

MINISTÉRIOS DAS FINANÇAS E DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

Portaria n.º 346/87
de 26 de Abril

Considerando que a estrutura orgânica do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, estabelecida pelo Decreto-Lei n.º 440/86, de 31 de Dezembro, prevê a existência da Divisão de Refugiados no âmbito da Direcção de Serviços de Estrangeiros, que tem, designadamente, por objectivos organizar e instruir os processos referentes aos pedidos de asilo e a emissão de autorização de residência provisória a favor dos requerentes, bem como assegurar as relações com os organismos nacionais e internacionais especializados no apoio e protecção aos refugiados;

Considerando que o exercício da chefia daquela Divisão impõe uma formação e experiência profissional consentâneas com as actividades que lhe compete desenvolver;

Considerando, finalmente, que os conhecimentos especializados que o exercício daquele cargo requer justificam o recurso ao regime excepcional previsto no n.º 4 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 191-F/79, de 26 de Junho:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Ministros das Finanças e da Administração Interna, alargar a área de recrutamento para provimento no cargo de chefe da Divisão de Refugiados, do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, aos técnicos superiores principais que possuam habilitação literária correspondente a curso superior que não confira grau de licenciatura e reconhecida experiência profissional no âmbito da competência daquela Divisão.

Ministérios das Finanças e da Administração Interna.

Assinada em 10 de Abril de 1987.

Pelo Ministro das Finanças, *Rui Carlos Alvarez Carp*, Secretário de Estado do Orçamento. — Pelo Ministro da Administração Interna, *José Manuel Durão Barroso*, Secretário de Estado Adjunto do Ministro da Administração Interna.

MINISTÉRIOS DAS FINANÇAS E DO PLANO E DA ADMINISTRAÇÃO DO TERRITÓRIO

Portaria n.º 347/87
de 28 de Abril

Considerando a criação do Ministério do Plano e da Administração do Território e as atribuições que pelo Decreto-Lei n.º 130/86, de 7 de Junho, foram cometidas à Secretaria-Geral, nomeadamente no sector de pessoal, com responsabilidades de gestão do quadro único do Ministério;

Considerando que tal responsabilidade exige por parte do responsável por esse sector conhecimento e experiência comprovada nas diversas componentes da área de pessoal, nomeadamente gestão, formação e organização;

Considerando que é da maior conveniência que essa experiência tenha envolvido também o desempenho de funções dirigentes nessas áreas;

Considerando, finalmente, que a estruturação em curso no Ministério na área referida aconselha a que se utilize a colaboração de funcionário que desde o início tenha acompanhado esse processo:

Nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 191-F/79, de 26 de Junho:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelo Secretário de Estado do Orçamento e pelo Ministro do Plano e da Administração do Território, o seguinte:

1.º É alargada a área de recrutamento para o cargo de director de serviços de Organização e Recursos Humanos da Secretaria-Geral do Ministério do Plano e da Administração do Território a licenciados com vínculo à função pública e letra não inferior a E.

2.º O despacho de nomeação será acompanhado, para publicação, do currículo do nomeado.

Ministérios das Finanças e do Plano e da Administração do Território.

Assinada em 1 de Abril de 1987.

O Secretário de Estado do Orçamento, *Rui Carlos Alvarez Carp*. — O Ministro do Plano e da Administração do Território, *Luís Francisco Valente de Oliveira*.

MINISTÉRIOS DAS FINANÇAS, DAS OBRAS PÚBLICAS, TRANSPORTES E COMUNICAÇÕES E DO TRABALHO E SEGURANÇA SOCIAL

Portaria n.º 348/87
de 28 de Abril

A empresa pública Correios e Telecomunicações de Portugal pode submeter determinados aspectos do seu funcionamento a um regime de direito público.

Um destes aspectos é o exercício do seu poder disciplinar, considerada a importância dos interesses a prosseguir e que se prendem, nomeadamente, com a segurança e sigilo das correspondências.

Sempre os CTT tiveram a este propósito um regime privativo, mesmo quando faziam parte da administração geral do Estado.

As novas realidades sócio-laborais, designadamente a evolução do direito disciplinar na função pública, criaram a necessidade de alterar o Regulamento Disciplinar no sentido de uma melhor adequação.

Nesse propósito, a empresa elaborou os projectos do Regulamento Disciplinar e do Regulamento do Conselho Disciplinar, os quais, em obediência às exigências e orientação do Decreto-Lei n.º 260/76, de 8 de Abril, foram submetidos à consulta dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa.

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Ministros das Finanças, das Obras Públicas, Transportes e Comunicações e do Trabalho e Segurança Social, ao abrigo do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 49 368, de 10 de Novembro de 1969, que sejam aprovados o Regulamento Disciplinar e o Regulamento do Conselho

Disciplinar constantes dos anexos I e II à presente portaria, que dela se consideram parte integrante.

Ministérios das Finanças, das Obras Públicas, Transportes e Comunicações e do Trabalho e Segurança Social.

Assinada em 9 de Abril de 1987.

O Ministro das Finanças, *Miguel José Ribeiro Cadilhe*. — Pelo Ministro das Obras Públicas, Transportes e Comunicações, *Gonçalo Manuel Bourbon Sequeira Braga*, Secretário de Estado dos Transportes e Comunicações. — Pelo Ministro do Trabalho e Segurança Social, *Joaquim Maria Fernandes Marques*, Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional.

ANEXO I

Regulamento Disciplinar

CAPÍTULO I

Generalidades

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

1 — O presente Regulamento aplica-se a todos os trabalhadores, com excepção dos assalariados.

2 — O regime disciplinar dos assalariados é o estabelecido no direito comum do trabalho.

Artigo 2.º

Poder disciplinar

A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores pelas infracções por estes praticadas enquanto se encontrarem ao seu serviço.

Artigo 3.º

Conceito de infracção disciplinar

Constitui infracção disciplinar o facto voluntário imputável ao trabalhador a título de dolo ou negligência que viole algum dos deveres profissionais ou o que, praticado no exercício ou por causa das suas funções, seja notoriamente incompatível com a correcção indispensável ao exercício destas.

Artigo 4.º

Prescrição

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Se o facto qualificado de infracção disciplinar for também considerado infracção penal, aplicar-se-ão ao procedimento disciplinar os prazos estabelecidos na lei penal.

3 — Se a infracção disciplinar for continuada, a prescrição correrá a partir do último facto que a integrar.

4 — O despacho que ordenar a instauração de qualquer dos processos previstos neste Regulamento suspende o curso da prescrição; todavia, sempre que decorrerem 60 dias sem a realização de qualquer acto de instrução, a contagem do prazo reatar-se-á a partir do último acto praticado.

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a empresa exigir indemnização dos prejuízos emergentes da infracção disciplinar, nos termos de direito aplicáveis.

Artigo 5.º

Relações entre o direito disciplinar e o penal

1 — O procedimento disciplinar é independente do procedimento criminal, salvas as excepções contidas na lei penal.

2 — Os trabalhadores da empresa são equiparados aos funcionários públicos para os efeitos decorrentes das decisões penais, com as limitações constantes deste Regulamento.

3 — Excluída a hipótese de prisão preventiva, o despacho de pronúncia com trânsito em julgado só determina a suspensão do trabalhador quando referido a crime a que corresponda pena maior.

4 — A perda de remuneração resultante da suspensão referida no número anterior será reparada no caso de absolvição ou se o trabalhador vier a ser condenado por crime a que não corresponda pena maior.

CAPÍTULO II

Penas disciplinares e seus efeitos

Artigo 6.º

Enumeração das penas disciplinares

As penas aplicáveis aos trabalhadores abrangidos por este Regulamento, pelas infracções disciplinares que cometerem, são:

- a) Advertência verbal;
- b) Repreensão por escrito;
- c) Multa de $\frac{1}{4}$, $\frac{1}{2}$, $\frac{3}{4}$, 1, 2 e 3 dias de remuneração diária;
- d) Transferência;
- e) Suspensão do trabalho com perda de remuneração de 4 a 60 dias;
- f) Suspensão do trabalho com perda de remuneração de 61 a 180 dias;
- g) Aposentação compulsiva;
- h) Despedimento.

