inspetor-Chefe (ou Inspetor em Chefia), quatro (4) Inspetores e dois (2) Especialistas de Polícia Científica, garantindo-se assim o mesmo efetivo presencial que o modelo atual. O turno diurno será vocacionado para o atendimento ao público; já o turno noturno estaria mais vocacionado para prestar apoio efetivo às unidades de Prevenção, podendo deslocar com rapidez equipas para os locais onde seja necessário a realização de diligências.

Os trabalhadores faltosos ou impedidos serão substituídos por elementos escalados de prevenção se a falta se der no turno noturno; por trabalhadores do turno seguinte se a falta for no turno diurno (ou seja, é deslocado um trabalhador do turno noturno para o turno diurno); ou é indicado um trabalhador das outras secções para realizar a substituição (no caso da previsão atempada da falta). A substituição da chefia do Piquete faz-se pelo Inspetor mais antigo desse turno. Hipótese a considerar é a de optar pela não substituição do trabalhador faltoso caso o volume de serviço não o justifique.

O regulamento de Piquete proposto, apesar de baseado nos regulamentos vigentes, tem em conta tempos de descanso durante o turno, que poderão ser gozados de quatro em quatro horas se as necessidades do serviço assim o permitirem. No turno noturno, é dada a possibilidade de os trabalhadores poderem repor o sono, em rotação de turnos de vigília, sendo garantido o conforto das instalações e a possibilidade de se refrescarem após o período de descanso.

Para efeitos de organização do serviço, instituiu-se um período de férias obrigatório no verão, onde os trabalhadores devem gozar doze (12) dias úteis, de forma a poder-se articular organizadamente com o modelo de turnos. A marcação de férias nesse período obedecerá a regras de equidade e rotação, sendo obrigatório o gozo simultâneo de férias de 20% do efetivo da secção de Piquete, ou o equivalente a um turno.

Os descansos concedidos nos turnos de 12h são mais generosos que os habitualmente concedidos noutro tipo de distribuição de horas de trabalho: em tal reside a popularidade deste modelo de trabalho porque garante, desde logo e por imposição legal, o gozo de 24 horas de descanso após o término do turno; o que significa que,

para atingir o limite semanal de horas (35), bastará somente a realização de três turnos em três dias da semana, permitindo-se o descanso nos restantes quatro. Como óbice, será garantido que pelo menos um desses turnos recairá sobre o período noturno ou do fim de semana. A possibilidade de descansos superiores a 24 horas entre turnos resulta da impossibilidade matemática de se perfilarem turnos consecutivamente sem atingir o limite da jornada semanal de trabalho, e do facto das 168 horas semanais acomodarem somente 14 turnos de 12 horas, o que leva a arranjos na rotação semanal entre turnos.

Também a retribuição obedece ao estatuído nas leis gerais, considerando que o serviço por turnos permanente e total é remunerado com a majoração de 25% sobre o vencimento base, encontrando-se tal retribuição de acordo com as pretensões dos trabalhadores.

Tratando-se de serviço complementar ao serviço de Piquete, houve também necessidade de redesenhar o regulamento do serviço de Prevenção, de forma a alargar o atual efetivo a mais dois elementos que constituirão uma unidade de Prevenção generalista, vocacionada para substituir os elementos faltosos ao Piquete e também para dar apoio às unidades de Prevenção especializadas. Igualmente foi incluído no modelo de Prevenção o Coordenador de Investigação Criminal de Piquete, basicamente com as mesmas funções que já lhe eram atribuídas, sendo esta opção mais consentânea com a ausência física desse trabalhador das instalações onde o Piquete se realiza.

SUBCAPÍTULO 4.2: Esquema de turnos

Os cinco turnos criados na secção de Piquete organizam-se ao longo do ano em dois períodos – o período de férias obrigatório e o período normal.

No período normal, os cinco turnos rodam entre si e, face à imparidade, promovem uma rotação natural entre o turno diurno e turno noturno, conforme esquema que segue:

	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM
9H-21H	T1	T3	T5	T2	T4	T1	T3	T5	T2	T4	T1	T3	T5	T2
21H-9H	T2	T4	T1	T3	T5	T2	T4	T1	T3	T5	T2	T4	T1	T3

Quadro 4: Esquema de turnos em período fora de férias obrigatórias

Tal resultará que, ao fim de duas semanas de trabalho, os turnos 1 a 3 (T1 a T3) terão realizado 72 horas de trabalho contra 60 dos turnos 4 a 5 (T4 e T5) mas, ao fim de quatro semanas, verificar-se-á que o turno 1 (T1) terá realizado 144 horas de

trabalho, e os restantes turnos somente 132 (menos 8 do que se realizassem trabalho no horário normal, ou seja, 140 horas), nivelando-se as horas de trabalho de todos os turnos a cada 20 semanas devido ao efeito de rotação natural.

Neste esquema constata-se também a existência de períodos de descanso entre turnos de 48 horas, fator que confere bem-estar aos trabalhadores e que é habitual motivo de predileção em relação aos turnos de oito (8) horas (HSE, 2006).

Durante o período de férias obrigatório, os turnos reduzem-se a quatro (4), e alternam entre o período diurno e o período noturno após a repetição no mesmo período, conforme esquema que segue:

	SEG	**TER**	**QUA**	**QUI**	**SEX**	**SAB**	**DOM**	**SEG**	**TER**	**QUA**	**QUI**	**SEX**	**SAB**	**DOM**
9H-21H	T1	T3	T1	T3	T2	T4	T2	T4	T1	T3	T1	T3	T2	T4
21H-9H	T2	T4	T2	T4	T1	T3	T1	T3	T2	T4	T2	T4	T1	T3

Quadro 5: Esquema de turnos em período de férias obrigatório

Verifica-se que o descanso entre turnos reduz-se para 36 ou 24 horas, conforme os casos. Ao fim de quatro semanas, todos os turnos terão realizado 168 horas de trabalho, situação que se irá manter por três meses do ano (ou dois meses e meio, visto que os trabalhadores terão de obrigatoriamente gozar um período de doze dias úteis de férias). Apesar do acréscimo de 28 horas a cada quatro semanas das horas normais de trabalho (instituído que está o horário normal de 35 horas por semana), tal representa, ainda assim, um avanço face ao modelo atual, uma vez que um único Piquete pode representar um acréscimo de 24 horas ao período semanal de trabalho.

De forma a contrariar este acréscimo de horas de trabalho mensal que ocorre no período de férias obrigatório, admitiu-se a possibilidade de cada um dos trabalhadores seja dispensado mensalmente da realização de um turno noturno nesse período, devendo tal ausência e autorização ficar devidamente registada, podendo o trabalhador em falta ser substituído (ou não) por um elemento escalado de Prevenção. Tal alteração não impacta com a eficácia do Serviço (a vocação do turno noturno de Piquete é a de apoio à Prevenção), e ao mesmo tempo possibilita que, no período de férias obrigatório, os trabalhadores consigam uma redução de 12 horas da sobrecarga mensal.

Não obstante a atenção, é dada a possibilidade de acumulação de dois turnos, ou 24 horas contínuas (como o modelo atual), se a conveniência ou a necessidade de serviço assim o determinar. Esta flexibilidade, se garantida aos trabalhadores para situações imprevisíveis da sua vida pessoal, traduz-se em ganhos ao nível do bem-estar dos trabalhadores, o que por sua vez, contribui para manter os níveis de produtividade e de engajamento com o serviço (Silva, 2011).

SUBCAPÍTULO 4.3: Interação com outros serviços internos

Tratando-se de uma secção de Piquete com efetivo exclusivo de funcionários, o modelo de Piquete proposto não interfere com o normal serviço das outras secções e Brigadas, deixando estas de estar obrigadas a gerir o passo das suas investigações e diligências em função dos recursos "canibalizados" para o Piquete, como acontece atualmente.

Também deixa de haver necessidade da elaboração de complexas tabelas de escalamento de trabalhadores para o Piquete, visto que, uma vez estabelecidos os turnos e a sua composição, estes manter-se-ão estáveis ao longo do tempo, com alterações somente nos períodos de férias. O efetivo de Piquete, e os turnos constituídos, poder-se-ão manter estáveis durante longos períodos de tempo, prevendo-se a manutenção de todo o efetivo até um máximo de três anos, devendo os seus elementos regressar às secções onde antes prestavam serviço, se houver essa possibilidade.

A inclusão de um Coordenador de Investigação Criminal em escalas de Prevenção (retirando-o da escala de Piquete visto não realizar serviço presencial) e a criação de uma escala generalista composta por dois (2) inspetores não se afigura que venha a representar impacto significativo no normal funcionamento das secções, uma vez que o escalamento destes trabalhadores deverá ser esporádico, tal como a necessidade de prestação de trabalho efetivo.

SUBCAPÍTULO 4.4: Recrutamento e seleção de pessoal

Face à metamorfose de um serviço que se mantém monoliticamente inalterado desde a sua génese, concebe-se que o modelo proposto seja considerado para aplicação sob a forma de um projeto-piloto, assim sujeito a estudo, avaliação e aperfeiçoamento, tal como os trabalhadores nele integrantes. Nesse sentido, também foi considerado que os trabalhadores dever-se-iam candidatar a esta secção, ao invés de tal lhes ser imposto, manifestando por eles o seu interesse na mudança e serem portadores das características físicas e psicológicas necessárias para melhor gerir a rotação de turnos, conforme já explanado anteriormente.

Os turnos deveriam ser diversificados em função do género, antiguidade, experiência profissional e conhecimentos, mas equilibrados entre si, de forma a garantirem a mesma eficácia na resposta independentemente da equipa que esteja a prestar serviço.

O pessoal escolhido deverá possuir especiais características de solidariedade, a fim de colmatar as falhas e carências que outros trabalhadores possam ter, e colaborar ativamente na sua formação e adaptação ao serviço.

SUBCAPÍTULO 4.5: Regulamento proposto

O Estatuto Profissional dos Trabalhadores da Polícia Judiciária (EPPJ), aprovado pelo Decreto-Lei nº 138/2019 de 13 de setembro, estipula no seu artigo 34.º o regime e modalidades de trabalho na Polícia Judiciária, determinando que "aos trabalhadores das carreiras especiais aplica-se o regime de duração do período normal de trabalho estabelecido para os trabalhadores com vínculo de emprego público, na modalidade de nomeação" (artigo 34.º, n.º 1); que o serviço prestado pelos mesmos "é de caráter permanente, o que determina a obrigatoriedade da sua prestação durante o dia ou noite, incluindo os dias de descanso semanal, complementar e feriados" (artigo 34.º, n.º 2); e que "o serviço permanente é assegurado, fora do horário normal de trabalho, através de serviços de Piquete (...) e de um sistema de turnos e de Prevenção", remetendo a sua organização e funcionamento para regulamento próprio (artigo 34.º, n.º 3).

Nesse contexto, importa conformar tal regime especial de prestação de trabalho ao quadro juslaboral e à especificidade da missão da Polícia Judiciária, conjugando o seu exercício ininterrupto de combate à criminalidade mais grave, organizada e complexa, com os direitos dos trabalhadores constitucionalmente consagrados e em conformidade com a Lei de Trabalho em Funções Públicas, mormente no referente ao direito ao repouso e aos lazeres, ao limite máximo da jornada de trabalho, à retribuição do trabalho segundo a quantidade, natureza e qualidade, e à organização do trabalho em conciliação com a vida familiar.

Para assegurar o serviço permanente da Polícia Judiciária, são definidas no âmbito do presente regulamento as modalidades de prestação de trabalho complementares ao período de horário normal de trabalho, como sendo: 1) o Serviço de Piquete, como a modalidade de trabalho prestada por trabalhadores das carreiras especiais da PJ que garanta, presencial e permanentemente, todas as necessidades urgentes e imediatas da competência da Polícia Judiciária, assegurando o funcionamento dos serviços fora do seu horário normal; 2) o Serviço de Prevenção, subsidiário ao serviço de Piquete, enquanto modalidade de trabalho, por escala, prestada por trabalhadores das carreiras especiais da PJ, em que, não existindo a necessidade da sua presença permanente nas instalações, os mesmos estão munidos

dos meios necessários de forma a estarem permanentemente disponíveis para, no domínio das competências da respetiva área de trabalho, realizarem as medidas cautelares e de polícia necessárias à prossecução das notícias de crime rececionadas pelo Piquete, ou através deste; 3) o regime de Turnos e a sua adaptação ao regime de Piquete, como a modalidade, prestada pelos trabalhadores das carreiras especiais da PJ, que asseguram as necessidades previamente reconhecidas e que obrigam à presença permanente de trabalhadores, regime especialmente vocacionado para assegurar todos os serviços que devam funcionar sem interrupções.

O atual modelo de Piquete da Polícia Judiciária, organizado num regime de turnos de 24 horas, tem-se revelado desadequado e alvo de contestação, tornando-se necessária a sua revisão e adaptação aos novos modelos de organização de trabalho baseado em critérios de eficiência e de otimização de recursos humanos. Assim, a alteração do paradigma da duração e rotatividade dos turnos de trabalhadores acaba por constituir a maior inovação do presente regulamento, ficando nele estabelecidas a forma de prestação de trabalho suplementar, nomeadamente em serviços de Piquete de turnos de doze horas e a sua interação com as unidades de Prevenção, assegurando, deste modo, a eficácia plena da missão da Polícia Judiciária, e a garantia do seu serviço de caráter permanente legalmente estabelecido. A regulamentação do trabalho suplementar assim traduz-se numa consequência da formulação do regulamento de Piquete, enquanto serviço basilar de todo o processo de conhecimento da notícia de um crime pela Polícia Judiciária, o qual é, simultaneamente, desencadeador dos atos de investigação criminal subsequentes.

A par dos objetivos de aumento de eficiência do serviço de Piquete, importa adotar medidas tendentes a promover a melhoria da saúde e da integridade física e mental dos trabalhadores e melhorar a qualidade da prestação do trabalho realizado, estabelecendo períodos mínimos de descanso obrigatório, interrupções, definir limites máximos de jornadas de trabalho, acautelando-se, no entanto, a satisfação das necessidades operacionais e admitindo-se, todavia, que em situações de excecionalidade e por motivos de imperiosa necessidade, tais limites possam ser ultrapassados.

O presente regulamento foi concebido como um projeto-piloto, antevendo-se a necessidade de adaptações após um período experimental onde se espera que sejam demonstradas as suas vantagens e melhor adequação às necessidades do serviço.

Considerando os ónus associados à prestação de trabalho por turnos, procurou-se encontrar uma formulação que respeitasse o preceituado na Lei n.º 35/2014, de 20

de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas) e a adequação às exigências do serviço.

Regulamento de organização e funcionamento dos serviços de Piquete por turnos de doze horas e de Prevenção da Diretoria do Norte da Polícia Judiciária

Capítulo I
Disposições gerais

Artigo 1.º
Objeto

O presente regulamento estabelece o modo como é realizado o serviço de Piquete por turnos de doze (12) horas e a sua complementaridade com o serviço de Prevenção na Diretoria do Norte da Polícia Judiciária, bem como a organização, funcionamento, número de trabalhadores e respetiva rotatividade.

Artigo 2.º
Âmbito de aplicação

O presente regulamento aplica-se a todos os trabalhadores que exercem funções efetivas na Diretoria do Norte da Polícia Judiciária, independentemente da modalidade do vínculo de emprego público.

Artigo 3.º
Definições

Para efeitos do disposto no presente regulamento entende-se por:

a) Serviço de Piquete: sistema organizado de meios humanos e materiais em que os trabalhadores que venham a ser designados e integrados em escalas de serviço, asseguram presencialmente o funcionamento permanente dos serviços, nomeadamente de resposta imediata e urgente a ocorrências que configurem notícia de crime, cabendo-lhe realizar as necessárias diligências cautelares de polícia ou procedendo ao seu encaminhamento para os serviços ou entidades competentes, para além do atendimento ao público;

b) Serviço de Prevenção: sistema organizado de meios humanos de natureza operacional e de apoio forense, subsidiário ao serviço de Piquete e por este acionado, especializado por áreas funcionais ou generalista, de permanência não obrigatória nas instalações mas permanentemente contactável em estado de

prontidão para ocorrer às necessidades impostas por ocorrências criminais da competência reservada de investigação da Polícia Judiciária, em que os trabalhadores são integrados em escalas diárias, multi-diárias ou semanais, de acordo com a conveniência de serviço;

c) Secção de origem: secção onde o trabalhador presta serviço à data de recrutamento ou escalamento;

d) Serviço efetivo: aquele que compreende a realização de diligências ou a presença física num dado local.

e) Necessidade de serviço: tudo o que seja inadiável e deva ser realizado de forma urgente onde, ponderados os valores em causa, sobrepõem o interesse coletivo ao individual.

f) Conveniência de serviço: metodologia que permite ganhos de eficiência ou a melhoria sensível da qualidade do serviço ou das condições de trabalho.

g) Período de férias obrigatório: período no verão fixado anualmente onde os trabalhadores de Piquete por turnos gozam obrigatoriamente doze (12) dias úteis de férias.

Capítulo II
Disposições comuns ao serviço permanente

Artigo 4.º
Organização dos serviços

1 – O serviço de Piquete da Diretoria do Norte da Polícia Judiciária (DNORTE) efetua-se de forma permanente e é organizado sob a forma uma secção que realiza o trabalho por turnos de 12 horas, sendo um diurno e outro noturno, e que se iniciam às 9h e 21h, respetivamente, compostos por trabalhadores selecionados de entre as várias secções de investigação criminal e do Serviço de Perícia Criminalística (local do crime).

