

Direito disciplinar: Entre o *Ius Puniendi* da Entidade Empregadora e as Garantias dos Trabalhadores de Emprego Público em Timor-Leste

*Zenilton Zeneves*¹

Resumo: O Direito disciplinar no âmbito das funções públicas é um estudo acerca da relação jurídica estabelecida entre o Estado e os seus funcionários, definida no campo do Direito Laboral como uma relação jurídica de emprego público. Esta relação proporciona uma visão abrangente sobre como aplicar o direito disciplinar nas funções públicas, ou seja, como se configura o exercício do poder disciplinar pelo empregador público. Essencialmente, examina as garantias que assistem ao funcionário público dentro desse contexto.

O Direito disciplinar na relação laboral em Timor-Leste tem origem no direito laboral privado. Esta noção consta do artigo 23.º da lei n.º 4/2012, de 21 de fevereiro, que aprova a Lei do Trabalho que define, dirige e regula a atividade laboral e atribui ao empregador o poder de julgar e de sancionar o trabalhador.

No entanto, a existência do direito disciplinar no emprego público, em Timor-Leste, existe a partir da Lei n.º 8/2004, de 16 de junho, que aprova o Estatuto da Função Pública, onde se definem os princípios gerais sobre o direito disciplinar no emprego público. Assim, será

¹ O Autor é Licenciado em Direito. Atualmente, é Diretor da Direção de Apoio Jurídico do Conselho de Imprensa de Timor-Leste.

relevante analisar e confrontar a execução deste regime e a realidade do ordenamento jurídico timorense.

Com efeito, a literatura jurídica evidencia que o direito disciplinar em funções públicas é um dos domínios menos explorados no âmbito do Direito Administrativo. Diante dessa lacuna, buscamos analisar essa realidade em Timor-Leste.

Palavras-Chave: (1) Direito Disciplinar, (2) Poder Disciplinar, (3) Processo Disciplinar, (4) Sanções Disciplinares, (5) Garantias dos Direitos.

Introdução

A existência do direito disciplinar em funções públicas em Timor-Leste foi estabelecida pela promulgação da Lei n.º 8/2004, de 16 de junho, que aprova o Estatuto da Função Pública. Desta forma, a matéria de *ius puniendi* laboral público integra o ordenamento jurídico timorense, consolidando as principais questões relacionadas com a relação jurídica laboral no âmbito das funções públicas, incluindo o regime disciplinar. Com essa incorporação, tornou-se desnecessária a aplicação do regime disciplinar do direito laboral privado estipulado na Lei n.º 4/2012, de 21 de fevereiro.

Este regime de trabalho em funções públicas oferece uma visão sobre a aplicação do direito disciplinar nesse contexto, delineando como se configura o exercício do poder disciplinar pelo empregador público e, fundamentalmente, destacando as garantias que protegem o trabalhador em funções públicas nesse domínio.

Partindo desta conjuntura, este trabalho se propõe a descrever as concepções do direito disciplinar em funções públicas e a examinar a implementação deste regime disciplinar, bem como as garantias na relação de trabalho. Além disso, busca realizar um breve estudo de Direito comparado, com o objetivo de oferecer sugestões para a reformulação do atual regime disciplinar. Esta iniciativa visa não apenas enriquecer o

entendimento do cidadão, em especial dos funcionários públicos, sobre as garantias de sua relação laboral.

1. Epistémico do direito disciplinar

1.1. Natureza

Etimologicamente, as ideias sobre o direito disciplinar têm origem na palavra "disciplina", que deriva do termo em latim "discere", significando aprender, da qual se origina a palavra "discípulo". O vocábulo "disciplina" assume diversos significados, como o de conjunto de regras ordenadoras de determinado objeto de conhecimento ou atividade, o de hábito ordenador, de direção do comportamento, e o de conjunto de leis ou ordens que regem determinadas coletividades e as relações de um indivíduo nas suas interações com outros. Portanto, a disciplina está sempre relacionada com a organização ou grupo (Neves A. F., 2007, p. 10). Foucault, na genealogia do poder, conceptualiza-a da seguinte forma: “a disciplina não é uma instituição, nem um aparelho de estado, mas é uma técnica de poder que funciona como uma rede que vai atravessar todas as instituições e aparelhos de Estado” (Diniz & Alves de Oliveira, 2014, p. 149).