Artigo 7.º

Registo das penas. Amnistia e seus efeitos

1 — As penas de multa igual ou superior a um dia e as referidas nas alíneas d) e seguintes do artigo 6.º serão sempre anotadas no registo disciplinar do trabalhador.

2 — As amnistias não destroem, em princípio, os efeitos já produzidos pela aplicação da pena nem determinam, relativamente ao castigo aplicado, o cancelamento do registo, mas nele se averbará sempre que, por virtude da amnistia, a pena deixou de produzir no futuro os efeitos legais.

Artigo 8.º

Efeitos das penas

1 — As penas disciplinares têm unicamente os efeitos declarados neste Regulamento.

2 — A pena de suspensão implica:

- a) A perda, para efeitos de antiguidade, de tantos dias quantos tenha durado a suspensão;
- b) A transferência do trabalhador quando for considerada necessária pelo Conselho Disciplinar.

3 — A pena de despedimento importa a perda de todos os direitos do trabalhador da empresa, salvo quanto à aposentação, nos termos e condições estabelecidos no respectivo estatuto, e a impossibilidade de voltar a exercer funções na empresa.

Artigo 9.º

Inaplicabilidade de mais de uma pena disciplinar

Não pode aplicar-se ao mesmo trabalhador mais de uma pena disciplinar por cada infracção ou pelas várias infracções que sejam apreciadas num só processo, sem prejuízo de a transferência poder constituir pena acessória, nos termos previstos na alínea b) do n.º 2 do artigo anterior.

CAPÍTULO III

Competência disciplinar

Artigo 10.º

Competência disciplinar

1—As penas de advertência verbal e de repreensão por escrito são da competência de todos os trabalhadores em relação aos que lhes estejam hierarquicamente dependentes.

2—A pena de multa é da competência dos chefes de secção de 1.º, de sub-repartição, repartição e divisão ou equiparados, bem como dos subdirectores e directores não directamente dependentes do conselho de administração.

3—As penas das alíneas d) e e) do artigo 6.º são da competência dos directores regionais e dos subdirectores e directores directamente dependentes do conselho de administração.

4—A pena da alínea f) do artigo 6.º é da competência dos directores-gerais e dos membros do conselho de administração.

5—As restantes penas são da competência do conselho de administração.

6—A competência disciplinar não poderá ser delegada.

7—A competência disciplinar dos superiores envolve sempre a dos seus inferiores hierárquicos dentro do serviço.

CAPÍTULO IV

Aplicação das penas

SECÇÃO I

Factos a que são aplicáveis as diferentes penas disciplinares

Artigo 11.º

Aplicação das penas de advertência verbal e repreensão por escrito

As penas de advertência verbal e repreensão por escrito serão, em princípio, aplicadas por faltas leves de serviço, sempre no intuito do aperfeiçoamento profissional do trabalhador.

Artigo 12.º

Aplicação da pena de multa

1—A pena de multa será aplicada, em geral, nos casos de negligência, erro ou ignorância.

2—Esta pena será especialmente aplicável aos trabalhadores que:

- a) No desempenho das suas funções, cometerem erros por falta de atenção, se deles não tiver resultado prejuízo grave para o serviço;
- b) Desobedecerem às ordens legítimas dos seus superiores hierárquicos, sem outra consequência além da quebra do vínculo hierárquico;
- c) Cometerem falta de respeito leve para com os superiores hierárquicos;
- d) Não executarem, com zelo e competência, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;
- e) Violarem, de forma leve, o dever de tratar com urbanidade companheiros de trabalho, subordinados, utentes e demais pessoas que tenham relações com a empresa;
- f) Ocasionalmente, violarem as normas de segurança e de higiene no trabalho;
- g) Não zelarem pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho e de material que lhes forem confiados.

Artigo 13.º

Aplicação da pena de transferência

A pena de transferência será aplicada aos trabalhadores que não puderem manter-se, por culpa sua, no meio de

trabalho onde se encontram, por se mostrarem, de forma persistente, incompatibilizados com ele ou aí forem elementos perturbadores.

Artigo 14.º

Aplicação da pena de suspensão do trabalho com perda de remuneração de 4 até 60 dias

1—A pena de suspensão do trabalho com perda de remuneração de 4 até 60 dias é, em geral, aplicável aos trabalhadores no caso de procedimento consciente demonstrativo de zelo e diligência manifestamente inferiores àqueles a que se achavam obrigados, pelas suas aptidões e categoria profissional, ou atentório da correcção indispensável ao exercício das suas funções.

2—Esta pena será especialmente aplicável aos trabalhadores que:

- a) Faltarem injustificadamente durante 30 dias úteis interpolados no mesmo ano civil;
- b) Faltarem injustificadamente com a alegação de motivo de justificação comprovadamente falso;
- c) Por negligência, derem informação errada a superiores hierárquicos em matéria de serviço donde resulte prejuízo para terceiros ou prejuízo grave para o serviço;
- d) Cometerem inconfidência, se do facto resultar prejuízo para a empresa ou para terceiros;
- e) Demonstrarem falta de conhecimento de normas essenciais reguladoras do serviço, da qual haja resultado prejuízo para a empresa ou para terceiros;
- f) Desobedecerem às ordens legítimas dos seus superiores hierárquicos, de modo ou em circunstâncias susceptíveis de afectar o funcionamento do serviço, entendendo-se por ordens legítimas aquelas que se compreendem dentro dos limites de direcção da empresa fixados em instrumento de regulamentação colectiva e na lei, salvaguardados que sejam os seus direitos e garantias próprios e os dos trabalhadores em geral;
- g) Agredirem no local de trabalho outros trabalhadores;
- h) Cometerem falta de respeito para com um superior hierárquico, de modo ou em circunstâncias que afectem a dignidade indispensável ao exercício, por este, das suas funções;
- i) Se apresentarem, durante o serviço, em estado de embriaguez culposa e manifesta ou sob a influência culposa e evidente de estupefacientes que não resultem de prescrição médica;
- j) Receberem fundos, receitas ou verbas e efectuarem cobranças de que não prestem contas, por sua culpa, nos prazos legais.

Artigo 15.º

Aplicação da pena de suspensão do trabalho com perda de remuneração de 61 até 180 dias

1—A pena de suspensão do trabalho com perda de remuneração de 61 até 180 dias é, em geral, aplicável aos trabalhadores nos casos de procedimento intencional que atente contra a correcção indispensável ao exercício das suas funções.

2—A pena referida neste artigo será especialmente aplicável aos trabalhadores que:

- a) Injuriarem ou desrespeitarem gravemente no serviço, ou fora deste mas por causa do mesmo, agredirem superior ou inferior hierárquico, dirigentes de serviço de outra linha hierárquica ou trabalhador com funções de inspecção ou fiscalização, conhecendo essa qualidade na pessoa atingida;
- b) Cometerem violação de sigilo profissional que não cause danos à empresa ou a terceiros;
- c) Sistemáticamente violarem as normas de higiene e segurança no trabalho;
- d) Forem incobridores de coisas furtada ou roubada, desde que a pena decretada na lei seja a de prisão, nos casos em que o Ministério Público acusa independentemente de denúncia ou acusação particular.

Artigo 16.º

Aplicação em alternativa das penas de aposentação compulsiva e de despedimento

1 — As penas de aposentação compulsiva ou de despedimento são aplicáveis, em geral, aos trabalhadores que cometerem intencionalmente infracções disciplinares que, pela sua extrema gravidade e consequências de qualidade especialmente danosas, tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Estas penas serão especialmente aplicáveis aos trabalhadores que:

- a) Agredirem, nos locais de trabalho, superior ou inferior hierárquico, dirigente de serviço de outra linha hierárquica ou trabalhador com funções de inspecção ou fiscalização, conhecendo essa qualidade na pessoa atingida;
- b) Por causa do serviço sequestrarem ou cometerem crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- c) Provocarem repetidamente conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Violarem sigilo profissional de que resultem danos para a empresa ou para terceiros;
- e) Lesarem interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Praticarem intencionalmente, no âmbito da empresa, actos lesivos da economia nacional;
- g) Em resultado do lugar que ocupam, intencionalmente aceitarem, directa ou indirectamente, débitos, gratificações ou participações em lucros, embora sem o fim de acelerar ou retardar qualquer serviço ou expediente;
- h) Comparticiparem em oferta ou negociação de lugar na empresa;
- i) Praticarem, no serviço ou por causa deste, actos desonrosos constitutivos dos crimes dolosos de falsidade, furto, roubo, burla, abuso de confiança e fogo posto, desde que a pena decretada na lei seja a de prisão, nos casos em que o Ministério Público acusa independentemente de denúncia ou acusação particular;
- j) Não cumprirem ou se oponham ao cumprimento de decisões judiciais;
- l) Incorrerem em falta injustificada que determine directamente prejuízos ou riscos comprovadamente graves à empresa;
- m) Sistemáticamente violarem as normas de higiene e segurança no trabalho, susceptíveis de causar consequências graves;
- n) Incitarem, com dolo directo, inferior hierárquico à prática de actos puníveis com as penas dos artigos 16.º, 17.º e 18.º

Artigo 17.º

Aplicação da pena de aposentação compulsiva

1 — A pena de aposentação compulsiva será aplicada, em princípio, nos seguintes casos:

- a) Quando em processo disciplinar for comprovada a incompetência profissional do trabalhador;
- b) Quando em processo disciplinar se verificar que o trabalhador, continuada e incorrigivelmente, se apresenta ao serviço em estado de embriaguez manifesta ou sob a influência evidente de estupefacientes não prescritos clinicamente.