2 – O serviço de Prevenção é resultante da escala de trabalhadores diária, multi-diária ou semanal, conforme necessidades da secção especializada que o realiza, e destina-se a complementar o Piquete e a assegurar o serviço permanente da Polícia Judiciária no período compreendido entre o término do horário normal de trabalho e o início do período seguinte.

3 – Quer o serviço de Piquete, quer o de Prevenção, para efeitos de natureza funcional e administrativa, reporta diretamente à direção da unidade ou a coordenador de investigação criminal designado para a sua gestão.

Artigo 5.º

Natureza prioritária

1 - Os serviços de Piquete e Prevenção têm prioridade sobre qualquer outro serviço, função ou atividade, salvo dispensa concedida pelo diretor da unidade.

2 - As escalas de prestação de serviço, publicadas em ordem de serviço, prevalecem sobre todas as outras dispensas de comparência que não as previstas na Lei.

3 - O direito a licença, falta ou dispensa, sempre que programável ou previsível, não isenta o trabalhador do dever de tempestiva informação aos serviços competentes.

Artigo 6.º

Faltas ao serviço

1 - A ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar o serviço é considerada falta, nos termos da LTFP.

2 - O trabalhador integrado em escala substituído por motivo de falta é integrado em nova escala assim que possível, após apresentação, garantindo-se que prestará serviço:

a) em dia semanal equivalente, se a falta tiver ocorrido à semana; ou

b) em fim de semana, se a falta tiver ocorrido num fim de semana ou feriado; e

c) nos dias correspondentes à falta, caso este tenha ocorrido na véspera ou no dia dos feriados da Páscoa, Natal ou Ano Novo, no ano subsequente.

3 – O trabalhador integrado em turno é integrado no respetivo turno após apresentação ao serviço.

4 - Considera-se em falta injustificada o trabalhador, sempre que se verifique:

a) A ausência à hora de início do serviço;

b) A ausência não autorizada das instalações;

c) O abandono do serviço sem autorização da chefia, ainda que terminado o período de serviço;

d) A indisponibilidade de contato do trabalhador escalado, por motivo a si imputável;

e) A indisponibilidade ou a não comparência para prestar trabalho quando devidamente notificado ou convocado para o efeito.

4- Considera-se inadaptado ao serviço de Piquete ou de Prevenção o trabalhador que dê uma falta injustificada.

Artigo 7.º

Substituição de trabalhador em falta, impedido ou dispensado

1 – A substituição de trabalhador faltoso, impedido ou dispensado de prestar serviço deverá ser decidida pelo chefe do Piquete, ou no caso de ausência deste, pelo coordenador de Piquete, podendo este decidir:

a) pela dispensa de substituição do trabalhador faltoso;

b) pela sua substituição por trabalhador do turno noturno seguinte, se a falta se der no período diurno;

c) pela sua substituição por trabalhador escalado de Prevenção que se conjeture com menor probabilidade de ativação para serviço efetivo;

d) pela sua substituição pelo inspetor mais antigo do turno, no caso de o elemento ausente ser o chefe de Piquete;

e) pela substituição por trabalhador que se disponibilize para o efeito, com a concordância do coordenador de investigação criminal da secção de origem, considerando-se a partir de então oficiosamente escalado de Prevenção.

2 – As faltas, impedimentos ou dispensas dos trabalhadores em regime de Prevenção são colmatadas por indicação do coordenador de investigação criminal da secção de origem ou, no caso de se tratar do coordenador de Piquete, pelo diretor da unidade.

Artigo 8.º

Dispensa ao serviço

1 - O trabalhador, através de requerimento ao diretor da unidade, pode solicitar a dispensa dos serviços de Piquete ou de Prevenção, no caso de:

a) doença ou incapacidade do próprio, devidamente comprovada;

b) ter-lhe sido concedido o estatuto de trabalhador-estudante;

c) manifestar-se impossibilitado por demonstração de interesse na prestação exclusiva de serviço na secção onde está inserido;

d) ter mais de 50 anos de idade.

2 – Pode o trabalhador ser dispensado por inadaptação ao serviço de Piquete ou de Prevenção pelo diretor da unidade após informação prestada por superior hierárquico, ou a requerimento do próprio.

Capítulo III

Serviço de Piquete

Artigo 9.º

Composição e afetação ao serviço

1 - O serviço de Piquete é organizado por turnos de trabalhadores das carreiras de investigação criminal e das carreiras de especialista de polícia científica, que tenham manifestado disponibilidade para o serviço e cooptados de entre as várias secções pelo diretor da unidade, constituindo-se uma secção autónoma.

2 – O período de permanência na secção de Piquete não deverá ser inferior a um ano e não poderá exceder os três anos, regressando os trabalhadores no término do período à sua secção de origem, caso as necessidades do serviço o permitam.

3 – O serviço de Piquete é presencial, realizado sob a forma de turnos de trabalhadores das carreiras especiais da PJ, integrando preferencialmente na sua composição:

a) Uma autoridade de polícia criminal, que poderá ser um inspetor-chefe em coordenação, um inspetor-chefe ou um inspetor em chefia;

b) Quatro inspetores, ordenados hierarquicamente pela antiguidade na categoria.

4 – O Piquete é coordenado de forma não-presencial pelo coordenador de investigação escalado para o efeito em regime de Prevenção.

Artigo 10.º

Funções do serviço de Piquete

1- As funções atribuídas aos elementos das diferentes categorias que compõem o serviço de Piquete são as que se encontram definidas para as respetivas categorias no Decreto-Lei 138/2019 de 13 de setembro, sem prejuízo no disposto nos números seguintes.

2- Cabe ao Piquete desempenhar, designadamente, as seguintes funções:

a) colher a notícia dos crimes, por conhecimento próprio ou por intermédio de outros órgãos de polícia criminal, mediante denúncia, queixa ou participação;

b) atender o público, pessoalmente e por telefone.

c) acautelar, tanto quanto possível, as consequências dos crimes:

i) acorrer prontamente aos apelos que lhe sejam dirigidos em matéria criminal da competência da PJ ou, ainda que na dúvida ou suspeita de o ser, realizando as medidas cautelares e de polícia necessárias e adequadas.

ii) instruir as pessoas e autoridades intervenientes sobre os cuidados que devem ter para preservar a integridade física de pessoas, locais e vestígios necessários ao posterior desenvolvimento da investigação criminal;

iii) comunicar prontamente ao órgão de polícia criminal (OPC) competente os factos de que tenha conhecimento e que possam consubstanciar crimes que sejam da competência daqueles;

d) promover a realização das medidas cautelares e de polícia destinadas a assegurar os meios de prova:

i) realizar os atos de investigação, de Prevenção, ou quaisquer outros com eles relacionados, que sejam superiormente ordenados ou promover para esse efeito a intervenção do serviço de Prevenção, ou as secções de investigação se tal se justificar.

ii) distribuir imediatamente às secções de investigação ou ao serviço de Prevenção as situações que se revistam de importância, urgência ou complexidade notória e exijam a atempada realização das providências cautelares quanto aos meios de prova por quem possuir melhor capacidade e experiência;

iii) transmitir ao coordenador de investigação criminal de Prevenção das denúncias que requeiram tratamento imediato e que o serviço de Piquete não possa dar seguimento, de forma a serem ativadas as unidades de Prevenção;

iv) transmitir as notícias de crimes ao OPC legalmente competente para iniciar ou prosseguir a investigação;

v) solicitar à força de segurança territorialmente competente a contenção dos riscos e ameaças para a vida ou integridade física no caso de urgência ou de perigo na demora da assunção da investigação pela PJ;

Artigo 11.º

Funções do coordenador de investigação criminal de Piquete

1 - Compete ao coordenador de investigação criminal de Piquete dirigir, coordenar e orientar superiormente os serviços de Piquete e de Prevenção, e em especial:

a) coordenar os trabalhadores que integrem os serviços que asseguram o serviço permanente da Polícia Judiciária;

b) apreciar e decidir o destino a dar aos detidos em flagrante delito pelos serviços de Piquete ou de Prevenção ou nestes apresentados por qualquer cidadão;

c) decidir, nos termos das leis de processo e do Decreto-lei n.º 137/2019, de 13 de setembro, sobre a detenção fora de flagrante delito de indivíduos suspeitos da prática de infrações diretamente denunciadas aos serviços de Piquete e de Prevenção;

d) decidir sobre o procedimento a adotar relativamente a indivíduos procurados em processos pendentes, cuja localização seja descoberta;

e) controlar a legalidade dos atos de investigação criminal, nomeadamente no âmbito das medidas cautelares e de polícia;

f) esclarecer dúvidas colocadas pela chefia do Piquete relativas à receção de notícias de crime, designadamente no que se refere ao enquadramento jurídico-penal dos factos denunciados;

g) esclarecer dúvidas, no que se refere à interpretação jurídico-penal, dos serviços de investigação sobre o encaminhamento das notícias de crime;

h) dar pronto conhecimento superior de todas as ocorrências ou factos que, pela sua natureza, gravidade ou especial interesse, devam ser transmitidos;

i) ordenar a intervenção de trabalhadores das carreiras especiais de investigação criminal ou de apoio à investigação criminal;

j) tomar conhecimento do relatório apresentado pela chefia do Piquete após o termo do período de Piquete e dar destino ao expediente elaborado;

k) em caso de urgência e de motivos imprevistos e ponderosos de serviço, decidir sobre o apoio a prestar a outras unidades ou organismos que justificadamente o solicitem.

2 - Nos casos previstos nas alíneas d) e g) do número anterior, no período normal de trabalho, a decisão é tomada pelo coordenador de investigação criminal da secção competente.

3 - O coordenador de investigação criminal de Piquete desempenha funções no regime de Prevenção quando fora do seu horário normal, estando sujeito aos seus deveres e usufruindo das suas compensações.

Artigo 12.º

Funções do chefe de Piquete

Compete ao chefe do Piquete:

a) chefiar e orientar diretamente os trabalhadores que integrem o respetivo Piquete, assegurando a pronta execução do que tenha caráter urgente e ordenando ou efetuando as diligências necessárias e adequadas;

b) decidir pela necessidade de acionar o serviço das unidades de Prevenção;

c) comunicar imediatamente aos serviços de investigação competentes as notícias de crime que, pelas circunstâncias em que foram cometidos, perigosidade dos autores, gravidade, complexidade, repercussão social ou entendimento superior, devam, desde o início, ser investigados por esses serviços, sem prejuízo das medidas urgentes de polícia que o Piquete deva adotar;

d) dar conhecimento superior das ocorrências pendentes do Piquete anterior, bem como das faltas de comparência verificadas e suas substituições, bem como da eventual necessidade de reforço de pessoal;

e) elaborar e assinar a lista de trabalhadores de Piquete para efeitos de secretaria;

f) abrir e dar seguimento à correspondência remetida ao Piquete;

g) estabelecer os períodos de descanso e de refeição dos trabalhadores de Piquete, por forma a assegurar a permanência do serviço;

h) esclarecer dúvidas do restante pessoal em serviço no Piquete, designadamente no que se refere à interpretação jurídico-penal das ocorrências recebidas;

i) garantir a receção de toda a correspondência ou outro expediente após o encerramento dos serviços administrativos, dando conhecimento superior do que tenha caráter urgente ou confidencial, se não for possível contatar diretamente o destinatário;

j) zelar pelo apetrechamento, conferência, manutenção e conservação de todo o material à carga e necessários ao serviço de Piquete;

k) distribuir, contra recibo, o material de defesa ou instrumentos de serviço que forem requisitados ao Piquete;

l) manter à sua guarda o chaveiro e ficheiros existentes no Piquete, facultando as chaves quando se justifique e, no caso dos ficheiros, autorizando o acesso de forma a garantir a necessária confidencialidade;

m) promover a utilização pronta e correta do terminal de rádio emissor-recetor e dos aparelhos de comunicações instalados ou à carga do Piquete;

n) colaborar na segurança das instalações da PJ, na qualidade de autoridade de polícia;

o) na impossibilidade do pessoal de segurança, garantir o hastear e arrear das bandeiras, nos termos regulamentares;

p) elaborar o relatório de Piquete e apresentá-lo à direção e ao coordenador de investigação criminal de Piquete;

q) manter atualizados os arquivos de documentação referidos neste regulamento.

Artigo 13.º

Funções do inspetor de Piquete

Compete ao inspetor de Piquete, ressalvada a previsão no n° 3 do artigo 4°:

a) recolher queixas e denúncias de factos que indiciem efetiva notícia de crime;

b) registar e encaminhar as participações criminais comunicadas ao serviço de Piquete, conforme orientação superior;

c) encaminhar as informações comunicadas ao serviço de Piquete para os serviços de investigação e de unidades de Prevenção competentes, conforme orientação superior;

d) recolher informações relacionadas com os factos comunicados ao Piquete ou que assumam carácter urgente e inadiável;

e) realizar as diligências cautelares e de polícia consideradas necessárias e adequadas, na sequência de informações comunicadas ao serviço de Piquete;

f) colaborar com os elementos da carreira especial de segurança na segurança das instalações da PJ, realizando as competências próprias de órgão de polícia criminal;

g) substituir o chefe de Piquete nas suas faltas e impedimentos.

Artigo 14.º

Restantes trabalhadores de Piquete

Compete aos restantes trabalhadores de Piquete realizarem as tarefas que, dentro do quadro de competências da respetiva categoria, lhe forem determinadas pelo coordenador de investigação criminal, pela chefia do Piquete, ou, na falta destes, pelo inspetor de Piquete com maior antiguidade.

Artigo 15.º

Período de funcionamento

1 - O serviço de Piquete funciona diária e ininterruptamente durante todo o ano.

2 – Para efeitos do número anterior, são organizadas escalas de dois turnos de 12 horas que correspondem ao período diurno compreendido entre as 9h00 e as 21h00, e ao período noturno compreendido entre as 21h00 e as 9h00 do dia seguinte.

3 – Caso haja acordo expresso, excecionalmente e após apresentação de motivos, os trabalhadores poderão ser autorizados a prestar serviço por dois turnos consecutivos, em substituição de outros trabalhadores.

4 – Por vontade e acordo entre trabalhadores escalados, poderão ser realizados dois turnos consecutivos nos dias de sábado e domingo de Páscoa, véspera e dia de Natal, e de véspera e de Ano Novo.

Artigo 16.º

Regras de funcionamento

1 - O serviço de Piquete inicia-se com uma reunião na presença de todos os elementos que o compõem para, designadamente:

a) definição do princípio geral de funcionamento segundo o qual os casos duvidosos têm de ser sempre abordados no pressuposto de existência de um crime, que esse crime é da competência exclusiva da PJ e, sendo necessário, o esclarecimento terá de ser realizado em deslocação ao local;

b) designação do substituto do chefe de Piquete durante as suas ausências e impedimentos, nomeadamente durante os períodos de almoço e de descanso, para, entre outras atribuições, gerir os trabalhadores e a correspondência eletrónica;
c) instrução dos trabalhadores sobre as melhores práticas a observar no atendimento pessoal e telefónico dos cidadãos e dos operadores institucionais;
d) instrução dos trabalhadores sobre os procedimentos mais adequados a adotar na receção e formalização de comunicações;
e) informação sobre os instrumentos de trabalho disponíveis e a sua correta utilização, nomeadamente sistemas de informação e de comunicação e formulários;
f) distribuição temporal das tarefas a realizar, escalas de alimentação e repouso;
g) verificação das condições de conservação do material à disposição do Piquete;
h) informação sobre os factos de comunicação obrigatória ao chefe de Piquete;
i) informação sobre outros assuntos de relevante interesse para o normal funcionamento do serviço.

2 - As regras previstas no número anterior podem ser objeto de simplificação ou eliminação, de acordo com as circunstâncias.

Artigo 17.º

Deveres específicos

Constituem deveres específicos dos trabalhadores de serviço de Piquete:

a) agir com aprumo, urbanidade e cortesia no atendimento pessoal e telefónico;
b) anotar com precisão a data e a hora das comunicações e a sua origem, nomeadamente a identificação de quem o estabelece e, quando se justifique, os respetivos contatos e morada;
c) identificar documentalmente e pesquisar eventuais antecedentes criminais ou policiais de todas as pessoas que se apresentem no serviço de Piquete para apresentar queixa ou denúncia;
d) procurar recolher os elementos que respondam às questões fundamentais de polícia (quem, quando, onde, o quê, como, quanto e porquê) necessárias para o enquadramento jurídico-penal dos factos e desenvolvimento da investigação, especialmente no caso de notícia de crime da competência do serviço de Prevenção especializado;
e) preencher, o mais exaustivo e corretamente possível, o formulário aplicável ao ato a formalizar;

f) suscitar a intervenção de um responsável pelo serviço sempre que o procedimento a adotar suscite dúvidas;
g) apresentar-se ao serviço com vestuário adequado, ainda que informal.

Artigo 18.º

Relatórios

1 – Salvo situações excecionais de serviços prolongados, o relatório de Piquete deve ser elaborado em formulário próprio e acompanhado do expediente produzido e recebido, e remetido ao coordenador de Piquete após o término do turno. Deverá ser igualmente enviada cópia, por via eletrónica, ao secretariado e ao oficial de ligação da PJ junto do secretariado permanente do Gabinete Coordenador de Segurança (GCS).

2 - Do relatório deve constar uma súmula de todas as comunicações recebidas presencialmente ou através de qualquer meio de comunicação à distância, com exceção das manifestamente irrelevantes, com menção à data e hora da receção e da ocorrência, à identificação das pessoas e dos locais e uma breve descrição dos factos, da atuação e das motivações.

3 - Devem constar igualmente do relatório de Piquete todos os pedidos de órgãos de polícia criminal para pesquisas de eventuais antecedentes com menção à entidade solicitante, número de inquérito, identificação do visado e, existindo, número de documento de identificação e data de nascimento e, bem assim, resultado da pesquisa realizada.