Consequentemente, a disciplina está sempre relacionada com o poder de um lado, sendo o resultado de um fato, e, do outro lado, um sujeito sobre quem impende o dever de respeitá-la. Há ainda o sujeito que almeja a sua observância. O fim desta ideia é o adestramento do indivíduo ou “homem-corpo” que Foucault chama de “fabricação de indivíduos máquinas”. (Diniz & Alves de Oliveira, 2014, p. 151). Este conceito, como ideia primordial, nos proporciona um horizonte no qual as ideias sobre disciplina são consideradas um fenômeno natural em uma sociedade. Ela é uma palavra que tem como conotação a boa ordem e respeito, representando um conjunto de leis ou ordens que regem certas coletividades.

No entanto, na concepção do João Batista Machado, “o direito compreende o conceito disciplinar nas relações sociais como

uma realidade ordem, uma realidade ordenadora, de articulação e de coesão”. Enquanto Ana Neves afirma que “a ordenação depende de um sentido; esse sentido no Direito só é concebível como sentido de justiça, reconhecido como tal para uma dada comunidade” (Neves A. F., 2007, p. 44). Aí que a doutrina define que

“a disciplina é um fenômeno natural que decorre do imperativo de ordem que qualquer agrupamento humano minimamente organizado necessita, corporificando um conjunto de regras a serem seguidas pelos seus membros sob pena da aplicação de sanções àqueles que as descumpram” (Pacheco, 2021, p. 10).

Na natureza, a vivência da disciplina é observada em quase todos os organismos que compõem a sociedade. Por exemplo, desde associações e organismos colegiais até estruturas tradicionais, existe uma ordem que requer que todos os seus membros a sigam e a cumpram. Além disso, ela impõe, de forma inquestionável, uma ordem controlada pela disciplina sobre seus membros. Todos esses modos são essenciais para garantir coesão, harmonia, respeito, responsabilidade, execução de tarefas e encargos, bem como um trabalho útil e coordenado em organismos, tanto sociais quanto institucionais (Pacheco, 2021, p. 10).

No que diz respeito à natureza da disciplina e à ordem que exige o cumprimento por parte de seus membros, podemos afirmar que a disciplina não é apenas um fenômeno social, mas também jurídico. Isso ocorre porque há uma ordem de condutas que orienta e proíbe na convivência social e institucional, estabelecendo uma relação que não é apenas social, mas também jurídica. Isso ressoa com a idéia biopolítica de Foucault, que considera que o objetivo da disciplina é controlar aquilo que pode limitar a vida do ser humano não apenas de forma individual, mas no contexto da espécie humana como um todo (Diniz & Alves de Oliveira, 2014, p. 150).

Por tal razão, a disciplina não pode ser observada meramente na esfera social, mas também pode ser observada sob um aspeto objetivo ou como um conjunto de normas. Mesmo assim, a

noção do direito disciplinar tem várias manifestações nos vários ramos de Direito, desde o Direito constitucional, o Direito civil e Direito de trabalho, bem como o Direito Processual Civil e o Direito Processual Penal (Neves A. F., 2007, p. 9).

Todas essas manifestações das idéias sobre direito disciplinar refletem-se no exercício do poder disciplinar e na aplicação de sanções disciplinares. No entanto, no âmbito do Direito Administrativo, também se manifestam diversos reflexos do direito disciplinar, destacando-se a função pública e a relação dos membros de uma dada profissão com a ordem profissional.

Assim, de acordo com estas idéias, Marcelo Caetano considera a disciplina

“como o conjunto de normas que num dado grupo social asseguram a sua coesão e a realização dos seus fins, ou sob um aspeto subjetivo, como os deveres a que estão sujeitos cada um dos membros de certo grupo social nas suas relações com o próprio grupo e com os outros membros” (Pacheco, 2021, p. 11).

Quando relacionamos essas ideias com a conceitualização da disciplina de Ana Neves na relação jurídica de emprego público, ela possui um duplo aspeto delimitador: o aspeto relacional e o aspeto funcional-institucional. No primeiro aspeto, a disciplina refere-se a uma relação intersubjetiva entre um sujeito que deseja a observância de uma regra e outro que está obrigado a respeitá-la. Enquanto, no segundo aspeto, refere-se ao poder disciplinar como o poder de atuação disciplinar. Nesse sentido, o sujeito ativo exerce um poder funcional e não como um direito que exerce por razão própria, mas sim para o interesse público, cuja prossecução foi atribuída por uma norma jurídica. (Neves A. F., 2007, p. 12).

