



Processo Disciplinar N.º [...] /18

Reclamação do Acórdão da Secção Disciplinar do Conselho Superior do Ministério Público, de 3 de julho de 2018 (Procurador-Adjunto [...])

ACORDAM NO PLENÁRIO DO CONSELHO SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO

I – RELATÓRIO

1. A Secção Disciplinar do Conselho Superior do Ministério Público deliberou, por Acórdão de 3 de julho de 2018, aplicar ao arguido, **Procurador-Adjunto** [...], a pena de 12 (doze) dias de multa, pela autoria de violações dos deveres funcionais de correção e de lealdade.
2. Inconformado e ao abrigo do disposto no n.º 5 do artigo 29.º do EMP, o Magistrado arguido reclamou, em 19 de julho de 2018, do referido Acórdão para a Secção Disciplinar do Conselho Superior do Ministério Público, arguindo a nulidade do mesmo por falta de fundamentação.
3. Em 30 de julho de 2018, veio o Magistrado arguido apresentar reclamação do mesmo Acórdão para o Plenário deste Conselho, arguindo o mesmo vício de falta de fundamentação, para além de outros, pugnando pela nulidade da decisão.
4. Apresentados os autos ao Relator do Acórdão reclamado, entendeu que *«atenta a segunda reclamação apresentada ao Plenário deste Conselho Superior, não será de apreciar e decidir a primeira reclamação apresentada em sede de secção Disciplinar, porquanto caberá ao Plenário analisar e proferir decisão sobre ambas as reclamações apresentadas, por força do plasmado no artigo 29º n.º 5 do EMP»*.
5. Nas reclamações apresentadas, o Magistrado arguido veio invocar:

- a) Vício de falta de fundamentação do Acórdão que o fere de nulidade;
- b) Falta de verificação dos pressupostos típicos das infrações (violação dos deveres de correção e de lealdade);
- c) Desproporcionalidade da pena de multa aplicada.

6. Concluiu o Magistrado arguido, *«termos em que se requer seja reconhecida e declarada a nulidade do Acórdão da Secção Disciplinar do Conselho Superior do Ministério Público, de 03 de Julho de 2018, aqui reclamado, por vício de falta de fundamentação, com as legais consequências.*

Sem prescindir, requer-se o arquivamento dos presentes autos, atenta a falta de verificação dos pressupostos típicos das infrações que são imputadas ao arguido, quer objetivos, quer subjetivos, com as legais consequências.

Subsidiariamente, e por cautela, requer-se seja substituída a pena de multa aplicada ao arguido pela pena de Advertência Não Registada, atenta a desproporcionalidade de qualquer outra».

II – FUNDAMENTAÇÃO

7. Da alegada falta de fundamentação.

A alegada falta de fundamentação da decisão, ora reclamada, é um vício que não se verifica. Dispõe o artigo 268º, n.º 3, da Constituição da República que os atos administrativos “carecem de fundamentação expressa e acessível quando afetem direitos ou interesses legalmente protegidos”. A consagração constitucional deste dever de fundamentação expressa, integrado nas chamadas garantias dos administrados, tem em vista assegurar a quem seja afetado nos seus direitos ou interesses, o direito de conhecer as razões que terão determinado a adoção da decisão administrativa que lhe diz respeito. É entendimento do Supremo Tribunal Administrativo “que a fundamentação de um ato é um conceito relativo que varia conforme o



tipo de ato e circunstâncias do caso concreto, mas que a fundamentação só é suficiente quando permite a um destinatário normal aperceber-se do itinerário cognitivo e valorativo seguido pelo autor do ato para proferir a decisão, isto é, quando aquele possa conhecer as razões por que o autor do ato decidiu como decidiu e não de forma diferente, de maneira a poder desencadear os mecanismos administrativos ou contenciosos de impugnação” – Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, de 13/11/2008, processo n.º 0471/08.

O acórdão reclamado contém fundamentação *suficiente* para o reclamante *conhecer as razões por que o autor do ato decidiu como decidiu e não de forma diferente, de maneira a poder desencadear os mecanismos administrativos ou contenciosos de impugnação*. Tal resulta das Partes VI., concretamente dos pontos 23. a 53., VII, VIII e IX do acórdão reclamado. Através destas partes do acórdão, fica-se a saber quais as razões por que se condenou o arguido pela autoria material de duas infrações disciplinares (violação dos deveres funcionais de correção e de lealdade) e se lhe aplicou a pena de doze (12) dias de multa. Mais decorre de tais partes da decisão que foi feito o exame crítico das provas que serviram para formar a convicção da Secção disciplinar, considerando, nomeadamente, o conteúdo do ponto 35.

