PROPOSTA DE LEI N.º 197/X

Exposição de Motivos

A alteração do Estatuto Disciplinar dos Funcionários e Agentes da Administração Central, Regional e Local, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 24/84, de 16 de Janeiro, a que agora se procede, ocorre num contexto de integração do diploma que a corporiza na reforma do regime jurídico-funcional dos trabalhadores que exercem funções públicas, em particular no que se refere às formas de vinculação e aos regimes de carreiras e de remunerações.

Tal propósito era, aliás, expresso na Exposição de Motivos da proposta de lei sobre aquela matéria ao referir que «…o Estatuto Disciplinar será objecto de revisão e será aplicável a todos os trabalhadores da Administração Pública, com um elenco de deveres comuns e as especificidades que pontualmente se justifiquem quanto aos procedimentos disciplinares e quanto às sanções aplicáveis em cada tipo de vínculo, derivadas da sua natureza».

Por outro lado, tendo sido assumido na já mencionada Exposição de Motivos que dois dos princípios enformadores das novas soluções seriam a aproximação ao regime laboral comum e "…o aumento das capacidades de gestão dos dirigentes, com reforço de mecanismos de controlo de gestão e de responsabilização, da necessidade de fundamentação dos actos de gestão e da sua transparência", torna-se uma consequência evidente a necessidade de introduzir alterações no regime disciplinar dos trabalhadores que exercem funções públicas.

Por isso, a presente proposta de Estatuto Disciplinar assenta em quatro propósitos fundamentais:

- Em primeiro lugar, a adequação ao novo regime sobre vinculação, carreiras e remunerações, texto que traz profundas modificações na situação actualmente em vigor; ora, o regime disciplinar, não sendo o instrumento capaz de alterar a substância dos regimes de trabalho na Administração Pública, não pode deixar de se adaptar às alterações que outros diplomas vão introduzindo, sobretudo em

matéria de vínculos; razão por que passa a ser aplicável a todos os trabalhadores que exercem funções públicas, qualquer que seja a modalidade de constituição da sua relação jurídica de emprego público;

- Em segundo lugar, a aproximação ao regime laboral comum; um tal objectivo deve traduzir-se, no que às questões disciplinares diz respeito, numa aproximação no que se refere às penas e respectiva medida, sem esquecer as especificidades do serviço público e, em particular, a prossecução do interesse público no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos;

- Em terceiro lugar, a projecção de uma visão da Administração Pública que valoriza o papel dos dirigentes no exercício das competências administrativas de gestão, em detrimento da tradicional propensão de atribuir aos membros do Governo uma elevada carga de competências neste domínio; não está em causa questionar a regra constitucional que define o Governo como o órgão superior da Administração Pública (artigo 182.º da CRP) mas antes acentuar que o Governo é o órgão de condução política; ora, é por causa da ponderação do Governo como órgão político e administrativo que se considera nuclear uma perspectiva que tenda a responsabilizar os dirigentes e a desonerar os membros do Governo das responsabilidades de gestão corrente dos órgãos e serviços, que de todo não lhes deve caber;

- Finalmente, a «actualização» face ao movimento de modernização administrativa; de facto, o Estatuto Disciplinar sobrevive inalterado desde há 24 anos; ora, para além de lhe ser posterior um grande acervo legislativo (Código Penal, Código de Processo Penal, Código de Processo Civil, Código de Procedimento Administrativo, Código do Trabalho, Código de Processo nos Tribunais Administrativos, designadamente), também se lhe seguiu um movimento de simplificação e aceleração dos procedimentos administrativos, evitando e combatendo a burocracia, sem prejuízo da salvaguarda dos direitos individuais (o que, em sede disciplinar, é particularmente sensível, como é óbvio); daí que a presente proposta tenha confessada intenção pragmática, de simplificação e de introdução de mecanismos que imponham celeridade na tramitação dos

procedimentos disciplinares.

Nesta ordem de ideias, as principais alterações ora introduzidas são as seguintes:

- Consagração do dever funcional de informar o cidadão, por oposição ao tradicional (e ultrapassado) dever de sigilo, acompanhando a alteração do paradigma do exercício de funções públicas e da legislação sobre acesso à informação e aos documentos administrativos;
- Redução do prazo de prescrição do direito de instaurar procedimento disciplinar, que passa a ser de 1 ano a contar da data da infracção ou de 30 dias a contar do seu conhecimento pelo superior hierárquico (perto do regime hoje vigente para os trabalhadores em contrato individual de trabalho), sendo que as causas de suspensão de tal prazo passam a encontrar-se condicionadas pela observância estrita de preocupações tendentes a garantir a celeridade na marcha dos processos;
- Estabelecimento inovador de um prazo máximo de 18 meses para a conclusão do procedimento disciplinar;
- Redução do número de penas disciplinares, tendo-se eliminado as penas de perda de dias de férias, de inactividade e de aposentação compulsiva; com esta eliminação, passa a existir, apenas, uma pena de carácter moral, pecuniário, suspensivo e expulsivo, mantendo-se a pena de cessação da comissão de serviço, quer como autónoma, quer como acessória, exclusivamente aplicável a pessoal dirigente;
- Redução das molduras abstractas das penas de multa e de suspensão relativamente às vigentes no actual Estatuto Disciplinar;
- Estabelecimento de limites por infracção e por ano nos casos de aplicação das penas de multa e de suspensão, adoptando-se solução idêntica à consagrada no Código do Trabalho;
- Redução dos efeitos das penas (eliminação da perda do direito a férias, da impossibilidade de apresentação a concurso e da colocação em órgão ou serviço distinto), já que não se afiguram a um tempo justos e compatíveis com a nova medida das penas;

- Atribuição aos dirigentes máximos dos órgãos e serviços da competência para aplicação de todas as penas disciplinares superiores a repreensão escrita, tendo como consequência que a competência dos membros do Governo, em matéria de aplicação de penas, fica limitada à sua aplicação àqueles que deles directamente dependem;
- Atribuição de carácter indelegável à competência dos dirigentes máximos para aplicação das penas;
- Definição de um procedimento especial – processo de averiguações – exclusivamente destinado a apurar se duas avaliações do desempenho negativas consecutivas indiciam a existência de uma infracção disciplinar que, no limite, conduza à demissão do trabalhador nomeado ou em comissão de serviço em cargo não dirigente, a determinar em procedimento disciplinar;
- Redução dos períodos de suspensão das penas, nos limites mínimos (6 meses e 1 ano) e máximos (1 ano e 2 anos), distinguindo-se os casos da repreensão e da multa, por um lado, e da suspensão, por outro;
- Redução dos prazos de prescrição das penas disciplinares, a contar da data em que a decisão se tornou inimpugnável: 1 mês para a repreensão escrita, 3 meses para a multa, 6 meses para a suspensão e 1 ano para a demissão, o despedimento por facto imputável ao trabalhador e a cessação da comissão de serviço;
- Consagração da regra da apensação de processos, sendo que o critério é sempre o da apensação ao processo que primeiro tiver sido instaurado;
- Eliminação do dever de participação de infracção disciplinar;
- Recondução do procedimento por falta de assiduidade ao procedimento disciplinar comum;
- Eliminação do regime da infracção directamente constatada e do valor probatório dos autos de notícia confirmados por duas testemunhas;
- Consagração da prevalência da função de instrutor sobre todas as restantes tarefas do instrutor nomeado, ficando este exclusivamente adstrito à instrução do processo;

- Introdução de uma cláusula aberta sobre as causas de suspeição do instrutor ("… quando ocorra circunstância por causa da qual possa razoavelmente suspeitar-se da sua isenção e da rectidão da sua conduta…);
- Eliminação da perda do vencimento de exercício em caso de suspensão preventiva do arguido;
- Reforço da posição do advogado constituído no procedimento disciplinar (v.g., com a sua participação no interrogatório do arguido, a possibilidade de requerer perícia psiquiátrica e, em geral, o exercício de todos os poderes inerentes à representação);
- Admissibilidade, em caso de não oposição do arguido, de intervenção no procedimento disciplinar em que possa ser aplicada uma pena expulsiva, ora para mero conhecimento ora para emissão de parecer, da comissão de trabalhadores e, ou, da associação sindical a que aquele pertença;
- Previsão da caducidade do direito de aplicação da pena quando a entidade competente não profira a decisão punitiva num prazo razoável;
- Garantia de recurso tutelar das decisões dos órgãos executivos dos serviços integrados na administração indirecta;
- Possibilidade, em hipóteses muito restritas (e bem mais restritivas que as previstas no Código do Trabalho), de o procedimento disciplinar ser renovado na pendência da sua impugnação jurisdicional com fundamento em preterição de formalidade essencial;
- Atribuição ao trabalhador, cuja pena expulsiva tenha sido anulada ou declarada nula ou inexistente pelo tribunal, da possibilidade de opção por uma indemnização em vez da reintegração no órgão ou serviço;
- Introdução de prazos de prescrição dos processos de averiguações, com óbvios reflexos nos prazos de prescrição das infracções disciplinares que neles pudessem ser apuradas e dos correspondentes procedimentos disciplinares;

- Redução dos prazos de reabilitação do arguido: 6 meses em caso de repreensão escrita, 1 ano de multa, 2 anos de suspensão e de cessação da comissão de serviço e 3 anos de demissão e de despedimento por facto imputável ao trabalhador.

Foram ouvidos os órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas, a Associação Nacional dos Municípios Portugueses e a Associação Nacional de Freguesias.

Foram observados os procedimentos decorrentes da Lei n.º 23/98, de 26 de Maio.

Assim:

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

Artigo 1.º

Objecto

É aprovado o Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas, doravante designado Estatuto, publicado em anexo à presente lei e que dela faz parte integrante.

Artigo 2.º

Contagem dos prazos

Os prazos referidos no Estatuto contam-se nos termos previstos no Código do Procedimento Administrativo.

