

Direito do Trabalho II

Entre os efeitos que regularmente decorrem do contrato de trabalho, é de fazer notar aqueles que são inerentes ao poder do empregador, uma vez que há um evidente desequilíbrio, na relação de emprego, de forças entre trabalhador e empregador.

Os poderes do empregador são as prerrogativas conferidas ao empregador, pela ordem jurídica, com vista a serem exercitados no contexto das relações de emprego, manifestando-se de três maneiras:

- ❖ **Poder de direção** (faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado deve ser exercida);
- ❖ **Poder de regulamentação** (ligado à criação de regras. Através deste, o empregador definirá como será a sua empresa);
- ❖ **Poder disciplinar** (capacidade de impor sanções disciplinares ao empregado).

1. Exercício do poder disciplinar

Nos termos do artigo 176º da LTFP, os trabalhadores estão sujeitos ao poder disciplinar desde a constituição do vínculo de emprego público, em qualquer das suas modalidades.

Posto isto, o exercício do poder disciplinar pelo empregador materializa-se na possibilidade que o empregador dispõe de aplicar ao trabalhador as sanções previstas no artigo 180º da LTFP. Isto porque, segundo o artigo 183º da LTFP, a violação de qualquer um dos deveres funcionais pode constituir uma infração disciplinar.

Prescrição da infração disciplinar e do procedimento disciplinar

Como sabemos, «grosso modo», a responsabilidade disciplinar resulta da violação de deveres decorrentes da função exercida. Praticada uma infração, exige-se um procedimento disciplinar célere, de modo a que a pena seja aplicada enquanto os efeitos negativos da conduta ainda estão presentes, não só no serviço afetado, mas, e sobretudo, na mente do infrator.

No entanto, com o decorrer do tempo, aumentam as dificuldades de prova. Nesta linha de pensamento, o legislador tem consagrado, de forma clara, o princípio da prescritibilidade, não só relativamente à infração disciplinar, mas também ao procedimento disciplinar.

Assim sendo, o superior hierárquico que tenha conhecimento da violação de deveres funcionais, por parte de um subalterno, tem um determinado prazo para instaurar o correspondente procedimento disciplinar, sob pena de prescrição da infração.

Instaurado o procedimento disciplinar, existe um prazo máximo, inultrapassável, para o proferimento de uma decisão disciplinar.

A este propósito, são quatro as regras para a prescrição da infração disciplinar e do procedimento disciplinar que se extraem do artigo 178.º da LTFP:

- 1) A infração disciplinar prescreve no prazo de um ano a contar da sua prática;

A LTFP consagra, no artigo 73.º, os deveres gerais dos trabalhadores, a saber:

- ❖ O dever de prossecução do interesse público;
- ❖ O dever de isenção;
- ❖ O dever de imparcialidade;
- ❖ O dever de informação;
- ❖ O dever de zelo;
- ❖ O dever de obediência;
- ❖ O dever de lealdade;
- ❖ O dever de correção;
- ❖ O dever de assiduidade;
- ❖ O dever de pontualidade.

A estes deveres gerais, que abrangem todos os trabalhadores, acrescem os deveres especiais aplicáveis a determinados grupos de trabalhadores, em razão da especificidade das suas funções.

- 2) Se a infração disciplinar constituir também infração penal, o prazo de prescrição é o previsto na lei penal em vigor à data da prática dos factos;
- 3) Se a infração disciplinar for do conhecimento de qualquer superior hierárquico, o direito de instaurar o procedimento disciplinar prescreve no prazo de 60 dias a contar desse conhecimento;
- 4) O procedimento disciplinar prescreve se, no prazo de 18 meses a contar da prática da infração, o trabalhador não for notificado da decisão final (por outras palavras, o procedimento não pode prolongar-se por mais de 18 meses).

1.1. Sanções disciplinares

Sanções disciplinares	
Repreensão escrita	Consiste em mero reparo pela irregularidade praticada, sendo aplicável a infrações leves.
Multa	É fixada uma quantia certa e não pode exceder o valor correspondente a seis remunerações base diárias por cada infração e um valor total correspondente à remuneração base de 90 dias por ano. É aplicável a casos de negligência ou má compreensão dos deveres funcionais.
Suspensão	Consiste no afastamento completo do trabalhador do órgão ou serviço durante o período da sanção, que varia entre 20 e 90 dias por cada infração, num máximo de 240 dias por ano. É aplicável aos trabalhadores que atuem 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.
Despedimento disciplinar	Afastamento definitivo do órgão ou serviço do trabalhador com contrato em funções públicas.
Demissão	Afastamento definitivo do órgão ou serviço do trabalhador nomeado.
Cessaçãõ da comissão de serviço	Consiste na cessaçãõ compulsiva do exercício de cargo dirigente ou equiparado.

