

NOTA INFORMATIVA

DIREITO DO TRABALHO

PLMJ

A.M.PEREIRA, SÁRAGGA LEAL, OLIVEIRA MARTINS, JÚDICE E ASSOCIADOS
SOCIEDADE DE ADVOGADOS, RL

NOVO ESTATUTO DISCIPLINAR DOS TRABALHADORES QUE EXERCEM FUNÇÕES PÚBLICAS (LEI N.º 58/2008, DE 9 DE SETEMBRO DE 2008)

Foi aprovado, pela Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro, o Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores Que Exercem Funções Públicas (doravante “Novo Estatuto”), revogando o Estatuto Disciplinar dos Funcionários e Agentes da Administração Central, Regional e Local, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 24/84, de 16 de Janeiro, que sobrevivia inalterado há 24 anos. O novo regime entrará em vigor no dia 1 de Janeiro de 2009.

Embora mantendo muitos dos traços do anterior quadro normativo, o Novo Estatuto comporta várias inovações, numa clara tentativa de se ajustar às mais recentes reformas no seio da Administração Pública.

Desde logo, o Novo Estatuto aplicar-se-á a todos os trabalhadores que exercem funções públicas, independentemente da modalidade de constituição da relação jurídica de emprego ao abrigo da qual exercem as respectivas funções (nomeação ou contrato).

Relevante é, também, o facto de, numa clara tentativa de incutir maior celeridade na tramitação dos procedimentos disciplinares, o Novo Estatuto reduzir não só o prazo de prescrição do direito de instaurar procedimento disciplinar (passará a ser de um ano a contar da data da infracção ou de trinta dias a contar do seu conhecimento pelo superior hierárquico) como o prazo de prescrição da aplicação das penas propriamente ditas (passará a ser de um mês no para a pena de repreensão escrita, três meses para a pena de multa, seis meses para a pena de suspensão e um ano para as penas de demissão, despedimento por facto imputável ao trabalhador e cessação da comissão de serviço).

Também no sentido de evitar a morosidade a que o anterior quadro normativo nos vem habituando, o Novo Estatuto estabelece um prazo máximo de dezoito meses, contados da data em que foi instaurado, para a conclusão do procedimento disciplinar, findo o qual, não tendo o trabalhador arguido sido notificado da decisão final, o procedimento disciplinar prescreverá.

No que respeita às penas disciplinares, o Novo Estatuto não só reduz o número de penas passíveis de ser aplicadas (eliminando as penas de perda de dias de férias, de inactividade e de aposentação compulsiva), como introduz a pena de despedimento por facto imputável ao trabalhador (aplicável aos trabalhadores contratados), distinguindo-a da demissão (aplicável aos trabalhadores nomeados). Por outro lado, o Novo Estatuto procede, igualmente, à redução das molduras abstractas das penas de multa e de suspensão (a pena de multa não poderá 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, ao passo que a pena de suspensão variará entre vinte e noventa dias por cada infracção, num máximo de duzentos e quarenta dias por ano) e à redução dos períodos de suspensão das penas (passarão a ser, respectivamente, de seis meses e um ano no caso das penas de repreensão e de multa e de um e dois anos no caso da pena de suspensão).

Alvo de alteração foi, também, a competência para a aplicação das penas. Numa tentativa de valorizar o papel dos dirigentes máximos do órgão ou serviço 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, o Novo Estatuto procede à atribuição aos referidos dirigentes máximos da competência para aplicação de todas as penas disciplinares superiores a repreensão escrita, estabelecendo o carácter indelegável de tal competência. Como tal, a competência dos membros do Governo passará a restringir-se à aplicação de penas aos dirigentes máximos dos órgãos ou serviços.

Alterações dignas de destaque são, ainda, por um lado, o afastamento da possibilidade de aplicação de sanções disciplinares a trabalhadores aposentados e, por outro, a estipulação de que, em caso de cessação da relação jurídica de emprego público, as penas de multa, suspensão, demissão ou despedimento só serão executadas caso os trabalhadores constituam nova relação jurídica de emprego público.

“Sociedade de Advogados Portuguesa do Ano” - IFLR Awards 2006 & Who’s Who Legal Awards 2006, 2008

“Melhor Departamento Fiscal do Ano” - International Tax Review - Tax Awards 2006, 2008

Prémio Mind Leaders Awards™ – Human Resources Suppliers - 2007

O Novo Estatuto procedeu também à eliminação da estipulação da perda de vencimento de exercício em caso de suspensão preventiva do trabalhador arguido.

No que respeita às formas de processo disciplinar, o Novo Estatuto veio criar um novo procedimento especial - o processo de averiguações. Este processo será instaurado sempre que um trabalhador nomeado ou que exerça as suas funções em comissão de serviço em cargo não dirigente tenha duas avaliações negativas consecutivas, destinando-se a apurar se o desempenho que justificou aquelas avaliações constitui infracção disciplinar imputável ao trabalhador avaliado por violação culposa de deveres funcionais, desde logo do dever de zelo. A final, deste processo de averiguações poderá acabar por resultar a demissão do trabalhador, na sequência da instauração do competente procedimento disciplinar.

Do ponto de vista do trabalhador, destaca-se o reforço da posição do advogado constituído no procedimento disciplinar (que poderá, desde logo, participar no interrogatório do trabalhador arguido e estar presente e intervir na inquirição de testemunhas) e a admissibilidade, em caso de não oposição do trabalhador 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.

O Novo Estatuto prevê, ainda, a possibilidade de, em hipóteses muito restritas, o procedimento disciplinar ser renovado na pendência da sua impugnação jurisdicional, com fundamento em preterição de formalidade essencial.

Mais estabelece o Novo Estatuto que o trabalhador cuja pena expulsiva tenha sido anulada ou declarada nula ou inexistente pelo tribunal poderá optar pelo recebimento de uma indemnização (cujos limites mínimos serão de seis remunerações base mensais no caso de pena de demissão ou de despedimento por facto imputável ao trabalhador ou de três remunerações base mensais no caso de pena de cessação da comissão de serviço) em alternativa à reconstituição da sua situação jurídico-funcional actual hipotética.

De referir, por último, a redução operada nos prazos de reabilitação do trabalhador arguido, que passarão a ser de seis meses no caso de repreensão escrita, um ano no caso de multa, dois anos no caso de suspensão e cessação da comissão de serviço e três anos no caso de demissão e despedimento por facto imputável ao trabalhador.

Publicada a lei que aprova o Novo Estatuto, adivinha-se que se reacenda a chama da polémica suscitada por algumas das mudanças ora introduzidas. Resta, porém, aguardar pela sua entrada em vigor e acreditar que, tal como anunciou o Senhor Secretário de Estado da Administração Pública, *“a Administração Pública ganhou, para o seu Direito disciplinar, um instrumento moderno, rigoroso e de garantia para as partes envolvidas”*. A prática o dirá.

Porto, 22 de Setembro de 2008

A presente Nota Informativa destina-se a ser distribuída entre Clientes e Colegas. A informação nela contida é prestada de forma geral e abstracta, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada e dirigida ao caso concreto. O conteúdo desta Nota Informativa não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do editor. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre o assunto contacte: Dra. Marta Silva - e.mail: mss@plmj.pt, tel: (351) 22 607 47 00.

Escritórios Locais: Lisboa, Porto, Faro e Coimbra, Guimarães e Açores (em parceria)

Escritórios Internacionais: Angola, Brasil e Macau (em parceria)