Artigo 3.º

Trabalhadores referidos no n.º 4 do artigo 88.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro

1 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte, aos trabalhadores referidos no n.º 4 do artigo 88.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, é aplicável o disposto no Estatuto quanto aos trabalhadores que exercem funções na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas.

2 - O disposto na alínea *h)* do n.º 1 do artigo 18.º e nos artigos 69.º a 71.º do Estatuto é estendido aos trabalhadores referidos no n.º 4 do artigo 88.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, aos quais é aplicável a pena de demissão.

Artigo 4.º

Aplicação no tempo

1 - Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, o Estatuto é imediatamente aplicável aos factos praticados, aos processos instaurados e às penas em curso de execução na data da sua entrada em vigor, quando o seu regime se revele, em concreto, mais favorável ao trabalhador e melhor garanta a sua audiência e defesa.

2 - O regime referido no número anterior abrange as disposições normativas do Estatuto relativas aos deveres funcionais, à sua violação e sancionamento, bem como ao respectivo procedimento, designadamente no que respeita à não previsão do anteriormente vigente instituto da infracção directamente constatada.

3 - Os prazos de prescrição do procedimento disciplinar e das penas, bem como os de reabilitação e o período referido no nº 4 do artigo 6º do Estatuto, contam-se a partir da data da entrada em vigor do Estatuto, mas não prejudicam a aplicação dos prazos anteriormente vigentes quando estes se revelem, em concreto, mais favoráveis ao trabalhador.

4 - O disposto no n.º 5 do artigo 6.º do Estatuto não se aplica:

a) Aos processos de inquérito e de sindicância que se encontrem instaurados, no que se refere ao prazo ali previsto para a sua instauração;

b) Aos procedimentos disciplinares comuns que se encontrem instaurados, no que se refere ao prazo ali previsto para a sua instauração.

5 - A pena de inactividade que se encontre proposta, aplicada ou em curso de execução é automaticamente convertida em pena de suspensão, pelo seu limite máximo:

a) Cessando, ou não se aplicando, os efeitos que produzia e que não sejam produzidos pela pena de suspensão; e

b) Cessando imediatamente a sua execução quando aquele limite já se encontre atingido ou ultrapassado.

6 - A pena de perda de dias de férias que se encontre proposta, aplicada ou em curso de execução é convertida, a requerimento do trabalhador apresentado no prazo de trinta dias contados da data de entrada em vigor da presente lei, em pena de multa, pelo seu limite máximo.

7 - A pena de aposentação compulsiva que se encontre proposta ou aplicada mas ainda não executada determina a reavaliação do processo, por quem a tenha proposto ou aplicado, respectivamente, com vista à sua manutenção ou conversão em pena de suspensão, com os efeitos que cada uma deva produzir.

8 - Cessa imediatamente a execução das penas e a produção dos respectivos efeitos que se encontrem em curso relativamente a trabalhadores aposentados por motivo distinto do da aplicação de pena de aposentação compulsiva, desde que tais trabalhadores não tenham constituído nova relação jurídica de emprego público.

9 - As restantes penas em curso de execução, bem como todas as que se encontrem suspensas, ainda que tenham sido convertidas ao abrigo do disposto nos números anteriores, cessam tal execução ou suspensão, produzindo apenas os efeitos ora previstos:

a) Quando atinjam o limite máximo ora previsto; ou

b) Imediatamente, quando tal limite já se encontre atingido ou ultrapassado.

10 -Cessam os efeitos que se encontrem a ser produzidos por penas já executadas quando as penas ora correspondentes ou aquelas em que se devessem converter ou pelas quais devessem ser substituídas, nos termos dos números anteriores, os não prevejam ou os produzam por período que se encontre atingido ou ultrapassado.

11 -Cessa a perda do vencimento de exercício, e é reembolsado aquele que tenha sido perdido, aos arguidos ainda não condenados que se encontrem ou tenham encontrado preventivamente suspensos.

12 -Relativamente aos processos que já tenham sido remetidos para decisão e em que esta ainda não tenha sido proferida, observa-se o seguinte:

a) Mantém-se a competência anteriormente vigente para aplicação das penas;

b) O prazo referido no n.º 3 do artigo 55.º conta-se a partir da data da entrada em vigor do Estatuto quando a entidade competente para punir entenda ordenar a realização de novas diligências ou solicitar a emissão de parecer, e ainda o não tenha feito;

c) O prazo referido no n.º 4 do artigo 55.º conta-se a partir da data da entrada em vigor do Estatuto quando a entidade competente para punir concorde com as conclusões do relatório final ou se encontre expirado o prazo que tenha marcado para realização de novas diligências ou o fixado para emissão de parecer.

13 -Os anteriormente designados processos por falta de assiduidade são automaticamente convertidos em processos disciplinares comuns.

14 -Os anteriormente designados processos de averiguações são automaticamente convertidos em processos de inquérito.

Artigo 5.º

Norma revogatória

É revogado o Decreto-Lei n.º 24/84, de 16 de Janeiro.

Artigo 6.º

Remissões

As remissões de normas contidas em actos legislativos ou regulamentares para o Estatuto Disciplinar aprovado pelo Decreto-Lei n.º 24/84, de 16 de Janeiro, consideram-se efectuadas para as disposições correspondentes do Estatuto Disciplinar ora aprovado. ~

Artigo 7.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor na data do início de vigência do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas aprovado nos termos do artigo 87.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 17 de Abril de 2008

O Primeiro-Ministro

O Ministro da Presidência

O Ministro dos Assuntos Parlamentares

ESTATUTO DISCIPLINAR DOS TRABALHADORES QUE EXERCEM FUNÇÕES PÚBLICAS

Capítulo I

Âmbito de aplicação

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação subjectivo

1 - O presente Estatuto é aplicável a todos os trabalhadores que exercem funções públicas, independentemente da modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público ao abrigo da qual exercem as respectivas funções.

2 - O presente Estatuto é também aplicável, com as necessárias adaptações, aos actuais trabalhadores com a qualidade de funcionário ou agente de pessoas colectivas que se encontrem excluídas do seu âmbito de aplicação objectivo.

3 - Exceptuam-se do disposto nos números anteriores os trabalhadores que possuam estatuto disciplinar especial.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação objectivo

1 - O presente Estatuto é aplicável aos serviços da administração directa e indirecta do Estado.

2 - O presente Estatuto é também aplicável, com as necessárias adaptações, designadamente no que respeita às competências em matéria administrativa dos correspondentes órgãos de governo próprio, aos serviços das administrações regionais e autárquicas.

3 - O presente Estatuto é ainda aplicável, com as adaptações impostas pela observância das correspondentes competências, aos órgãos e serviços de apoio do Presidente da República, da Assembleia da República, dos tribunais e do Ministério Público e respectivos órgãos de gestão e de outros órgãos independentes.

4 - A aplicabilidade do presente Estatuto aos serviços periféricos externos do Estado, quer relativamente aos trabalhadores recrutados localmente quer aos que, de outra forma recrutados, neles exerçam funções, não prejudica a vigência:

a) Das normas e princípios de direito internacional que disponham em contrário;

b) Dos regimes legais que sejam localmente aplicáveis.

5 - Sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo anterior, o presente Estatuto não é aplicável às entidades públicas empresariais nem aos gabinetes de apoio quer dos membros do Governo quer dos titulares dos órgãos referidos nos n.ºs 2 e 3.

Capítulo II

Princípios fundamentais

Artigo 3.º

Infracção disciplinar

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

2 - São deveres gerais dos trabalhadores:

a) O dever de prossecução do interesse público;

b) O dever de isenção;

c) O dever de imparcialidade;

d) O dever de informação;

e) O dever de zelo;

f) O dever de obediência;

g) O dever de lealdade;

h) O dever de correcção;

i) O dever de assiduidade;

j) O dever de pontualidade.

3 - O dever de prossecução do interesse público consiste em realizar e defender o interesse público, tal como definido pelos órgãos competentes, no respeito pela Constituição, pelas leis e pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

4 - O dever de isenção consiste em não retirar vantagens, directas ou indirectas, pecuniárias ou outras, para si ou para terceiro, das funções que exerce.

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

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

7 - O dever de zelo consiste em conhecer e aplicar as normas legais e regulamentares e as ordens e instruções dos superiores hierárquicos, bem como exercer as funções de acordo com os objectivos que tenham sido fixados e utilizando as competências que tenham sido consideradas adequadas.

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

9 - O dever de lealdade consiste em desempenhar as funções com subordinação aos objectivos do órgão ou serviço.

10 - O dever de correcção consiste em tratar com respeito os utentes dos órgãos ou serviços e os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos.

11 -Os deveres de assiduidade e de pontualidade consistem em comparecer ao serviço regular e continuamente e nas horas que estejam designadas.

Artigo 4.º

Sujeição ao poder disciplinar

1 - Todos os trabalhadores são disciplinarmente responsáveis perante os seus superiores hierárquicos.

2 - Os titulares dos órgãos dirigentes dos serviços da administração indirecta são disciplinarmente responsáveis perante o membro do Governo que exerça a respectiva superintendência ou tutela.

3 - Os trabalhadores ficam sujeitos ao poder disciplinar desde a aceitação da nomeação, a celebração do contrato ou a posse, ou desde o início legal de funções quando este anteceda aqueles actos.

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

Artigo 5.º

Exclusão da responsabilidade disciplinar

1 - É excluída a responsabilidade disciplinar do trabalhador que actue no cumprimento de ordens ou instruções emanadas de legítimo superior hierárquico e em matéria de serviço, quando previamente delas tenha reclamado ou exigido a sua transmissão ou confirmação por escrito.

2 - Considerando ilegal a ordem ou instrução recebidas, o trabalhador faz expressamente menção desse facto ao reclamar ou ao pedir a sua transmissão ou confirmação por escrito.