Contudo, uma sanção disciplinar só pode ser aplicada enquanto vigorar o vínculo de emprego público, devendo ser arquivados os procedimentos disciplinares logo que esse vínculo se extinga. A suspensão do vínculo laboral ou a alteração da situação jurídico-funcional do trabalhador entretanto ocorrida durante a tramitação do procedimento disciplinar, não impede a punição desses mesmos trabalhadores por factos praticados no exercício da função.

2. Procedimentos disciplinares

O processo disciplinar pode ser comum ou especial. Enquanto o processo especial se aplica aos casos expressamente designados na lei, o comum aplica-se quando não há lugar a processo especial. Os processos especiais regulam-se pelas disposições que lhes são próprias e, na parte nelas não previstas, pelas disposições respeitantes ao processo comum.

A natureza secreta do processo

O processo disciplinar tem natureza secreta até à acusação. O arguido pode, nesta fase, consultar o processo, sem, contudo, divulgar o que dele conste, sob pena de incorrer em

novo ilícito disciplinar. O pedido de consulta do processo pode ser indeferido pelo instrutor, com a devida fundamentação.

É também permitido ao arguido requerer a passagem de certidões destinadas à defesa de interesses legalmente protegidos, para o que deve indicar o fim a que se destinam, podendo ser proibida a respetiva publicação.

2.1. Procedimento disciplinar comum

Início e termo da instrução

A instrução inicia-se no prazo de 10 dias a contar da notificação ao instrutor do despacho que o nomeou e deve estar concluída em 45 dias a partir da data em que dê início a essa instrução, só podendo ser excedido com autorização da entidade que o nomeou e em casos de excecional complexidade.

Participação ou queixa

A participação ou queixa pode ser feita por escrito ou oralmente, devendo, neste caso, ser reduzida a escrita por quem a receber.

Sobre qualquer participação ou queixa de conduta infracionária, praticada por um trabalhador, feita a superior hierárquico do mesmo, recai despacho da entidade competente para instaurar o respetivo procedimento, o qual será de arquivamento, se entender que não há lugar a tal, e de instauração no caso contrário. Quando a entidade competente para instaurar não for a competente para punir e entenda que não há lugar a procedimento, deve a primeira submeter o assunto à segunda.

A nomeação do instrutor

Uma vez proferido o despacho de instauração do processo disciplinar, é necessário nomear um instrutor que proceda à sua instrução. A nomeação do instrutor (regra geral) é da competência da entidade que mandou instaurar o processo disciplinar.

Instrução do processo

Na instrução propriamente dita, o instrutor promove as diligências necessárias ao esclarecimento da verdade, por sua iniciativa ou a requerimento do arguido.

As diligências requeridas pelo arguido podem ser indeferidas, com fundamento na existência de prova produzida suficiente, em despacho fundamentado.

A audição do arguido, nesta fase, é obrigatória, se for requerida pelo próprio e se o instrutor a considerar conveniente. O arguido pode também requerer que sejam ouvidos representantes da sua associação sindical.

As diligências a promover fora do lugar onde corre o processo podem ser requeridas à respetiva autoridade administrativa ou policial.

Na fase de instrução, o número de testemunhas a inquirir não tem limite.

Termo da instrução

Finda a instrução, o instrutor pode entender que os factos não constituem infração disciplinar; que não foi o arguido o agente da infração; ou que não é de exigir responsabilidade disciplinar por virtude de prescrição ou outro motivo.

Nestas condições, elaborará no prazo de cinco dias o seu relatório e remetê-lo-á imediatamente, com o respetivo processo, à entidade que o tiver mandado instaurar, propondo que se archive.

Caso contrário, deduzirá, no prazo de 10 dias, a acusação, articulando os factos constitutivos da infração, com indicação das respetivas circunstâncias de tempo, modo e lugar e das que integram atenuantes e agravantes, com referência ainda aos correspondentes preceitos legais e às penas aplicáveis.

