

**SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA | SOCIAL**

Acórdão

Processo

44/19.9YFLSB

Data do documento

23 de setembro de 2020

Relator

Nuno Gomes Da Silva

**DESCRITORES**

Suspensão do exercício de funções > Suspensão preventiva > Demissão > Oficial de justiça > Licença sem vencimento de longa duração > Poder disciplinar > Sanção disciplinar > Deveres funcionais > Prescrição > Prescrição da infração > Início da prescrição > Erro > Non bis in idem > Violação de lei > Princípio da proporcionalidade

**SUMÁRIO**

I - As infrações disciplinares sob apreciação foram praticadas pelo autor quando, ao abrigo de licença sem vencimento de longa duração como secretário judicial, exerceu funções enquanto advogado e administrador de insolvências. Não estava, portanto, em efetividade de funções ao serviço da então Direcção-Geral dos Serviços Judiciários, actual Direcção-Geral da Administração da Justiça (DGAJ).

II - Pelo que a remessa da certidão (contendo a condenação penal pelo tribunal onde corra termos o processo n.º 2077/14JFLSB), em observância do disposto no art. 179.º, n.os 1 e 2, da LGTFP (de acordo com os quais, quando um trabalhador em funções públicas seja condenado pela prática de crime, a secretaria do tribunal por onde corra o processo, no prazo de 24 horas sobre o trânsito em julgado da decisão, entrega, por termo nos autos, cópia ao Ministério Público, a fim de que este a remeta ao órgão ou serviço em que o trabalhador desempenha funções), teve como destinatários a Ordem dos Advogados e a Comissão de Acompanhamento dos Administradores Judiciais o que não permite dar como seguro que o COJ tomou conhecimento dessa condenação antes da data em que alegou ter tomado conhecimento.

III - Os elementos que relevam para determinar esta prescrição de curto prazo são os constituídos por todo o expediente que foi coligido e apresentado ao Plenário do COJ com vista a deliberar sobre a instauração, ou não, de processo disciplinar. Tais diligências iniciaram-se com um email de 27-09-2018, no âmbito do qual o COJ foi pela primeira vez alertado para a existência de inquéritos em que o aqui autor figurava como arguido, antes ainda de ter conhecimento de que o ora demandante fora condenado noutro processo crime; e só depois disso, nomeadamente a 09-11-2018, é que deram entrada no COJ os acórdãos proferidos no processo criminal que haviam condenado o aqui demandante.

IV - Por último, não há qualquer elemento que comprove que o autor tenha dado conhecimento ao COJ dessa anterior condenação. O autor não alega sequer que, quando solicitou ao Diretor-Geral da Administração da Justiça o regresso ao serviço, a 15-11-2017, tenha apresentado certificado de registo criminal, nem que informou que tinha sofrido a referida condenação. De resto, dos autos resulta agora, afinal, que essa indicação não estava aí vertida.

V - Sendo assim, nada permite infirmar que o COJ só teve conhecimento da referida condenação em 09-11-2018, como está assente no relatório final. Pelo que tem de se julgar que o procedimento disciplinar, instaurado que foi a 06-12-2018 foi instaurado antes de decorrido o prazo de 60 dias sobre aquela data de 09-11-2018, em que o COJ a quem compete, funcionando em plenário, nos termos do art. 94.º, n.º 1, 111.º, al. a), e 113.º da EFJ, a instauração do procedimento disciplinar tomou conhecimento das infrações.

VI - Como é jurisprudência firme desta Secção do Contencioso o vício de violação de lei ocorre quando é efetuada uma interpretação errónea da lei, aplicando-a à realidade a que não devia ser aplicada ou deixando-a de aplicar à realidade que devia ser aplicada" O erro de direito pode respeitar à lei a aplicar, ao sentido da lei aplicada ou à qualificação jurídica dos factos: no primeiro caso, aplicou-se por engano ou por ignorância uma norma quando era outra a aplicável (erro na aplicação); no segundo caso, aplicou-se a lei correta, mas interpretou-se mal (erro na interpretação); no terceiro caso, qualificaram-se certos factos numa figura jurídica quando deviam sê-lo noutra (erro na qualificação).

VII - O vício de violação de lei configura, assim, uma ilegalidade de natureza material, sendo a própria substância do ato administrativo que contraria a lei. A ofensa da lei não se verifica aqui nem na competência do órgão nem nas formalidades ou na forma que o ato reveste nem no fim tido em vista, mas no próprio conteúdo ou no objeto do ato. Tal vício produz-se normalmente no exercício de poderes vinculados, mas também pode ocorrer no exercício de poderes discricionários, quando, designadamente, sejam infringidos os princípios gerais que limitam ou condicionam, de forma genérica, a discricionariedade administrativa, maxime os princípios constitucionais da imparcialidade, da igualdade, da justiça e da boa fé.

VIII - A licença sem vencimento de longa duração, concedida ao autor ao abrigo do art. 78.º, n.os 1 e 2, do DL n.º 497/88, de 30 de dezembro, com os efeitos previstos no art. 80.º do mesmo diploma legal, não afastou os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressupunham a efetiva prestação de trabalho. Isso mesmo decorria de preceitos normativos vigentes à data, quer da concessão da licença sem vencimento, quer da prática das infrações, e resulta hoje igualmente da LGTFP, vigente à data da aplicação da sanção.

IX - Dispunha o art. 2.º do DL n.º 398/83, de 2 de novembro (revogado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de

agosto), com o âmbito de aplicação previsto no art. 1.º, que «durante a redução ou suspensão mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho».