4 - O coordenador de Piquete e o diretor da unidade emitem os despachos adequados e determinam a distribuição do expediente e a circulação de informação aos serviços que devam cumprir os despachos exarados.

Artigo 19.º

Organização dos turnos de Piquete

1 - O serviço de Piquete é realizado por cinco turnos rotativos, designados de 1 a 5, conforme esquema 1 constante no anexo I, com exceção do período obrigatório de férias, que se estenderá durante os meses de junho a setembro, e que garantirá a gozo de períodos de 12 dias úteis de férias a cada um dos funcionários.
2 - A composição dos turnos de Piquete deverá ter em conta a antiguidade, o género, a experiência e conhecimentos específicos dos trabalhadores, de forma a constituírem equipas equilibradas.

3 - Durante o período obrigatório de férias, os turnos serão reduzidos a quatro, e realizarão o serviço de Piquete de forma rotativa, conforme esquema 2 constante no anexo I, com troca do período noturno para diurno e vice-versa após a repetição de turnos no mesmo período.

4 - Os turnos diurnos terão como foco da sua atuação o atendimento ao público e o encaminhamento das situações urgentes para os serviços especializados.

5 - Os turnos noturnos atuarão de forma a acautelar da melhor forma os locais do crime desde a sua notícia e a prestar efetivo apoio ao serviço de Prevenção.

Capítulo IV
Recrutamento e seleção de funcionários

Artigo 20.º
Recrutamento e seleção

1 – Para efeitos do projeto-piloto, os trabalhadores interessados em integrar o serviço de Piquete deverão manifestar a sua vontade, por escrito, após publicação do número de vagas a preencher, indicando, para efeitos de organização do serviço, o ou os períodos de férias obrigatórios de 12 dias úteis que terão interesse em gozar.

2 – Caberá ao diretor da unidade, ou a coordenador de investigação criminal designado, selecionar de entre os trabalhadores interessados aqueles que permitam uma composição de turnos equilibrada, em termos de antiguidade, género, experiência e conhecimentos.

3 – A cada processo de seleção, têm prioridade os trabalhadores que nunca realizaram o serviço de Piquete nos moldes do presente regulamento.

4 – Aplica-se o disposto no n.º 1 para efeitos de recrutamento de pessoal para o serviço de Prevenção generalista.

Capítulo V
Organização e funcionamento do serviço de Prevenção

Artigo 21.º
Organização do serviço de Prevenção

1 - O serviço de Prevenção funciona em permanência fora do horário normal, mediante escalas de trabalhadores provenientes de secções especializadas em determinadas áreas criminais, e uma escala genérica composta por trabalhadores provenientes das demais secções.

2 – A escala do serviço de Prevenção pode ser:

a) diária, e realizar-se entre as 17h30 e as 9h00 do dia seguinte à semana, ou entre as 9h00 e as 9h00 do dia seguinte, ao fim de semana e feriados;

b) multi-diária, e abarcar os períodos diários de vários dias;

c) semanal, e realizar-se entre as 17h30 de segunda-feira e as 9h00 da segunda-feira seguinte.

3 – As unidades de Prevenção não poderão ser ativadas para prestação efetiva de serviço durante o horário normal, salvo se for previsível que a realização das diligências se prolongue para além do horário instituído.

Artigo 22.º

Funcionamento e composição

1 - Ao serviço de Prevenção, que funciona em regime de complementaridade do serviço de Piquete, cabem, entre outras, as seguintes funções:

a) conhecer as notícias de crimes transmitidas pelo serviço de Piquete;
b) levantar autos de notícia, elaborar denúncias e informações relativas a fatos que lhe sejam diretamente comunicados e, bem assim, formalizar os demais atos processuais e policiais realizados;
c) realizar as medidas cautelares e de polícia e, em especial, praticar os atos cautelares necessários e urgentes para assegurar os meios de prova nos locais onde tenham ocorrido ilícitos;
d) substituir os trabalhadores de Piquete nas suas faltas e impedimentos.

2 - O pessoal das carreiras especiais integrado em escala de serviço de Prevenção devem apresentar-se ao chefe de Piquete, presencial ou telefonicamente, no início de cada turno de Prevenção.

3 - As unidades de Prevenção especializadas, número e composição são determinadas por despacho do diretor da unidade.

4 – A unidade de Prevenção generalista é composta por dois trabalhadores da carreira de investigação criminal escalados para o efeito.

5 – Os eventuais conflitos de competência, positivos ou negativos, não prejudicam a obrigação do serviço de Prevenção indicado realizar o serviço que lhe foi distribuído.

Artigo 23.º

Descansos e Folgas

1- O trabalhador escalado de Prevenção que preste serviço efetivo em dias de semana:

a) por seis ou mais horas depois das 20h00;

b) que se prolongue para além das 02h00;

c) que se inicie entre as 02h00 e as 06h00,

tem direito a gozo de descanso durante esse dia, ou a folga no dia útil imediatamente a seguir ao término do serviço.

2- O trabalhador que preste serviço efetivo que não ultrapasse as 02h00 e que tenha a duração mínima de quatro (4) horas contadas a partir das 20h00, tem direito a descanso na manhã do dia útil seguinte.

3- Nos casos de prestação efetiva de serviço aos sábados, domingos ou feriados:

a) O trabalhador que preste serviço efetivo de duração inferior a 4 horas terá direito a folga na manhã do dia útil seguinte.

b) O trabalhador que preste serviço efetivo de duração superior a quatro (4) horas, ou que se prologue para além das 02h00, ou que se inicie entre as 02h00 e as 07h00, terá direito a folga no dia útil seguinte.

4 - O trabalhador escalado em serviço de Prevenção desde as 17h30 de sexta-feira às 9h00 de segunda-feira tem direito ao gozo de dois dias de folga nos dias úteis seguintes ao período de escalamento, não sendo estes cumulativos com os outros dias de folga mencionados no presente artigo.

5 - O trabalhador escalado em serviço de Prevenção durante uma semana consecutiva tem direito ao gozo de três dias de folga nos dias úteis seguintes ao período de escalamento, não sendo estes cumulativos com os outros dias de folga mencionados no presente artigo.

6 - Quando as disponibilidades de pessoal ou necessidades do serviço devidamente fundamentadas não permitam a observância do disposto nos números anteriores, os dias de folga não gozados serão contabilizados e juntos ao período de férias conforme pretendido pelo trabalhador, ou gozados em data acordada com a chefia direta.

Capítulo VI
Férias

Artigo 24.º
Períodos de férias

1 – O período de férias obrigatório é instituído no verão de cada ano pelo diretor da unidade e é composto por cinco períodos de doze dias úteis contínuos.

2 – O período de férias normal é todo aquele que corre fora do período de férias obrigatório.

3 – Por conveniência de serviço, os trabalhadores integrados nos turnos de Piquete gozam um período de 12 dias úteis de férias no período de férias obrigatório, sendo autorizado para cada período de doze dias úteis um contingente de 20% do efetivo de Piquete.

4 - O trabalhador integrado no serviço de Piquete tem direito à dispensa mensal de prestação de serviço de um turno noturno durante o período de férias obrigatório, de acordo com a conveniência de serviço e em respeito das regras de rotação e equidade, aplicando-se o previsto no artigo 7.º.

5 – Os restantes dias de férias a que os trabalhadores têm direito deverão ser gozados no período de férias normal noutros dois períodos contínuos, a aprovar em plano de férias e desde que garantida a presença de dois terços do efetivo da secção de Piquete.

6 – A apresentação para o serviço de Piquete dá-se no dia imediatamente a seguir ao término do período de férias.

7 – Aos trabalhadores integrados no serviço de Prevenção aplicam-se as regras normais.

Capítulo VII
Escalas de serviço

Artigo 25.º
Escalas de Prevenção

1 - Os serviços de Prevenção são realizados por trabalhadores integrados em escalas que se pretendem equitativas na distribuição de serviço.

2 - As escalas identificam o trabalhador e o período em que este deve efetuar o serviço identificado, devendo ser elaboradas pelas secções especializadas de origem ou, no caso da Prevenção generalista ou do coordenador de Piquete, pelos serviços de apoio da unidade.

3 - Na elaboração das escalas devem ser respeitadas as seguintes regras:

a) não sujeitar os trabalhadores a um desgaste excessivo promovendo-se a sua mais ampla rotatividade e equidade;
b) intercalar os trabalhadores com mais experiência com os com menos experiência;
c) garantir tempos de descanso e atender às necessidades de deslocação a tribunal;
d) ter em conta a relação entre as diferentes escalas de serviço;

e) a elaboração e publicação das escalas deve ter uma antecedência mínima de 15 dias, só podendo ser alteradas em casos devidamente fundamentados e obedecendo ao respeito pelo descanso e organização da vida pessoal e familiar dos trabalhadores escalados, sendo obrigatória a concordância destes se a alteração ocorrer com uma antecedência inferior a 10 dias.

4 - As escalas são aprovadas pelo dirigente da unidade.

5 - As escalas, bem como eventuais alterações, são publicitadas em ordem de serviço após aprovação e notificadas aos trabalhadores por correio eletrónico.

6 - As escalas de serviço podem ter uma integração de trabalhadores com frequência diária, multi-diária ou semanal, com a concordância do trabalhador nos dois últimos casos e mediante interesse de serviço da secção de origem.

Artigo 26.º

Elaboração de registos de serviço de Piquete e Prevenção

1 – É elaborado registo histórico das escalas e serviços de Piquete e Prevenção, a fim de garantir a equidade no escalamento dos funcionários, ressalvando que é obrigatório respeitar-se a rotatividade das escalas dos seguintes dias:

a) Vésperas e dias de Páscoa, Natal e Ano Novo;
b) Sábados, domingos e feriados;

2 – Ressalva-se do caso anterior as permutas ou substituições realizadas por motivos imperiosos de serviço ou por interesse demonstrado pelos trabalhadores, sendo averbados os dias aos que efetivamente prestaram serviço ou foram escalados de Prevenção.

3 - As escalas especiais referem-se aos dias mencionados na alínea a) do n.º1, não sendo admissível a marcação de férias nos dias em que o trabalhador nelas se encontre escalado.

4 – À marcação de períodos de férias aplicam-se os princípios gerais da equidade e rotatividade, devendo ser públicos os registos dos mesmos.

Artigo 27.º

Motivos de dispensa de integração em escalas de Prevenção

1 - Por requerimento do trabalhador ou da respetiva chefia, pode haver dispensa da integração em escalas de serviço, mediante despacho do dirigente competente para a sua aprovação, nos seguintes termos:

a) Por motivos de segurança do trabalhador, devidamente fundamentados;

b) Quando o trabalhador beneficie de direitos incompatíveis com a prestação de serviço decorrentes, designadamente, da proteção da parentalidade;
c) Quando o trabalhador atingir os 55 anos;
d) Quando o trabalhador exercer funções de vigilância, participar ou ter participado em ações encobertas ou outras atribuições que justifiquem a preservação da sua qualidade profissional;
e) Quando existam especiais razões de serviço, devidamente fundamentadas.

2 – Os requerimentos mencionados no número anterior consideram-se deferidos quando decorridos 30 dias sem resposta declarada.

3 – O trabalhador é ainda dispensado da integração em escala de serviço por motivos de saúde ou gravidez impeditiva do cumprimento do serviço, quando comprovadas, expressa e inequivocamente, por atestado médico;

4 - Em casos de necessidade de serviço, a chefia do trabalhador pode requerer ao diretor da unidade a imediata dispensa e substituição de trabalhador, nos termos do presente regulamento.

Artigo 28.º

Permutas

1 - As permutas entre trabalhadores podem ser autorizadas, mediante parecer das respetivas chefias, se não houver inconveniente para o serviço.

2 - Salvo casos devidamente fundamentados e no interesse do serviço, não são autorizadas novas permutas na pendência de integral cumprimento de permuta anterior.

Capítulo VIII

Descanso obrigatórios e limites ao trabalho

Artigo 29.º

Descanso obrigatório e intervalos para descanso

1 - Os trabalhadores que desempenhem trabalho em qualquer dos regimes são obrigados a realizar um período mínimo de descanso de 24 horas, após 24 horas de trabalho efetivo consecutivo, nele se incluindo os intervalos para descanso e refeições, ressalvando-se as exceções mencionadas no presente regulamento.

2 - Os trabalhadores que desempenhem trabalho em qualquer dos regimes têm direito a intervalos para descanso e refeições de 30 minutos a cada 4 horas de trabalho efetivo, que poderão ser gozados em respeito da necessidade e conveniência do serviço.

3 – Aos trabalhadores que realizem serviço noturno ser-lhes-ão destinados espaços adequados nas instalações para usufruírem de períodos de descanso mais prolongados se não se sobrepuserem necessidades de serviço, cabendo a organização dos turnos de vigília à chefia do Piquete.

Artigo 30.º

Limites ao trabalho

1 - A prestação de trabalho efetivo em qualquer dos regimes tem como limites:

a) 12 horas diárias e consecutivas;

b) 24 horas semanais, excedentárias à duração do período normal de trabalho.

2 - Em situações de conveniência ou interesse de serviço, os limites de prestação de trabalho efetivo fixados no número anterior podem ser estendidos até:

a) 24 horas;

b) 48 horas semanais, excedentárias à duração do período normal de trabalho.

3 – Para efeitos do número anterior, a referida extensão por conveniência de serviço apenas poderá ser realizada com o consentimento do trabalhador.

4 - Para os limites previstos no presente artigo, considera-se que a semana de trabalho tem início às 00h00 de segunda-feira e termina às 24h00 de domingo.

5 - O trabalhador não pode estar afeto em simultâneo a diferentes modalidades de trabalho complementares ao período normal de horário de trabalho previstas no presente regulamento.

6 - Em situações de emergência nacional, por despacho fundamentado do membro do governo responsável pela área da justiça, sob proposta do diretor nacional da PJ, e com observância do direito ao descanso e da integridade física do trabalhador, os limites fixados nos números anteriores poderão ser ultrapassados, sendo garantida a remuneração e compensação temporal de todo o trabalho realizado.

Artigo 31.º

Limites ao escalamento

Nenhum funcionário pode ser integrado em escalas de Prevenção por mais de 7 dias consecutivos ou 15 dias intercalados.

Capítulo IX

Regime de suplementos e compensações

Artigo 32.º

Suplemento de turno

1- Os funcionários que integram os turnos de Piquete têm direito, mensalmente, ao suplemento de turno previsto na alínea a) do n.º 4 da Portaria n.º 10/2014, de 17 de janeiro, correspondente a um acréscimo de remuneração de 25% sobre o ordenado base.

2- O previsto no ponto anterior manter-se-á enquanto o funcionário se encontrar adstrito ao serviço de Piquete.

3 - Por motivos de inadaptação ou outros que impeçam a efetiva prestação de serviço de Piquete por parte do trabalhador, deverá este regressar à secção de origem, mantendo o direito ao suplemento de turno até ao início do mês seguinte após a data do último turno efetuado.

4 - Não é aplicável o disposto no número anterior ao trabalhador que não realize prestação de serviço por motivo de acidente de trabalho.

Artigo 33.º

Compensação temporal

O trabalhador que, por motivo de necessidade de serviço, prolongue o seu período de trabalho por mais de 15 minutos, terá direito a redução em dobro do tempo no final do turno seguinte, devendo ficar devidamente registado os acréscimos e posterior redução dos tempos de trabalho.

Capítulo X
Disposições finais

Artigo 34.º

Norma revogatória

Com a entrada em vigor do presente regulamento são revogados todos os despachos anteriores visando o serviço de Piquete da Diretoria do Norte da Polícia Judiciária (DNORTE).

Artigo 35.º

Casos omissos

Aos casos omissos no presente regulamento aplicar-se-á, na ausência de qualquer outro regulamento análogo ou despacho do dirigente da unidade, o disposto nas leis gerais.

ANEXO 1 AO REGULAMENTO

ESQUEMA 1 – Exemplo de rotação de cinco turnos (período fora de férias obrigatório)

	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM
9H-21H	T1	T3	T5	T2	T4	T1	T3	T5	T2	T4	T1	T3	T5	T2
21H-9H	T2	T4	T1	T3	T5	T2	T4	T1	T3	T5	T2	T4	T1	T3

ESQUEMA 2 – Exemplo de rotação de quatro turnos (período de férias obrigatório)

	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM
9H-21H	T1	T3	T1	T3	T2	T4	T2	T4	T1	T3	T1	T3	T2	T4
21H-9H	T2	T4	T2	T4	T1	T3	T1	T3	T2	T4	T2	T4	T1	T3

CAPÍTULO 5: ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

SUBCAPÍTULO 5.1: Impacto financeiro e operacional

O novo modelo proposto apresenta diferenças em relação ao modelo vigente, sendo as mais evidentes:

a) a criação de uma secção especificamente destinada ao serviço de Piquete;

b) a redução dos turnos de Piquete de 24 para 12 horas;

c) a instituição de períodos de descanso de 30 minutos a cada 4 horas de trabalho;

d) a realização de turnos por um grupo específico de trabalhadores, ao invés do escalamento universal;

e) o reporte da atividade operacional a um Coordenador de Investigação Criminal escalado em regime de Prevenção;

f) o reporte de questões de caráter administrativo / funcional diretamente à Direção ou a Coordenador de Investigação Criminal nomeado para a função;

g) a simplificação dos mecanismos de remuneração do trabalho, através do acréscimo de 25% sobre o salário mensal;

h) a conformação do regulamento proposto aos princípios da LTFP no que concerne ao respeito pelos períodos de descanso, jornadas máximas de trabalho e remuneração adequada do trabalho suplementar; e

i) o gozo habitual de quarenta e oito (48) de descanso entre turnos na maior parte do ano e um mínimo de vinte e quatro (24) horas de descanso entre turnos no período de férias obrigatório.