2 — A pena de aposentação compulsiva só poderá ser aplicada aos trabalhadores que reúnam os requisitos legais para lhes ser concedida a aposentação voluntária, dispensando-se, porém, o da incapacidade física; não reunindo aqueles requisitos, será aplicada a pena de despedimento.

Artigo 18.º

Aplicação da pena de despedimento

A pena de despedimento será, em princípio, aplicada aos trabalhadores que:

- a) Salvo nos casos legalmente permitidos, exercerem funções fora da empresa;

- b) Forem encontrados em desvio ou alcance de dinheiros da empresa;
- c) Prejudicarem a empresa por tomarem parte ou interesse, directamente ou por interposta pessoa, em qualquer contrato celebrado ou a celebrar pela empresa;
- d) Faltarem injustificadamente durante cinco dias úteis consecutivos, depois de terem manifestado a intenção de abandonarem o lugar, ou durante 30 dias úteis consecutivos;
- e) Furtarem ou roubarem, no todo ou em parte, correspondências postais ou encomendas;
- f) Violarem correspondências postais, telegráficas, telefónicas ou telex ou o sigilo a que estão sujeitos;
- g) Violarem, grave e reiteradamente, os direitos e garantias dos trabalhadores da empresa.

SECÇÃO II

Elementos correctivos

Artigo 19.º

Gradação das penas de infracções não tipificadas

1 — Na aplicação das penas, atender-se-á aos critérios gerais enunciados nos artigos precedentes, à natureza do serviço, à categoria do trabalhador e, de um modo geral, a todas as circunstâncias em que a infracção tiver sido cometida.

2 — As infracções não especificadas nos artigos antecedentes serão punidas do mesmo modo e em proporção da sua gravidade ou do dano por elas causado.

Artigo 20.º

Circunstâncias atenuantes

1 — São atenuantes todos os factos ou circunstâncias atinentes ao agente ou à infracção de que resulte diminuição da responsabilidade do arguido.

2 — São circunstâncias atenuantes especiais:

- a) O zelo e bom comportamento anteriormente evidenciados nos últimos dez anos de serviço;
- b) A reparação espontânea do mal causado;
- c) A confissão espontânea da infracção;
- d) A provocação;
- e) O acatamento da ordem do superior hierárquico, nos casos em que não fosse devida obediência;
- f) A resistência às ordens do seu superior hierárquico, se a obediência não for devida e se o cumprimento da ordem constituisse infracção mais grave.

Artigo 21.º

Circunstâncias agravantes

1 — São unicamente circunstâncias agravantes da infracção disciplinar:

- a) A vontade determinada de, pela conduta seguida, produzir resultados prejudiciais ao serviço público ou ao interesse geral, independentemente de estes se verificarem;
- b) A premeditação;
- c) A combinação com outros indivíduos para a prática da infracção;
- d) A acumulação de infracções;
- e) A reincidência.

2 — A premeditação consiste no desígnio, formado 24 horas antes, pelo menos, da prática da infracção.

3 — A acumulação dá-se quando duas ou mais infracções são cometidas na mesma ocasião ou quando uma é cometida antes de ter sido punida a anterior por decisão irrecorrível. Quando o mesmo facto é previsto e punido em duas ou mais disposições legais ou regulamentares como constituindo infracções diversas, não se verifica a acumulação.

4 — A reincidência dá-se quando a infracção é cometida antes de passado um ano sobre o dia em que tiver findado o cumprimento da pena imposta por virtude de infracção anterior, que consista na violação do mesmo tipo de deveres ou dever idêntico.

CAPÍTULO V

Processo disciplinar

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 22.º

Modalidades do processo disciplinar

- 1—O processo disciplinar pode ser comum ou especial.
- 2—O processo especial aplica-se aos casos expressamente designados no presente Regulamento; o processo comum, a 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 previstas, pelas disposições respeitantes ao processo comum.

Artigo 23.º

Características do processo disciplinar

O processo disciplinar é de investigação sumária, não depende de formalidades especiais e deve ser conduzido de modo a levar rapidamente ao apuramento da verdade, empregando-se os meios necessários à sua pronta conclusão e dispensando-se tudo o que for inútil, impertinente ou dilatatório, sem prejuízo da liberdade de o arguido produzir toda a prova necessária à sua defesa, nos termos dos artigos 41.º e seguintes.

Artigo 24.º

Carácter confidencial do processo disciplinar

- 1—O processo disciplinar é sempre de natureza confidencial, seja qual for a fase em que se encontrar, salvo para o arguido, seu defensor e curador.
- 2—Só é permitida a passagem de certidões de peças de processos disciplinares quando destinadas à defesa de legítimos interesses e em face de requerimento especificando o fim a que se destinam, sendo proibida, sob pena de desobediência, a sua publicação, salvo se ela for expressamente autorizada pela entidade a que competir a decisão do processo disciplinar.
- 3—A passagem das certidões atrás referidas será autorizada pela entidade que dirigir a investigação até à conclusão desta e, posteriormente, pela entidade a quem pertence ou tenha pertencido a decisão do processo disciplinar.
- 4—A aplicação das penas referidas nas alíneas d), f), g) e h) do artigo 6.º será objecto de publicação no noticiário oficial.

Artigo 25.º

Nulidades

- 1—Em processo disciplinar, a audiência do arguido é a única formalidade cuja falta determina a nulidade insanável do processo.
- 2—A audiência do arguido verificar-se-á sempre por escrito, com excepção dos casos em que tenha aplicação a pena prevista na alínea a) do artigo 6.º
- 3—Quando a uma infracção disciplinar não corresponder indiciariamente pena superior à de multa, será o responsável ouvido, pelo menos, em simples quesito, devidamente circunstanciado.
- 4—No caso do número anterior e na hipótese de terem sido requeridas e consideradas necessárias outras averiguações, seguir-se-á a instrução contraditória do processo. Na hipótese contrária, decidirá de imediato a entidade competente.

Artigo 26.º

Regime de custas

Os processos de inquérito, sindicância, disciplinares e de revisão estão isentos de custas e selos.

SECÇÃO II

Processo disciplinar comum

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 27.º

Prazo de instrução

- 1—A instrução do processo disciplinar deverá ultimar-se no prazo de 30 dias a contar da data marcada para a entrega da defesa.
- 2—No caso de manifesta impossibilidade de se cumprir o disposto no número anterior, o prazo poderá ser excedido mediante despacho da entidade que instaurou ou mandou instaurar o processo, sendo dessa prorrogação dado conhecimento escrito ao arguido.

Artigo 28.º

Notícia da infracção

- 1—Todo o trabalhador que tiver conhecimento de uma infracção disciplinar praticada por outro trabalhador poderá participá-la a um superior hierárquico deste.
- 2—Sempre que, por qualquer forma, chegue ao conhecimento de um trabalhador da empresa infracção disciplinar cometida por um inferior hierárquico seu ou por outro trabalhador mas que interesse ou afecte directamente os serviços a seu cargo, participá-la-á superiormente se não lhe pertencer ordenar o respectivo procedimento disciplinar.
- 3—Todos os trabalhadores são obrigados a participar as infracções disciplinares praticadas no âmbito da empresa que constituam simultaneamente crime público e de que tenham tido conhecimento no exercício ou por causa do exercício das suas funções.
- 4—As participações serão imediatamente remetidas à entidade competente para instaurar ou mandar instaurar processo disciplinar.
- 5—Quando a infracção disciplinar constituir simultaneamente crime público, será dela dado conhecimento à entidade competente para efeito de procedimento criminal.