Resumidamente,

Procedimento disciplinar comum			
Aplica-se quando não há lugar a processo especial			
Competência para a instauração	Natureza	Constituição de advogado	Fases do processo comum
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Qualquer superior hierárquico contra os respectivos subordinados; ❖ Membro do Governo contra os dirigentes máximos. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ O processo é secreto até à acusação; ❖ O processo pode ser facultado ao arguido, sob condição de não divulgar o conteúdo; ❖ Do processo podem ser extraídas certidões para defesa de interesses legalmente protegidos, podendo ser proibida a sua divulgação. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Pode ser constituído advogado em qualquer altura; ❖ O advogado goza de todos os direitos reconhecidos ao arguido. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Fase de instrução; ❖ Fase de defesa do arguido; ❖ Fase de relatório final; ❖ Fase de decisão.

2.2. Procedimentos disciplinares especiais

2.2.1. Processo de inquérito

O regime do processo especial de inquérito está previsto nas disposições respeitantes ao processo comum, visando o apuramento de factos determinados.

Podem socorrer-se deste instrumento os membros do Governo e os dirigentes máximos dos órgãos ou serviços, ordenando a sua realização à atuação dos órgãos, serviços ou unidades orgânicas na sua dependência ou sujeitos à sua superintendência ou tutela.

Com o inquérito pretende saber-se se num serviço verdadeiramente ocorreram os factos que chegaram ao conhecimento do inquiridor, qual a sua natureza e se são imputáveis a alguém em particular.

Relatório e trâmites ulteriores

Assim que concluída a instrução, o instrutor elabora, no prazo de 10 dias, um relatório, remetendo-o imediatamente à entidade que instaurou o processo. Este prazo pode ser adiado, até ao limite máximo de 30 dias, por aquela entidade, se esta entender fundamentadamente que a complexidade assim o justifica.

Com suporte naquele relatório e verificando-se a existência de infrações disciplinares, a entidade que instaurou o processo de inquérito é competente para instaurar, agora, os processos disciplinares que entenda deverem ser instaurados.

A mesma entidade pode, mediante decisão expressa, constituir o inquérito como fase instrutória daqueles. Tal decisão implica que o instrutor deverá em 48 horas deduzir a acusação ou acusações a que haja lugar.

<http://www.cantinhodoemprego.com/funcao-publica/leis/799-exercicio-de-funcoes-publicas-procedimento-disciplinar.html>

COMUNICAÇÃO DO INÍCIO DO PROCESSO DISCIPLINAR	
<p>Processo disciplinar nº.../2017</p> <p>Data</p>	<p>Dados do destinatário</p> <p>(Arguido, participante ou entidade que nomeou o instrutor)</p>
<p>Exmo. Sr.</p> <p>Em cumprimento do disposto no art. 205º, nº3 da <i>Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas</i>, venho informar que dei, nesta data, início ao processo disciplinar que lhe foi instaurado.</p> <p>Com os melhores cumprimentos,</p> <p>O instrutor</p> <p>Nota: A comunicação ao arguido deverá ser feita em correio registado com aviso de receção.</p>	

Idêntico para a notificação da testemunha



NOTIFICAÇÃO DO ARGUIDO PARA DEPOR	
	<p>Dados do destinatário</p>
<p>Assunto: Notificação de arguido</p> <p>Exmo. Sr.</p> <p>Venho por este meio notificá-lo para comparecer no dia _____ pelas _____ horas, no local _____, a fim de ser ouvido em processo disciplinar, em que é arguido.</p> <p>Com os melhores cumprimentos,</p> <p>O instrutor</p>	

AUTO DE INQUIRÇÃO DA TESTEMUNHA

Aos _____ dias do mês de _____ de dois mil e dezassete, compareceu perante mim, instrutor do processo, fulano _____, morador em _____, a fim de ser ouvido no presente processo disciplinar.

A pergunta feita sobre quais as funções que exerce na empresa disse: “_____”.

A pergunta feita sobre há quanto tempo exerce as suas funções quis dizer:
“_____”.

A pergunta feita sobre se conhece e como conheceu tal trabalhador respondeu:
“_____”.

A testemunha:

O instrutor:

O secretário: