



**Direção de Serviços Administrativos e Financeiros
Unidade de Recursos Humanos**

Perguntas Frequentes (FAQ's)

**Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que
exercem funções públicas
(Lei n.º 58/2008 de 9 de Setembro)**

(Publicitado em Janeiro de 2011)



**Direcção de Serviços Administrativos e Financeiros
Unidade de Recursos Humanos**

Como posso saber se o documento de Perguntas Frequentes da URH é a última versão?

No rosto do documento, está assinalado o mês e o ano da sua publicitação.

Qualquer questão pode ser colocada através de:

- E-mail recursoshumanos@uma.pt ;
- Pessoalmente, na Unidade de Recursos Humanos, no Edifício do Colégio dos Jesuítas, na Rua dos Ferreiros, na cidade do Funchal, ou
- Telefone 291 209400.

**Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem funções públicas
(Lei n.º 58/2008 de 9 de Setembro)**

1. O que é considerado uma infracção disciplinar?

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.

(nº 1 do artº 3º do Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem funções públicas - Lei n.º 58/2008 de 9 de Setembro)

2. Quais são os deveres gerais do trabalhador?

Os deveres gerais do trabalhador são os seguintes

- 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.

(nº 2 do artº 3º do Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem funções públicas - Lei n.º 58/2008 de 9 de Setembro)

3. O que é o dever de prossecução do interesse público?

O dever de prossecução do interesse público consiste na sua defesa, no respeito pela Constituição, pelas leis e pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

(nº 3 do artº 3º do Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem funções públicas - Lei n.º 58/2008 de 9 de Setembro)

4. O que é o dever de isenção?

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

(nº 4 do artº 3º do Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem funções públicas - Lei n.º 58/2008 de 9 de Setembro)

5. O que é o dever de imparcialidade?

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.

(nº 5 do artº 3º do Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem funções públicas - Lei n.º 58/2008 de 9 de Setembro)

**Direcção de Serviços Administrativos e Financeiros
Unidade de Recursos Humanos**

6. O que é o dever de informação?

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.

(n.º 6 do art.º 3.º do Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem funções públicas - Lei n.º 58/2008 de 9 de Setembro)

7. O que é o dever de zelo?

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.

(n.º 7 do art.º 3.º do Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem funções públicas - Lei n.º 58/2008 de 9 de Setembro)

8. O que é o dever da obediência?

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.

(n.º 8 do art.º 3.º do Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem funções públicas - Lei n.º 58/2008 de 9 de Setembro)

9. O que é o dever da lealdade?

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

(n.º 9 do art.º 3.º do Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem funções públicas - Lei n.º 58/2008 de 9 de Setembro)

10. O que é o dever da correcção?

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

(n.º 10 do art.º 3.º do Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem funções públicas - Lei n.º 58/2008 de 9 de Setembro)

11. O que são os deveres de assiduidade e de pontualidade?

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

(n.º 11 do art.º 3.º do Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem funções públicas - Lei n.º 58/2008 de 9 de Setembro)

12. Quem está sujeito ao poder disciplinar?

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

(n.º 1 do art.º 4.º do Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem funções públicas - Lei n.º 58/2008 de 9 de Setembro)

**Direcção de Serviços Administrativos e Financeiros
Unidade de Recursos Humanos**

13. A partir de que momento é que os trabalhadores ficam sujeitos ao poder disciplinar?

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.

(n.º 3 do art.º 4.º do Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem funções públicas - Lei n.º 58/2008 de 9 de Setembro)

14. A cessação da relação jurídica de emprego público ou a alteração da situação jurídico-funcional anula a punição por infracções cometidas no exercício da função?

Não. 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.

(n.º 4 do art.º 4.º do Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem funções públicas - Lei n.º 58/2008 de 9 de Setembro)

15. Caso o trabalhador considere ilegal alguma ordem ou instrução recebidas do seu legítimo superior hierárquico, pode expressar esse facto?

Sim. 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.

(n.º 2 do art.º 5.º do Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem funções públicas - Lei n.º 58/2008 de 9 de Setembro)

16. No caso da Universidade, existe alguma Comissão Disciplinar?

Sim. No caso específico da Universidade da Madeira existe uma Comissão do Senado – Comissão Disciplinar – que tem como competência pronunciar-se, através de pareceres, em caso de procedimento disciplinar, nos termos do **Regulamento do Processo Disciplinar na Universidade da Madeira**, disponível na página electrónica da Unidade de Recursos Humanos (<http://urh.uma.pt>), em **DOCUMENTAÇÃO/REGULAMENTOS E ORIENTAÇÕES INTERNAS/REGULAMENTO DO PROCESSO DISCIPLINAR DA UNIVERSIDADE DA MADEIRA**.

17. Qual o prazo de prescrição de um procedimento disciplinar?

O procedimento disciplinar prescreve decorridos 18 meses contados da data em que foi instaurado quando, nesse prazo, o arguido não tenha sido notificado da decisão final.

(n.º 6 do art.º 6.º do Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem funções públicas - Lei n.º 58/2008 de 9 de Setembro)

18. Que penas podem ser aplicadas aos trabalhadores que cometam infracções?

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.

(n.º 1 do art.º 9.º do Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem funções públicas - Lei n.º 58/2008 de 9 de Setembro)

**Direcção de Serviços Administrativos e Financeiros
Unidade de Recursos Humanos**

19. Existe alguma pena prevista caso o trabalhador viole os procedimentos de avaliação de desempenho?

Sim. No artº 17º, alínea i) está prevista a pena de suspensão para os trabalhadores que violem os procedimentos da avaliação do desempenho. E, em caso de reincidência, a pena de demissão e despedimento.

(alínea i) do artº 17º e alínea e) do nº 1 do artº 18º da Lei nº 58/2008, de 09/09)

20. As penas aplicadas ficam registadas no processo individual do trabalhador?

Sim. As penas são sempre registadas no processo individual do trabalhador.

(nº 4 do artº 9º do Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem funções públicas - Lei n.º 58/2008 de 9 de Setembro)

21. Existem circunstâncias atenuantes especiais da infracção disciplinar?

Sim. Existem diversas circunstâncias atenuantes especiais da infracção disciplinar, que são as seguintes:

- a) A prestação de mais de 10 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.

(artº 22º do Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem funções públicas - Lei n.º 58/2008 de 9 de Setembro)

22. Existem circunstâncias agravantes especiais da infracção disciplinar?

Sim. 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 participação 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.

(artº 24º do Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem funções públicas - Lei n.º 58/2008 de 9 de Setembro)

23. Caso o serviço considere que os factos são passíveis de serem considerados infracção penal, como deve proceder?

Quando os factos sejam passíveis de ser considerado 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.

(artº 8º do Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem funções públicas - Lei n.º 58/2008 de 9 de Setembro)