Artigo 29.º

Auto de notícia

- 1—A entidade que presenciar ou verificar infracção disciplinar praticada em qualquer ramo dos serviços sob a sua direcção ou fiscalização levantará ou mandará levantar auto de notícia, o qual mencionará os factos que constituírem a infracção disciplinar, o dia, a hora e as outras circunstâncias em que foi cometida, nome e demais elementos de identificação do autor, da entidade que a presenciou ou verificou e de, pelo menos, duas testemunhas que possam depor sobre esses factos, se for possível, e, havendo-os, os documentos ou as suas cópias autênticas que possam demonstrá-los.
- 2—O auto a que se refere este artigo deverá ser assinado pela entidade que o levantou ou mandou levantar, pelas testemunhas, se as houver, e pelo trabalhador identificado como autor, se quiser assinar.
- 3—Poderá levantar-se um único auto por diferentes infracções disciplinares cometidas na mesma ocasião ou relacionadas umas com as outras, embora sejam diversos os seus autores.
- 4—O auto de notícia referido neste artigo não constitui prova em si mesmo sobre os factos nele contidos, excepto:
 - a) Se for assinado pelo trabalhador;
 - b) Nos casos especiais previstos nos artigos 53.º e 54.º

Artigo 30.º

Insanabilidade de mais de um processo disciplinar

- 1—Para todas as infracções ainda não punidas e não processadas, cometidas por um trabalhador, será organizado um só processo.

2 — Tendo-se instaurado vários processos, devem apensar-se ao da infracção indiciariamente mais grave e, no caso de a gravidade ser a mesma, ao mais antigo, para apreciação conjunta.

SUBSECÇÃO II

Instauração de procedimento disciplinar e actos subsequentes

Artigo 31.º

Decisão sobre a instauração de procedimento disciplinar

1 — Logo que seja recebido auto, participação ou queixa, deve a entidade competente para instaurar processo disciplinar decidir se há lugar ou não a procedimento disciplinar.

2 — Se aquela entidade entender que não há lugar a procedimento disciplinar, mandará arquivar o auto, participação ou queixa, fundamentando a sua decisão; caso contrário, instaurará ou determinará que se instaure processo disciplinar.

3 — São competentes para instaurar ou mandar instaurar processo disciplinar as entidades referidas no artigo 10.º, relativamente às infracções cuja punição caiba indiciariamente dentro da respectiva competência.

4 — O inspector superior tem competência para instaurar ou mandar instaurar processos disciplinares a trabalhadores de categoria inferior à sua, dependentes de quaisquer serviços.

Artigo 32.º

Nomeação do instrutor e do secretário

1 — A entidade que instaurar processo disciplinar deve nomear como instrutor um trabalhador do nível ou grau hierárquico igual ou superior ao do arguido.

2 — Exceptuam-se do número anterior os processos que devam ser instruídos pelos serviços de inspecção, cujos inspectores têm competência para instruir qualquer processo, independentemente do nível ou grau hierárquico do arguido, competindo então ao presidente do conselho de administração a sua nomeação.

3 — Sempre que a instrução dos processos deva ser feita por pessoas estranhas à empresa, a sua nomeação fica dependente de autorização ou requisição ministerial.

4 — O instrutor, quando autorizado, pode escolher secretário da sua confiança, cuja nomeação compete à entidade que o nomeou, e, bem assim, requisitar a colaboração de técnicos e peritos.

Artigo 33.º

Providências cautelares

Compete aos instrutores tomar desde a sua nomeação as providências precisas para que se não possa alterar o estado dos factos e dos documentos ou livros em que se descobriu ou se presume existir alguma irregularidade, nem subtrair as provas desta.

Artigo 34.º

Suspensão preventiva

1 — Sob proposta do instrutor, poderá a entidade que instaurou ou mandou instaurar o processo suspender preventivamente do exercício das suas funções, mediante despacho fundamentado, por um período até 30 dias, prorrogável, sem perda de retribuição, os trabalhadores sobre quem recaem fortes indícios de terem perpetrado infracção disciplinar a que corresponda, pelo menos, pena de suspensão, desde que a sua presença no serviço seja considerada manifestamente prejudicial à instrução do processo ou ao funcionamento dos serviços.

2 — O despacho de suspensão referido no n.º 1 é da competência exclusiva das entidades citadas nos n.ºs 3, 4 e 5 do artigo 10.º e no n.º 4 do artigo 31.º

SUBSECÇÃO III

Instrução preparatória

Artigo 35.º

Antuação

O instrutor iniciará a sua actividade atuando:

- O despacho que instaura o processo disciplinar;
- A participação, queixa ou auto de notícia;
- Todos os demais documentos que acompanhem o despacho.

Artigo 36.º

Investigação

1 — O instrutor procederá à investigação, ouvido o participante, as testemunhas por este indicadas e as mais que julgar necessárias, procedendo a exames e outras diligências que possam esclarecer a verdade.

2 — O instrutor poderá ouvir o trabalhador sobre quem incidem suspeitas sempre que o entender conveniente, até se ultimar a instrução, podendo também acará-lo com as testemunhas, com os participantes e, bem assim, uns e outros entre si.

3 — Durante a fase da instrução preparatória do processo, poderá o trabalhador sobre quem recaem as suspeitas solicitar a realização de quaisquer diligências, que serão efectuadas se o instrutor entender que essas diligências poderão contribuir para a descoberta da verdade, juntando, porém, aos autos todos os elementos de prova entregues que respeitem ao processo e que disso forem susceptíveis.

4 — As diligências que tiverem de ser feitas fora da localidade onde correr o processo disciplinar podem ser requisitadas, por officio ou telegrama, a trabalhadores da empresa, ou ainda solicitadas à respectiva autoridade administrativa ou policial.

Artigo 37.º

Incompetência profissional

A incompetência profissional provar-se-á:

- Por documentação de erros de serviço graves e concludentes praticados pelo trabalhador;
- Na falta de elementos concludentes, através de provas profissionais constituídas por trabalhos da mesma natureza dos que habitualmente competem aos trabalhadores da sua categoria, prestadas perante dois peritos nomeados pelo conselho de administração, às quais poderá assistir um representante sindical escolhido pelo trabalhador e um perito nomeado por este.

Artigo 38.º

Proposta de arquivamento ou dedução de acusação

1 — Concluída a investigação, se o instrutor entender que os factos constantes dos autos não constituem infracção disciplinar, que não foi o suspeito o agente da infracção ou que não é de exigir responsabilidade disciplinar por virtude de prescrição ou outro motivo, elaborará, no prazo de cinco dias, o seu relatório e remetê-lo-á imediatamente, com o respectivo processo, à entidade que o tiver instaurado, propondo que ele se archive.

2 — No caso contrário, deduzirá, dentro do prazo referido no número anterior, a acusação, enunciando, precisas e concretamente, com todas as circunstâncias conhecidas de modo, lugar e tempo, os factos imputados ao arguido, qualificando a infracção e mencionando os preceitos legais e ou regulamentares infringidos.

3 — Os prazos previstos nos números anteriores são prorrogáveis, em casos devidamente justificados, mediante despacho da entidade que instaurou o processo.

Artigo 39.º

Remessa da acusação

1 — Da acusação extrai-se cópia, a qual será imediatamente entregue ou remetida pelo correlo, conforme for mais

rápido e eficiente, marcando-se ao arguido, para apresentar a sua defesa, escrita, um prazo de três a quinze dias, de que o mesmo poderá prescindir.

2— Se pela gravidade das condutas indicadas, descritas na acusação, for previsível a aplicação das penas das alíneas g) ou h) do artigo 6.º, será a intenção de aplicação dessas penas mencionada expressamente na notificação referida no número anterior.

3— Em casos devidamente justificados, o instrutor, a pedido do arguido ou por sua iniciativa, prorrogará, dentro do limite estabelecido no número anterior, o prazo que tiver fixado para a entrega da resposta.