Tais diferenças obviamente que resultariam em impactos ao nível da gestão dos recursos humanos da PJ e consequentemente adaptação a um novo paradigma de funcionamento, garantindo-se, desde logo, a melhoria das condições dos trabalhadores sujeitos ao modelo em vigor de Piquetes, e maior previsibilidade ao nível da gestão de recursos humanos, aliviando assim os encargos de quem faz a gestão das Secções e Brigadas, mas também de quem tem por função garantir a elaboração de escalas do serviço de Piquete e o cálculo dos suplementos a retribuir.

Tais alterações ao modelo vigente seriam, previsivelmente, sujeitas a controvérsia e debate, e enviesadas pela natural resistência à mudança num modelo de trabalho com o mesmo funcionamento há mais de quarenta anos.

Contudo, a contestação crescente ao mesmo e a factualidade de o modelo vigente contrariar, em larga medida, o disposto na LTFP, conforme já explanado, leva-nos a

considerar que a implementação de um novo modelo teria implicações positivas ao nível da imagem do Ministério da Justiça e da Polícia Judiciária.

Não obstante estas considerações de carater subjetivo, afigura-se que o modelo proposto pode ser prognosticado em duas vertentes igualmente importantes e ligadas à gestão de recursos humanos: os custos financeiros da sua aplicação e a afetação de pessoal necessária para a sua efetivação.

Estas componentes traduzem-se em encargos que, se considerados excessivos, poderiam inviabilizar qualquer tentativa de alteração do *status quo*, pelo que, com os elementos conhecidos e outros calculados por estimativa, procuraram-se fazer projeções tendo por base o mês de abril do ano de 2024 e o ano completo de 2024.

Tal opção permitiu realizar cálculos o mais exato possíveis porque baseados em números concretos de dias de semana, de fins-de-semana e de feriados num ano bissexto, antevendo-se que para qualquer outro ano não advenham diferenças significativas.

E se a escolha de um ano concreto permite fixar um calendário exato onde é possível determinar períodos normais de trabalho e de trabalho suplementar, também para efeitos de cálculo de custos poder-se-ão usar as tabelas salariais do Sistema Remuneratório da Administração Pública (SRAP) do ano de 2024, sabendo-se que estes salários são atualizados anualmente por decreto governativo (para o ano corrente as alterações salariais da função pública foram motivadas pela entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 108/2023 de 22 de novembro).

A mera atualização dos níveis remuneratórios interfere em quaisquer contas a calcular para qualquer modelo: afinal, o nível remuneratório 19 do SRAP é o que serve de base ao cálculo dos valores do suplemento de Prevenção, este determinado pela Portaria 10/2014, de 17 de janeiro, com as alterações impostas pela Portaria n.º 111/2023, de 26 de abril.

Por outro lado, a alteração dos níveis remuneratórios dos trabalhadores que realizassem o modelo proposto também iria influenciar os valores calculados, visto que a remuneração considerada para essa forma de trabalho suplementar, recorde-se, consiste num acréscimo de 25% ao vencimento base, valor mencionado nas anteriormente citadas portarias, mas também no n.º 2 do Artigo 161.º da LTFP.

Por último, a assunção de que o modelo proposto de serviço de Piquete deveria sempre ser implementado sob a forma de um projeto-piloto, necessidade houve de determinar onde o mesmo se poderia efetivar, visto a sua regulação e composição não ser uniforme e nem sequer universal nas diferentes unidades da PJ. Dito isto, uma nova regulamentação do serviço de Piquete teria sempre de ter em conta as realidades locais,

não sendo exequível a aplicação de um mesmo modelo às necessidades de serviço da Guarda e de Lisboa, por exemplo.

Aqui chegados, e considerando que se pode calcular com precisão o número de dias de semana, de fim de semana, feriados, e os custos associados ao trabalho prestado no atual modelo de Piquete e no modelo proposto às condições específicas da DNORTE, poderemos fazer comparações mensais ou anuais o mais objetivamente possível e determinar os impactos que o modelo proposto acarretaria.

Escolhidos para efeitos do presente estudo o mês de abril de 2024 e o ano de 2024, temos para cada um deles:

- o mês de abril de 2024 teve 30 dias, repartidos por vinte e um (21) dias de semana, oito (8) dias de fim de semana e um (1) feriado;

- o ano de 2024, de trezentos e sessenta e seis (366) dias, distribui-se por duzentos e cinquenta e quatro (254) dias de semana, cento e quatro (104) dias de fim de semana e oito (8) feriados nacionais.

Menciona-se que, para efeitos dos presentes cálculos, é indiferente a sobreposição de um dia de feriado com um dia de fim de semana, sendo apenas distinguidos os feriados em dia de semana.

Quanto ao concreto serviço de Piquete alvo de análise, o da DNORTE, verificamos uma composição estável do mesmo desde o ano de 2005, face ao despacho (interno) publicado na OS 33/2005, de 26 de abril e que corresponde ao atual modelo de Piquete da DNORTE, composto por um (1) CIC, um (1) IC, quatro (4) Inspetores, entretanto acrescidos à sua composição inicial de dois EPCs (provenientes da área de perícia técnica / local do crime).

O modelo proposto para a DNORTE terá de ser comparado com o atual regulamento e composição de Piquete, cujos custos foram calculados em capítulo anterior, recordando-se que, através do pagamento do suplemento de Piquete aos trabalhadores que o integram, apurou-se o montante de **trinta e três mil, setecentos e sessenta e nove euros e vinte e nove cêntimos (33.769,29 €)** para o mês de abril e previu-se o custo de **quatrocentos e oito mil, seiscentos e nove euros e quarenta e seis cêntimos (408.609,46 €)** para todo o ano de 2024.

Contudo, no modelo proposto, haveria lugar ao pagamento do suplemento de turno sob a forma de um acréscimo remuneratório de 25% sobre o salário base, considerado adequado pelos trabalhadores e contabilisticamente simplificador.

Para efeitos de previsão de custos aproximados, considerando um ponto médio da carreira dos Inspetores e Inspetores Chefes (ao qual corresponderá a posição remuneratória 6, relativa a 15 anos de serviço e conforme Sistema Remuneratório da

Administração Pública de 2024) e a posição remuneratória 3 dos Especialistas de Polícia Científica, também correspondente ao que serão 15 anos de serviço, poderemos construir o seguinte quadro, e obter o valor mensal a atribuir a um Piquete com cinco turnos, cada um deles composto por um (1) Inspetor Chefe, quatro (4) Inspetores e dois (2) Especialistas de Polícia Científica:

Categoria	Posição Remuneratória	Vencimento mensal	Suplemento (25%)	# funcs	Custo (Suplemento x funcs)
Inspetor	6	2 186,53 €	546,63 €	20	10 932,65 €
EPC	3	2 132,32 €	533,08 €	10	5 330,80 €
IC	6	3 059,69 €	764,92 €	5	3 824,60 €
				TOTAL:	**20 088,00 €**

Quadro 6: Estimativa do custo do suplemento de 25% do efetivo de Piquete para o mês de abril

A partir deste valor mensal, facilmente encontraremos o total de custos com os suplementos para o ano de 2024, multiplicando-o por 12. Assim,

12 x 20.088,00 € = ***241.056,00 €***

Contudo, no modelo proposto há ainda a considerar, supletivamente, a introdução de um Coordenador de Investigação Criminal em escala de Prevenção, e dois Inspetores numa escala de Prevenção generalista. Estes, de acordo com o disposto no artigo 2º da Portaria 10/2014, de 17 de janeiro, com as alterações impostas pela Portaria n.º 111/2023, terão direito aos seguintes suplementos de Prevenção nominais:

Valores da Prevenção	Valor a dia da semana	Valor aos dias de fim de semana e feriados
Inspetor	51,26 €	64,84 €
CIC	57,43 €	71,64 €

Quadro 7: Custo do acréscimo de elementos de Prevenção no mês de abril

Sabendo-se como se distribui o mês de abril por dias de semana (21), fins de semana e feriados (8+1), é possível estabelecer os custos de manter cada uma destas categorias em regime de Prevenção durante o referido mês:

*Inspetor 21 * 51,26 € + 9 * 64,84 € = 1.660,02 €*

*CIC 21 * 57,43 € + 9 * 71,64 € = 1.850,79 €*

Aplicando estes concretos valores ao mês de abril de 2024, completaremos o quadro do que seria a estimativa dos custos globais do modelo proposto para esse mês:

Categoria	P.R.	Vencimento mensal	Suplemento	# funcs	Custo (Suplemento x funcs)
Inspetor	6	2.186,53 €	546,63 €	20	10.932,65 €
EPC	3	2.132,32 €	533,08 €	10	5.330,80 €
IC	6	3.059,69 €	764,92 €	5	3.824,61 €
CIC Prevenção - 30 dias				1	1.660,02 €
Inspetores de Prevenção Generalista - 30 dias				2	3.320,04 €
				TOTAL:	**25.068,12 €**

Quadro 8: Estimativa dos custos totais do modelo proposto para abril

Aplicando-se o mesmo método para todo o ano de 2024, este repartido por 254 dias de semana e 112 dias de fim de semana e feriados (104 + 8), teremos calculados os custos anuais com a Prevenção de cada uma das seguintes categorias:

Inspetor	*254 * 51,26 € + 112 * 64,84 €*	=	*20.282,12 €*
CIC	*254 * 57,43 € + 112 * 71,64 €*	=	*22.610,90 €*

Pelo que, adicionando ao valor dos suplementos pagos ao longo de 12 meses, teríamos para o ano de 2024 **o custo do modelo proposto, num total de trezentos e quatro mil, duzentos e trinta e um euros e catorze cêntimos (304.231,14 €)**, conforme quadro:

Custo anual de suplementos	241.056,00 €
1 CIC Prevenção - 365 dias	22.610,90 €
2 Inspetores de Prevenção Generalista - 365 dias	40.564,24 €
TOTAL=	**304.231,14 €**

Quadro 9 Custo do acréscimo de elementos de Prevenção para o ano de 2024

Realizados estes cálculos, podemos apresentar quadro comparativo dos custos financeiros para o modelo de Piquete em vigor e o modelo proposto, não só para o mês de abril como para todo o ano de 2024, e que constituem uma estimativa sólida para tirada de ilações. Assim, temos que o modelo proposto apresenta-se, em termos de valores de suplementos a pagar no mês de abril e ano de 2024, **como mais vantajoso para a administração e erário público uma vez que se estima que permitiria a redução de oito mil, setecentos e um euros e vinte e três cêntimos (8.701,23 €) no mês de abril e de cento e quatro mil, trezentos e setenta e oito euros e trinta e dois cêntimos (104.378,32 €) no ano de 2024**, conforme quadro:

Quadro comparativo	Custos calculados	
	mês (abr/2024)	**ano (2024)**
Modelo atual	33.769,29 €	408.609,46 €
Modelo proposto	25.068,06 €	304.231,14 €
Diferença atual - proposto	**8.701,23 €**	**104.378,32 €**

Quadro 10: Quadro comparativo da estimativa dos custos totais do modelo proposto para o ano de 2024

As diferenças apresentadas demonstram que, em termos financeiros, **é significativamente compensador o modelo proposto em comparação ao atual, traduzindo-se na poupança de verbas anuais em valor superior a cem mil euros, sem redução do número de efetivos diários no Piquete e mantendo a atual capacidade de resposta**, esta até eventualmente reforçada pela alocação de mais dois (2) elementos ao serviço de Prevenção.

Quanto ao impacto operacional, este poderá ser analisado sob várias vertentes: verificado que financeiramente é compensatório o modelo proposto, também é constatável que o escalamento do CIC de Piquete em regime de Prevenção e a inclusão de mais dois elementos numa escala generalista não só reforçam a resposta operacional como garantem a substituição de trabalhadores faltosos no serviço de Piquete, assim anulando a necessidade de "escalas de reserva" ou o avanço das escalas, situação que se verifica no modelo em vigor.

Por outro lado, uma vez que o modelo proposto para o Piquete por turnos de 12 horas equipara-o a uma secção, deixa de haver necessidade de selecionar diariamente trabalhadores das variadas secções para o serviço, assim deixando de interferir com a sua normal atividade. Dito de outra forma, o modelo proposto passaria a ter elementos internos e especializados para a realização do serviço, ao invés de fazer um escalamento diário (essencialmente de inspetores) das mais variadas secções, o que provoca perturbações não só no planeamento de diligências conjuntas como na investigação dos processos distribuídos.

Acresce que no modelo atual, como já referido anteriormente, temos diariamente escalados sete (7) trabalhadores provenientes das várias secções (quatro (4) Inspetores, dois (2) Especialistas de Polícia Científica e um (1) Inspetor Chefe. Cada um deles terá direito a um dia de descanso (menos à sexta e ao sábado) e a um dia útil de folga, independentemente do volume de trabalho, sendo que ao Coordenador de Investigação Criminal não lhe é concedido qualquer folga, uma vez que não realiza serviço presencial. Considerando a distribuição dos dias de semana ao longo do ano de

2024, e os dias de descanso e folga concedidos, poderemos construir o seguinte quadro para um único trabalhador escalado:

ano 2024

Dia da semana	Total de dias no ano	Folgas / descansos atribuídos	Total dias folgas / descansos
seg	53	2	106
ter	53	2	106
qua	52	2	104
qui	52	2	104
sex	52	1	52
sab	52	1	52
dom	52	2	104
total:	366	**total:**	**628**

Quadro 11: Total de folgas originadas pelo serviço de Piquete atual

E se à soma dos valores dos dias do ano com os dias da folga/descanso retirarmos os sábados, domingos e feriados (em dia da semana, 10 em 2024 - contando com o feriado municipal S. João), podemos calcular o número de dias úteis consumidos pelo atual modelo de Piquete.

*Dias úteis consumidos = 366 + 628 – 52 – 52 – 10 = **880 dias***

Multiplicando este valor pelos 7 elementos do Piquete considerados,

*Dias úteis consumidos por 7 elementos do Piquete = 880 x 7 = **6160 dias***

teremos o número de dias úteis consumidos pela totalidade dos elementos escalados e que resultará em **seis mil, cento e sessenta (6160) dias.**

Este valor, **seis mil, cento e sessenta (6160) dias**, representa os dias úteis retirados ao serviço das diversas secções, “canibalizados” para o serviço de Piquete.

Como durante o ano de 2024 teremos duzentos e sessenta e dois (262) dias de semana, aos quais teremos de retirar dez (10) feriados e vinte e dois (22) dias de férias previstos no n.º 2 do artigo 126.º da LTFP, **estimamos que um ano de trabalho em horário normal corresponda a duzentos e trinta (230) dias úteis**.

Dividindo os dias retirados às secções pelos dias de um ano de trabalho

6160 / 230 = 26,78

chegaremos ao **número equivalente de trabalhadores retirados anualmente às secções** para a realização do serviço de Piquete que, por arredondamento, **será de vinte e sete (27) elementos**.

Ora, o **modelo proposto obriga à incorporação permanente de trinta e cinco (35) elementos numa Secção de Piquete**, pelo que não poderemos dizer que por esta via se reconhece vantagem na sua aplicação.

Contudo, o modelo proposto parece usufruir de outras virtudes que resultam da eliminação da logística de escalamento de Piquete (dito de outra forma, deixa de haver necessidade de um ou mais funcionários se dedicarem à realização das escalas) e desaparece, ao nível das Brigadas e Secções, a prioridade da escala do Piquete sobre operações policiais ou diligências marcadas, fator de perturbação ao normal desempenho das mesmas.

E, mencionando que o modelo proposto também parece trazer melhorias à resposta do serviço face a solicitações externas, e redução dos níveis de fadiga dos trabalhadores, visto garantir tempos máximos de trabalho e tempos mínimos de descanso, afigura-se que o **desvio de trinta e cinco (35) funcionários para uma secção de Piquete** - vinte e cinco (25) da carreira de Investigação Criminal e dez (10) da carreira de Especialista de Polícia Científica - **não se iria traduzir num impacto sensível para a atividade global da DNORTE uma vez que o modelo atual já consome o equivalente ao trabalho de vinte e sete (27) trabalhadores por ano**.

Acresce mencionar que os tempos de repouso concedidos são-no em função das imposições da legislação laboral, correspondendo estes à regra genérica de que a cada turno de X horas de trabalho devem corresponder o dobro das horas de descanso ou de intervalo entre turnos.

SUBCAPÍTULO 5.2: Análise do contexto e aplicabilidade

A implementação de um modelo com evidentes benefícios em termos financeiros deveria, *per si*, ser motivo de análise por parte das estruturas diretivas por forma a considerar-se a sua implementação, num contexto de eficiência sem comprometer a eficácia.

Contudo, estudos e relatórios apontam para que, em Portugal e no setor Estado, haja dificuldade no processo de tomada de decisão, tal como referido num relatório da OECD (2023) sobre uma ferramenta informática de planeamento, onde identifica uma cultura de evidência e avaliação de políticas insuficiente, bem como limitada

participação de *stakeholders*, são barreiras significativas para que decisões públicas sejam tomadas de forma eficaz e oportuna. Motloung & Lew (2023) também demonstraram ser frequente que líderes estratégicos em organizações complexas fiquem num estado de indecisão devido à conjunção de fatores organizacionais, interpessoais e pessoais — por exemplo, cultura de medo do erro, falta de confiança entre pares, ou responsabilização ambígua.

O artigo "*Public sector reform and the state of performance management in Portugal: Is there a gap between performance measurement and its use*?", publicado no *International Journal of Public Sector Management* (Ferreira et al., 2020), analisa criticamente a relação entre a medição de desempenho e a sua utilização efetiva na gestão pública portuguesa . Os autores destacam que, apesar de existirem diversos instrumentos e indicadores destinados a avaliar a eficiência e a eficácia dos serviços públicos, observa-se uma discrepância significativa entre a recolha de informação e a sua aplicação prática no processo de tomada de decisão. O estudo demonstra que muitas organizações públicas em Portugal elaboram relatórios de desempenho de forma sistemática, cumprindo exigências formais de transparência e prestação de contas. No entanto, esses relatórios raramente influenciam decisões estratégicas ou operacionais, o que revela uma lacuna entre a medição e a gestão efetiva baseada em evidências (Ferreira et al., 2020). Tal constatação, à qual não deverá deixar de parte a Polícia Judiciária, reflete um desafio recorrente na administração pública: a existência de mecanismos de avaliação sem a devida integração na cultura organizacional e nos processos de gestão. Assim, a implementação de processos mais eficientes continua condicionada por fatores culturais, institucionais e políticos que limitam o uso prático das informações recolhidas (Ferreira et al., 2020).

Os aludidos fatores, condicionam, pois, a aplicabilidade do modelo proposto, apesar do contexto favorável à sua implementação.

Capítulo 6: CONCLUSÃO

SUBCAPÍTULO 6.1: Principais conclusões do projeto

O presente projeto teve a sua génese na necessidade de reforma do atual modelo de Piquete de vinte e quatro (24) horas da Polícia Judiciária, tido por desadequado face aos princípios da legislação laboral em vigor e alvo de contestação por parte dos trabalhadores. É considerado por quem o realiza que se trata de um

serviço mal remunerado, extremamente cansativo, ineficiente e, em situações de crise, ineficaz.

Analisada a legislação vigente e as medidas preconizadas para obstar aos riscos de um modelo de trabalho por turnos, foi concebido um novo regulamento baseado em turnos de doze horas (12h), realizados por cinco equipas que se revezam entre si, estas integradas numa secção dedicada em exclusivo ao serviço de Piquete.

Verificado que as disparidades entre os serviços de Piquete das diferentes unidades da PJ impediam que o modelo idealizado pudesse ser de aplicação global, optou-se por elaborar um regulamento adaptado à Diretoria do Norte da Polícia Judiciária, por desta unidade haver melhor conhecimento e por se tratar do maior departamento da instituição, sendo assim mais capacitado para responder a qualquer acréscimo de efetivos que o modelo proposto determinasse.

Para a elaboração do regulamento foram tidos em conta os princípios constantes na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, nomeadamente, os direitos ao descanso obrigatório e à jornada máxima de trabalho.

Igualmente foram consideradas as conclusões de diversos estudos sobre os riscos e eventuais malefícios do trabalho por turnos, tendo-se procurado incorporar as medidas mais adequadas que pudessem mitigar eventuais efeitos nefastos.

Redigido que foi um Regulamento de organização e funcionamento dos serviços de Piquete por turnos e de Prevenção da Diretoria do Norte da Polícia Judiciária conforme aos princípios juslaborais, foi o modelo proposto considerado mais vantajoso em termos financeiros e mais adequado à fruição da vida pessoal, familiar e social dos trabalhadores, garantindo tempos máximos de trabalho, tempos mínimos de descanso, bem como uma retribuição mais justa por horas efetivamente trabalhadas, tudo se conjugando no que é, afinal, uma proposta para uma mais eficiente gestão de recursos humanos na Polícia Judiciária, o objetivo do presente estudo.

SUBCAPÍTULO 6.2: Sugestões para futuros estudos

O presente projeto baseou-se em criar um regulamento que simultaneamente fosse de encontro às pretensões manifestadas pelos trabalhadores sem ferir os princípios plasmados na LTFP, e servindo-se da referência para o planeamento de trabalho por turnos que é o documento *Managing shiftwork: Health and safety guidance (HSG256)* do organismo inglês *Health and Safety Executive* (HSE, 2006).

Uma vez que os turnos, consabidamente, produzem impactos negativos em várias vertentes do desempenho profissional dos trabalhadores e na sua vida pessoal, entende-se que a implementação de um qualquer modelo de trabalho deve ser decisão ponderada com a participação do máximo de intervenientes, e obviamente em respeito pela legislação laboral em vigor.

Para futuras investigações sugere-se o reforço da recolha de dados através de inquéritos ou entrevistas realizadas junto dos trabalhadores e, eventualmente, outros regimes de rotação de turnos ou de substituição de trabalhadores.

Dificuldade acrescida foi a recolha de casos comparáveis a nível nacional de turnos de 24 horas, modalidade caída em desuso na totalidade dos serviços há mais de duas décadas devido a imposições legislativas, admitindo-se a possibilidade da existência de atividades que ainda conservem esse modelo de trabalho, embora de forma pontual e certamente após invocação de legislação especial.

FONTES

Decreto-Lei n.º 108/2023 de 22 de novembro. Aprova medidas de valorização dos trabalhadores que exercem funções públicas.

Decreto-Lei n.º 137/2019, de 13 de setembro. Nova Estrutura Organizacional da Polícia Judiciária

Decreto-Lei n.º 138/2019, de 13 de setembro. Estatuto Profissional do pessoal da Polícia Judiciária (EPPJ).

Decreto-Lei n.º 196/94, de 21 de julho. Regulamento Disciplinar da Polícia Judiciária.

Decreto-Lei n.º 275-A/2000, de 09 de novembro. Lei Orgânica da Polícia Judiciária (LOPJ).

Decreto regulamentar 44-B/83, de 1 de junho. Regulamento de Avaliação da Polícia Judiciária.

Despacho 248/MJ/96, de 7/1/1997, do Gabinete do Ministro da Justiça publicado no Dr. II Série - Regulamento geral dos serviços de Piquete e de unidades de Prevenção ou turnos de funcionários.

Despacho Normativo n.º 18/2002, de 5 de abril. Aprova o regulamento do horário de trabalho do pessoal da Polícia Judiciária.

Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 4 De novembro de 2003. Relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho.

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. Lei geral do Trabalho em Funções Públicas.

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Aprova o Código de Trabalho.

Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto (revogada). Aprova o Código de Trabalho.

Portaria 10/2014, de 17 de janeiro. Fixa o valor dos suplementos de Piquete e de Prevenção, o valor-hora e o regime de turnos a que tem direito o pessoal da Polícia Judiciária.

Portaria n.º 111/2023, de 26 de abril. Procede à alteração da Portaria n.º 10/2014, de 17 de janeiro, alterando designadamente o montante de referência para determinação do valor dos suplementos a que tem direito o pessoal da Polícia Judiciária pela prestação de trabalho nas modalidades de Piquete, de Prevenção e do valor-hora de serviço de Prevenção.

Portaria n.º 305/2009, de 25 de março. Sede e área geográfica das unidades da Polícia Judiciária.

Sistema Remuneratório da Administração Pública 2024 (SRAP 2024). Direção Geral da administração e do emprego público. Acedido em 18 de junho de 2024 em https://www.dgaep.gov.pt///upload/catalogo/SRAP_2024_V24_06_05_jun.pdf.

BIBLIOGRAFIA

Almeida, A. (2014). Gestão de Turnos e Produtividade. Lisboa. Edições Sílabo.

Almeida, Rodrigues (2015). https://www.policiajudiciaria.pt/70o-aniversario-da-policia-judiciaria/

Åkerstedt, T., Kecklund, G., & Axelsson, J. (2017). *Sleepiness and fatigue on the road: Why and how to combat it. Sleep Medicine Reviews*, 35(1), 12–19. https://doi.org/10.1016/j.smrv.2016.09.002.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.

ASFIC/PJ (2022, dezembro, 5). Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária. Comunicado DN/ASFIC 04/2022- 05 de dezembro de 2022.

Ashcroft, F. M. (2006). Circadian rhythms and the biological clock. Oxford University Press.

Caleiro, A. (2003). Eficiência Económica e Bem-Estar Social. Coimbra. Almedina.

Candeias, Frederico Mateus (2023, junho, 1). A mais-valia da Polícia Judiciária na investigação criminal portuguesa. Diário Digital de Castelo Branco. Acedido a 16 de junho de 2024 em https://www.diariodigitalcastelobranco.pt/noticia/63018/a-mais-valia-da-polycia-judiciyaria-na-investigayyo-criminal-portuguesa---- .

Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.

Costa, G. (2010). *Shift work and health: Current problems and preventive actions. Safety and Health at Work*, 1(2), 112–123. https://doi.org/10.5491/SHAW.2010.1.2.112.

Dawson, D., & Reid, K. (1997). *Fatigue, alcohol and performance impairment.* Nature, 388(6639), 235. https://doi.org/10.1038/40775

Dejours, Cristophe (2004), Subjetividade, trabalho e ação, 3, pp 27-34. *Laboratoire de Psychologie du Travail et de l'Action, Conservatoire National des Arts et Métiers, 41, rue*

Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2018). The SAGE handbook of qualitative research (5th ed.). SAGE Publications.

European Agency for Safety and Health at Work. (2020). *Working time and work–life balance*. https://osha.europa.eu.

Gay-Lussac, 75005 Paris França. Disponível em: https://www.scielo.br/j/prod/a/V76xtc8NmkqdWHd6sh7Jsmq/ [acedido a 3 de junho de 2024].

Gerber, M., Hartmann, T., Brand, S., Holsboer-Trachsler, E., & Pühse, U. (2010). *The relationship between shift work, perceived stress, sleep and health in Swiss police officers. *Journal of Criminal Justice*,* 38(6), 1167-1175. https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2010.09.005

Ferreira, M. (2005). Gestão Estratégica: Conceitos e Prática. Lisboa. Texto Editores.

Ferreira, M., Santos, J., Reis, N., & Marques, T. (2010). Gestão empresarial [Review of Gestão empresarial]. Lidel - Edições Técnicas, Lda.

Ferreira, A. M. D. S., Carvalho, J., & Marques, R. C. (2020). *Public sector reform and the state of performance management in Portugal: Is there a gap between performance measurement and its use? International Journal of Public Sector Management,* 33(5), 529–545. https://doi.org/10.1108/IJPSM-12-2019-0327

Flick, U. (2018). *An introduction to qualitative research* (6th ed.). SAGE Publications.

Folkard, S., & Tucker, P. (2003). *Shift work, safety and productivity. Occupational Medicine,* 53(2), 95–101. https://doi.org/10.1093/occmed/kqg047.

Health and Safety Executive - UK (2006). Managing shiftwork-Health and safety guidance. Acedido em 25 de maio de 2024 em https://www.hse.gov.uk/pubns/books/hsg256.htm.

Horne, J. A., & Ostberg, O. (1976). A self-assessment questionnaire to determine morningness-eveningness in human circadian rhythms. International journal of chronobiology, 4(2), 97–110.

Inspetores da PJ declaram greve ao trabalho suplementar a partir de 1 de abril (2023, março, 16). Rádio Televisão Portuguesa. Acedido em 18 de junho de 2024 em https://www.rtp.pt/noticias/pais/inspetores-da-pj-declaram-greve-ao-trabalho-suplementar-a-partir-de-1-de-abril_n1473557.

Juda, M., Vetter, C., & Roenneberg, T. (2013). *The Munich ChronoType Questionnaire for shift-workers (MCTQShift). Journal of Biological Rhythms,* 28(2), 130-140. https://doi.org/10.1177/0748730412475041.

Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook (2nd ed.)*. SAGE Publications.

Lim, J., & Dinges, D. F. (2010). A meta-analysis of the impact of short-term sleep deprivation on cognitive variables. Psychological Bulletin, 136(3), 375–389. https://doi.org/10.1037/a0018883.

Lockley, S. W., Cronin, J. W., Evans, E. E., Cade, B. E., Lee, C. J., Landrigan, C. P., ... & Czeisler, C. A. (2007). *Effect of reducing interns' weekly work hours on sleep and attentional failures. New England Journal of Medicine, 35*1(18), 1829–1837. https://doi.org/10.1056/NEJMoa041404.

Motloung, M., & Lew, C. (2023). *Drivers and consequences of strategic leader indecision: An exploratory study in a complex case. Leadership & Organization Development Journal,* 44(4), 453-473. https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2021-0457 (Emerald)

Relatório Anual de Segurança Interna – ano de 2023 (RASI). Direção Geral de Política de Justiça (DGPJ). Acedido a 25 de junho de 2024 em https://www.portugal.gov.pt/download-

ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNDEyNgEApqka1wUAAAA%3d (páginas 31-41)

Rio, Olinda (2011) - ética e exercício de cidadania: o papel da administração pública. 8º Congresso Nacional da Administração Pública - Desafios e Soluções. INA.

Rodrigues, José de Almeida (2015, outubro, 20). Discurso proferido pelo Diretor Nacional, José de Almeida Rodrigues, na cerimónia solene comemorativa dos 70 anos da Polícia Judiciária. Polícia Judiciária. Acedido em 18 de junho de 2024 em https://www.policiajudiciaria.pt/70o-aniversario-da-policia-judiciaria/.

RTP. (2023, 14 de abril). Ordem dos Médicos exige fim definitivo dos turnos de 24 horas nas urgências. RTP Notícias. https://www.rtp.pt/noticias/pais/ordem-dos-medicos-exige-fim-definitivo-de-turnos-de-24-horas-nas-urgencias_n939944

Salm, José Francisco e Menegasso, Maria Ester (2009): Revista de Ciências da Administração v. 11, n. 25, p. 68-96, set/dez 2009, disponível em https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/2175-8077.2009v11n25p83/12590
Diener, Ed e Seligman, Martin E.P. (2004) - *Beyond Money toward an Economy of Well-Being - Volume 5—Number 1 Copyright American Psychological Society.*

Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research methods for business students* (8th ed.). Pearson Education Limited.

Silva, A. S., & Pinto, J. M. (2009). Metodologia das ciências sociais. Edições Afrontamento.

Silva, C. (2011). Gestão de Pessoas e Retenção de Talentos. Lisboa. Lidel.

Silva, J. (2012). Turnos de Trabalho e Saúde dos Trabalhadores. Lisboa. Texto Editores.

Sobral, C. (2003). O regime de trabalho na investigação criminal / Comunicações, debates e conclusões. ASFIC/PJ.

SRAP (2004). Sistema Remuneratório da Administração Pública. https://www.dgaep.gov.pt/upload/catalogo/SRAP_2024_V24_06_05_jun.pdf.

OCDE. (2023). *Government at a Glance 2023*. Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico. Disponível em: https://www.oecd-ilibrary.org/governance/government-at-a-glance-2023_ac2ddac5-en.

OCDE. (2023). *Improving decision making and policy development in Portugal: The role of PlanAPP.* OECD Public Governance Policy Papers, No. 39, OECD Publishing. (OCDE)

Organização Mundial da Saúde. (2019). Long working hours and health. OMS. https://www.who.int/.

Organização Mundial da Saúde. (2021*). Long working hours and risk of heart disease and stroke: Policy brief.* OMS. https://www.who.int/publications/i/item/9789240015459.

Trigueirão, Sónia (2023, março, 31). Greve dos inspectores da PJ ao trabalho extra pago a 3,61 euros por hora começa amanhã. Jornal Público. Acedido em 18 de junho de 2024 em https://www.publico.pt/2023/03/31/sociedade/noticia/greve-inspectores-pj-trabalho-extra-pago-361-euros-hora-comeca-amanha-2044576

UNDESA (2023). *World Public Sector Report 2023: Sustainable Development and the Role of Public Administration*. Departamento de Assuntos Econômicos e Sociais das Nações Unidas. Disponível em: https://publicadministration.desa.un.org/publications/world-public-sector-report-2023.

Van Dongen, H. P. A., Maislin, G., Mullington, J. M., & Dinges, D. F. (2003). *The cumulative cost of additional wakefulness: Dose-response effects on neurobehavioral functions and sleep physiology from chronic sleep restriction and total sleep deprivation. Sleep, 26(2), 117–126. https://doi.org/10.1093/sleep/26.2.117.*

Vila, B., Kenney, D. J., Morrison, G. B., & Reuland, M. (2012). *Evaluating the effects of fatigue on police patrol officers' performance. Policing: An International Journal*, 25(1), 69–89. https://doi.org/10.1108/13639510210417937.

Waggoner, L. B., Grant, D. A., Van Dongen, H. P., Belenky, G., & Vila, B. (2012). A combined field and laboratory design for assessing the impact of night shift work on

police officer operational performance. *Sleep*, 35(11), 1575-1577. https://doi.org/10.5665/sleep.2200.

Williamson, A. M., & Feyer, A.-M. (2000). *Moderate sleep deprivation produces impairments in cognitive and motor performance equivalent to legally prescribed levels of alcohol intoxication. Occupational and Environmental Medicine, 57*(10), 649–655. https://doi.org/10.1136/oem.57.10.649

ANEXOS

ANEXO I: CÁLCULO DO VALOR/HORA DO INSPETOR COM VENCIMENTO n.r. 27 E COMPARAÇÃO COM VALOR/HORA DE PIQUETE

Valores do suplemento do Piquete (estabelecido nas Portaria 10/2014, de 17 de janeiro e atualizado pela Portaria n.º 111/2023, de 26 de abril):

Categoria	Valor à semana	Valor aos fins de semana e feriados
Inspetor/EPC	128,14 €	162,11 €
IC	131,23 €	165,20 €
CIC	143,58 €	179,09 €

Valores\hora do suplemento do Piquete (estabelecido nas Portaria 10/2014, de 17 de janeiro e atualizado pela Portaria n.º 111/2023, de 26 de abril):

Categoria	Valor à semana	Valor aos fins de semana e feriados
Inspetor/EPC	7,54 €	6,75 €
IC	7,72 €	6,88 €
CIC	8,45 €	7,46 €

Vencimento do Inspetor n.r. 27 (conforme SRAP 2024): **1.969,68 €**.