É de concluir, pois, que a fundamentação da decisão permite ao arguido *conhecer as razões por que o autor do ato decidiu como decidiu e não de forma diferente*, pelo que não pode dar-se por verificado o vício de falta de fundamentação do Acórdão da Secção disciplinar.

8. Falta de verificação dos pressupostos típicos das infrações

O Magistrado arguido alega a falta de verificação dos pressupostos das duas infrações pelas quais foi condenado.

8.1. Da violação dos deveres de correção

Segundo o acórdão reclamado, o Magistrado arguido incorreu em violação do dever funcional de correção, prevenido pelas disposições conjugadas dos artigos 162.º, 163.º, 108.º e 216.º do Estatuto do Ministério Público e dos artigos 73.º, n.ºs 1, 2, alínea *h*), e 10, 176.º e 183.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, por ter utilizado determinadas expressões na resposta

dada ao abrigo do artigo 17.º do Regulamento de Inspeções do Ministério Público e do artigo 113.º, n.º 3, do Estatuto “que objetivamente, como o arguido não podia ignorar, colocavam em causa a honestidade intelectual, a integridade, a idoneidade, a lisura e o apego aos valores de justiça do Senhor Inspetor do Ministério Público, Exmo. Sr.º Procurador-Geral Adjunto, Dr. [...]”.

De acordo com o artigo 73.º, n.ºs 2, alínea *h*), e 10, “o dever de correção consiste em tratar com respeito os utentes dos órgãos ou serviços e os restantes trabalhadores ou superiores hierárquicos”. Sem que se reduza à insignificância o dever de correção, o tratamento com respeito dos superiores hierárquicos, em sentido amplo, não pode “silenciar outros valores constitucionalmente protegidos, *máxime* o direito à liberdade de expressão e à crítica” (PAULO VEIGA E MOURA/CÁTIA ARRIMAR, *Comentários à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas*, Coimbra Editora, 2014, p. 307).

Perante o relatório da inspeção de que tomou conhecimento, o Magistrado arguido expressou-se criticamente sobre a proposta de notação e sobre aspetos concretos de tal relatório (cf. ponto 23. da Parte VI. do acórdão reclamado), no exercício dos direitos de resposta e de audição que o Regulamento de Inspeções e o Estatuto lhe conferem. Expressou-se sem exceder o âmbito do exercício legítimo do direito à crítica objetiva, sem que as suas expressões pusessem em causa, por conseguinte, “a honestidade intelectual, a integridade, a idoneidade, a lisura e o apego aos valores de justiça do Senhor Inspetor”. Quando se refere ao *desígnio inspetivo*, o Magistrado arguido mais não faz do que dizer de uma outra forma que o Senhor Inspetor foi levado a uma *apreciação de minudência e rigor inusitado*, perante a ambição que lhe expressou de atingir a classificação máxima.

É de concluir, pois, pela não violação do dever de correção, previsto no artigo 73.º, n.º 2, alínea *h*), aplicável por força do disposto nos artigos 108.º e 216.º do Estatuto do Ministério Público.

8.2.Da violação do dever de lealdade

Segundo o acórdão reclamado, o Magistrado arguido incorreu em violação do dever funcional



de lealdade, prevenido pelas disposições conjugadas dos artigos 162.º, 163.º, 108.º e 216.º do Estatuto do Ministério Público e dos artigos 73.º, n.ºs 1, 2, alínea g), e 9, 176.º e 183.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, por no âmbito da resposta dada ao abrigo do artigo 17.º do Regulamento de Inspeções do Ministério Público e do artigo 113.º, n.º 3, do Estatuto e “na tentativa de demonstrar a incorreção do vertido no relatório de inspeção, arrogar-se como autor de mais de 190 respostas a recursos, juntando certidão emitida pela Exma. Sr.ª Escrivã da [...] J[...], quando sabia perfeitamente não podia estar correto, uma vez que a certidão reportava e refletia os recursos de todos os processos do Juiz [...] e não apenas os recursos dos processos que lhe estiveram distribuídos”.