4— Quando o processo seja complexo, pelo número e natureza das infracções ou por abranger vários arguidos, poderão ser excedidos os limites fixados no n.º 1, mediante autorização da entidade que instaurou o processo disciplinar.

5— A remessa pelo correio da cópia da acusação será feita, sob registo com aviso de recepção, para o respectivo local de trabalho, se o arguido estiver ao serviço; do contrário, será endereçada para a sua residência ou para o domicílio escolhido pelo arguido para receber as notificações.

6— As notificações a serem entregues pessoalmente ao arguido não deixam de produzir efeitos pelo facto de ser recusada a recepção da notificação.

7— Se o arguido se tiver ausentado do País, se for desconhecida a localidade onde se encontra, ou se, uma vez expedidos os papéis para o domicílio necessário ou escolhido, o aviso não vier assinado ou for recusada a recepção, será notificado por edital onde se reproduzirá a acusação e se fixará um prazo entre 30 e 40 dias para apresentação da defesa, o qual deverá ser afixado na porta do último serviço onde trabalhou.

8— A comissão de trabalhadores será enviada cópia da acusação e da notificação ao arguido, nas situações a que se refere o n.º 2.

SUBSECÇÃO IV

Instrução contraditória

Artigo 40.º

Nomeação de curador

1— Se o arguido estiver impossibilitado de organizar a sua defesa em virtude de anomalia mental ou física ou por motivo de doença, o instrutor nomear-lhe-á um curador, preferindo a pessoa a quem competiria a tutela no caso de interdição, segundo a ordem estabelecida nas alíneas a), b), c) e d) do n.º 1 do artigo 143.º do Código Civil.

2— No caso de falta ou escusa das pessoas indicadas no número anterior, a entidade que tiver instaurado o processo escolherá o curador, depois de ouvida a comissão de trabalhadores, que dispõe do prazo de cinco dias para se pronunciar.

3— Esta nomeação é restrita ao processo disciplinar e respectivos recursos e revisão, podendo o curador usar de todos os meios de defesa facultados aos arguidos.

Artigo 41.º

Exame do processo

1— Durante o prazo para a apresentação da defesa, pode o processo ser examinado pelo arguido ou pelo curador e pessoa por ele designada para o assistir na defesa, devendo, contudo, ser respeitado o carácter confidencial do processo disciplinar.

2— Se a pessoa designada para assistir o arguido for advogado, poder-lhe-á ser confiado o processo para exame.

Artigo 42.º

Defesa do arguido

1— Na defesa deve o arguido expor com clareza e concisão os factos e as razões que invoca a seu favor.

2— A defesa deverá ser assinada pelo arguido ou pelo seu curador e será apresentada no local onde o processo tiver sido instaurado ou que for designado pelo instrutor.

3— Na defesa pode o arguido requerer quaisquer diligências que considere úteis, oferecer até três testemunhas por cada

facto por si especificado e solicitar a junção ao processo dos documentos que apresente.

4— A falta de resposta dentro do prazo marcado vale, para todos os efeitos legais, como efectiva audiência do arguido, desde que tenham sido cumpridas as formalidades destinadas a assegurar a sua defesa.

Artigo 43.º

Produção da prova oferecida pelo arguido

1— O instrutor juntará ao processo a defesa do arguido, assim como todos os documentos que a acompanham e o certificado do registo disciplinar do mesmo, e procederá às diligências requeridas e à inquirição das testemunhas oferecidas.

2— As testemunhas só podem depor sobre os factos para que forem precisamente indicadas.

3— No caso de terem sido indicadas testemunhas para serem inquiridas fora da localidade onde o processo está a ser instruído, observar-se-á o disposto no n.º 4 do artigo 36.º

4— Se as testemunhas que não forem trabalhadores da empresa não comparecerem e não justificarem a falta no prazo de três dias, serão, para todos os efeitos, consideradas inquiridas.

5— Os meios de prova requeridos pelo arguido só poderão ser recusados pelo instrutor, em despacho devidamente fundamentado, quando sejam manifestamente dilatórios e impertinentes.

Artigo 44.º

Conhecimento de novas infracções e acusação complementar

1— Quando a resposta revelar infracções disciplinares estranhas à acusação, cometidas por outro ou outros trabalhadores, extrair-se-á dela cópia, instaurando-se novo processo disciplinar, salvo se se mostrar conveniente que tais faltas sejam apreciadas no mesmo processo.

2— Finda a produção da prova oferecida pelo arguido, podem ainda ordenar-se, em despacho fundamentado, novas diligências que se tornem indispensáveis para completo esclarecimento da verdade, dando-se novamente vista do processo ao arguido e oferecendo-se-lhe a possibilidade de deduzir defesa adicional.

3— Se, através da defesa ou das diligências efectuadas posteriormente, o instrutor tiver conhecimento de outras infracções praticadas pelo arguido, procederá às averiguações que julgar necessárias e deduzirá uma acusação adicional, seguindo-se então os termos prescritos nos artigos anteriores.

4— Se até à decisão final se verificar que a acusação está incompleta, não preenche por qualquer motivo os preceitos legais ou que foi citada erradamente a disposição legal infringida, poder-se-á deduzir nova acusação, que substituirá a primeira para todos os efeitos legais, concedendo-se ao arguido novo prazo para apresentar defesa.

Artigo 45.º

Novas diligências, relatório final e sua remessa

1— Terminada a instrução do processo, o instrutor elaborará, dentro do prazo referido nos n.ºs 1 e 3 do artigo 38.º, um relatório completo e conciso de onde constem a existência material das faltas, a sua qualificação e gravidade, as importâncias que porventura devam ser repostas e seu destino e, bem assim, e pena que entender justa ou a proposta para que os autos se arquivem, por ser insubsistente a acusação, consignando-se também, quando for caso disso, o montante dos prejuízos que devam ser objecto de indemnização.

2— Se a pena proposta for uma das mencionadas no n.º 2 do artigo 39.º, será enviada, sob protocolo, cópia do processo, com o relatório, à comissão de trabalhadores, que dispõe do prazo que lhe for fixado, entre três e cinco dias úteis, para emitir parecer fundamentado, que enviará ao instrutor.

3— Depois de relatado ou, no caso mencionado no número anterior, depois de junto o parecer da comissão de trabalhadores ou decorrido o prazo para essa junção, será o processo remetido à entidade que o tiver mandado instaurar, a qual, se não for competente para decidir, o informará e enviará a quem deva profirir a decisão; tratando-se, porém, de processo instruído nos serviços de inspecção, deverá o instrutor

remetê-lo directamente ao inspector superior, para que este preste a sua informação.

4—O inspector superior ou a entidade competente para decidir o processo pode sempre ordenar novas diligências, se for caso disso, observando-se o disposto no n.º 2 do artigo anterior.

SUBSECÇÃO V

Decisão disciplinar e sua execução

Artigo 46.º

Parecer do Conselho Disciplinar

Precedendo a decisão do conselho de administração, o Conselho Disciplinar emitirá o seu parecer nos seguintes casos:

- a) Se a pena proposta for expulsiva;
- b) Se, como efeito da pena de suspensão, for proposta a transferência do arguido;
- c) Se, independentemente da pena proposta, o conselho de administração assim o entender.

Artigo 47.º

Fundamentação

A entidade que informar ou decidir o processo fundamentará sempre a discordância com a última proposta apresentada.

Artigo 48.º

Decisão e competência em caso de pluralidade de arguidos

1—Quando vários trabalhadores sejam arguidos da prática do mesmo facto, ou de factos entre si conexos, será apreciada na mesma decisão a responsabilidade de todos eles.

2—Na hipótese do número anterior, será competente para proferir a decisão a entidade que seja superior hierárquico de todos os arguidos e que tenha competência para aplicar a pena mais grave.

Artigo 49.º

Notificação da decisão

1—A decisão será notificada ao arguido mediante entrega de documento escrito.

2—No caso previsto no n.º 7 do artigo 39.º, a notificação será feita por publicação no noticiário oficial.

Artigo 50.º

Início da execução

As penas disciplinares produzem os seus efeitos legais e devem começar a executar-se no próprio momento da notificação do arguido ou, não podendo ser notificado, dez dias após a publicação no noticiário oficial.