Também o art. 231.º, n.º 1, da Lei n.º 59/2008, de 11 de novembro, que aprovou o RCTFP (revogado pela Lei n.º 35/2014) veio a dispor: "Durante a redução ou suspensão mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efectiva prestação do trabalho".

Finalmente, em redação similar, dispõe atualmente o n.º 1 do art. 277.º da LGTFP: "Durante a redução ou suspensão mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efetiva prestação do trabalho."

X - O próprio regime jurídico disciplinar contido no EDTFP e na LGTFP enuncia claramente essa submissão a (alguns) deveres disciplinares, independentemente das vicissitudes que a relação jurídica de emprego pública venha a sofrer. Assim era com o art. 4.º, n.os 3 e 4, do EDTFP, e assim se mantém com o art. 176.º, n.os 3 e 4, da LGTFP.

Dispõe este preceito: "3 - Os trabalhadores ficam sujeitos ao poder disciplinar desde a constituição do vínculo de emprego público, em qualquer das suas modalidades. 4 - A cessação do vínculo de emprego público ou a alteração da situação jurídico-funcional do trabalhador não impedem a punição por infrações cometidas no exercício da função".

XI - Como unanimemente tem assinalado a doutrina «[a] alteração da relação jurídica de emprego não prejudica a aplicação de sanção disciplinar até porque mantém a relação de emprego». Se o empregador público tem o poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço enquanto durar o vínculo de emprego público (art. 76.º da LGTFP) e, além disso, todos os trabalhadores são disciplinarmente responsáveis perante os seus superiores hierárquicos (art. 176.º, n.º 1, da LGTFP), compreende-se a solução normativa dos n.os 3 e 4 do mesmo art. 176.º, ao estabelecer que a sujeição ao poder disciplinar se inicia com a constituição do vínculo de emprego público, em qualquer das suas modalidades, sem que a alteração da situação jurídico-funcional impeça a punição por infrações cometidas no exercício da função ou suscetíveis de comprometer a dignidade desta».

XII - De acordo com a natureza da licença sem vencimento, enquanto vicissitude da relação funcional, o que nela se verifica é tão somente uma modificação da relação jurídica de emprego público decorrente da mera suspensão do vínculo, mas não cessação da relação funcional.

Como refere a jurisprudência, mantendo-se embora o vínculo à função pública, ficam suspensos os deveres dos funcionários que sejam inerentes à efetividade da prestação de serviço público, entre os quais se incluem os deveres gerais de zelo, obediência, lealdade, correção, assiduidade e pontualidade. Porém, tal não invalida que se mantenham outros deveres funcionais gerais, nomeadamente aqueles que não pressuponham a manutenção do exercício efetivo de funções, como o sejam os deveres da prossecução de interesse público, da imparcialidade, da isenção e da lealdade (cfr. arts. 66.º, n.º 1, do

EFJ e 73.º, n.os 2, als. a), b), c) e g), 3, 4, 5 e 9, da LGTFP).

XIII - A doutrina e a jurisprudência são unânimes em considerar que pode normalmente ser qualificada como infração disciplinar qualquer conduta de um agente que caiba na definição legal, uma vez que a infração disciplinar é atípica. É, assim, disciplinarmente ilícita qualquer conduta do agente que transgrida a conceção dos deveres funcionais válida para as circunstâncias concretas da sua posição de atuação. Podem constituir motivo de ação disciplinar os factos que estão indexados com a vida pública do funcionário e os que colidam com a imagem de dignidade associada às funções que se relacionam com a administração da justiça.

Como tal, o COJ, quer quando mandou instaurar o procedimento disciplinar, quer quando suspendeu preventivamente o autor de funções, quer quando o puniu, atuou no exercício legítimo do poder disciplinar que lhe assistia.

XIV - O princípio ne bis in idem tem previsão constitucional e, por isso, é dotado de particular força cogente, pelo que, apesar de reportado às garantias do arguido em sede criminal, é aplicável também nos outros direitos sancionatórios públicos, no âmbito respetivo.

XV - Como ensina a doutrina sendo «caso de acumulação de empregos públicos, a aplicação de uma sanção no âmbito de uma das relações de emprego não deve ter efeitos sobre a outra, sem prejuízo de os factos integrativos da infração punida poderem consubstanciar violação de deveres e obrigações do trabalhador no âmbito da outra, caso em que não é de excluir a instauração de procedimento disciplinar. Com efeito, sendo os empregadores públicos diferentes, é no quadro de cada uma das relações jurídicas de emprego que tem de ser aferida a não observância pelo trabalhador dos deveres e obrigações a que está vinculado no quadro das mesmas».

Vale isto por dizer que a prática de uma infração criminal pode ter respaldo disciplinar em tantas as carreiras/ordens profissionais quantas o trabalhador tenha vínculo ou inscrição ativa, com diferentes consequências, sem que tal viole o princípio ne bis in idem ou o disposto no art. 180.º, n.º 3, da LGTFP.

XVI - O que é tanto mais pertinente quanto é certo que, no caso, nem sequer se está perante o mesmo e exato regime disciplinar, aplicável transversalmente a todos os substratos profissionais em que se moveu o autor. Não está designadamente em causa a submissão a um quadro normativo exatamente comum, como seria o caso de o autor ter estado em tribunais diversos durante a prática das infrações em causa, ou no caso mais comum de mobilidade entre pessoas coletivas de direito público submetidas ao mesmo regime disciplinar (designadamente, o da LGTFP).

**Fonte:** <http://www.dgsi.pt>