3 - Quando a decisão da reclamação ou a transmissão ou confirmação da ordem ou instrução por escrito não tenham lugar dentro do tempo em que, sem prejuízo, o cumprimento destas possa ser demorado, o trabalhador comunica, também por escrito, ao seu imediato superior hierárquico, os termos exactos da ordem ou instrução recebidas e da reclamação ou do pedido formulados, bem como a não satisfação destes, executando seguidamente a ordem ou instrução.

4 - Quando a ordem ou instrução sejam dadas com menção de cumprimento imediato, e sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 e 2, a comunicação referida na parte final do número anterior é efectuada após a execução da ordem ou instrução.

5 - Cessa o dever de obediência sempre que o cumprimento das ordens ou instruções implique a prática de qualquer crime.

Artigo 6.º

Prescrição do procedimento disciplinar

1 - O direito de instaurar procedimento disciplinar prescreve passado um ano sobre a data em que a infracção tenha sido cometida.

2 - Prescreve igualmente quando, conhecida a infracção por qualquer superior hierárquico, não seja instaurado o competente procedimento disciplinar no prazo de trinta dias.

3 - Quando o facto qualificado como infracção disciplinar seja também considerado infracção penal, aplicam-se ao direito de instaurar procedimento disciplinar os prazos de prescrição estabelecidos na lei penal.

4 - Suspendem o prazo prescricional referido nos números anteriores, por um período até seis meses, a instauração de processo de sindicância aos órgãos ou serviços, bem como a de processo de inquérito ou disciplinar, mesmo que não dirigidos contra o trabalhador a quem a prescrição aproveite, quando em qualquer deles venham a apurar-se infracções por que seja responsável.

5 - A suspensão do prazo prescricional apenas opera quando, cumulativamente:

a) Os processos referidos no número anterior tenham sido instaurados nos trinta dias seguintes à suspeita da prática de factos disciplinarmente puníveis;

b) O procedimento disciplinar subsequente tenha sido instaurado nos trinta dias seguintes à recepção daqueles processos, para decisão, pela entidade competente; e

c) À data da instauração dos processos e procedimento referidos nas alíneas anteriores, não se encontre já prescrito o direito de instaurar procedimento disciplinar.

6 - O procedimento disciplinar prescreve decorridos dezoito meses contados da data em que foi instaurado quando, nesse prazo, o arguido não tenha sido notificado da decisão final.

7 - A prescrição do procedimento disciplinar referida no número anterior suspende-se durante o tempo em que, por força de decisão jurisdicional ou de apreciação jurisdicional de qualquer questão, a marcha do correspondente processo não possa começar ou continuar a ter lugar.

8 - A prescrição volta a correr a partir do dia em que cesse a causa da suspensão.

Artigo 7.º

Efeitos da pronúncia e da condenação em processo penal

1 - Quando o agente de um crime cujo julgamento seja da competência do tribunal de júri ou do tribunal colectivo seja um trabalhador a que o presente Estatuto é aplicável, a secretaria do tribunal por onde corra o processo, no prazo de vinte e quatro horas sobre o trânsito em julgado do despacho de pronúncia ou equivalente, entrega, por termo nos autos, cópia de tal despacho ao Ministério Público, a fim de que este a remeta ao órgão ou serviço em que o trabalhador desempenha funções.

2 - Quando um trabalhador a que o presente Estatuto é aplicável seja condenado pela prática de crime, aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto no número anterior.

3 - A condenação em processo penal não prejudica o exercício da acção disciplinar quando a infracção penal constitua também infracção disciplinar.

Artigo 8.º

Factos passíveis de ser considerados infracção penal

Quando os factos sejam passíveis de ser considerados infracção penal, dá-se obrigatoriamente notícia deles ao Ministério Público competente para promover o procedimento criminal, nos termos do artigo 242.º do Código de Processo Penal.

Capítulo III

Penas disciplinares e seus efeitos

Artigo 9.º

Escala das penas

1 - As penas aplicáveis aos trabalhadores pelas infracções que cometam são as seguintes:

a) Repreensão escrita;

b) Multa;

c) Suspensão;

d) Demissão ou despedimento por facto imputável ao trabalhador.

2 - Aos titulares de cargos dirigentes e equiparados é aplicável a pena de cessação da comissão de serviço.

3 - Não pode ser aplicada mais do que uma pena por cada infracção, pelas infracções acumuladas que sejam apreciadas num único processo ou pelas infracções apreciadas em processos apensados.

4 - As penas são sempre registadas no processo individual do trabalhador.

5 - As amnistias não destroem os efeitos já produzidos pela aplicação da pena sendo, porém, averbadas no processo individual.

Artigo 10.º

Caracterização das penas

1 - A pena de repreensão escrita consiste em mero reparo pela irregularidade praticada.

2 - A pena de multa é fixada em quantia certa e não pode exceder o valor correspondente a seis remunerações base diárias por cada infracção e um valor total correspondente à remuneração base de noventa dias por ano.

3 - A pena de suspensão consiste no afastamento completo do trabalhador do órgão ou serviço durante o período da pena.

4 - A pena de suspensão varia entre vinte e noventa dias por cada infracção, num máximo de duzentos e quarenta dias por ano.

5 - A pena de demissão consiste no afastamento definitivo do órgão ou serviço do trabalhador nomeado, cessando a relação jurídica de emprego público.

6 - A pena de despedimento por facto imputável ao trabalhador consiste no afastamento definitivo do órgão ou serviço do trabalhador contratado, cessando a relação jurídica de emprego público.

7 - A pena de cessação da comissão de serviço consiste na cessação compulsiva do exercício de cargo dirigente ou equiparado.

Artigo 11.º

Efeitos das penas

1 - As penas disciplinares produzem unicamente os efeitos previstos no presente Estatuto.

2 - A pena de suspensão determina, por tantos dias quantos os da sua duração, o não exercício de funções e a perda das remunerações correspondentes e da contagem do tempo de serviço para antiguidade.

3 - A aplicação da pena de suspensão não prejudica o direito dos trabalhadores à manutenção, nos termos legais, das prestações do respectivo regime de protecção social.

4 - As penas de demissão e de despedimento por facto imputável ao trabalhador importam a perda de todos os direitos do trabalhador, salvo quanto à aposentação ou à reforma por velhice, nos termos e condições previstos na lei, mas não o impossibilitam de voltar a exercer funções em órgão ou serviço que não exijam as particulares condições de dignidade e confiança que aquelas de que foi demitido ou despedido exigiam.

5 - A pena de cessação da comissão de serviço implica o termo do exercício do cargo dirigente ou equiparado e a impossibilidade de exercício de qualquer cargo dirigente ou equiparado durante o período de três anos contados da data da notificação da decisão.

Artigo 12.º

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

Em caso de cessação da relação jurídica de emprego público, as penas previstas nas alíneas *b)* a *d)* do n.º 1 do artigo 9.º são executadas desde que os trabalhadores constituam nova relação jurídica de emprego público.

Capítulo IV

Competência disciplinar

Artigo 13.º

Princípio geral

A competência disciplinar dos superiores envolve sempre a dos seus inferiores hierárquicos dentro do órgão ou serviço.

Artigo 14.º

Competência para aplicação das penas

1 - A aplicação da pena prevista na alínea *a)* do n.º 1 do artigo 9.º é da competência de todos os superiores hierárquicos em relação aos seus subordinados.

2 - A aplicação das restantes penas previstas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 9.º é da competência do dirigente máximo do órgão ou serviço.

3 - Compete ao membro do Governo respectivo a aplicação de qualquer pena aos dirigentes máximos dos órgãos ou serviços.

4 - Nas autarquias locais, associações e federações de municípios, bem como nos serviços municipalizados, a aplicação das penas previstas nos nºs 1 e 2 do artigo 9º é da competência, respectivamente, dos correspondentes órgãos executivos, bem como dos conselhos de administração.

5 - Nas assembleias distritais, a aplicação das penas previstas nos nºs 1 e 2 do artigo 9º é da competência do respectivo plenário.

6 - A competência prevista nos n.ºs 1, 2, 4 e 5 é indelegável.

Capítulo V

Factos a que são aplicáveis as penas

Artigo 15.º

Repreensão escrita

A pena de repreensão escrita é aplicável por infracções leves de serviço.

Artigo 16.º

Multa

A pena de multa é aplicável a casos de negligência ou má compreensão dos deveres funcionais, nomeadamente aos trabalhadores que:

a) Não observem os procedimentos estabelecidos ou cometam erros por negligência, de que não resulte prejuízo relevante para o serviço;

b) Desobedeçam às ordens dos superiores hierárquicos, sem consequências importantes;

c) Não usem de correcção para com os superiores hierárquicos, subordinados ou colegas ou para com o público;

d) Pelo defeituoso cumprimento ou desconhecimento das disposições legais e regulamentares ou das ordens superiores, demonstrem falta de zelo pelo serviço;

e) Não façam a comunicação referida no n.º 6 do artigo 30.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