Artigo 51.º

Suspensão da pena

1—A execução das penas referidas nas alíneas c), e) e f) do artigo 6.º pode ser suspensa, por despacho fundamentado da entidade que proferir a decisão punitiva e por um período não inferior a um ano nem superior a três, desde que se verificarem os seguintes requisitos:

- a) Ter o arguido, pelo menos, dez anos de antiguidade na empresa;
- b) Não averbar pena de mais de três dias de multa ou superior no seu registo disciplinar nos últimos dez anos.

2—Decorrido o prazo de suspensão sem que o arguido tenha sido punido com pena de mais de três dias de multa ou superior, será a pena suspensa declarada de nenhum efeito e eliminada do seu registo disciplinar.

3—No caso de o arguido vir a ser punido com pena de mais de três dias de multa ou superior, durante o período da suspensão, executar-se-á a pena suspensa.

SECÇÃO III

Processos disciplinares especiais

Artigo 52.º

Auto de notícia assinado pelo arguido

Se o processo disciplinar tiver como base auto de notícia levantado nos termos da alínea a) do n.º 4 do artigo 29.º e se for dispensada a realização de quaisquer diligências instrutórias, será fornecida, imediatamente, cópia desse auto ao arguido, observando-se o disposto nos artigos 39.º e seguintes.

Artigo 53.º

Suspensão por faltas injustificadas. Auto de notícia

1—Sempre que o trabalhador deixe de comparecer ao serviço sem justificação durante 30 dias úteis interpolados no mesmo ano civil, será pelo imediato superior hierárquico lavrado auto de notícia do facto.

2—É aplicável a este processo o disposto no artigo anterior.

Artigo 54.º

Despedimento por faltas injustificadas. Auto de notícia

1—Sempre que o trabalhador deixe de comparecer ao serviço sem justificação durante cinco dias úteis seguidos depois de ter manifestado a intenção de abandonar o lugar ou durante trinta dias úteis seguidos, será pelo imediato superior hierárquico lavrado auto de notícia do facto.

2—É aplicável a este processo o disposto no artigo 52.º

Artigo 55.º

Cômputo das faltas injustificadas

1—Não são computáveis para os efeitos do n.º 1 do artigo 53.º e do n.º 1 do artigo 54.º os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de faltas injustificadas.

2—As faltas injustificadas previstas no artigo 53.º são computáveis para efeitos da aplicação do artigo 54.º, substituindo-se a pena que tenha sido imposta com base no primeiro dos citados artigos.

SECÇÃO IV

Revogação e alteração das penas disciplinares

SUBSECÇÃO I

Recurso hierárquico

Artigo 56.º

Recurso hierárquico

1—O arguido em processo disciplinar pode recorrer hierarquicamente dos despachos que não sejam de mero expediente, com fundamento em ilegalidade, irregularidade, inobservância de formalidade essencial ou injustiça.

2—O recurso hierárquico interpõe-se directamente para o ministro da tutela ou para o conselho de administração, consoante as decisões hajam sido proferidas, respectivamente, por este órgão ou pelas entidades referidas nos n.ºs 1, 2, 3 e 4 do artigo 10.º

3—Dos despachos proferidos em recurso para o conselho de administração, o qual decidirá após audição prévia do Conselho Disciplinar, nos termos do respectivo Regulamento, cabe ainda recurso para o ministro da tutela.

4—O recurso hierárquico deverá ser interposto no prazo de vinte dias a contar da data em que o arguido tenha sido notificado do despacho ou a contar da data da publicação da decisão punitiva no noticiário oficial.

5— A interposição do recurso hierárquico suspende a execução da decisão condenatória, podendo o ministro ou o conselho de administração, nos processos submetidos à sua decisão, mandar proceder a novas diligências e manter, diminuir ou anular a pena.

Artigo 57.º

Subida dos recursos

Os recursos das decisões que não ponham termo ao processo só subirão com a decisão final, se dela se recorrer.

SUBSECÇÃO II

Recursos contenciosos

Artigo 58.º

Recurso contencioso

Das decisões condenatórias e dos despachos que decidam recursos hierárquicos ou que não concedam revisão de processos proferidos pelo conselho de administração em matéria disciplinar cabe recurso contencioso para os órgãos judiciais competentes.

SUBSECÇÃO III

Revisão

Artigo 59.º

Casos em que é admitida a revisão

A revisão dos processos disciplinares é admitida quando se verificarem circunstâncias ou meios de prova susceptíveis de demonstrar a inexistência dos factos que influíram decisivamente na condenação e que não pudessem ter sido utilizados pelo arguido no processo disciplinar.

Artigo 60.º

Requerimento para a revisão

1— O interessado na revisão de um processo disciplinar apresentará requerimento nesse sentido ao conselho de administração.

2— O requerimento indicará as circunstâncias ou meios de prova, não considerados no processo disciplinar, que ao requerente pareçam justificar a revisão e será instruído com os documentos indispensáveis.

3— A simples alegação de ilegalidade, de forma ou de fundo, do processo e decisão disciplinares não constitui fundamento para a revisão.

Artigo 61.º

Resolução

1— Recebido o requerimento, o conselho de administração resolverá, ouvido o Conselho Disciplinar, nos termos do respectivo Regulamento, se deve ou não ser concedida a revisão do processo.

2— Do despacho que não conceder a revisão cabe recurso para o ministro da tutela.

Artigo 62.º

Processamento

Se for concedida a revisão, será esta apensa ao processo disciplinar, nomeando-se instrutor diferente do primeiro, que marcará ao interessado prazo não inferior a três nem superior a quinze dias para responder por escrito aos artigos de acusação constantes do processo a rever, seguindo-se os termos dos artigos 41.º e seguintes.

Artigo 63.º

Ausência de efeitos suspensivos

A revisão do processo não suspende o cumprimento da pena.

Artigo 64.º

Consequências da procedência da revisão

1— Julgando-se procedente a revisão, será revogada ou modificada a decisão condenatória proferida no processo revisto.

2— A revogação ou a modificação a que se refere o número anterior produzirão os seguintes efeitos:

- O cancelamento ou substituição da anotação da pena no registo disciplinar do trabalhador;
- A anulação ou a substituição dos efeitos da pena, incluindo os respeitantes às remunerações perdidas, as quais serão pagas integralmente.

3— Se se julgar que a pena aplicada no processo revisto é mais grave que a que competiria à infracção verificada e esta última se encontrar absorvida pelo tempo que o trabalhador esteve afastado do serviço, considerar-se-á tal pena como cumprida, indo substituir a primeira no registo disciplinar do trabalhador, com os efeitos referidos na alínea b) do número anterior.

SUBSECÇÃO IV

Reabilitação

Artigo 65.º

Regime

1— Os trabalhadores condenados em quaisquer penas poderão ser reabilitados independentemente da revisão do processo disciplinar, sendo competente para esse efeito a entidade que tenha aplicado a pena ou superior.

2— A reabilitação será concedida a quem a tenha merecido pela boa conduta, podendo para esse fim o interessado utilizar todos os meios de prova admitidos em direito.

3— A reabilitação pode ser requerida pelo interessado ou seu representante legal decorridos os prazos seguintes sobre a aplicação ou cumprimento da pena:

- Um ano, nos casos de multa e transferência;
- Dois anos, no caso de suspensão;
- Seis anos, nos casos de aposentação compulsiva e despedimento.

4— A reabilitação fará cessar as incapacidades e demais efeitos da condenação ainda subsistentes, sem prejuízo do estabelecido no regulamento de admissões e readmissões da empresa, e será anotada no registo disciplinar do trabalhador.

CAPÍTULO VI

Processos de inquérito, sindicância e inspecção

Artigo 66.º

Inquérito e sindicância

1— O conselho de administração pode ordenar inquéritos ou sindicâncias aos serviços.

2— São também competentes para instaurar ou mandar instaurar inquérito aos respectivos serviços as demais entidades referidas nos n.ºs 3 e 4 do artigo 31.º

3— O inquérito tem o fim de apurar factos determinados; a sindicância destina-se a uma averiguação geral acerca do funcionamento dos serviços.

4— Em tudo o que não estiver especialmente previsto, os processos de inquérito e sindicância regem-se, na parte aplicável, pelas disposições do processo disciplinar comum.