Cálculo do valor\hora através da fórmula constante no artigo 155º da LTFP:

Valor\hora do Inspetor n.r. 27: (1969,68 x 12)/ (52 x 35) = **12,99 €.**

Artigo 155.º

Cálculo do valor da remuneração horária e diária

1 - O valor da hora normal de trabalho é calculado através da fórmula (Rb x 12)/(52 x N), em que Rb é a remuneração base mensal e N o número de horas da normal duração semanal do trabalho.

2 - A fórmula referida no número anterior serve de base de cálculo da remuneração correspondente a qualquer outra fração de tempo de trabalho inferior ao período de trabalho diário.

3 - A remuneração diária corresponde a 1/30 da remuneração mensal.

ANEXO II: REGULAMENTO DO SERVIÇO DE PIQUETE EM VIGOR DA DIRETORIA DO NORTE DA POLÍCIA JUDICIÁRIA

S. R.

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

POLÍCIA JUDICIÁRIA

DIRECTORIA DO PORTO

REGULAMENTO DO SERVIÇO DE PIQUETE DA DIRECTORIA DO PORTO

ART. 1º

DEFINIÇÃO E ÂMBITO

1. O serviço de piquete da Directoria do Porto é o sistema organizado de meios humanos e materiais que assegura, em regime de permanência, o funcionamento dos serviços operacionais e de atendimento neste departamento.
2. As funções do serviço de piquete podem ser desempenhadas, articulada e complementarmente, por unidades de prevenção, nos segmentos definidos na sede própria.

ART. 2º

ATRIBUIÇÕES DO SERVIÇO DE PIQUETE

São atribuições do serviço de piquete:

a) Tomar conta das ocorrências que, por qualquer forma, lhe sejam comunicadas, realizar as diligências pertinentes e urgentes que as situações noticiadas exijam e providenciar pelo seu devido encaminhamento;
b) Formalizar queixas e informações;
c) Estabelecer as ligações com as unidades de prevenção, secções de investigação, restantes departamentos ou outras entidades sempre que as acções a desenvolver se revistam de importância, urgência ou complexidade notória;
d) Em geral, canalizar para as secções de investigação as queixas e participações que requeiram tratamento imediato que não possa, por si, ser efectuado;
e) Garantir, fora do horário de serviço, a realização de diligências de carácter urgente e satisfação de apelos que lhe sejam dirigidos em matéria criminal ou suspeita de o ser;
f) Cooperar nas funções de segurança das instalações e superintender na execução dessas tarefas fora do horário normal de expediente;
g) Assegurar o funcionamento dos serviços de atendimento fora do horário normal de expediente.

ART. 3º

HORÁRIO

1. O serviço de piquete funciona, diariamente, durante vinte e quatro horas.
2. O início de cada período de serviço do pessoal de piquete tem lugar às 08H30 e o seu termo às 08H30 do dia seguinte.
3. O funcionário que integra o serviço de piquete não pode abandonar o local de trabalho enquanto se não apresentar o que irá substituí-lo.

ART. 4º

COMPOSIÇÃO

1. O serviço de piquete é constituído por:
   a) Um coordenador de investigação criminal, que o dirige superiormente;
   b) Um inspector-chefe ou inspector provido interinamente nessa função, na chefia imediata;
   c) Quatro inspectores.

2. As funções cometidas ao coordenador de investigação criminal também podem ser exercidas por coordenador superior de investigação criminal, precedendo despacho do director nacional-adjunto, por razões de insuficiência de meios humanos.

ART. 5º

COMPETÊNCIA DO COORDENADOR DE INVESTIGAÇÃO CRIMINAL

1. Compete ao coordenador de investigação criminal dirigir e orientar superiormente o serviço de piquete e, em especial:

a) Assumir a representação funcional da Directoria nas ausências, impedimentos e impossibilidade de contacto com o director nacional-adjunto, subdirectores nacionais-adjuntos ou substituto que tenha sido designado;

b) Apreciar e decidir sobre o destino a dar aos detidos em flagrante delito pelo serviço de piquete ou neste apresentados por qualquer cidadão;

c) Decidir, nos termos das leis de processo, sobre a detenção fora do flagrante delito de indivíduos suspeitos da prática de infracções directamente denunciadas ao piquete;
d) Decidir sobre o procedimento a adoptar relativamente a indivíduos procurados em processos pendentes cuja localização o piquete tenha obtido;
e) Controlar a legalidade dos actos de investigação criminal, nomeadamente no âmbito das medidas cautelares e de polícia;
f) Esclarecer as dúvidas que lhe sejam expostas na recepção de denúncias pelo piquete, designadamente no que se refere ao carácter jurídico-penal dos factos que se denunciam;
g) Dar conhecimento superior das ocorrências ou factos que, pela sua natureza, devem ser transmitidos;
h) Ordenar a intervenção das unidades de prevenção e, quando situações de urgência o imponham, o reforço de pessoal de investigação ou de apoio à investigação;
i) Visar o relatório que lhe será apresentado pela chefia imediata após o seu termo e dar destino ao expediente elaborado;
j) Fora das horas de expediente e em caso de urgência ou por motivos ponderosos de serviço, decidir sobre o apoio a prestar a outros departamentos que o solicitem.

2. O regime de permanência e contacto com os serviços por parte do coordenador de investigação criminal é o que está definido no regulamento geral, aprovado por despacho ministerial.
3. Nas investigações já adstritas às secções competentes a intervenção processual pode ser assegurada pelos coordenadores de investigação criminal que as chefiam caso se encontrem na Directoria ou se disponibilizem, precedendo contacto.

ART. 6º

COMPETÊNCIA DA CHEFIA IMEDIATA

Compete ao inspector-chefe ou inspector na chefia imediata do serviço de piquete:

a) Dirigir e orientar de forma directa o serviço, distribuindo as tarefas pelos funcionários em função da especialidade e experiência ou contactando as competentes secções de investigação ou unidades de prevenção;

b) Assegurar a execução do que tenha carácter urgente, o esclarecimento das entidades e cidadãos que contactem os serviços e a recolha de dados em condições que habilitem à tomada de decisões, designadamente de intervenção no terreno;
c) Dar imediato conhecimento ao coordenador de investigação criminal das situações cuja gravidade, natureza ou repercussão imponham ou recomendem tal procedimento;
d) Fazer encaminhar o expediente para os sistemas de registo e tratamento, com o envio imediato, se for caso disso, de fotocópias às secções competentes, e garantir a recepção de toda a correspondência que seja entregue por entidades ou cidadãos após o encerramento dos serviços administrativos;
e) Zelar pelo apetrechamento, conferência, manutenção e utilização do material de defesa e dos instrumentos de trabalho à carga do serviço de piquete;
f) Distribuir, contra recibo, o material de defesa ou instrumentos de serviço que forem requisitados ao serviço de piquete;
g) Elaborar o relatório de piquete e manter actualizados os arquivos e ficheiros adstritos ao serviço de piquete.

ART. 7º

COMPETÊNCIA DO INSPECTOR

Compete ao inspector a execução das tarefas cometidas ao serviço de piquete, designadamente:

a) Levantar autos de queixa e de notícia e outras informações de serviço pertinentes;
b) Realizar as diligências de investigação de natureza urgente que forem determinadas pela chefia, no contexto do serviço ou em cooperação com as unidades de prevenção;
c) Atender as solicitações de entidades e cidadãos, prestar as informações solicitadas e diligenciar pela obtenção dos elementos necessários ao encaminhamento das situações.

ART. 8º

RELATÓRIO DO SERVIÇO DE PIQUETE

1. O relatório de serviço de piquete é elaborado diariamente, segundo formato aprovado superiormente, e apresentado ao director nacional-adjunto, depois de visado pelo coordenador de investigação criminal.
2. O relatório comporta, designadamente, a composição, e eventual alteração, do quadro de pessoal, notícia de anomalias reportadas pelo serviço de segurança, movimento de detidos e apresentação de arguidos a tanto obrigados e resenha, cronologicamente situada, das denúncias, participações, acções interventivas e outros dispositivos de resposta accionados.

ART. 9º

OBRIGATORIEDADE E PRIORIDADE

O serviço de piquete é obrigatório e tem prioridade sobre qualquer outro serviço, função ou actividade, sem prejuízo do cumprimento de obrigações impostas pelas autoridades judiciárias.

ART. 10º

ESCALAS DE SERVIÇO

1. A constituição do piquete obedece a escalas ordinárias, organizadas pelo Sector de Recursos Humanos: uma para os dias úteis e outra para os sábados, domingos, feriados e dias equiparados.
2. Exclui-se do número anterior uma escala especial para as vésperas e dias de Natal, Ano Novo e Páscoa, elaborada de modo a assegurar, sempre que possível, um intervalo mínimo de quatro anos na designação dos funcionários para essa escala.
3. A escala especial é autónoma, e publicada trinta dias antes e pode prejudicar, se for caso disso, o plano de férias.
4. A escala especial prefere sobre as restantes e a escala de sábados, domingos, feriados e dias equiparados sobre a dos dias úteis.

ART. 11º

REGRAS GERAIS SOBRE ESCALAS

A elaboração de escalas observará, sempre que possível, as seguintes regras:

a) São dispensados do serviço de piquete os funcionários que integrem secções, ou seus segmentos, quando, ainda que sazonalmente, sejam escalados para unidades de prevenção;
b) A organização das escalas obedece ao chamado sistema corrido em cada uma das respectivas categorias da carreira;
c) Os funcionários não poderão ser escalados para o serviço de piquete antes de decorridas 48 horas sobre o último serviço efectuado;
d) O funcionário que inicie férias numa segunda-feira considera-se dispensado do serviço de piquete a partir de quinta-feira da semana anterior, salvo determinação superior em contrário, com base em motivos ponderosos de serviço;
e) A inclusão de qualquer funcionário na escala de piquete, após férias, poderá verificar-se no dia seguinte àquele em que deva apresentar-se;
f) A inclusão de qualquer funcionário na escala de piquete após faltas por doença poderá verificar-se a partir do segundo dia àquele em que se apresentar ao serviço.

ART. 12º

PIQUETE DE RESERVA – SUBSTITUIÇÃO

1. A publicação em ordem de serviço da escala efectiva de serviço de piquete precede a publicação de uma escala de reserva.
2. A substituição do funcionário efectivo por falta ou impedimento será feita pelo respectivo funcionário de reserva.
3. O funcionário substituído por esse motivo poderá ser escalado nos moldes aplicáveis à apresentação após baixa por doença.

ART. 13º

DISPENSAS E PERMUTAS

1. Os funcionários podem ser dispensados do serviço de piquete, por motivos de saúde ou por excepcionais razões de serviço, mediante despacho do director nacional-adjunto.

2. As permutas de serviço de piquete apenas podem ser autorizadas, por despacho do director nacional-adjunto, quando devidamente fundamentadas e solicitadas com pelo menos 48 horas de antecedência.
3. A autorização da permuta vincula o permutado à prestação do primeiro serviço que couber por escala ao permutante.

ART. 14º

SUPLEMENTOS DE PIQUETE E ALIMENTAÇÃO

A prestação do serviço confere aos funcionários a percepção dos suplementos de piquete e dos quantitativos referentes a refeições e ceia ligeira nos termos do regulamento geral e despachos aplicáveis.

ART. 15º

FOLGAS

Os funcionários de piquete têm direito ao gozo de folgas nos termos previstos pelo regulamento geral.

ART. 16º

AUSÊNCIAS E FALTAS

1. O funcionário que inicie o serviço de piquete não pode abandonar as instalações, salvo no exercício de funções ou, precedendo autorização da chefia, por motivos de força maior.
2. As faltas ao serviço de piquete são consideradas faltas ao serviço, para todos os efeitos.
3. O funcionário que tenha faltado injustificadamente ao serviço de piquete será escalado para esse serviço na primeira publicação da escala que se siga.

ART. 17º

FICHEIRO DE FUNCIONÁRIOS

1. Nas instalações do serviço de piquete é organizado, em local devidamente fechado, um ficheiro com a identidade, moradas e telefones dos funcionários da Directoria.

2. Salvo decisão, por ponderosos motivos de serviço, de dirigentes, do coordenador de investigação criminal de piquete ou de superior hierárquico, é absolutamente interdito o fornecimento de elementos do ficheiro.
3. Os elementos do ficheiro poderão todavia ser fornecidos, afora as situações de excepção, precedendo consentimento dos funcionários visados, para tanto contactados pessoal ou telefonicamente.

ART. 18º

CASOS OMISSOS

As dúvidas e casos omissos serão resolvidos por despacho do director nacional-adjunto.

ANEXO III: DESPACHO 248/MJ/96 DO GABINETE DO MINISTRO DA JUSTIÇA PUBLICADO NO DR. II SÉRIE - REGULAMENTO GERAL DOS SERVIÇOS DE PIQUETE E DE UNIDADES DE PREVENÇÃO OU TURNOS DE FUNCIONÁRIOS

Candidatos excluídos por insuficiência de classificação:

Ana Cristina Costa da Câmara Sampaio Bárrios — 8,82.
Ana Cristina da Fonseca Rodrigues — 8,14.

Candidatos excluídos por falta de comparência:

Ana Margarida Gamboa Paixão.
Bruno Jorge Correia Cabrita da Silva.
Cristina Maria Rombão Cardoso Garcia Saragoça.
Maria Adelaide Mendonça Cota.
Maria Alexandra Batalha da Costa de Sousa.
Maria Teresa Martins Henriques.
Marta Maria Reynaud Pinto Leite.
Sandra Isabel Salier Teixeira Jordão.

19-12-96. — A Directora de Serviços de Recursos Humanos, *Maria José Capote Fernandes.*

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

GABINETE DO MINISTRO

Desp. 248/MJ/96. — O sistema de funcionamento dos serviços da Polícia Judiciária baseado em piquetes de atendimento e em unidades de prevenção não voltou a ser reequacionado, de forma global e integrada, desde a aprovação do despacho conjunto publicado no *DR*, 2.ª, de 4-11-83. Já o sistema de trabalho por turnos, também regulado nesse despacho, passou a ser enquadrado pelo regime estabelecido na lei geral.

Os crimes e os seus agentes não conhecem horários de trabalho ou dias de descanso semanal, pelo que o serviço de polícia criminal é, desde sempre, de carácter permanente e obrigatório, garantindo vinte e quatro horas por dia a prossecução das atribuições da Polícia Judiciária.

Esta característica da actividade policial determina a adopção de modalidades específicas de organização do serviço e de prestação de trabalho que obstem à duplicação de efectivos sem sujeitarem os funcionários a um regime de trabalho excessivamente penoso.

Se há acções que devem ser imediatamente desencadeadas, exigindo-se, por isso, a permanência, a todo o instante, dos meios operacionais indispensáveis, outras actividades há, porém, que só ocasionalmente têm de ser asseguradas fora do horário normal de prestação de serviço. O serviço de piquete e os turnos de funcionários cumprem o objectivo primeiramente enunciado, sendo o segundo assegurado pelo serviço de unidades de prevenção.

Embora não se justifiquem, para já, alterações profundas do regime vigente, importa todavia moldá-lo de forma a adaptar os serviços de piquete e de unidades de prevenção ao actual sistema de articulação das diferentes unidades orgânicas que integram a instituição, reflectindo os novos modelos estratégicos de combate à criminalidade.

O trabalho por turnos não apresenta, na Polícia Judiciária, qualquer especialidade que determine o seu afastamento do regime acolhido na lei geral.

Assim, atento o disposto no n.º 4 do art. 13.º do Dec.-Lei 295-A/90, de 21-9, o Ministro da Justiça determina:

1 — É aprovado o Regulamento dos Serviços de Piquete e de Unidades de Prevenção ou Turnos de Funcionários da Polícia Judiciária, que se publica em anexo.

2 — É revogado o despacho conjunto dos Ministros das Finanças e da Justiça, publicado no *DR*, 2.ª, de 4-11-83, bem como os n.os 4 e 5 do art. 2.º e o n.º 1 do art. 5.º do Desp. 68/91, do Ministro da Justiça, publicado no *DR*, 2.ª, de 14-8-91.

3 — O Regulamento a que se refere o n.º 1 entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.

10-12-96. — O Ministro da Justiça, *José Eduardo Vera Cruz Jardim.*

Regulamento dos Serviços de Piquete e de Unidades de Prevenção ou Turnos de Funcionários

I

Serviço de Piquete

Artigo 1.º

Definição e organização

1 — Designa-se por Serviço de Piquete o sistema organizado de meios humanos e materiais que assegura, em regime de permanência, o funcionamento dos serviços operacionais e de atendimento da Polícia Judiciária.

2 — O Serviço de Piquete é organizado em função das necessidades e dos meios disponíveis, no âmbito da Directoria-Geral e de cada directoria, inspecção e subinspecção, sendo constituído por elementos dos grupos de pessoal de investigação criminal e de apoio à investigação criminal.

3 — Em Lisboa, o Serviço de Piquete é comum à Directoria-Geral e à respectiva directoria, funcionando na directa dependência do director-geral.