1.2. Direito disciplinar em funções públicas

O direito disciplinar em funções públicas refere-se a um discurso sobre a relação jus laboral que é estabelecida entre o Estado e os seus funcionários. No direito laboral, o direito disciplinar é definido como relação jurídica de emprego público. Na

concretização de Ana Neves, o Direito disciplinar da função pública, atua

como o direito regulador da dimensão disciplinar de certas relações de trabalho na administração pública. A dimensão disciplinar compreende quer o aspeto substantivo, relativo à identificação das infrações e das sanções disciplinares quer o aspeto orgânico-procedimental, atinente aos órgãos competentes e ao modo trâmite do exercício do poder disciplinar (Neves A. F., 2007, p. 51).

Ana Neves afirma que estas relações laborais são as relações denominadas por vínculo jurídico-administrativo e regulado pelo Direito Administrativo, sendo que os trabalhadores que estão sujeitos a este vínculo jurídico são aqueles aos quais é tradicionalmente reconhecida a qualidade de funcionários público e dos agentes administrativos (Neves A. F., 2007, p. 51).

Para compreender melhor esta relação laboral existem três correntes que buscam explicar onde se fundamenta o poder disciplinar:

A primeira corrente refere-se a uma ideia penalista, em que se define direito disciplinar do emprego público como

“um poder compete ao Estado na sua função punitiva, de repressão penal. (...) entende que não há fundamento da distinção entre uma e outra, ambas decorreriam da própria soberania estatal e seriam análogas, havendo no máximo uma gradação qualitativa, reservando-se os crimes para as condutas mais sérias e a infração disciplinar para as mais leves” (Pacheco, 2021, p. 12).

Na segunda, há uma matriz civilista que sugere uma maior analogia entre o poder disciplinar e as relações contratuais de direito privado, em que cada parte nessa relação laboral tem obrigações a cumprir no contrato (Pacheco, 2021). No caso de descumprimento do contrato por qualquer das partes, surge o princípio da responsabilidade civil. Assim, o empregador utiliza o seu poder disciplinar atribuído para aplicar a sanção.

Como afirma Menezes Leitão,

“[o] poder disciplinar corresponde à faculdade de o empregador aplicar sanções ao trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto

vigorar o contrato de trabalho. O poder disciplinar constitui um corolário do poder de direção, atribuindo-lhe a característica da coercibilidade, que é exercida pelo empregador, ainda que sujeita naturalmente a controlo judicial. O exercício da ação disciplinar destina-se a punir o trabalhador que culposamente adote qualquer conduta que represente uma violação dos deveres contratuais a que está obrigado. A ação disciplinar implica consequentemente um juízo de desvalor sobre o comportamento do trabalhador em termos de ilicitude e culpa, em função do qual se determina a sanção aplicável” (Cardoso, 2015, p. 6).

Por consequência desta idéia existe maior analogia entre o poder disciplinar e as relações contratuais de direito privado, na qual cada parte tem contra a outra uma ação para exigir o cumprimento da obrigação, consistindo a ação disciplinar em uma espécie de substituto da ação de execução de contrato. Nessa visão, a relação entre a Administração e seus funcionários seria análoga àquelas relações contratuais de direito privado (Pacheco, 2021, p. 12).

Há certas divergências entre os autores acerca do direito disciplinar na relação laboral pública, mas a compreensão geral é que o direito disciplinar é o poder disciplinar, decorrente de uma relação de autoridade. Assim, essa relação no âmbito público se caracteriza por uma especial sujeição estabelecida entre a Administração Pública e o funcionário. No entanto, essa relação é regulada, como seria de esperar, pelo direito administrativo que, em última análise, visa garantir o adequado funcionamento do serviço público (Pacheco, 2021, p. 12).

Apesar de diversas correntes que influenciaram o surgimento do direito disciplinar, do ponto de vista doutrinário, reconhece-se que o poder disciplinar possui natureza administrativa. Refletindo nesta idéia, nomeadamente no que se refere ao ato sancionatório, Autores defendem que

“o movimento de incidência de diversos princípios garantísticos da seara penal ao direito disciplinar, havendo uma aproximação entre ambos, como se vê na idéia de tipicidade na definição dos ilícitos e da legalidade na previsão de sanções, da garantia ao contraditório e da ampla defesa, da necessidade de motivação objetiva do ato sancionatório, do respeito aos primados da razoabilidade e

proporcionalidade na definição da sanção cabível, entre outros” (Pacheco, 2021, p. 15).