Artigo 17.º

Suspensão

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

a) Dêem informação errada a superior hierárquico;

b) Compareçam ao serviço em estado de embriaguez ou sob o efeito de estupefacientes ou drogas equiparadas;

c) Exerçam funções em acumulação, sem autorização ou apesar de não autorizados ou, ainda, quando a autorização tenha sido concedida com base em informações ou elementos, por eles fornecidos, que se revelem falsos ou incompletos;

d) Demonstrem desconhecimento de normas essenciais reguladoras do serviço, do qual haja resultado prejuízos para o órgão ou serviço ou para terceiros;

e) Dispensem tratamento de favor a determinada entidade, singular ou colectiva;

f) Omitam informação que possa ou deva ser prestada ao cidadão ou, com violação da lei em vigor sobre acesso à informação, revelem factos ou documentos relacionados com os procedimentos administrativos, em curso ou concluídos;

g) Desobedeçam escandalosamente, ou perante o público e em lugar aberto ao mesmo, às ordens superiores;

h) Prestem falsas declarações sobre justificação de faltas;

i) Violem os procedimentos da avaliação do desempenho, incluindo a aposição de datas sem correspondência com o momento da prática do acto;

j) Agridam, injuriem ou desrespeitem gravemente superior hierárquico, colega, subordinado ou terceiro, fora dos locais de serviço, por motivos relacionados com o exercício das funções;

l) Recebam fundos, cobrem receitas ou recolham verbas de que não prestem contas nos prazos legais;

m) Violem, com culpa grave ou dolo, o dever de imparcialidade no exercício das funções;

n) Usem ou permitam que outrem use ou se sirva de quaisquer bens pertencentes aos órgãos ou serviços, cuja posse ou utilização lhes esteja confiada, para fim diferente daquele a que se destinam;

o) Violem os deveres referidos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 30.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

Artigo 18.º

Demissão e despedimento por facto imputável ao trabalhador

1 - As penas de demissão e de despedimento por facto imputável ao trabalhador são aplicáveis em caso de infracção que inviabilize a manutenção da relação funcional, nomeadamente aos trabalhadores que:

a) Agridam, injuriem ou desrespeitem gravemente superior hierárquico, colega, subordinado ou terceiro, em serviço ou nos locais de serviço;

b) Pratiquem actos de grave insubordinação ou indisciplina ou incitem à sua prática;

c) No exercício das suas funções, pratiquem actos manifestamente ofensivos das instituições e princípios consagrados na Constituição;

d) Pratiquem ou tentem praticar qualquer acto que lese ou contrarie os superiores interesses do Estado em matéria de relações internacionais;

e) Voltem a praticar os factos referidos nas alíneas c), h) e i) do artigo anterior;

f) Dolosamente participem infracção disciplinar supostamente cometida por outro trabalhador;

g) Dentro do mesmo ano civil dêem cinco faltas seguidas, ou dez interpoladas, sem justificação;

h) Sendo nomeados ou, não sendo titulares de cargos dirigentes ou equiparados, exerçam as suas funções em comissão de serviço, cometam reiterada violação do dever de zelo, indiciada na obtenção de duas avaliações do desempenho negativas consecutivas apesar da frequência de formação adequada aquando da primeira avaliação negativa;

i) Divulguem informação que, nos termos legais, não deva ser divulgada;

j) Em resultado da função que exercem, solicitem ou aceitem, directa ou indirectamente, dádivas, gratificações, participações em lucros ou outras vantagens patrimoniais, ainda que sem o fim de acelerar ou retardar qualquer serviço ou procedimento;

l) Comparticipem em oferta ou negociação de emprego público;

m) Sejam encontrados em alcance ou desvio de dinheiros públicos;

n) Tomem parte ou interesse, directamente ou por interposta pessoa, em qualquer contrato celebrado ou a celebrar por qualquer órgão ou serviço;

o) Com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício económico ilícito, faltem aos deveres funcionais, não promovendo atempadamente os procedimentos adequados, ou lesem, em negócio jurídico ou por mero acto material, designadamente por destruição, adulteração ou extravio de documentos ou por viciação de dados para tratamento informático, os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhes cumpre, em razão das suas funções, administrar, fiscalizar, defender ou realizar;

p) Autorizem o exercício de qualquer actividade remunerada nas modalidades que estão vedadas aos trabalhadores que, colocados em situação de mobilidade especial, se encontrem no gozo de licença extraordinária.

2 - Tornando-se inviável a manutenção da relação funcional, as penas de demissão e de despedimento por facto imputável ao trabalhador são ainda aplicáveis aos trabalhadores que, encontrando-se em situação de mobilidade especial:

a) Exerçam qualquer actividade remunerada fora dos casos previstos na lei;

b) No gozo de licença extraordinária, exerçam qualquer actividade remunerada nas modalidades que lhes estão vedadas.

Artigo 19.º

Cessação da comissão de serviço

1 - A pena de cessação da comissão de serviço é aplicável, a título principal, aos titulares de cargos dirigentes e equiparados que:

a) Não procedam disciplinarmente contra os trabalhadores seus subordinados pelas infracções de que tenham conhecimento;

b) Não participem criminalmente infracção disciplinar de que tenham conhecimento no exercício das suas funções, que revista carácter penal;

c) Autorizem, informem favoravelmente ou omitam informação, relativamente à situação jurídico-funcional de trabalhadores, em violação das normas que regulam a relação jurídica de emprego público;

d) Violem as normas relativas à celebração de contratos de prestação de serviços.

2 - A pena de cessação da comissão de serviço é sempre aplicada acessoriamente aos titulares de cargos dirigentes e equiparados por qualquer infracção disciplinar punida com pena igual ou superior à de multa.

Artigo 20.º

Escolha e medida das penas

Na aplicação das penas atende-se aos critérios gerais enunciados nos artigos 15.º a 19.º, à

natureza, missão e atribuições do órgão ou serviço, ao cargo ou categoria do arguido, às particulares responsabilidades inerentes à modalidade da sua relação jurídica de emprego público, ao grau de culpa, à sua personalidade e a todas as circunstâncias em que a infracção tenha sido cometida que militem contra ou a favor dele.

Artigo 21.º

Circunstâncias dirimentes

São circunstâncias dirimentes da responsabilidade disciplinar:

a) A coacção física;

b) A privação acidental e involuntária do exercício das faculdades intelectuais no momento da prática da infracção;

c) A legítima defesa, própria ou alheia;

d) A não exigibilidade de conduta diversa;

e) O exercício de um direito ou o cumprimento de um dever.

Artigo 22.º

Circunstâncias atenuantes especiais

São circunstâncias atenuantes especiais da infracção disciplinar:

a) A prestação de mais de dez anos de serviço com exemplar comportamento e zelo;

b) A confissão espontânea da infracção;

c) A prestação de serviços relevantes ao povo português e a actuação com mérito na defesa da liberdade e da democracia;

d) A provocação;

e) O acatamento bem intencionado de ordem ou instrução de superior hierárquico, nos casos em que não fosse devida obediência.

Artigo 23.º

Atenuação extraordinária

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

Artigo 24.º

Circunstâncias agravantes especiais

1 - São circunstâncias agravantes especiais da infracção disciplinar:

a) A vontade determinada de, pela conduta seguida, produzir resultados prejudiciais ao órgão ou serviço ou ao interesse geral, independentemente de estes se terem verificado;

b) A produção efectiva de resultados prejudiciais ao órgão ou serviço ou ao interesse geral, nos casos em que o arguido pudesse prever essa consequência como efeito necessário da sua conduta;

c) A premeditação;

d) A comparticipação com outros indivíduos para a sua prática;

e) O facto de ter sido cometida durante o cumprimento de pena disciplinar ou enquanto decorria o período de suspensão da pena;

f) A reincidência;

g) A acumulação de infracções.

2 - A premeditação consiste no desígnio para o cometimento da infracção, formado, pelo menos, vinte e quatro horas antes da sua prática.

3 - A reincidência ocorre quando a infracção é cometida antes de decorrido um ano sobre o dia em que tenha findado o cumprimento da pena aplicada por virtude de infracção anterior.

4 - A acumulação ocorre quando duas ou mais infracções são cometidas na mesma ocasião ou quando uma é cometida antes de ter sido punida a anterior.

Artigo 25.º

Suspensão das penas

1 - As penas previstas nas alíneas *a)* a *c)* do n.º 1 do artigo 9.º podem ser suspensas quando, atendendo à personalidade do arguido, às condições da sua vida, à sua conduta anterior e posterior à infracção e às circunstâncias desta, se conclua que a simples censura do comportamento e a ameaça da pena realizam de forma adequada e suficiente as finalidades da punição.

2 - O tempo de suspensão não é inferior a seis meses para as penas de repreensão escrita e de multa, e a um ano, para a pena de suspensão, nem superior a um e dois anos, respectivamente.

3 - Os tempos previstos no número anterior contam-se desde a data da notificação ao arguido da respectiva decisão.

4 - A suspensão caduca quando o trabalhador venha a ser, no seu decurso, condenado novamente em processo disciplinar.

Artigo 26.º

Prescrição das penas

Sem prejuízo do disposto no n.º 1 do artigo 12.º, as penas prescrevem nos prazos seguintes, contados da data em que a decisão se tornou inimpugnável:

a) Um mês, para a pena de repreensão escrita;

b) Três meses, para a pena de multa;

c) Seis meses, para a pena de suspensão;

d) Um ano, para as penas de demissão, de despedimento por facto imputável ao trabalhador e de cessação da comissão de serviço.

Capítulo VI

Procedimento disciplinar

Secção I

Disposições gerais

Artigo 27.º

Formas de processo

1 - O processo disciplinar é comum e especial.

2 - O processo especial aplica-se nos casos expressamente previstos na lei e o comum em todos os casos a que não corresponda processo especial.

3 - Os processos especiais regulam-se pelas disposições que lhes são próprias e, na parte nelas não prevista, pelas disposições respeitantes ao processo comum.

Artigo 28.º

Obrigatoriedade de processo disciplinar

1 - As penas de multa e superiores são sempre aplicadas precedendo o apuramento dos factos em processo disciplinar.

2 - A pena de repreensão escrita é aplicada sem dependência de processo, mas com audiência e defesa do arguido.

3 - A requerimento do arguido é lavrado auto das diligências referidas no número anterior, na presença de duas testemunhas por ele indicadas.

4 - Para os efeitos do disposto no nº 2, o arguido tem o prazo máximo de cinco dias para, querendo, produzir a sua defesa por escrito.

Artigo 29.º

Competência para a instauração do procedimento

1 - Sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 40.º, é competente para instaurar ou mandar instaurar procedimento disciplinar contra os respectivos subordinados qualquer superior hierárquico, ainda que não seja competente para punir.

2 - Compete ao membro do Governo respectivo a instauração de procedimento disciplinar contra os dirigentes máximos dos órgãos ou serviços.

Artigo 30.º

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

1 - O procedimento disciplinar é sempre instaurado no órgão ou serviço em que o trabalhador exerce funções à data da infracção.

2 - Quando, após a prática de uma infracção disciplinar ou já na pendência do respectivo processo, o trabalhador mude de órgão ou serviço, a pena é aplicada pela entidade competente à data em que tenha de ser proferida decisão, sem prejuízo de o procedimento ter sido mandado instaurar e ter sido instruído no âmbito do órgão ou serviço em que o arguido exercia funções à data da infracção.

Artigo 31.º

Apensação de processos

1 - Para todas as infracções ainda não punidas cometidas por um trabalhador é instaurado um único processo.

2 - Tendo sido instaurados diversos processos, são todos apensados àquele que primeiro tenha sido instaurado.

Artigo 32.º

Arguido em acumulação de funções

1 - Quando, antes da decisão de um procedimento, sejam instaurados novos procedimentos disciplinares contra o mesmo trabalhador por infracção cometida no desempenho de funções, em acumulação, em outros órgãos ou serviços, os novos procedimentos são apensados ao primeiro, ficando a instrução de todos eles a cargo do instrutor deste.

2 - A instauração dos procedimentos disciplinares é comunicada aos órgãos ou serviços em que o trabalhador desempenha funções, de igual modo se procedendo em relação à decisão proferida.

Artigo 33.º

Natureza secreta do processo

1 - O processo disciplinar é de natureza secreta até à acusação, podendo, contudo, ser facultado ao arguido, a seu requerimento, para exame, sob condição de não divulgar o que dele conste.

2 - O indeferimento do requerimento a que se refere o número anterior é comunicado ao arguido no prazo de três dias.

3 - Não obstante a sua natureza secreta, é permitida a passagem de certidões quando destinadas à defesa de interesses legalmente protegidos e em face de requerimento especificando o fim a que se destinam, podendo ser proibida, sob pena de desobediência, a sua publicação.

4 - A passagem de certidões é autorizada pelo instrutor até ao termo da fase de defesa do arguido, sendo gratuita quando requerida por este.

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

Artigo 34.º

Forma dos actos

A forma dos actos, quando não seja regulada por lei, ajusta-se ao fim que se tem em vista e limita-se ao indispensável para atingir essa finalidade.

Artigo 35.º

Constituição de advogado

1 - O arguido pode constituir advogado em qualquer fase do processo, nos termos gerais de direito.

2 - O advogado exerce os direitos que a lei reconhece ao arguido.

Artigo 36.º

Actos oficiosos

Nos casos omissos, o instrutor pode adoptar as providências que se afigurem convenientes para a descoberta da verdade, em conformidade com os princípios gerais do processo penal.

Artigo 37.º

Nulidades

1 - É insuprível a nulidade resultante da falta de audiência do arguido em artigos de acusação, bem como a que resulte de omissão de quaisquer diligências essenciais para a descoberta da verdade.

2 - As restantes nulidades consideram-se supridas quando não sejam reclamadas pelo arguido até à decisão final.

3 - Do despacho que indefira o requerimento de quaisquer diligências probatórias cabe recurso hierárquico ou tutelar para o respectivo membro do Governo, a interpor no prazo de cinco dias.

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

Artigo 38.º

Alteração da situação jurídico-funcional do arguido

O trabalhador arguido em processo disciplinar, ainda que suspenso preventivamente, não está impedido de alterar, nos termos legais, a sua situação jurídico-funcional, designadamente candidatando-se a procedimentos concursais.

Secção II

Procedimento disciplinar comum

Subsecção I

Disposição geral

Artigo 39.º

Início e termo da instrução

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

2 - O prazo de quarenta e cinco dias referido no número anterior conta-se da data de início da instrução, determinada nos termos do número seguinte.

3 - O instrutor informa a entidade que o tenha nomeado, bem como o arguido e o participante, da data em que dê início à instrução.

4 - O procedimento disciplinar é urgente, sem prejuízo das garantias de audiência e defesa do arguido.

Subsecção II
Fase de instrução do processo

Artigo 40.º
Participação ou queixa

1 - Todos os que tenham conhecimento de que um trabalhador praticou infracção disciplinar podem participá-la a qualquer superior hierárquico daquele.

2 - Quando se verifique que a entidade que recebeu a participação ou queixa não tem competência para instaurar procedimento disciplinar, aquelas são imediatamente remetidas à entidade competente para o efeito.

3 - Para os efeitos do disposto no número seguinte, quando um trabalhador deixe de comparecer ao serviço, sem justificação, durante cinco dias seguidos ou dez interpolados, o respectivo superior hierárquico participa o facto, de imediato, ao dirigente máximo do órgão ou serviço.

4 - O dirigente máximo do órgão ou serviço pode considerar, do ponto de vista disciplinar, justificada a ausência, determinando o imediato arquivamento da participação, quando o trabalhador faça prova de motivos que considere atendíveis.

5 - As participações ou queixas verbais são sempre reduzidas a escrito por quem as receba.

6 - Quando conclua que a participação é infundada e dolosamente apresentada no intuito de prejudicar o trabalhador ou que contém matéria difamatória ou injuriosa, a entidade competente para punir participa o facto criminalmente, sem prejuízo de instauração de procedimento disciplinar quando o participante seja trabalhador a que o presente Estatuto é aplicável.

Artigo 41.º

Despacho liminar

1 - Assim que seja recebida participação ou queixa, a entidade competente para instaurar procedimento disciplinar decide se a ele deve ou não haver lugar.

2 - Quando entenda que não há lugar a procedimento disciplinar, a entidade referida no número anterior manda arquivar a participação ou queixa.

3 - No caso contrário, instaura ou determina que se instaure procedimento disciplinar.

4 - Quando não tenha competência para aplicação da pena e entenda que não há lugar a procedimento disciplinar, a entidade referida no n.º 1 sujeita o assunto a decisão da entidade competente.

Artigo 42.º

Nomeação do instrutor

1 - A entidade que instaure procedimento disciplinar nomeia um instrutor, escolhido de entre trabalhadores do mesmo órgão ou serviço, titular de cargo ou de carreira ou categoria de complexidade funcional superior à do arguido ou, quando impossível, com antiguidade superior no mesmo cargo ou em carreira ou categoria de complexidade funcional idêntica ou no exercício de funções públicas, preferindo os que possuam adequada formação jurídica.

2 - Em casos justificados, a entidade referida no número anterior pode solicitar ao respectivo dirigente máximo a nomeação de instrutor de outro órgão ou serviço.

3 - O instrutor pode escolher secretário de sua confiança, cuja nomeação compete à entidade que o nomeou, e, bem assim, requisitar a colaboração de técnicos.

4 - As funções de instrução preferem a quaisquer outras que o instrutor tenha a seu cargo, ficando exclusivamente adstrito àquelas.

Artigo 43.º

Suspeição do instrutor

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

a) Quando o instrutor tenha sido directa ou indirectamente atingido pela infracção;

b) Quando o instrutor seja parente na linha recta, ou até ao terceiro grau na linha colateral, do arguido, do participante ou de qualquer trabalhador ou particular ofendido, ou de alguém que, com os referidos indivíduos, viva em economia comum;

c) Quando esteja pendente processo jurisdicional em que o instrutor e o arguido ou o participante sejam intervenientes;

d) Quando o instrutor seja credor ou devedor do arguido ou do participante ou de algum seu parente na linha recta ou até ao terceiro grau na linha colateral;

e) Quando haja inimizade grave ou grande intimidade entre o arguido e o instrutor ou entre este e o participante ou o ofendido.

2 - A entidade que tenha mandado instaurar o procedimento disciplinar decide, em despacho fundamentado, no prazo máximo de quarenta e oito horas.

Artigo 44.º

Medidas cautelares

Compete ao instrutor tomar, desde a sua nomeação, as medidas adequadas para que não se possa alterar o estado dos factos e documentos em que se descobriu ou se presume existir alguma irregularidade, nem subtrair as provas desta.

Artigo 45.º

Suspensão preventiva

1 - O arguido pode ser, sob proposta da entidade que tenha instaurado o procedimento disciplinar ou do instrutor, e mediante despacho do dirigente máximo do órgão ou serviço, preventivamente suspenso do exercício das suas funções, sem perda da remuneração base, até decisão do procedimento, mas por prazo não superior a noventa dias, sempre que a sua presença se revele inconveniente para o serviço ou para o apuramento da verdade.

2 - A suspensão prevista no número anterior pode apenas ter lugar em caso de infracção punível com pena de suspensão ou superior.

3 - A notificação da suspensão preventiva é acompanhada de indicação, ainda que genérica, da infracção ou infracções de cuja prática o trabalhador é arguido.

Artigo 46.º

Instrução do processo

1 - O instrutor faz autuar o despacho com a participação ou queixa e procede à instrução, ouvindo o participante, as testemunhas por este indicadas e as mais que julgue necessárias, procedendo a exames e mais diligências que possam esclarecer a verdade e fazendo juntar aos autos o certificado de registo disciplinar do arguido.

2 - O instrutor ouve o arguido, a requerimento deste e sempre que o entenda conveniente, até se ultimar a instrução, e pode também acareá-lo com as testemunhas ou com o participante.

3 - Durante a fase de instrução, o arguido pode requerer ao instrutor que promova as diligências para que tenha competência e consideradas por aquele essenciais para apuramento da verdade.

4 - Quando o instrutor julgue suficiente a prova produzida, pode indeferir o requerimento referido no número anterior.