Artigo 67.º

Formalidades prévias do processo de sindicância

1— Instaurado o processo de sindicância, deverá o instrutor torná-lo público, por aúdio ou a publicar em um ou dois

dos jornais de maior circulação da localidade, caso os haja, e por meio de editais, cuja afixação será solicitada às autoridades administrativas ou policiais.

2— Os anúncios e editais deverão conter a informação de que toda a pessoa que tenha razão de queixa ou agravo contra o regular funcionamento dos serviços sindicados poderá apresentar-se ao sindicante, para os fins convenientes, no prazo designado, o qual nunca será inferior a dez dias.

Artigo 68.º

Instrução do inquérito e sindicância

1— Salvo o disposto no n.º 2 deste artigo, concluída a instrução, deve o inquiridor ou sindicante elaborar, no prazo de cinco dias, o seu relatório, que remeterá imediatamente à entidade que instaurou o processo.

2— O prazo referido no número anterior é prorrogável nos termos do n.º 3 do artigo 38.º

3— Quando a instrução do processo de inquérito ou a sindicância revelar a existência de infracções e o despacho já admitir a conversão destes processos em processos disciplinares, deverá o inquiridor ou sindicante prosseguir a instrução do respectivo processo.

4— Os processos de inquérito ou sindicância que, nos termos do presente artigo, sejam mandados converter em disciplinares constituirão a fase de instrução preparatória destes processos quando o instrutor deduzir, nos termos do n.º 2 do artigo 38.º, a acusação do arguido ou arguidos, seguindo-se os demais termos do processo disciplinar.

Artigo 69.º

Inspecção

1— O conselho de administração poderá ordenar inspecção aos serviços.

2— As inspecções destinam-se a averiguar, de forma pormenorizada, o modo como se desempenha o serviço e como se cumprem os respectivos regulamentos e a promover a uniformização dos métodos de trabalho e a alcançar a melhoria dos serviços.

3— As infracções disciplinares eventualmente detectadas serão objecto de participação, para efeitos do respectivo procedimento.

CAPÍTULO VII

Disposições finais e transitórias

Artigo 70.º

Destino das multas

As multas aplicadas nos termos deste Regulamento constituem receita das obras sociais da empresa.

Artigo 71.º

Responsabilidade civil extracontratual emergente da infracção disciplinar

1— Em matéria de responsabilidade civil extracontratual por actos de serviço, emergente de infracção disciplinar, observar-se-á o estabelecido na legislação geral vigente sobre a matéria.

2— A reposição de dinheiros, emergente da aplicação de penas não expulsivas, far-se-á mediante dedução na remuneração do arguido, sempre que este não a efectue voluntariamente.

3— No caso de a importância global a repor exceder um quarto da remuneração mensal do arguido, a dedução será diferida por tantas mensalidades quantas as necessárias para a perfazer.

4— No caso de aplicação de penas expulsivas, a certidão do despacho condenatório será remetida ao serviço competente para efeitos de execuções fiscais.

Artigo 72.º

Reforma e reconstituição do processo

Quando, por qualquer causa, se perder, desencaminhar ou destruir um processo disciplinar, proceder-se-á à sua reforma,

observando-se as disposições aplicáveis do Código de Processo Penal.

Artigo 73.º

Legislação subsidiária

Em tudo o que não estiver previsto no presente Regulamento são aplicáveis, na medida em que for possível e pela mencionada ordem, os princípios consignados em:

- Lei comum do trabalho;
- Estatuto Disciplinar dos Funcionários e Agentes da Administração Central, Regional e Local;
- Código Penal;
- Código de Processo Penal.

Artigo 74.º

Conselho Disciplinar

Até à entrada em funcionamento do Conselho Disciplinar, será dispensado o parecer referido no artigo 46.º, no n.º 3 do artigo 56.º e no n.º 1 do artigo 61.º do presente Regulamento.

Artigo 75.º

Disposições transitórias

1— As infracções disciplinares praticadas antes da entrada em vigor deste Regulamento serão aplicáveis os preceitos deste diploma, quando forem, em concreto, mais favoráveis aos arguidos.

2— Os preceitos de natureza processual são de aplicação imediata.

3— A reparação de remunerações prevista na segunda parte da alínea b) do n.º 2 do artigo 64.º deste Regulamento não terá lugar nos casos de demissão em que a revisão do processo tivesse sido ou devesse ser recusada por intempestividade, à luz do regime disciplinar anterior.

ANEXO II

Regulamento do Conselho Disciplinar

Artigo 1.º

Composição

1— O Conselho Disciplinar é um órgão consultivo do conselho de administração e é composto por um presidente e quatro vogais.

2— Nos casos especiais previstos no n.º 4 do artigo 3.º e no artigo 13.º, o Conselho Disciplinar funcionará, excepcionalmente, com o número de vogais já designados ou com o número de vogais que o processo exigir.

Artigo 2.º

Presidente

O presidente será um magistrado dos tribunais judiciais.

Artigo 3.º

Vogais

1— Os vogais serão designados por dois anos, renováveis, sendo dois representantes da administração e outros dois representantes dos trabalhadores.

2— Os vogais terão de ser trabalhadores da empresa que não tenham sido punidos, nos últimos cinco anos, com pena superior à de multa e que exerçam funções em Lisboa, salvo, quanto a esta última condição, se se tratar de vogais designados por sindicato com sede noutra localidade.

3— Cada sindicato representativo de trabalhadores da empresa designará dois vogais, os quais participarão na apreciação dos processos relativos aos arguidos que sejam seus filiados.

4— Se não forem designados os vogais representantes da administração ou dos trabalhadores, o Conselho funcionará com os demais vogais designados.

5— Caso o arguido não seja filiado em qualquer sindicato representativo de trabalhadores da empresa, escolherá, de entre todos os vogais referidos no n.º 3, os representantes dos trabalhadores que deverão integrar o Conselho.

6— Se o arguido não usar da faculdade que lhe é conferida no número anterior, o presidente designará, de entre todos os vogais referidos no n.º 3, após sorteio, aqueles que representarão o trabalhador.

Artigo 4.º

Preenchimento de vagas

1— Para cada um dos vogais efectivos será designado um vogal suplente.

2— Se algum dos vogais efectivos deixar de reunir os requisitos exigidos para o desempenho de funções no Conselho Disciplinar, ou a elas renunciar, será substituído pelo respectivo vogal suplente.

3— Na hipótese prevista no número anterior, ou no caso de a vaga verificada respeitar a um vogal suplente, deverá ser designado, no prazo de um mês, o novo vogal suplente.

Artigo 5.º

Faltas, impedimentos e suspeições

1— No caso de falta, impedimento ou suspeição de um vogal efectivo, será este substituído pelo respectivo vogal suplente.

2— Os incidentes de impedimento e suspeição serão decididos pelo presidente segundo os princípios que regem tais incidentes em processo penal, com as necessárias adaptações.

Artigo 6.º

Apoio administrativo

O Conselho Disciplinar terá um elemento de apoio administrativo, nomeado pelo conselho de administração.

Artigo 7.º

Atribuições

1— Constituem atribuições do Conselho Disciplinar emitir parecer sobre:

- Responsabilidade dos arguidos em relação aos quais tenha sido proposta pena expulsiva ou quando, independentemente da pena proposta, o conselho de administração assim o entender;
- Proposta de transferência do arguido, como efeito da pena de suspensão;
- Recursos hierárquicos interpostos para o conselho de administração, quando a pena aplicada for superior à de multa;
- Pedidos de revisão de processo disciplinar, quando a pena aplicada tiver sido superior à de multa;
- Quaisquer assuntos de carácter genérico de natureza disciplinar que o conselho de administração lhe submeta, por sua iniciativa ou a pedido dos sindicatos.

2— Na hipótese prevista na alínea e) do número anterior, os dois representantes dos trabalhadores serão designados por acordo entre esses representantes ou, na sua falta, por sorteio.

Artigo 8.º

Competência do Conselho Disciplinar

Na prossecução das suas atribuições, enunciadas nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo anterior, o Conselho Disciplinar tem competência, designadamente, para:

- Dar parecer sobre a existência material dos factos imputados ao arguido, respectiva valorização disciplinar e pena que julgue mais adequada;
- Propor ao conselho de administração que se proceda a quaisquer diligências complementares da instrução, sempre que as julgue aconselháveis, designadamente que se solicite parecer de pessoas com conhecimentos especializados sobre a matéria a examinar;

c) Requirir a competência do arguido ou de qualquer trabalhador da empresa a fim de se esclarecer alguma dúvida surgida durante a apreciação do processo.