2. Poder disciplinar

2.1. Origem

Tradicionalmente o discurso sobre o direito disciplinar centraliza-se no poder disciplinar com horizonte na ordem interna de uma organização da sociedade com o objetivo de assegurar as obrigações e os deveres do trabalhador na relação laboral de emprego público.

Neste sentido, Marcello Caetano define que o poder disciplinar público é “a possibilidade de aplicar sanções corretivas aos agentes que pelo seu procedimento, de qualquer modo, prejudiquem o perfeito funcionamento dos serviços”.

Já Carlos Fraga conceitua o poder disciplinar público como aquele existente na organização com vistas a preservar a sua ordem interna, constituindo infração disciplinar a violação dessa disciplina e penas disciplinares as penas aplicáveis em razão dessa violação. Diógenes Gasparini, por outro lado, conceitua o poder disciplinar como o poder-dever da Administração Pública de controlar a conduta de seus servidores e responsabilizá-los com a punição pelas violações funcionais cometidas (Pacheco, 2021, p. 16).

Além disso, Cavaleiro define que, para compreender a dialética relação laboral entre empregador e trabalhador, com a perspetiva do poder disciplinar, temos duas abordagens: uma é unidimensional e a outra bidimensional.

Na primeira abordagem unidimensional, Cavaleiro define que se concentra apenas na conceção do exercício desse poder no âmbito da relação laboral e nos direitos e deveres das partes no contrato. Por outro lado, na conceção bidimensional, ele destaca que o exercício do poder disciplinar pela Administração Pública não deve ser considerado apenas na perspetiva da relação laboral e dos aspetos contratuais, mas também como um

processo que gera efeitos jurídicos externos por parte da Administração Pública, afetando o trabalhador (administrado). Este último pode invocar as garantias que lhe são asseguradas perante a atuação da Administração Pública (Cavaleiro V. , 2020, p. 18).

2.2. Elementos

Com efeito, essa relação laboral requer uma explicação sobre os elementos que constituem o poder disciplinar.

O primeiro elemento é o sujeito, no qual discutimos sobre a hierarquia e seus limites, tradicionalmente influenciados pela tradição da função pública francesa. Segundo essa tradição, Ana Neves afirma que a hierarquia é compreendida como uma estrutura hierárquica de posicionamentos funcionais graduais, escalonados em uma relação de estrita obediência e lealdade para com o superior hierárquico (Neves A. F., 2007, p. 27).

Há ainda a idéia que o poder disciplinar só pode estabelecer entre participantes da mesma estrutura institucional, organizada em diferentes níveis de autoridade. Neste contexto, Ana Neves concetualiza o poder disciplinar como sendo “uma competência de controlo subjetivo do superior face ao subalterno que funciona como uma garantia da própria relação hierarquia. Portanto esta relação é uma relação corolário lógico poder de direção” (Neves A. F., 2007, p. 28).

Além disso, temos como segundo elemento a finalidade. Dentro deste componente, a idéia expressa diz respeito ao propósito para o qual algo serve, seja para a satisfação de uma determinada tarefa, atividade ou interesse ao qual o objeto em referência está direcionado. Existe, portanto, uma íntima relação entre fins e meios, visto que o segundo surge em referência ao primeiro. Como afirma Pacheco,

“No contexto do poder disciplinar, é difícil abordar a sua finalidade de maneira desconectada do seu fundamento. O poder disciplinar emerge com o intuito de proteger o funcionamento regular da Administração Pública. Aqui reside, portanto, a sua finalidade” (Pacheco, 2021, p. 19).

O reflexo desta idéia no poder disciplinar é que este seja instrumento de correção e repressão do comportamento irregular do funcionário que afeta a normalidade do serviço. Portanto a finalidade é evitar a irregularidade no serviço público e preservar os valores e interesses superior da coletividade.

Neste sentido, António Alencar afirma que “a existência de regras disciplinares colima prevenir irregularidades no serviço público e preservar os valores e interesses superiores da coletividade confiados à Administração Pública” (Pacheco, 2021, p. 19).