5 - As diligências que tenham de ser feitas fora do lugar onde corra o processo disciplinar podem ser requisitadas à respectiva autoridade administrativa ou policial.

6 - Durante a fase de instrução, e até à elaboração do relatório final, podem ser ouvidos, a requerimento do arguido, representantes da associação sindical a que o mesmo pertença.

Artigo 47.º

Testemunhas na fase de instrução

1 - Na fase de instrução do processo o número de testemunhas é ilimitado.

2 - É aplicável à inquirição de testemunhas o disposto nos n.ºs 4 e 5 do artigo anterior.

Artigo 48.º

Termo da instrução

1 - Concluída a instrução, quando o instrutor entenda que os factos constantes dos autos não constituem infracção disciplinar, que não foi o arguido o agente da infracção ou que não é de exigir responsabilidade disciplinar por virtude de prescrição ou de outro motivo, elabora, no prazo de cinco dias, o seu relatório final, que remete imediatamente com o respectivo processo à entidade que o tenha mandado instaurar, com proposta de arquivamento.

2 - No caso contrário, deduz, articuladamente, no prazo de dez dias, a acusação.

3 - A acusação contém a indicação dos factos integrantes da mesma, bem como das circunstâncias de tempo, modo e lugar da prática da infracção e das que integram atenuantes e agravantes, acrescentando sempre a referência aos preceitos legais respectivos e às penas aplicáveis.

Subsecção III

Fase de defesa do arguido

Artigo 49.º

Notificação da acusação

1 - Da acusação extrai-se cópia, no prazo de quarenta e oito horas, para ser entregue ao arguido mediante notificação pessoal ou, não sendo esta possível, por carta registada com aviso de recepção, marcando-se-lhe um prazo entre dez e vinte dias para apresentar a sua defesa escrita.

2 - Quando não seja possível a notificação nos termos do número anterior, designadamente por ser desconhecido o paradeiro do arguido, é publicado aviso na 2.ª série do *Diário da República*, notificando-o para apresentar a sua defesa em prazo não inferior a trinta nem superior a sessenta dias, contados da data da publicação.

3 - O aviso deve apenas conter a menção de que se encontra pendente contra o arguido procedimento disciplinar e o prazo fixado para apresentar a sua defesa.

4 - Quando o processo seja complexo, pelo número e natureza das infracções ou por abranger vários arguidos, e precedendo autorização da entidade que mandou instaurar o procedimento, o instrutor pode conceder prazo superior ao do n.º 1, até ao limite de sessenta dias.

5 - Quando sejam susceptíveis de aplicação as penas de demissão, de despedimento por facto imputável ao trabalhador ou de cessação da comissão de serviço, esta quando seja acessória daquelas ou, em qualquer caso, quando o trabalhador não seja titular de relação jurídica de emprego público constituída em diferente modalidade, a cópia da acusação é igualmente remetida, no prazo referido no n.º 1, à comissão de trabalhadores respectiva.

6 - No caso referido no número anterior, quando o arguido seja representante sindical é ainda remetida cópia da acusação à associação sindical respectiva.

7 - A remessa de cópia da acusação nos termos dos n.ºs 5 e 6 não tem lugar quando o arguido a ela se tenha oposto por escrito durante a fase de instrução.

Artigo 50.º

Incapacidade física ou mental

1 - Quando o arguido esteja incapacitado de organizar a sua defesa por motivo de doença ou incapacidade físicas devidamente comprovadas, pode nomear um representante especialmente mandatado para o efeito.

2 - Quando o arguido não possa exercer o direito referido no número anterior, o instrutor nomeia-lhe imediatamente um curador, preferindo a pessoa a quem competiria a tutela no caso de interdição, nos termos da lei civil.

3 - A nomeação referida no número anterior é restrita ao procedimento disciplinar, podendo o representante usar de todos os meios de defesa facultados ao arguido.

4 - Quando o instrutor tenha dúvidas sobre se o estado mental do arguido o inibe de organizar a sua defesa, solicita uma perícia psiquiátrica nos termos do n.º 6 do artigo 159.º do Código de Processo Penal, aplicável com as necessárias adaptações.

5 - A realização da perícia psiquiátrica pode também ser solicitada nos termos do n.º 7 do artigo 159.º do Código de Processo Penal, aplicável com as necessárias adaptações.

Artigo 51.º

Exame do processo e apresentação da defesa

1 - Sem prejuízo do disposto no artigo seguinte, durante o prazo para apresentação da defesa, pode o arguido ou o seu representante ou curador referidos no artigo anterior, bem como o advogado por qualquer deles constituído, examinar o processo a qualquer hora de expediente.

2 - A resposta é assinada pelo arguido ou por qualquer dos seus representantes referidos no número anterior e é apresentada no lugar onde o procedimento tenha sido instaurado.

3 - Quando remetida pelo correio, a resposta considera-se apresentada na data da sua expedição.

4 - Na resposta o arguido expõe com clareza e concisão os factos e as razões da sua defesa.

5 - A resposta que revele ou se traduza em infracções estranhas à acusação, e que não interesse à defesa é autuada, dela se extraindo certidão que passa a ser considerada como participação para efeitos de novo procedimento.

6 - Com a resposta o arguido pode apresentar o rol das testemunhas e juntar documentos, requerendo também quaisquer diligências.

7 - A falta de resposta dentro do prazo marcado vale como efectiva audiência do arguido para todos os efeitos legais.

Artigo 52.º

Confiança do processo

O processo pode ser confiado ao advogado do arguido, nos termos e sob a cominação previstos nos artigos 169.º a 171.º do Código de Processo Civil, aplicáveis com as necessárias adaptações.

Artigo 53.º

Produção da prova oferecida pelo arguido

1 - As diligências requeridas pelo arguido podem ser recusadas em despacho do instrutor quando manifestamente impertinentes e desnecessárias.

2 - Não podem ser ouvidas mais de três testemunhas por cada facto, podendo as que não residam no lugar onde corre o processo, quando o arguido não se comprometa a apresentá-las, ser ouvidas por solicitação a qualquer autoridade administrativa.

3 - O instrutor pode recusar a inquirição das testemunhas quando considere suficientemente provados os factos alegados pelo arguido.

4 - A autoridade a quem seja solicitada a inquirição, nos termos da parte final do n.º 2, pode designar instrutor ad hoc para o acto requerido.

5 - As diligências para a inquirição de testemunhas são sempre notificadas ao arguido.

6 - Aplica-se à inquirição referida na parte final do n.º 2, com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 111.º e seguintes do Código de Processo Penal.

7 - O advogado do arguido pode estar presente e intervir na inquirição das testemunhas.

8 - O instrutor inquire as testemunhas e reúne os demais elementos de prova oferecidos pelo arguido no prazo de vinte dias, o qual pode ser prorrogado, por despacho, até quarenta dias quando o exijam as diligências referidas na parte final do n.º 2.

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

Subsecção IV

Fase de relatório final

Artigo 54.º

Relatório final do instrutor

1 - Finda a fase de defesa do arguido, o instrutor elabora, no prazo de cinco dias, um relatório final completo e conciso donde conste a existência material das faltas, a sua qualificação e gravidade, importâncias que porventura haja a repor e seu destino, bem como a pena que entenda justa ou a proposta para que os autos se arquivem por ser insubsistente a acusação, designadamente por inimputabilidade do arguido.

2 - A entidade competente para a decisão pode, quando a complexidade do processo o exija, prorrogar o prazo fixado no número anterior até ao limite total de vinte dias.

3 - O processo, depois de relatado, é remetido no prazo de vinte e quatro horas à entidade que o tenha mandado instaurar, a qual, quando não seja competente para decidir, o envia dentro de dois dias a quem deva proferir a decisão.

4 - Quando seja proposta a aplicação das penas de demissão, de despedimento por facto imputável ao trabalhador ou de cessação da comissão de serviço, esta quando seja acessória daquelas ou, em qualquer caso, quando o trabalhador não seja titular de relação jurídica de emprego público constituída em diferente modalidade, a entidade competente para a decisão apresenta o processo, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, quando o arguido seja representante sindical, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias, juntar o seu parecer fundamentado.

5 - É correspondentemente aplicável o disposto no n.º 7 do artigo 49.º

Subsecção V

Fase de decisão disciplinar e sua execução

Artigo 55.º

Decisão

1 - Junto o parecer referido no n.º 4 do artigo anterior, ou decorrido o prazo para o efeito, sendo o caso, a entidade competente analisa o processo, concordando ou não com as conclusões do relatório final, podendo ordenar novas diligências, a realizar no prazo que para tal estabeleça.

2 - Antes da decisão, a entidade competente pode solicitar ou determinar a emissão, no prazo de dez dias, de parecer por parte do superior hierárquico do arguido ou de unidades orgânicas do órgão ou serviço a que o mesmo pertença.

3 - O despacho que ordene a realização de novas diligências ou que solicite a emissão de parecer é proferido no prazo máximo de trinta dias, contados da data da recepção do processo.

4 - A decisão do procedimento é sempre fundamentada quando não concordante com a proposta formulada no relatório final do instrutor, sendo proferida no prazo máximo de trinta dias, contados das seguintes datas:

a) Da recepção do processo, quando a entidade competente para punir concorde com as conclusões do relatório final;

b) Do termo do prazo que marque, quando ordene novas diligências;

c) Do termo do prazo fixado para emissão de parecer.

5 - Na decisão não podem ser invocados factos não constantes da acusação nem referidos na resposta do arguido, excepto quando excluam, dirimam ou atenuem a sua responsabilidade disciplinar.

6 - O incumprimento dos prazos referidos nos n.ºs 3 e 4 determina a caducidade do direito de aplicar a pena.