Artigo 9.º

Competência do presidente

Ao presidente compete, nomeadamente:

- Coordenar a actividade do Conselho e dirigir os trabalhos das sessões;
- Marcar as datas das sessões e designar quais os casos que nelas serão apreciados;
- Participar na discussão e votação;
- Redigir e assinar o parecer do Conselho e, sempre que vencido, designar o vogal relator de entre os que fizeram vencimento;
- Decidir os incidentes de impedimento e suspeição suscitados;
- Antes da sessão em que o processo seja discutido, propor ao conselho de administração que se proceda a diligências complementares da instrução;
- Requirir a comparência do arguido ou de outros trabalhadores da empresa, quando julgue aconselhável a sua presença na sessão;
- Propor ao conselho de administração que se solicite parecer de pessoa com conhecimentos especializados sobre a matéria a examinar;
- Assinar as actas das sessões.

Artigo 10.º

Competência dos vogais

Aos vogais compete, em geral:

- Analisar o processo nos termos do n.º 1 do artigo 12.º;
- Assistir às sessões e intervir na discussão, podendo interrogar o arguido e demais trabalhadores requisitados;
- Participar nas deliberações;
- Propor ao Conselho Disciplinar o uso das faculdades previstas nas alíneas b) e c) do artigo 8.º;
- Redigir o parecer final na hipótese prevista na parte final da alínea d) do artigo 9.º;
- Assinar os pareceres do Conselho e as actas das sessões.

Artigo 11.º

Atribuições do apoio administrativo

São atribuições do apoio administrativo, especialmente:

- Assegurar todos os actos de expediente que forem julgados necessários;
- Assistir às reuniões;
- Lavar e assinar as actas, as quais deverão ser um resumo fiel e exacto das sessões.

Artigo 12.º

Vista do processo, marcação da sessão e convocação

1— Antes da discussão do processo, será dele dada vista a cada um dos vogais, por dois dias úteis, prorrogáveis por despacho do presidente.

2— Depois dos vistos e após o termo do prazo fixado para a consulta do processo pelo arguido ou arguidos, o presidente marcará, para um dos dez dias seguintes, a sessão em que o processo será discutido.

3— O presidente, se julgar necessária a presença do arguido ou de qualquer outro trabalhador da empresa na sessão, ordenará que se proceda às respectivas convocações.

Artigo 13.º

Processos com arguidos representados por sindicatos diferentes

1— Se num processo forem arguidos trabalhadores representados por sindicatos diferentes e o Conselho Disciplinar

tiver de emitir parecer sobre a responsabilidade dos mesmos, o presidente poderá determinar a sua apreciação conjunta.

2— Nesse caso, porém, os vogais representantes dos trabalhadores só votarão na deliberação respeitante ao arguido sobre cuja responsabilidade se deverão pronunciar.

Artigo 14.º

Direitos do arguido

O arguido, quando requisitado nos termos do n.º 3 do artigo 12.º, poderá:

- a) Nomear um defensor, até à data da sessão em que a sua responsabilidade seja apreciada, podendo aquele ser pessoa estranha à empresa;
- b) Consultar o processo na secretaria do Conselho durante o prazo de dois dias úteis, prorrogáveis pelo presidente, assistido ou não pelo defensor nomeado, ou delegar neste tal faculdade;
- c) Interrogar, durante a sessão, por intermédio do presidente, os trabalhadores requisitados e, no final, expor oralmente os fundamentos de facto e de direito em que alicerça a sua defesa, ou delegar tais faculdades no seu defensor.

Artigo 15.º

Situações dos vogais, arguidos, defensores e demais trabalhadores

1— Os vogais, quando no exercício dessas funções, serão considerados em situação de serviço efectivo e terão direito a despesas de deslocação e ajudas de custo.

2— Os trabalhadores convocados nos termos do n.º 3 do artigo 12.º, bem como o defensor do arguido, se for trabalhador da empresa, serão considerados em situação de serviço efectivo durante o período necessário à sua comparecência perante o Conselho Disciplinar.

3— O arguido requisitado e o defensor, este se for trabalhador da empresa, serão também considerados em serviço efectivo durante o tempo necessário à consulta do processo.

4— Os arguidos e demais trabalhadores requisitados terão direito a despesas de deslocações e ajudas de custo.

Artigo 16.º

Não comparecência de vogais, arguidos e demais trabalhadores

1— O Conselho deliberará validamente desde que à sessão estejam presentes o presidente e dois vogais.

2— No caso de o arguido ou demais trabalhadores que tenham sido requisitados faltarem à sessão, o Conselho deliberará se esta deverá ser adiada ou se a presença daqueles é dispensável.

3— A não comparecência do defensor não constitui motivo de adiamento.

Artigo 17.º

Presença do inspector superior

As sessões do Conselho assistirá o inspector superior ou um representante por ele designado, os quais poderão interrogar os arguidos ou outros trabalhadores que tenham sido requisitados por intermédio do presidente.

Artigo 18.º

Deliberação

1— As deliberações são tomadas por maioria de votos, tendo o presidente, na hipótese de se não formar maioria, voto de qualidade.

2— Em caso de abstenção, esta será devidamente fundamentada.

Artigo 19.º

Redacção do parecer

1— O presidente, ou, na hipótese prevista no parte final da alínea d) do artigo 9.º, o vogal por ele designado, redigirá o parecer do Conselho, no prazo máximo de cinco dias úteis.

2— No parecer deverão ser mencionadas as faltas que se considerarem provadas e feitas as considerações que possam interessar para apreciação do processo, propondo-se, se for caso disso, a sanção que se julgue adequada.

3— Quando algum dos membros assinar vencido, deverá justificar o seu voto, expondo resumidamente as razões da sua discordância.

Artigo 20.º

Remessa do processo

1— O processo, depois de apreciado pelo Conselho Disciplinar, será enviado ao conselho de administração para decisão.

2— Se qualquer dos prazos referidos no presente Regulamento não for respeitado, o presidente comunicará tal facto ao conselho de administração, que poderá avocar o processo em causa, prescindindo do respectivo parecer.

Artigo 21.º

Regime especial dos pedidos de revisão e recursos hierárquicos

1— Quando o Conselho Disciplinar deva emitir parecer sobre pedidos de revisão, dará a sua opinião, tomando em consideração, para além do próprio processo a rever, os requerimentos e outros documentos que tenham sido apresentados.

2— Na hipótese de recurso hierárquico, o Conselho Disciplinar poderá propor ao conselho de administração que, ao abrigo do disposto no n.º 5 do artigo 56.º do Regulamento Disciplinar, se mande proceder a novas diligências.

Artigo 22.º

Remuneração do presidente do Conselho Disciplinar

O presidente do Conselho Disciplinar, se não estiver no activo, perceberá por cada sessão diária uma senha de presença de quantitativo igual a $\frac{1}{3}$ da remuneração do presidente do conselho de administração da empresa.

MINISTÉRIOS DAS FINANÇAS E DA SAÚDE

Portaria n.º 349/87

de 28 de Abril

Em execução do disposto no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 384-B/85, de 30 de Setembro, e em conformidade com o n.º 2 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 59/76, de 23 de Janeiro:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Ministros das Finanças e da Saúde, que os quadros de pessoal do Centro de Saúde Mental Ocidental do Porto (Hospital de Magalhães Lemos), do Centro de Saúde Mental Oriental do Porto (Hospital do Conde de Ferreira) e dos Hospitais de Júlio de Matos, de Miguel Bombarda, Psiquiátrico do Lorvão e de Sobral Cid, aprovados pelas portarias indicadas em nota nos quadros anexos, sejam alterados, na parte referente ao pessoal técnico de diagnóstico e terapêutica, de acordo com o que se segue.

Ministérios das Finanças e da Saúde.

Assinada em 19 de Março de 1987.

Pelo Ministro das Finanças, *Rui Carlos Alvarez Carp*, Secretário de Estado do Orçamento. — A Ministra da Saúde, *Maria Leonor Couceiro Pizarro Beleza de Mendonça Tavares*.