De acordo com o disposto no artigo 73.º, n.º 9, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, “o dever de lealdade consiste em desempenhar as funções com subordinação aos objetivos do órgão ou serviço”.

Concorda-se inteiramente com douda a matéria dada como provada no douto acórdão objeto da reclamação em tudo o que diz respeito a esta infração assim como com toda a douta argumentação – que aqui se dão por integralmente reproduzidas para todos os efeitos legais.

Poder-se-iam suscitar dúvidas sobre se o conceito de dever de lealdade abarcaria a situação aqui em análise - que o arguido quis arrogar-se como autor de mais de 190 respostas a recursos. Mas afastamos as mesmas.

Na hermenêutica jurídica, e partindo da letra da norma, intervêm elementos lógicos, sistemáticos (tendo em atenção a relação do preceito que se pretende interpretar com todos os restantes, e tentando compreender-se o sentido, o espírito e a unidade intrínseca da norma com o conjunto do ordenamento), históricos (relacionando-se o preceito com as circunstâncias de facto que tiveram na sua origem, as fontes da lei e os trabalhos preparatórios) e teleológicos (procurando-se na *ratio legis*, no fim que o legislador teve em vista).

Ao fazer uso destes elementos o intérprete chegará a uma das seguintes modalidades de interpretação: declarativa (quando o resultado da interpretação se mantém dentro da letra da lei), restrita quando limita o sentido das expressões que têm vários significados), lata (quando aceita os sentidos mais amplos dessas expressões), extensiva (quando o sentido vai além da

letra da lei, de forma a fazer corresponder a letra ao espírito da lei), restritiva (quando o sentido fica aquém da letra da lei, por o legislador ter adotado um texto que não correspondia ao seu espírito), enunciativa (quando partindo-se da letra da lei se chega a outros sentidos lógicos) e ab-rogante (quando se conclui que a norma não possui sentido).

Afigura-se-nos que o conceito de “lealdade” consagrado na LGTFP deve ser objeto de uma interpretação lata, correlacionando-o com o dever de lealdade que encontramos no restante ordenamento jurídico, designadamente no Contrato de Trabalho – tentando-se compreender o sentido, o espírito e a unidade intrínseca da norma da LGTFP com o conjunto do ordenamento jurídico.

Vejamos!

Os “agentes” do Ministério Público não são funcionários públicos mas magistrados que têm o âmago da sua competência estabelecida no art.º 219.º e ss. da CRP, que devem conduzir a sua vida pública com decoro e dignidade, que devem obediência aos seus deveres profissionais (art.º 163.º, do EMP) e, ainda, magistrados a quem pode ser aplicada pena de aposentação compulsiva e de demissão, designadamente, quando revelem “falta de honestidade” ou tenham “conduta desonrosa”.

Portanto, apesar da LGTFP ser aplicável aos magistrados do MºPº (por via do disposto no art.º 108.º, do EMP) a verdade é que este diploma deve ser interpretado de modo a permitir adequação às maiores responsabilidades e deveres que recaem sobre eles.

No caso *sub iudice* o Magistrado arguido entregou, para ser submetido à análise, apreciação e valoração do Senhor Inspetor do Ministério Público e deste Conselho, um documento autêntico a fim de provar uma falsidade – de que os recursos ali elencados tinham sido todos da sua autoria.

O C.C. da PGR, no Parecer n.º113/2005, publicado no DR n.º128/2006, Série II, de 5/7, ao apreciar o Estatuto Disciplinar dos Funcionários e Agentes da Administração Central, Regional e Local, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 24/84, de 16 de Janeiro¹, lembrava que Belén

¹Cujo art.º 3.º,n.º4, al. d), consagrava como dever geral dos funcionários e agentes o dever de lealdade e cujo art.º3, n.º 8, também afirmava que o dever de lealdade consistia em desempenhar as suas funções em subordinação aos objetivos do serviço e na perspetiva da prossecução do interesse público.