Artigo 56.º

Pluralidade de arguidos

1 - Quando vários trabalhadores sejam arguidos do mesmo facto ou de factos entre si conexos, a entidade que tenha competência para punir o trabalhador de cargo ou de carreira ou categoria de complexidade funcional superior decide relativamente a todos os arguidos.

2 - Quando os arguidos sejam titulares do mesmo cargo ou de carreira ou categoria de complexidade funcional idêntica, a decisão cabe à entidade que tenha competência para punir o arguido com antiguidade superior no exercício de funções públicas.

Artigo 57.º

Notificação da decisão

1 - A decisão é notificada ao arguido, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 49.º

2 - A entidade que tenha decidido o procedimento pode autorizar que a notificação do arguido seja protelada pelo prazo máximo de trinta dias quando se trate de pena que implique suspensão ou cessação de funções por parte do infractor, desde que da execução da decisão disciplinar resultem para o serviço inconvenientes mais graves do que os decorrentes da permanência do trabalhador punido no exercício das suas funções.

3 - Na data em que se faça a notificação ao arguido é igualmente notificado o instrutor e o participante, este desde que o tenha requerido.

4 - Quando o processo tenha sido apresentado nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 4 do artigo 54.º, a decisão é igualmente comunicada à comissão de trabalhadores e à associação sindical.

Artigo 58.º

Início de produção de efeitos das penas

As decisões que apliquem penas disciplinares não carecem de publicação, começando a produzir os seus efeitos legais no dia seguinte ao da notificação do arguido ou, não podendo este ser notificado, quinze dias após a publicação de aviso nos termos do n.º 2 do artigo 49.º

Subsecção VI

Impugnações

Artigo 59.º

Meios impugnatórios

Os actos proferidos em processo disciplinar podem ser impugnados hierárquica ou tutelarmente, nos termos dos artigos 60.º a 62.º e do Código do Procedimento Administrativo, ou jurisdicionalmente, nos termos dos artigos 63.º a 65.º e do Código de Processo nos Tribunais Administrativos.

Artigo 60.º

Recurso hierárquico ou tutelar

1 - O arguido e o participante podem interpor recurso hierárquico ou tutelar dos despachos e das decisões que não sejam de mero expediente proferidos pelo instrutor ou pelos superiores hierárquicos daquele.

2 - O recurso interpõe-se directamente para o membro do Governo no prazo de quinze dias contados da notificação do despacho ou da decisão ou de vinte dias contados da publicação do aviso a que se refere o n.º 2 do artigo 49.º

3 - Quando o despacho ou a decisão não tenham sido notificados ou quando não tenha sido publicado aviso, o prazo conta-se a partir do conhecimento do despacho ou da decisão.

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

5 - O membro do Governo pode revogar a decisão de não suspensão referida no número anterior ou tomá-la quando o autor do despacho ou da decisão recorridos o não tenha feito.

6 - Nas autarquias locais, associações e federações de municípios, bem como nos serviços municipalizados, não há lugar a recurso tutelar.

7 - A pena pode ser agravada ou substituída por pena mais grave apenas em resultado de recurso do participante.

Artigo 61.º

Outros meios de prova

1 - Com o requerimento de interposição do recurso, o recorrente pode requerer novos meios de prova ou juntar documentos que entenda convenientes, desde que não pudessem ter sido requeridos ou utilizados em devido tempo.

2 - O membro do Governo pode também determinar a realização de novas diligências probatórias.

3 - As diligências referidas nos números anteriores são autorizadas ou determinadas no prazo de cinco dias, iniciam-se em idêntico prazo e concluem-se no prazo que o membro do Governo entenda fixar.

Artigo 62.º

Regime de subida dos recursos

1 - Sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 37.º e nos números seguintes, os recursos dos despachos ou das decisões que não ponham termo ao procedimento sobem apenas com o da decisão final, quando dela se recorra.

2 - Sobem imediatamente nos próprios autos os recursos hierárquicos ou tutelares que, ficando retidos, percam por esse facto o efeito útil.

3 - Sobe imediatamente nos próprios autos o recurso hierárquico ou tutelar interposto do despacho que não admita a dedução da suspeição do instrutor ou não aceite os fundamentos invocados para a mesma.

Artigo 63.º

Renovação do procedimento disciplinar

1 - Quando o acto de aplicação da pena tenha sido jurisdicionalmente impugnado com fundamento em preterição de formalidade essencial ao decurso do processo disciplinar, a instauração do procedimento disciplinar pode ser renovada até ao termo do prazo para contestar a acção jurisdicional.

2 - O disposto no número anterior é apenas aplicável quando, cumulativamente:

a) O prazo referido no n.º 1 do artigo 6.º não se encontre ainda decorrido à data da renovação do procedimento;

b) O fundamento da impugnação não tenha sido previamente apreciado em recurso hierárquico ou tutelar que tenha sido rejeitado ou indeferido; e

c) Seja a primeira vez que se opere a renovação do procedimento.

Artigo 64.º

Efeitos da invalidade

1 - Quando tenha sido jurisdicionalmente anulado ou declarado nulo ou inexistente o acto de aplicação das penas de demissão, de despedimento por facto imputável ao trabalhador ou de cessação da comissão de serviço, esta quando seja acessória daquelas ou, em qualquer caso, quando o trabalhador não seja titular de relação jurídica de emprego público constituída em diferente modalidade, o órgão ou serviço é condenado:

a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados;

b) Ao pagamento de uma compensação ao trabalhador, determinada nos termos dos números seguintes; e

c) À reconstituição da situação jurídico-funcional actual hipotética do trabalhador.

2 - Para os efeitos do disposto na alínea *b)* do número anterior, o trabalhador tem direito a receber a remuneração que deixou de auferir desde a data de produção de efeitos do acto de aplicação da pena até ao trânsito em julgado da decisão jurisdicional.

3 - Ao montante apurado nos termos do número anterior deduzem-se as importâncias que o trabalhador tenha comprovadamente obtido com a cessação da relação jurídica de emprego público e que não receberia se não fosse a pena aplicada.

4 - O montante do subsídio de desemprego eventualmente auferido pelo trabalhador é deduzido na compensação, devendo o órgão ou serviço entregar essa quantia à segurança social.

5 - É ainda deduzido na compensação o montante da remuneração respeitante ao período decorrido desde a data de produção de efeitos do acto de aplicação da pena até trinta

dias antes da data da sua impugnação jurisdicional, quando esta não tenha tido lugar nos trinta dias subsequentes àquela data de produção de efeitos.

Artigo 65.º

Indemnização em substituição da reconstituição da situação

1 - Quando tenha sido jurisdicionalmente impugnado o acto de aplicação das penas de demissão, de despedimento por facto imputável ao trabalhador ou de cessação da comissão de serviço, esta quando seja acessória daquelas ou, em qualquer caso, quando o trabalhador não seja titular de relação jurídica de emprego público constituída em diferente modalidade, o trabalhador, até à data da decisão jurisdicional e na hipótese de esta anular ou declarar nulo ou inexistente aquele acto, pode optar, em alternativa à reconstituição da sua situação jurídico-funcional actual hipotética, pelo recebimento de uma indemnização.

2 - Na falta de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho em contrário, a indemnização tem o seguinte montante cumulável:

a) De uma remuneração base mensal por cada ano completo, ou respectiva proporção no caso de fracção de ano, de exercício de funções públicas, quando a pena seja a de demissão ou de despedimento por facto imputável ao trabalhador;

b) De uma remuneração base mensal por cada mês completo, ou respectiva proporção no caso de fracção de mês, que faltasse para o termo da comissão de serviço, quando a pena seja a de cessação da comissão de serviço.

3 - O tempo decorrido desde a data de produção de efeitos da pena até ao trânsito em julgado da decisão jurisdicional é considerado exercício de funções públicas para os efeitos do disposto na alínea *a)* do número anterior.

4 - Em qualquer caso, a indemnização referida na alínea *a)* do n.º 2 não é inferior a seis remunerações base mensais e a referida na alínea *b)* do mesmo número a três.

5 - Efectuada a opção nos termos dos números anteriores, o tribunal condena o órgão ou serviço em conformidade.

Secção III

Procedimento disciplinar especial

Subsecção I

Processos de inquérito e de sindicância

Artigo 66.º

Inquérito e sindicância

1 - Os membros do Governo e os dirigentes máximos dos órgãos ou serviços podem ordenar inquéritos ou sindicâncias aos órgãos, serviços ou unidades orgânicas na sua dependência ou sujeitos à sua superintendência ou tutela.

2 - O inquérito tem por fim apurar factos determinados e a sindicância destina-se a uma averiguação geral acerca do funcionamento do órgão, serviço ou unidade orgânica.

Artigo 67.º

Anúncios e editais

1 - No processo de sindicância, o sindicante, logo que a ele dê início, fá-lo constar por anúncios publicados em dois jornais, um de expansão nacional e outro de expansão regional, e por meio de editais, cuja afixação é requisitada às autoridades policiais ou administrativas.

2 - Nos anúncios e editais declara-se que toda a pessoa que tenha razão de queixa ou de agravo contra o regular funcionamento dos órgãos, serviços ou unidades orgânicas sindicados se pode apresentar ao sindicante, no prazo designado, ou a ele apresentar queixa por escrito e pelo correio.

3 - A queixa por escrito contém os elementos completos de identificação do queixoso.

4 - No prazo de quarenta e oito horas após a recepção da queixa, o sindicante notifica o queixoso, marcando-lhe dia, hora e local para prestar declarações.

5 - A publicação dos anúncios pela imprensa é obrigatória para os periódicos a que sejam remetidos, aplicando-se, em caso de recusa, a pena correspondente ao crime de desobediência qualificada, sendo a despesa a que dê causa documentada pelo sindicante, para efeitos de pagamento.

Artigo 68.º

Relatório e trâmites ulteriores

1 - Concluída a instrução, o inquiridor ou sindicante elabora, no prazo de dez dias, o seu relatório, que remete imediatamente à entidade que mandou instaurar o procedimento.

2 - O prazo fixado no número anterior pode ser prorrogado pela entidade que mandou instaurar o procedimento até ao limite máximo, improrrogável, de trinta dias, quando a complexidade do processo o justifique.

3 - Verificando-se a existência de infracções disciplinares, a entidade que instaurou os procedimentos instaura os procedimentos disciplinares a que haja lugar.

4 - O processo de inquérito ou de sindicância pode constituir, por decisão da entidade referida no n.º 2, a fase de instrução do processo disciplinar, deduzindo o instrutor, no prazo de quarenta e oito horas, a acusação do arguido ou dos arguidos, seguindo-se os demais termos previstos no presente Estatuto.

5 - Nos processos de inquérito os trabalhadores visados podem, a todo o tempo, constituir advogado.

Subsecção II

Processo de averiguações

Artigo 69.º

Instauração

1 - Quando um trabalhador nomeado ou, não sendo titular de cargo dirigente ou equiparado, que exerça as suas funções em comissão de serviço tenha obtido duas

avaliações do desempenho negativas consecutivas, o dirigente máximo do órgão ou serviço instaura obrigatória e imediatamente processo de averiguações, sem prejuízo das decisões que deva tomar quanto ao plano de desenvolvimento profissional e ao melhor aproveitamento das capacidades do trabalhador, identificando, para o efeito, as correspondentes necessidades de formação.

2 - O processo de averiguações destina-se a apurar se o desempenho que justificou aquelas avaliações constitui infracção disciplinar imputável ao trabalhador avaliado por violação culposa de deveres funcionais, designadamente do dever de zelo.

3 - É causa de exclusão da culpabilidade da violação dos deveres funcionais a não frequência de formação, ou a frequência de formação inadequada, aquando da primeira avaliação negativa do trabalhador.

4 - O procedimento de averiguações prescreve decorridos três meses contados da data em que foi instaurado quando, nesse prazo, não tenha tido lugar a recepção do relatório final pela entidade competente.

5 - É correspondentemente aplicável o disposto nos n.ºs 7 e 8 do artigo 6.º

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

Artigo 70.º

Tramitação

1 - O dirigente máximo do órgão ou serviço nomeia o averiguante de entre dirigentes que, preferencialmente, nunca tenham avaliado o trabalhador.

2 - O averiguante reúne todos os documentos respeitantes às avaliações e à formação frequentada e ouve, obrigatoriamente, o trabalhador e todos os avaliadores que tenham tido intervenção nas avaliações negativas.

3 - Quando algum avaliador não possa ser ouvido, o averiguante justifica circunstanciadamente esse facto no relatório final referindo e documentando, designadamente, todas as diligências feitas para o conseguir.

4 - O trabalhador pode indicar o máximo de três testemunhas, que o averiguante ouve obrigatoriamente, e juntar documentos até ao termo da instrução.

5 - Todas as diligências instrutórias são concluídas no prazo máximo de vinte dias contados da data da instauração do procedimento, o que é comunicado ao dirigente máximo do órgão ou serviço e ao trabalhador.

Artigo 71.º

Relatório e decisão

1 - No prazo de dez dias contados da data de conclusão da instrução, o averiguante elabora o relatório final fundamentado, que remete ao dirigente máximo do órgão ou serviço, no qual pode propor:

a) O arquivamento do processo, quando entenda que não deve haver lugar a procedimento disciplinar por ausência de violação dos deveres funcionais;

b) A instauração de procedimento disciplinar por violação de deveres funcionais.

2 - Quando o dirigente máximo do órgão ou serviço tenha sido um dos avaliadores do trabalhador, o processo é remetido ao membro do Governo para decisão.

3 - O disposto no número anterior não é aplicável nas autarquias locais, associações e federações de municípios, bem como nos serviços municipalizados.

4 - É aplicável ao processo de averiguações, com as necessárias adaptações, o disposto nos n.ºs 4 e 5 do artigo 68.º

5 - Proposta a instauração de procedimento disciplinar, a infracção ou infracções consideram-se cometidas, para todos os efeitos legais, designadamente os previstos no artigo 6.º, na data daquela proposta.

Subsecção III
Revisão do procedimento disciplinar

Artigo 72.º
Requisitos da revisão

1 - A revisão do procedimento disciplinar é admitida, a todo o tempo, quando se verifiquem circunstâncias ou meios de prova susceptíveis de demonstrar a inexistência dos factos que determinaram a condenação, desde que não pudessem ter sido utilizados pelo trabalhador no procedimento disciplinar.

2 - A simples ilegalidade, de forma ou de fundo, do procedimento e da decisão disciplinares não constitui fundamento para a revisão.

3 - A revisão pode conduzir à revogação ou à alteração da decisão proferida no procedimento revisto, não podendo em caso algum ser agravada a pena.

4 - A pendência de recurso hierárquico ou tutelar ou de acção jurisdicional não prejudica o requerimento de revisão do procedimento disciplinar.

Artigo 73.º
Legitimidade

1 - O interessado na revisão do procedimento disciplinar ou, nos casos previstos no n.º 1 do artigo 50.º, o seu representante, apresenta requerimento nesse sentido à entidade que tenha aplicado a pena disciplinar.

2 - O requerimento indica as circunstâncias ou meios de prova não considerados no procedimento disciplinar que ao requerente parecem justificar a revisão e é instruído com os documentos indispensáveis.

Artigo 74.º

Decisão sobre o requerimento

1 - Recebido o requerimento, a entidade que tenha aplicado a pena disciplinar resolve, no prazo de trinta dias, se deve ou não ser concedida a revisão do procedimento.

2 - O despacho que não conceda a revisão é impugnável nos termos do Código de Processo nos Tribunais Administrativos.

Artigo 75.º

Trâmites

Quando seja concedida a revisão, o requerimento e o despacho são apensos ao processo disciplinar, nomeando-se instrutor diferente do primeiro, que marca ao trabalhador prazo não inferior a dez nem superior a vinte dias para responder por escrito aos artigos da acusação constantes do procedimento a rever, seguindo-se os termos dos artigos 49.º e seguintes.

Artigo 76.º

Efeito sobre o cumprimento da pena

O processo de revisão do procedimento não suspende o cumprimento da pena.

Artigo 77.º

Efeitos da revisão procedente

1 - Julgando-se procedente a revisão, é revogada ou alterada a decisão proferida no procedimento revisto.

2 - A revogação produz os seguintes efeitos:

a) Cancelamento do registo da pena no processo individual do trabalhador;

b) Anulação dos efeitos da pena.

3 - Em caso de revogação ou de alteração das penas de demissão ou de despedimento por facto imputável ao trabalhador, o trabalhador tem direito a restabelecer a relação jurídica de emprego público na modalidade em que se encontrava constituída.

4 - Em qualquer caso de revogação ou de alteração de pena, o trabalhador tem ainda direito a:

a) Reconstituir a situação jurídico-funcional actual hipotética;

b) Ser indemnizado, nos termos gerais de direito, pelos danos morais e patrimoniais sofridos.

Secção IV

Reabilitação

Artigo 78.º

Regime aplicável

1 - Os trabalhadores condenados em quaisquer penas podem ser reabilitados independentemente da revisão do procedimento disciplinar, sendo competente para o efeito a entidade com competência para a aplicação da pena.

2 - A reabilitação é concedida a quem a tenha merecido pela sua boa conduta, podendo o interessado utilizar para o comprovar todos os meios de prova admitidos em direito.

3 - A reabilitação é requerida pelo trabalhador ou pelo seu representante, decorridos os prazos seguintes sobre a aplicação das penas de repreensão escrita, demissão, despedimento por facto imputável ao trabalhador e cessação da comissão de serviço ou sobre o cumprimento das penas de multa e suspensão, bem como sobre o decurso do tempo de suspensão de qualquer pena:

a) Seis meses, no caso de repreensão escrita;

b) Um ano, no caso de multa;

c) Dois anos, no caso de suspensão e de cessação da comissão de serviço;

d) Três anos, no caso de demissão e de despedimento por facto imputável ao trabalhador.

4 - A reabilitação faz cessar as incapacidades e demais efeitos da condenação ainda subsistentes, sendo registada no processo individual do trabalhador.

5 - A concessão da reabilitação não atribui ao trabalhador a quem tenha sido aplicada pena de demissão ou de despedimento por facto imputável ao trabalhador o direito de, por esse facto, restabelecer a relação jurídica de emprego público previamente constituída.

Capítulo VII

Multas

Artigo 79.º

Destino das multas

Sem prejuízo do disposto no artigo seguinte, as multas aplicadas nos termos do presente Estatuto constituem receita do Estado.

Artigo 80.º

Outros destinos das multas

A importância das multas aplicadas constitui receita dos órgãos ou serviços referidos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 2.º quando o trabalhador, no momento da prática da infracção, neles exercesse funções, qualquer que fosse a sua situação jurídico-funcional na data da aplicação da pena.

Artigo 81.º

Não pagamento voluntário

1 - Quando o arguido condenado em multa ou na reposição de qualquer quantia não a pague no prazo de trinta dias contados da notificação, ou não utilize, relativamente à multa ou à reposição, a faculdade prevista no artigo 38.º do Decreto-Lei n.º 155/92, de

28 de Julho, a respectiva importância é descontada na remuneração que lhe seja devida.

2 - O desconto previsto no número anterior é efectuado em prestações mensais que não excedam a sexta parte da remuneração, segundo decisão da entidade que aplicou a pena, a qual fixa o valor de cada prestação.

Artigo 82.º

Execução

1 - O disposto no artigo anterior não prejudica, quando necessário, a execução, que segue os termos do processo de execução fiscal.

2 - O título executivo é a certidão da decisão condenatória.