Artigo 2.º

Competência do Serviço de Piquete

1 — Ao Serviço de Piquete compete:

a) Tomar conta das ocorrências que, por qualquer forma, lhe sejam comunicadas e providenciar pelo seu devido encaminhamento;
b) Formalizar queixas e informações;
c) Acorrer prontamente aos apelos que lhe sejam dirigidos em matéria criminal ou suspeita de o ser, realizando as diligências de investigação de carácter urgente;
d) Estabelecer a ligação com as secções de investigação e outras autoridades sempre que as acções a desenvolver se revistam de importância, urgência ou complexidade notória;
e) Proceder a diligências de prevenção ou investigação, ou quaisquer outras com elas relacionadas, que lhe sejam superiormente ordenadas;
f) Canalizar para as secções de investigação as queixas que requeiram tratamento imediato e não possam ser, por si, efectuadas;
g) Assegurar o funcionamento dos serviços de atendimento fora do horário normal de prestação de serviço.

Artigo 3.º

Funções do inspector

1 — Compete ao inspector de Piquete dirigir, coordenar e orientar superiormente o respectivo Serviço e, em especial:

a) Apreciar e decidir sobre o destino a dar aos detidos em flagrante delito pelo Piquete ou neste apresentados por qualquer cidadão;
b) Decidir, nos termos das leis de processo, sobre a detenção fora de flagrante delito de indivíduos suspeitos da prática de infracções directamente denunciadas ao Piquete;
c) Decidir sobre o procedimento a adoptar relativamente a indivíduos procurados em processos pendentes cuja localização o Piquete tenha obtido;
d) Controlar a legalidade dos actos de investigação criminal, nomeadamente no âmbito das medidas cautelares e de polícia;
e) Esclarecer as dúvidas que lhe sejam expostas pelo subinspector na recepção de denúncias pelo Piquete, designadamente no que se refere ao carácter jurídico-penal dos factos que se pretendem denunciar;
f) Dar pronto conhecimento superior de todas as ocorrências ou factos que, pela sua natureza, gravidade ou especial interesse, devam ser transmitidos;
g) Ordenar a intervenção dos elementos do grupo de pessoal de apoio à investigação;
h) Até às 9 horas, visar o relatório que lhe será apresentado pelo subinspector após o termo do período de Piquete e dar destino ao expediente elaborado.

2 — Nos casos previstos nas alíneas *b*) e *c*) do número anterior, a decisão será tomada pelo inspector da secção competente sempre que se encontre nas instalações ou seja possível contactá-lo.

Artigo 4.º

Obrigatoriedade e prioridade

O Serviço de Piquete é obrigatório e tem prioridade sobre qualquer outro serviço, função ou actividade.

Artigo 5.º

Escalas do Serviço de Piquete

1 — Em cada um dos departamentos em cujo âmbito é organizado o Serviço de Piquete serão estabelecidas duas escalas de piquete, uma ordinária e outra extraordinária.

2 — A escala extraordinária aplica-se ao serviço prestado nas vésperas e dias de Ano Novo, Páscoa e Natal.

Artigo 6.º

Horário

1 — O Serviço de Piquete funciona, diariamente, durante vinte e quatro horas.
2 — O início de cada período de serviço do pessoal que integra o Piquete terá lugar às 8 horas e 30 minutos e o seu termo às 8 horas e 30 minutos do dia seguinte.
3 — O pessoal que termine o período de Serviço de Piquete não pode abandonar o serviço sem que se apresente aquele que o deva substituir.

Artigo 7.º

Permanência do inspector

1 — O inspector que integra o Serviço de Piquete conservar-se-á nas instalações até às 20 horas, salvo o disposto nos números seguintes.
2 — Aos sábados, o período normal de permanência obrigatória termina às 12 horas e 30 minutos.
3 — Nos domingos e feriados considera-se dispensada a presença do inspector.
4 — Nos períodos em que não permaneça nas instalações, o inspector de Piquete deverá manter-se contactável, de modo a garantir a sua imediata comparência logo que necessária.

Artigo 8.º

Ausência

1 — O pessoal que inicie o Serviço de Piquete não pode ausentar-se das intalações, salvo no exercício de funções próprias do Serviço ou por outros motivos de carácter urgente, precedendo autorização do respectivo inspector ou subinspector.
2 — O subinspector designa sempre o funcionário que o substitui na sua ausência.

Artigo 9.º

Alimentação

Ao pessoal que integre o Serviço de Piquete são fornecidas duas refeições, correspondentes ao jantar e a uma ceia ligeira.

Artigo 10.º

Relatório do Serviço de Piquete

Diariamente é apresentado o relatório do Serviço de Piquete ao dirigente do departamento em cujo âmbito é organizado.

Artigo 11.º

Folgas

1 — O pessoal que tenha integrado o Serviço de Piquete folga no primeiro dia útil imediato ao do termo da prestação daquele serviço.
2 — Quando as disponibilidades de pessoal do departamento não permitam a observância do disposto no número anterior, e sem prejuízo do gozo de folga nas vinte e quatro horas seguintes ao termo da prestação do Serviço de Piquete, os dias de folga não gozados são contados como dias de descanso para serem gozados conjuntamente com o período de férias anual.

Artigo 12.º

Faltas

As faltas ao Serviço de Piquete são consideradas faltas ao serviço.

Artigo 13.º

Regulamentos de execução

1 — Os departamentos em cujo âmbito seja organizado o Serviço de Piquete elaboram e submetem à aprovação do director-geral, no prazo de dois meses, as normas necessárias à execução do presente Regulamento, definindo a composição e o modo de funcionamento do Serviço, as funções de cada um dos elementos que o integra, o regime de substituições, permutas e dispensas, o modelo de escalas e quaisquer outras matérias que devam ser especialmente reguladas.
2 — As normas referidas no número anterior revestem a forma de instrução permanente de serviço (IPS).
3 — Os actuais regulamentos dos piquetes cessam a sua vigência quatro meses após a entrada em vigor do presente Regulamento, se antes não tiverem sido substituídos pelos regulamentos de execução a que se refere o n.º 1.

II

Serviço de Unidades de Prevenção

Artigo 14.º

Definição

Entende-se por Serviço de Unidades de Prevenção aquele em que o pessoal, não estando obrigado a permanecer fisicamente nas instalações, fica permanentemente contactável e disponível para acorrer às necessidades do serviço quando para tal seja solicitado.

Artigo 15.º

Horário de funcionamento

O Serviço de Unidades de Prevenção funciona durante o espaço de tempo não abrangido pelo horário normal de trabalho diário.

Artigo 16.º

Organização

1 — O Serviço de Unidades de Prevenção é organizado no âmbito da Directoria-Geral e de cada directoria, inspecção e subinspecção, encontrando-se a ele sujeito todo o pessoal, independentemente da sua categoria, em funções no departamento.
2 — As áreas funcionais abrangidas pelo Serviço de Unidades de Prevenção serão definidas por despacho do director-geral, a publicar em todas as ordens de serviço, mediante proposta fundamentada dos dirigentes dos departamentos em cujo âmbito aquele Serviço é organizado.

Artigo 17.º

Designação e contacto com o pessoal

1 — A designação do pessoal que, no âmbito de cada departamento, integra o Serviço de Unidades de Prevenção bem como a gestão da respectiva escala competem ao dirigente do departamento.
2 — Tendo em vista potenciar a eficácia do Serviço, provilegiar-se-á a utilização de meios electrónicos no contacto com o pessoal que o integre, os quais lhe serão fornecidos na medida das disponibilidades logísticas e orçamentais dos respectivos departamentos.

Artigo 18.º

Alimentação

Quando o pessoal que integra o Serviço de Unidades de Prevenção presta efectivamente serviço entre as 20 e as 22 horas, bem como aos sábados, domingos e feriados entre as 12 e as 14 horas tem direito ao fornecimento de uma refeição em termos idênticos aos do pessoal do Serviço de Piquete.

Artigo 19.º

Faltas

Ao pessoal que integre o Serviço de Unidades de Prevenção e que não se encontre contactável ou não compareça ao serviço quando solicitado para tal será averbada uma falta, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar que venha a ser apurada.

Artigo 20.º

Gestão administrativa do Serviço

1 — O responsável por cada uma das áreas funcionais abrangidas pelo Serviço de Unidades de Prevenção remeterá ao sector ou núcleo com competências de administração financeira, até ao dia 10 de cada mês, a relação do pessoal que, no mês anterior, se encontrou integrado naquele Serviço.
2 — O responsável pelo serviço que tenha efectivamente utilizado pessoal integrado no Serviço de Unidades de Prevenção remeterá ao sector ou núcleo com competências de administração financeira uma relação do pessoal que utilizou, da qual constará a hora em que foi feita a convocatória, bem como as horas de início e do termo do serviço prestado.

III

Turnos de funcionários

Artigo 21.º

Remissão

Quando as características de um serviço o justifiquem, poderá ser adoptada a modalidade de trabalho por turnos nos termos da lei geral.

ANEXO IV: COMUNICADO ASFIC/PJ DE 5 DE DEZEMBRO DE 2022

ASFIC PJ

COMUNICADO

COMUNICADO DN/ASFIC 04/2022- 05 de dezembro de 2022

Sumário Executivo: resultado das assembleias regionais e outros esclarecimentos.

No passado dia 28 de novembro de 2022 decorreram assembleias regionais por todo o país com lugar a votações, tendo votado (presencialmente ou por delegação de voto) 394 dos 1271 associados da Asfic.

Os resultados obtidos são os seguintes:

	12H	24H	Abs	Branco
1 - Duração dos piquetes	252	89	25	28
	Favor	**Contra**	**Abs**	**Branco**
2 - Concorda com o limite da jornada de trabalho efetivo nas 12H, acrescidas de 12H com consentimento do funcionário?	294	43	37	20
3 - Concorda que o piquete de 12h deveria dar direito a folga, a gozar no primeiro dia útil seguinte, se realizado, à noite, ao fim de semana, ou em dia de feriado?	317	24	33	20
4 - Concorda que todo o trabalho suplementar deve ser pago com majoração de 25%?	323	28	22	21
5 - Concorda com o pagamento diferenciado do serviço de piquete e de prevenção (passiva + ativa)?	321	25	26	22
6 - Concorda que à prevenção passiva sejam atribuídos os valores de 46,03€ (à semana/17H) e a 59,84 (ao fim de semana/24H)?	326	12	33	23
7 - Concorda que o serviço de Piquete, para poder existir, deverá ter por composiçao mínima presencial uma APC e dois Inspetores?	264	47	62	21
8 - Concorda que todo o trabalho suplementar deva ser pago a partir das 17h30?	360	6	8	20
9 - Concorda com a alteração da limitação do pagamento do trabalho suplementar para 50% do vencimento?	333	17	24	20

Entretanto, teve a ASFIC/PJ conhecimento que estarão a ser partilhados documentos internos da ASFIC/PJ, e cujo teor deverá estar acessível a TODOS os associados pelo que infra se juntam as partes relevantes dos documentos (que estiveram disponíveis para consulta junto das respetivas direções regionais e respetivos delegados sindicais).

Na ASFIC/PJ não há segredos para os Associados, contudo os mesmos têm um dever de RESERVA, que mantenha o sigilo institucional.

Assim, no caso da Polícia Judiciária, e no que toca ao subsídio de ónus das funções: risco/insalubridade/penosidade a ASFIC/PJ defende um subsídio único a atribuir a todas as categorias da carreira de investigação criminal. Atualmente, este corresponde a 25% do nível remuneratório 27, o que corresponde a 460,32€. Caso aplicássemos a fórmula que o governo entendeu utilizar para os restantes OPC, tal valor passaria de imediato para 468,25€ (20% de 1.841,26€= 368,25€ acrescido de 100,00€).

Contudo, porque entendemos que este valor deve ser idêntico, único e fixo, defendemos que o mesmo deve ser atualizado para 698,07€, correspondente a 25% da média do valor de entrada nas categorias da carreira de investigação criminal: categoria de Inspetor, Inspetor Chefe, Coordenador de Investigação Criminal e Coordenador Superior de Investigação Criminal – índices 27, 42, 50 e 62, respetivamente (1841,26+2622,93+3039,83+3665,16=11169,18/4=2792,29*25%=698,072).

De referir, ainda, que os Oficiais de outros OPC, para além de vários outros suplementos, recebem um suplemento relativo ao serviço nas forças de segurança no valor médio de 492€ mensais (iniciando-se nos 405,72€, para os subcomissários, e podendo chegar aos 853,88€ no topo da carreira).

Ora, este suplemento visa compensar os ónus e restrições específicas da função tal como o risco, a penosidade e a exclusividade. Tais ónus existem claramente nas funções exercidas pelos trabalhadores das carreiras especiais da PJ, as quais nunca foram comtempladas com tal suplemento.

Aliás, de salientar que na PJ o ÚNICO subsídio que existe é o de risco, não existindo qualquer outro subsídio ou suplemento que não dependa da efetiva prestação de trabalho, ao contrário dos restantes OPC's.

De salientar, ainda, que o cálculo deste suplemento é estabelecido pela aplicação de 20% sobre a correspondente remuneração base o que, adaptado ao caso concreto dos trabalhadores das carreiras especiais da PJ, implicaria que os mesmos 20% correspondessem a 368,25€, isto tendo por base apenas o índice remuneratório 27.

Face a todo o exposto, e como acima se explanou, os ónus suportados pelos trabalhadores das carreiras especiais da PJ são elevados, pelo que considerando que aos outros OPC é atribuído um suplemento que visa compensar, entre outros, os ónus, condições particulares e específicas da prestação de trabalho e restrições específicas da função policial, o exercício das funções dos trabalhadores das carreiras especiais da PJ tem grau de complexidade 3 e o salário base de entrada – nível remuneratório 27 – é de

1.841,26€, entende a DN da ASFIC como justo, legal, proporcional e adequado que aos trabalhadores da carreira especial da PJ, ou seja:

- Atribuído um suplemento mensal inerente aos ónus de insalubridade e penosidade (e exclusividade), calculado em 20% do índice de entrada na investigação criminal que, atualmente, corresponderia ao valor de 368,25€ (1.841,26€ x 20%) e

- Que o valor do subsidio de risco dos trabalhadores das carreias especiais da PJ seja atualizado para 698,07€.

Entendemos, ainda, que o subsídio de risco apenas deve ser pago à carreira especial de investigação criminal, segurança e aos elementos da carreira de especialista de polícia científica de criminalística (os que efetivamente se deslocam ao local do crime). Aos restantes, – que efetivamente não têm qualquer risco – deve ser pago um subsídio de desempenho de funções na Polícia Judiciária.

//

No tocante ao trabalho suplementar:

Assim, como pontos a ter em conta em futuras negociações, a ASFIC/PJ considera que:

1º O trabalho suplementar (nele incluindo o serviço de piquete e prevenção) deverá ser pago pelo valor-hora com a majoração de 25%, transitoriamente, dada a majoração prevista para o resto da função pública em 2023;

Valor Hora (VH)	$\frac{RmMensal * 12}{52 * nºHoras\ semanais}$
Valor Hora Majorado (VHMJ)	$\frac{RmMensal * 12}{52 * nºHoras\ semanais} * 1{,}25$

2º O valor a atribuir ao chamado subsídio de prevenção passiva deverá ser calculado através de duas vezes a média do valor-hora dos índices de entrada das categorias de investigação criminal 27, 42, 50 e 62 (exceciona-se o de EPC, por ser idêntica à da de Inspetores) majorado a 25%, repartindo-se através da seguinte fórmula:

Cálculos	Insp.	Insp. Chf	CIC	CSIC
VH	*12,14*	*17,29*	*20,04*	*24,17*
VHMJ	*15,18*	*21,62*	*25,05*	*30,21*

Média
23,013

prevenção a dia de semana (das 17h30 até ao final do piquete noturno)	$2 * MVHMJ = 46{,}03€$
prevenção aos fins de semana e feriados (turno 12h)	$\frac{PrevDiaSem * 1{,}3}{2} = 29{,}92€$

3º O limite do pagamento da remuneração do trabalho suplementar deverá ser limitado a 50% do vencimento-base, após o qual ultrapassado, deverá dar lugar a compensação temporal majorada;

4º O pagamento de trabalho suplementar deverá ser realizado a partir do término da jornada normal de trabalho;

5º Os piquetes deverão ser repartidos por turnos de 12h, admitindo-se a possibilidade de acumulação de dois turnos simultâneos por parte do funcionário, se este assim o pretender;

6º Períodos de folga e descanso: cada piquete de 12h deverá, se realizado à noite, ao fim de semana ou em dia feriado, dar direito a folga, a gozar no primeiro dia útil seguinte;

7º Cada Piquete deverá ter por composição mínima dois inspetores e uma autoridade de polícia criminal, em presença permanente;

8º A jornada de trabalho efetivo deverá ter por limite as 12h, às quais poderão ser estendidas outras 12h com consentimento do funcionário.

Entende-se serem estes os pontos de necessário consenso para encetar uma negociação mais concreta e com benefícios mútuos para a Carreira Especial de Investigação Criminal/ Especialistas de Polícia Científica e para a tutela, com vista a melhorar as condições de trabalho e, consequentemente, a produtividade, ganhando a Polícia Judiciária institucionalmente no seu todo.

Como referido nas assembleias regionais, a DN/ASFIC irá reunir com a Ex.ma Ministra da Justiça no próximo dia 16 com vista à regulamentação das portarias em atraso.

Considerando o resultado dessa reunião, pretendemos agendar reuniões de esclarecimento ou votações, nomeadamente em Braga e Funchal onde, por motivos diversos, não ocorreram votações no passado dia 28.

Saudações sindicais.

A Presidente da Direção Nacional da ASFIC/PJ

Carla Rolo

ANEXO V: ENTREVISTAS A TRABALHADORES

Questionário/entrevista escrita remetida a trabalhadores

Nome profissional:

Categoria profissional:

Faixa Etária (30-40); (40-50); (50-60):

Tempo de serviço (em anos):

Estimativa de serviços de piquete realizados no ano passado:

Estimativa de serviços de piquete realizados ao longo da carreira:

---

1 - Adequação

1.1 - Considera que o atual modelo de trabalho do Piquete da Polícia Judiciária é adequado? Porquê?