Marina Lavo apesar de frisar a necessidade de muitos dos conceitos do art.º 3.º carecerem “de uma interpretação em conformidade com os valores constitucionais” tal não autorizava “...«sem mais a negar a conveniência de manutenção das exigências de dignidade e prestígio na função pública», dado existir um interesse geral em reprimir as condutas dos funcionários que, pondo em causa a sua própria dignidade ... podem prejudicar o funcionamento da organização administrativa, a respeitabilidade e a confiança pública que esta deve manter”.

Ora, os magistrados têm deveres “reforçados” em comparação com os funcionários públicos. É que a dignidade e prestígio, quer dos magistrados do Ministério Público quer das funções exercidas por estes, são valores positivados na LGTFP mas também do EMP e são princípios que emanam da Lei Fundamental.

Portanto, não se pode exigir aos magistrados uma conduta menos digna e respeitável do que aquela que é exigível aos funcionários públicos e, até, aos trabalhadores do setor privado.

Na verdade, no âmbito das relações de trabalho privadas igualmente encontramos - no art.º 128.º, do CT - o dever de lealdade (do trabalhador).

Interpretando este dever afirma Alexandre Marques Carvalho o seguinte: “Socorremo-nos de um humilde dicionário para concluir que é leal quem «não falta às suas promessas; sincero; franco; honesto; fiel; dedicado; conforme à lei»². Parece-nos feliz a afirmação de que lealdade consiste na característica daquele que atua de acordo com uma bitola correta e previsível³. Afirma-se que o sujeito leal reflete antes de tomar as suas decisões, optando pela melhor opção após a ponderação das variáveis a favor e contra uma determinada opção⁴. O Direito não almeja a qualificação de sujeitos, antes de comportamentos. Em continuidade de raciocínio, afirmamos o seguinte: lealdade corresponde a retidão, verdade e sinceridade nas relações contratuais⁵, neste caso na relação de trabalho. Na senda de ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO⁶, podemos desagregar dois elementos da lealdade: a previsibilidade da conduta e a sua correção. O primeiro elemento prende-se com a possibilidade de o interessado, subjetivamente, prognosticar a atuação futura de uma outra pessoa. No tocante ao segundo elemento, estamos defronte de um fator objetivo, isto é, o da correção da conduta na qual se confia. A relação de trabalho, como qualquer relação contratual, não funciona se as partes não confiarem uma na outra. Os contraentes

²Costa, J. Almeida e A. Sampaio e Melo (1977), Dicionário da Língua Portuguesa, Porto, Porto Editora, p. 858.

³Cfr. Cordeiro, António Menezes (2011), Direito das Sociedades, I, Parte Geral, Coimbra, Almedina, p. 451.

⁴Cfr. Mota, Laura (2015), O Dever de Lealdade do Trabalhador após a Cessação do Contrato de Trabalho, Coimbra, Almedina, p. 44.

⁵Cfr. Gonzalo Diéguez, (1999), Derecho del Trabajo, Madrid, Marcial Pons, p. 177.

⁶Direito das Sociedades, I, Parte Geral, Coimbra, Almedina, I, pp. 451-452.

devem ponderar todas as opções e, em face delas, escolher a melhor solução possível, conforme às exigências comuns da sociedade e da lei⁷... os deveres de lealdade decorrem do princípio da boa fé. Esta é a posição mais difundida na doutrina e na jurisprudência portuguesas⁸ e estrangeiras⁹. O princípio da boa fé encontra-se consagrado no artigo 762.º do CC e, no regime laboral, no artigo 126.º do CT, onde se dispõe que empregador e trabalhador devem proceder de boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações¹⁰ ... A dogmática civilística, onde se inclui o nome de ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO¹¹, concretiza o princípio da boa fé em deveres de proteção, informação e lealdade. Em sentido aproximado, WILHELM HERSCHEL¹², autor alemão, distinguiu dois grupos de deveres acessórios do trabalhador (construção que adaptamos ao empregador): deveres acessórios integrantes e deveres autónomos da prestação principal. Os primeiros são aqueles que, pela sua natureza e função, estão intrinsecamente ligados à prestação da atividade, pelo que só são exigíveis aquando da sua realização. Por seu turno, os segundos não dependem da prestação principal, mantendo-se mesmo nos casos em que o trabalhador não preste atividade. É nesta última categoria que a doutrina insere os deveres de lealdade, a par dos deveres de informação e de proteção ... A doutrina¹³ e a jurisprudência¹⁴ qualificam o dever de lealdade como um comando para o trabalhador se abster de

⁷Cfr. Laura Mota, ob. cit., p. 45.