1.2 – Concretamente, considera adequado o turno de 24 horas do modelo de Piquete em vigor? Porquê?

1.3 - Considera adequados os períodos de descanso e folgas garantidos pelo modelo de Piquete em vigor?

2. Impactos

2.1 - Considera, pela sua experiência, que os turnos de 24 horas têm\tiveram impacto na sua saúde e vida social\familiar?

2. 2 - Considera, pela sua experiência, que os turnos de 24 horas têm\tiveram impacto na sua produtividade?

2.3 - No caso de resposta afirmativa às duas questões anteriores, indique sucintamente que impactos foram sentidos.

3. Mudança

3.1 - Entende que uma eventual mudança para turnos de 12 horas de Piquete, com garantias de descanso, poderia trazer-lhe benefícios pessoais?

3.2 - Entende que uma eventual mudança para turnos de 12 horas, com garantias de descanso, poderia trazer benefícios para a instituição?

---

4. Implicações nas Brigadas (só para chefias)

4.1 - Considera que o atual modelo de trabalho do Piquete da Polícia Judiciária interfere com o normal funcionamento das Brigadas?

4.2 – No caso de resposta afirmativa à pergunta anterior, quais são os impactos sentidos na gestão das Brigadas devido ao atual modelo de trabalho do Piquete da Polícia Judiciária?

Consentimento Informado / Declaração de Consentimento Informado

Consentimento Informado

O presente estudo surge no âmbito do projeto de mestrado denominado "Piquete por turnos na PJ – estudo de eficiência e proposta para adequação do modelo de trabalho à LTFP[1]", realizado na Universidade Lusófona, e visa descortinar da necessidade de um novo modelo de organização de turnos de piquete na Polícia Judiciária.

A participação neste estudo não acrescentará qualquer risco ou desconforto para além dos normalmente encontrados na sua rotina diária.

A sua participação neste estudo é muito importante, pois irá contribuir para o avanço do conhecimento neste domínio, e consiste no preenchimento de questionário único, com uma duração de cerca de 10 minutos. Não há respostas certas ou erradas. Por favor responda com sinceridade a todas as questões.

Salientamos que a sua participação é voluntária e não tem qualquer tipo de consequência para si.

Certificamos, ainda, que será assegurada a confidencialidade e anonimato das suas respostas.

Os dados recolhidos serão utilizados exclusivamente no âmbito deste projeto, podendo os dados coligidos eventualmente ser apresentados de forma completamente anónima em trabalhos académicos, apresentações públicas, congressos científicos e publicações.

Caso necessite de algum esclarecimento adicional, poderá contactar-me através do endereço rfgbarroso@gmail.com, ou através do emails das orientadoras do projeto, Doutora Diana Dias (diana.dias@ulusofona.pt) ou da Dr.a Ana Almas (ac.almas@gmail.com).

Declaração de Consentimento Informado

Ao responder e devolver preenchido o questionário, declaro que:

- Li integralmente o presente consentimento informado, considerando-o explícito e concordando com o seu conteúdo;
- Compreendi as condições de participação neste estudo;
- Participo de livre e espontânea vontade;
- Aceito o tratamento de dados pessoais subjacente;
- A resposta ao questionário significa que concordo que os dados coligidos possam eventualmente ser apresentados de forma completamente anónima em trabalhos académicos, apresentações públicas, congressos científicos e publicações.

[1] Título entretanto alterado

RESPOSTAS RECOLHIDAS NA ENTREVISTA\QUESTIONÁRIO

DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS E EXPERIÊNCIA

	Dados Sociodemográficos		**Experiência (anos \ Piquetes realizados)**		
Código questionário	**Categoria profissional**	**Faixa etária**	**Tempo de serviço (anos)**	**Piquetes no ano passado**	**Piquetes na carreira**
A1	Inspetor	40-50	15	15	110
A2	Inspetor	50-60	25	18	300/400
A3	Inspetor	30-40	11	16	225
A4	Inspetor	40-50	15	15	130
B1	EPC	50-60	23	55	900
B2	EPC	50-60	26	60	1500
C1	Inspetor em Chefia	50-60	26	20	400
C2	IC em Coordenação	40-50	20	3	200

Análise da amostra:

média de tempo de serviço todas as categorias (anos):	20
média de tempo de serviço Inspetores (anos):	17
média de tempo de serviço EPCs (anos):	25
média de Piquetes realizados todas as categorias (ano 2023):	25
média de Piquetes realizados Inspetores (ano 2023):	16
média de Piquetes realizados EPCs (ano 2023):	58
média de Piquetes realizados todas as categorias (carreira):	24
média de Piquetes realizados Inspetores (carreira):	12
média de Piquetes realizados EPCs (carreira):	49

RESPOSTAS RECOLHIDAS NA ENTREVISTA\QUESTIONÁRIO

RESPOSTAS A PERGUNTAS ABERTAS

1.Adequação	
	1.1 - Considera que o atual modelo de trabalho do piquete da Polícia Judiciária é adequado? Porquê?
A1	Não, tendo em conta que 24h de serviço seguido colocam dificuldades em efetuar o serviço com qualidade e em condições físicas que nos permitam atuar em segurança.
A2	Não. O piquete deveria ser de período de tempo mais curto.
A3	Não. Desde logo, é impensável em pleno século XXI, existirem turnos de 24h. Concordo com os piquetes e com um determinado número de Inspetores a trabalhar consoante a dimensão do Departamento, assim como, o facto de avançarem os elementos de Piquete para ajudar o Serviço de Prevenção caso seja necessário. No entanto, não concordo com o funcionamento do Serviço de Prevenção o que acaba por influenciar o Serviço de Piquete. Deveriam existir mais elementos no Serviço de Prevenção e o Piquete apenas avançar em último recurso. Por outro lado, entendo que deverá existir um Inspetor Chefe de Prevenção de acordo com os Serviços de Prevenção e, dessa forma, não serem delegadas todas as decisões no Inspetor Chefe de Piquete.
A4	Não, devido ao período ininterrupto de 24h que se revela bastante penoso do ponto de vista mental e físico.
B1	O objetivo será dar resposta ás solicitações, com carácter permanente, assegurando quer o atendimento presencial nas instalações, quer o acorrer a situações de serviço operacional com a maior brevidade possível.
B2	Não, porque ultrapassa toda a razoabilidade no respeito pelo descanso dos funcionários. No entanto, sem um aumento acentuado de efetivos e analisando apenas a situação dos EPC de Criminalística, considerando certo que é necessário assegurar nesta vertente profissional, um serviço permanente, não me parece existir forma mais adequada de resolver a situação.
C1	Não é adequado. Demasiado extenso, cansativo, com manifestas consequências em termos de saúde (insónias) e interferências no normal desenvolvimento do trabalho das brigadas.
C2	Não. A inadequação resulta do efetivo humano afeto ao Serviço de Piquete atendendo ao número de horas que o Serviço de Piquete implica. Ou seja, o efetivo seria porventura adequado se o Piquete implicasse um número de horas mais reduzido.
	1.2 – Concretamente, considera adequado o turno de 24 horas do modelo de piquete em vigor? Porquê?
A1	Não, pelos motivos aduzidos na resposta anterior.
A2	Não. Tal como respondi na pergunta anterior, muito extenso, deveria ser de, no máximo, 12 horas.
A3	Não. É humanamente impossível um ser humano manter os níveis de concentração por 24horas, ainda, por cima, considerando as exigências e vicissitudes das funções Policiais, pelo que, reduzir a carga horária dos turnos de Piquete tornar-se-iam num ótima solução.
A4	Não, pela razão já anteriormente aduzida.

B1	Não. O turno de 24 horas torna-se excessivamente pesado para os trabalhadores, retirando-lhes capacidade de resposta eficaz.
B2	Não, porque ultrapassa toda a razoabilidade no respeito pelo descanso dos funcionários.
C1	Desadequado, pelas razões acima referidas
C2	Independentemente do efetivo de Piquete o número de horas (previsível pois por vezes as diligências prolongam-se para além do período de Piquete estabelecido) é manifestamente desadequado. E esta desadequação nem sequer resulta do número de ativações/solicitações que os elementos de Piquete têm de atender, já que o próprio período de permanência passiva é desajustado.
	1.3 - Considera adequados os períodos de descanso e folgas garantidos pelo modelo de piquete em vigor?
A1	Tendo em conta um piquete de 24h, sim, parece-me adequado.
A2	Para o atual modelo, sim para os piquetes de segunda a quinta. Não para os restantes.
A3	Não. Se fizermos uma análise aritmética a um serviço de 24horas, as 24horas correspondem a 3 dias de trabalho de 8 horas, pelo que, desde logo, deveriam ser concedidos 3 dias úteis em casa, ou seja, mais um ou dois (dependendo se o dia de descanso coincide ou não com o fim-de-semana ou feriado) que de momento ainda é concedido. Ademais esses três dias de folga tratar-se-iam apenas de uma compensação por já ter sido laborado o equivalente a 3 dias de trabalho, não sendo, o suficiente para compensar o cansaço e exigência que a tarefa obriga. Aliás, está comprovado cientificamente que uma noite mal passada nunca mais é recuperada, pelo que, um dia inteiro sem dormir acarreta vários problemas de saúde que são impagáveis e não recuperáveis com 3 dias de descanso.
A4	Sim.
B1	Dentro das limitações de pessoal sim, com a exceção do piquete realizado aos sábados.
B2	Não.
C1	Sim, com exceção da 6º feira e sábado. Todos os piquetes deveriam ter 2 dias úteis de folga.
C2	No que diz respeito aos Piquetes de semana, 24horas, considero que o sistema folga + descanso seria adequado se impositivo. Já não julgo o mesmo para o fim-de-semana pois, na verdade, não existe essa compensação.
2. Impactos	
	2.1 - Considera, pela sua experiência, que os turnos de 24 horas têm\tiveram impacto na sua saúde e vida social\familiar?
A1	Sim.
A2	Sim.
A3	Sim.
A4	Até ao momento essa realidade não se verifica, devido ao período de descanso e folgas em vigor. Todavia, acredito que com o avançar da idade o serviço se venha a revelar ainda mais oneroso e, correspetivamente, mais danoso em termos físicos.
B1	Sim

B2	Sim, têm tido um impacto negativo.
C1	Sim.
C2	Tiveram certamente, sendo que com o cansaço acumulado e a idade tal começa a ser critico. Na verdade, os turnos de 24 horas com a "virtualidade" de garantirem os 2 dias de ausência de trabalho (descanso+folga), conduzem a que muitos aproveitem para não os utilizarem no sentido de os acumularem, o que causa um esforço físico e mental no curto prazo, embora tenha a vantagem de acumular dias para fazer face a questões do foro familiar. Por outro lado, por vezes é o trabalho que não se compadece com as ausências pós Piquete, sendo esse esforço impactante a nível de desgaste acumulado.
	2. 2 - Considera, pela sua experiência, que os turnos de 24 horas têm\tiveram impacto na sua produtividade?
A1	Sim.
A2	Sim.
A3	Sim.
A4	Não, devido aos períodos de descanso e folgas.
B1	Sim.
B2	Sim, têm tido um impacto negativo.
C1	Sim.
C2	Sim tiveram.
	2.3 - No caso de resposta afirmativa às duas questões anteriores, indique sucintamente que impactos foram sentidos.
A1	Cansaço, problemas de sono, irritabilidade, falta de atenção.
A2	Porque nem sempre é possível o descanso necessário ao número de horas de serviço. Acresce o facto de, em resultado da alteração das rotinas, torna-se problemático voltar ao ritmo normal de descanso e horas de trabalho. No meu último piquete, numa sexta feira, devido a apoio ao serviço de prevenção, prolonguei o serviço por mais cerca de quatro horas.
A3	O facto de estar de serviço 24h, impede, desde logo, acompanhar os filhos nas suas atividades habituais, ou passar, por exemplo, o fim-de-semana em família, ou estar em família em épocas festivas do ano, como sendo, Natal, passagem de ano ou Páscoa. O cansaço conforme acima referi é por demais evidente, e as oscilações de humor são notórias ainda durante o próprio serviço de Piquete. A falta de sono repercute-se também no dia de descanso, o que impede não estar psicologicamente disponível para a família, isto é, a ausência não é apenas do dia de Piquete, mas na prática é também no dia seguinte (o de descanso). Relativamente à produtividade, é por demais evidente que a determinada altura, a partir das 10/12h de serviço de Piquete, que começa a baixar, assim como os níveis de concentração e disponibilidade física e mental. No dia seguinte, o cansaço é tal que não pode ser usado para realização de outras tarefas pessoais ou profissionais sob pena de não ser aplicada a atenção devida.
A4	Não se verifica, pela fundamentação supra.
B1	Perda de tempo familiar e de descanso os quais, mesmo com as folgas/descanso, não são compensáveis. Após alguns piquetes de maior trabalho, ou naqueles que é necessário prosseguir o serviço para além das 08h30, torna-se cada vez mais difícil conseguir os mesmos níveis de produtividade, dado o cansaço acumulado. Por vezes, mesmo após o gozo do descanso/folga, dado o número de piquetes efetuado e o avançar

	da idade, noto algum cansaço e saturação, o que afeta quer a produtividade quer a vida familiar/social.
B2	Em termos de saúde, todos sofremos de perturbações no sono, que depois se traduzem das mais variadas formas, causando diferentes tipos de dificuldades. Em termos sociais e familiares, provocam um desgaste enorme.
C1	Relativamente a vida familiar, demasiado tempo seguido ausente do meio familiar, principalmente com filhos em idade escolar. Em relação a produtividade, a pausa nas investigações e a sobrecarga, quando por razões profissionais inadiáveis, não possível o gozo do necessário descanso.
C2	O cansaço acumulado pela ausência de horas de sono e stress do dia anterior impacta, mais cedo ou mais tarde, nas tarefas produzidas no dia/dias subsequentes, ainda que de forma impercetível. Desde logo, ao nível da concentração e acuidade na realização das tarefas e, também, na capacidade de realizar tarefas simples, como a condução de viaturas. No mais, também conduz a irritabilidade e incapacidade de ter uma atitude positiva perante os inputs negativos da profissão. Contudo, o maior impacto surge a nível pessoal e das relações sociais, já que esse stress, irritabilidade e cansaço são transportados inevitavelmente para a esfera familiar, contribuindo para a degradação dessas relações, ainda para mais quando o Piquete e subsequentes e necessárias folgas acarretam posteriormente uma quase necessária recuperação de tempo perdido.
3. Mudança	
	3.1 - Entende que uma eventual mudança para turnos de 12 horas de piquete, com garantias de descanso, poderia trazer-lhe benefícios pessoais?
A1	Ao nível da saúde sim. Ao nível do número de folgas, não. Ao nível remuneratório, depende de como for efetuada a alteração.
A2	Sem dúvida alguma.
A3	Sim, sem dúvidas.
A4	Sem dúvida que sim.
B1	Sim.
B2	De forma geral sim. Concretamente neste serviço, não. Atendendo ao número de efetivos que compõem a secção, observando os que neste momento se encontram perto da idade de reforma, e antevendo que os novos ingressos não se irão traduzir num aumento de efetivos, passar para uma situação com maior número trocas, ainda irá trazer maior instabilidade e rotação aos períodos de serviço e descanso.
C1	Sim.
C2	Sim, pelas razões aduzidas. Cada hora acrescer a 12 horas de serviço tem um impacto proporcionalmente superior, um desgaste em crescendo.
	3.2 - Entende que uma eventual mudança para turnos de 12 horas, com garantias de descanso, poderia trazer benefícios para a instituição?
A1	Ao nível da qualidade do serviço e da sua execução em segurança, sim. Ao nível do número de funcionários necessários para assegurar as escalas, provavelmente não, embora esta minha opinião se baseie

	apenas numa perceção e não em dados concretos, uma vez que nunca os analisei com este pormenor.
A2	Sem qualquer dúvida.
A3	Sim, sem dúvidas.
A4	Indubitavelmente, pois, poderia, ab initio reduzir o período das ausências no serviço por motivo de descanso e/ou folgas no regime atual.
B1	Sim.
B2	Neste caso e sem aumento do número de efetivos, não.
C1	Sim.
C2	Sim. É evidente que para a Instituição e, no que importa, para os cidadãos, o facto de ter uma equipa refrescada e, nesse sentido, física e psicologicamente menos desgastada seria um enorme ganho.
4. Implicações nas Brigadas	
	4.1 - Considera que o atual modelo de trabalho do Piquete da Polícia Judiciária interfere com o normal funcionamento das Brigadas?
C1	Sim.
C2	Sim. O chamado normal funcionamento tem já em conta a existência de períodos de Piquete que amputam as brigadas dos seus elementos em regra, pelo menos, por 2/3 dias seguidos.
	4.2 – No caso de resposta afirmativa à pergunta anterior, quais são os impactos sentidos na gestão das Brigadas devido ao atual modelo de trabalho do piquete da Polícia Judiciária?
C1	Atendendo ao número de piquetes e a sua extensão, os Inspetores ficam demasiado tempo ausentes, com a consequente interrupção/pausa nas investigações e por vezes a dificuldade de conseguir efetivos para diligências coletivas.
C2	A gestão de Brigada tem de contender com o Piquete. Explicando, a atividade operacional e não operacional tem de ser ajustada ao Serviço de Piquete na exata medida que os recursos da Secção, por escassos, terem sempre de atender a tal. Falamos quer ao nível do planeamento de diligências como ao nível da necessária resposta a situações inopinadas.