⁸Neste termos: Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, p. 473; Luís Menezes Leitão, (2014), *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, p. 238; Maria do Rosário Palma Ramalho, (2012), *Tratado de direito do trabalho*, Parte II: Situações laborais individuais, Coimbra, Almedina p. 372. A respeito da jurisprudência nacional vd., por todos, Ac. do STJ de 12/12/2001 (Emérico Soares), disponível em www.dgsi.pt.

⁹Em França, Tour, M. Jean Richar de la (s.a.), “Étude sur la jurisprudence récent dela Chambre Social de la Cour de Cassation”, disponível em: www.courdecassation.fr, afirma que a lealdade devida pelo empregado ao empregador é apenas uma aplicação da regra de que os acordos devem ser realizados de boa fé. No regime italiano podemos destacar Giuseppe Suppiej, ob. cit., p. 135; Mazzoni, Giuliano (1988), *Manuale di Diritto del Lavoro*, I, Milano, Giuffrè Editore, p. 621; Carinci Franco et al (1985), *Diritto del Lavoro*, II, Torino, Unione Tipografico-Editrice Torinese, p. 152. Götz, Hilmar (1976), *Arbeitsrecht*, Braunschweig, Vieweg, p. 47, autor alemão, salienta que a lealdade (treupflicht) baseia-se no princípio da boa fé previsto no § 242 do BGB. No mesmo sentido, Wolfgang Zollner e Karl-Georg Loritz, (1992), *Arbeitsrecht: ein studienbuch*, Munchen, Beck, pp. 177 e ss. Em Espanha vd. Olea, Manuel Alonso e Maria Emilia Casas Baamonde (2001), *Derecho del Trabajo*, Madrid, Civitas Editiones, p. 310, e Alfredo Montoya Melgar, (1997), *Derecho del Trabajo*, Madrid, Tecnos, p. 323.

¹⁰Sobre a transposição da boa fé para os ordenamentos laborais espanhol e francês, vide, respetivamente, Moratalla, José Francisco Escudero et al (1996), “El Principio de Buena Fe en el Contrato de Trabajo”, *Poder Judicial*, 2ª/3ª Época, n. 41-42, pp. 361-429, e Christophe Vigneau, (2004), “L’impératif de bonne foi dans l’exécution du contrat de travail”, *Droit Social*, 7/8, pp. 706-714.

¹¹Cfr. António Menezes Cordeiro, *Tratado de Direito Civil Português*, Coimbra, Almedina, I, tomo I, p. 229; Luís Menezes Leitão, (2014), *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, pp. 237-240.

¹²Cit. apud Maria do Rosário Palma Ramalho, ob. cit., I, pp. 434-435.

¹³Veja-se António Monteiro Fernandes, (2014), *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, p. 216. Este entendimento é sufragado igualmente pela doutrina estrangeira. Neste sentido, vide Cian, Giorgio e Alberto Trabucchi, (1997), *Commentario Breve al Codice civile*, Padova, CEDAM, p. 2033, e Wolfgang Zollner e Karl-Georg Loritz, (1992), *Arbeitsrecht: ein studienbuch*, Munchen, Beck, p. 154. Podemos socorrer-nos dos ensinamentos de Alfred Hueck e de H. C. Nipperdey, (1963), *Compendio de Derecho del Trabajo*, Madrid,



comportamentos que criem situações de perigo para o interesse do empregador ou para a organização empresarial. Mais do que a não criação de situações de perigo, trabalhador e empregador devem encetar esforços no sentido de satisfazer os interesses da contraparte¹⁵, revestindo, pois, o dever de lealdade um conteúdo positivo e negativo¹⁶.”¹⁷

Também no ac. da RL de 8/2/2012, proc. 3061/03.7TTLSB.L1-4, se conclui que no âmbito das relações laborais, “1. O dever geral de lealdade decorre de uma estreita relação de confiança entre as partes em que se acentua o elemento fiduciário dessas relações, sendo necessário que a conduta do trabalhador seja de molde a não por em causa essa confiança, criando no espírito do empregador a dúvida sobre a idoneidade futura do comportamento do seu trabalhador.

2. Como tem sido amplamente afirmado quer pela doutrina, quer pela jurisprudência, ele constitui uma manifestação do princípio da boa-fé contratual no cumprimento das obrigações, variando o seu conteúdo com a natureza das funções do trabalhador; esse dever é mais acentuado quanto mais qualificadas forem as funções desempenhadas pelo trabalhador na organização técnico-laboral do empregador”.

Em suma: o Magistrado arguido violou a relação de confiança com o Senhor Inspetor do Ministério Público, Procurador-Geral Adjunto, e com o Conselho Superior do Ministério Público quando presta uma informação falsa. Este comportamento é tanto mais grave quando os magistrados – e o arguido – são o garante da legalidade e defendem a verdade material nos tribunais. Esta má-fé na atuação do Magistrado arguido é suscetível de criar dúvidas sobre a idoneidade futura do seu comportamento, nomeadamente, em futuras inspeções - porque,

Editorial Revista de Derecho Privado, p. 120, que caracterizam o dever de lealdade como obrigação de o trabalhador defender, do modo mais conveniente, os interesses do empregador e da empresa, evitando todo o comportamento que possa prejudicar esses interesses

¹⁴Assim, pode ver-se, a título meramente exemplificativo, Ac. do TRP de 15/02/2016 (Jorge Loureiro), disponível em www.dgsi.pt.

¹⁵Cfr. Hans-Gerd von Dücker, (1987), *Arbeitsrecht*, Wiesbaden, Springer, p. 38. Neste sentido, importa ter presente o vertido no § 241 (1) do BGB, que obriga cada uma das partes a respeitar os direitos e interesses da contraparte.

¹⁶Cfr. Giuseppe Suppiej, (1982), *Il rapporto di lavoro*, Padova, CEDAM, p. 136..

¹⁷Pp.15-16, *Deveres de Lealdade na Relação de Trabalho*, consultado a 22/11/2018 em <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/12803/1/Deveres%20de%20Lealdade%20na%20Rela%C3%A7%C3%A3o%20de%20Trabalho%20Alexandre%20Marques%20de%20Carvalho.pdf>, Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Direito das Empresas, de outubro de 2016, ISCTE, IUL.

acresce, entregou um documento autêntico para dar credibilidade ao que invocava. Mais, este comportamento prejudicou o normal funcionamento do processo inspetivo do Magistrado arguido e – não fosse ter sido apurada a verdade - era suscetível de colocar em risco a respeitabilidade da decisão da Secção de Mérito deste CSMP e a confiança de todos os restantes magistrados – sabedores do uso indevido daquele documento - naquele procedimento.

É de concluir, pois, pela violação do dever de lealdade, previsto no artigo 73.º, n.º 2, alínea g), aplicável por força do disposto nos artigos 108.º e 216.º do Estatuto do Ministério Público.

Damos aqui por reproduzida toda a douta argumentação relativa à escolha e medida da pena constante do duto acórdão da Secção Disciplinar – aqui objeto de reclamação -, concretamente dos pontos IX – 1 a 7.

III – DECISÃO

Nos termos e com os fundamentos expostos, acordam no Plenário do Conselho Superior do Ministério Público em:

- a) Indeferir a reclamação, na parte que se refere à arguição da nulidade do Acórdão da Secção Disciplinar;
- b) Deferir a reclamação na parte que se refere à violação do dever funcional de correção, prevenido pelas disposições conjugadas dos artigos 162.º, 163.º, 108.º e 216.º do Estatuto do Ministério Público e dos artigos 73.º, n.ºs 1, 2, alínea h), e 10, 176.º e 183.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas,
- c) Indeferir a reclamação na parte que se refere à violação do dever funcional de lealdade, prevenido pelas disposições conjugadas dos artigos 162.º, 163.º, 108.º e 216.º do Estatuto do Ministério Público e dos artigos 73.º, n.ºs 1, 2, alínea g), e 9, 176.º e 183.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, e aplicar ao Senhor Procurador-Adjunto [...], **a pena de 8 dias de multa.**

Lisboa, 4 de Dezembro de 2018



**MINISTÉRIO PÚBLICO
PORTUGAL**

PROCURADORIA-GERAL DA REPÚBLICA
CONSELHO SUPERIOR DO
MINISTÉRIO PÚBLICO

_____ (Relator)

_____ (PGR)