Portanto, o bem jurídico protegido pelo Direito Administrativo disciplinar é o interesse do serviço na prossecução do interesse público.

No horizonte da ciência do Direito Penal, o poder disciplinar objetivamente protege os valores ético sociais - “valores ético-sociais que o direito seleciona, com o objetivo de assegurar a paz social, e colocar sob sua proteção para que não sejam expostos a perigo de ataque ou lesões efetivas” (Pacheco, 2021, p. 19). No contexto micro, o fim da repressão disciplinar é a necessidade de defesa da coesão e eficiência de certo grupo existente na comunidade política (Pacheco, 2021). No entanto, no contexto macro, a idéia da repressão criminal, segundo Marcello Caetano, é assegurar a soberania do Estado na defesa dos interesses essenciais da própria comunidade política e dos seus membros. Marina Jalvo também afirma que “o poder penal pune a falta de observância de um mínimo ético exigível a uma pessoa pela sociedade”, enquanto que o poder disciplinar visa “à observância de um comportamento moral e ético muito superior àquele mínimo e que respeita unicamente aos seus direitos estritamente profissionais” (Pacheco, 2021, p. 20).

O terceiro elemento, considerado como a raiz do exercício do poder disciplinar, é a ilicitude, referindo-se à ilicitude funcional de um funcionário. O conceito de ilicitude é uma categoria geral do Direito, abordando uma noção jurídica de conduta contrária às normas estabelecidas como pressuposto para a aplicação de sanções.

Nessa compreensão, a ilicitude é um conceito amplo, sendo definida como um comportamento em desacordo com o estabelecido na norma, configurando o antijurídico. Este representa a conduta contrária ao devido, sendo um pressuposto essencial para a ativação do poder disciplinar (Retexin, 2019, p. 10).

Todavia, no âmbito do Direito Administrativo, o ilícito é caracterizado pela identificação da espécie de infração, representando o comportamento contrário ao estabelecido na norma, seja este de natureza obrigatória ou proibitiva. Essa distinção se torna relevante quando se considera a aplicação de sanções por parte do órgão administrativo (Pacheco, 2021).

Percebe-se, portanto, que os direitos disciplinares impõem aos funcionários o cumprimento de seus deveres, essenciais para garantir o adequado funcionamento do serviço administrativo. A observância desses deveres é assegurada por meio do poder disciplinar. Assim, o descumprimento dessas obrigações configura-se como faltas disciplinares (Pacheco, 2021).

Entretanto, para compreender a natureza da infração disciplinar, é necessário considerar e observar os vetores que vão determinar se o sujeito está falhando no cumprimento de seus deveres como funcionário. No direito disciplinar, os vetores da infração disciplinar estão relacionados à conduta, seja ela comissiva ou omissiva, de um lado, e ao dever ou proibição, do outro (Pacheco, 2021).

No que diz respeito à conduta, a questão mais relevante é o animus do agente para a configuração do ilícito, sendo este determinado pelo dolo ou pela culpa. Tudo isso depende da análise da relação entre o comportamento em questão e os elementos essenciais do dolo e da culpa, a fim de se determinar se o comportamento constitui ou não uma infração disciplinar (Pacheco, 2021).

No último elemento, aborda-se sobre o objeto que compõe a sanção, constituindo o objeto do poder disciplinar. O termo "sanção" provém do latim "sanction" (ação de sancionar), que

está relacionado com o verbo "sancire". Juridicamente, em sentido amplo, a sanção pode ser definida como uma consequência ou efeito imposto pela ordem jurídica (Justo, 2006, p. 156).

Na conceção de Eugénio Mele, "a sanção disciplinar é expressão punitiva das condutas disciplinarmente antijurídicas do trabalhador". Entretanto, Taipa de Carvalho define a sanção disciplinar como a "infligência de um mal". Refletindo essa conceção, Ana Neves identifica três elementos constitutivos da sanção disciplinar: i) pressupõe uma infração disciplinar; ii) tem carácter punitivo ou sancionatório; iii) possui valoração e efeito jurídico-laborais (Neves A. F., 2007, p. 482).

Do ponto de vista doutrinário, as sanções disciplinares classificam-se em dois tipos: (i) as corretivas, ou de ordem, que buscam "estimular o agente a cumprir melhor os seus deveres ou a ter mais cuidado no cumprimento deles"; e (ii) as expulsivas, que se destinam a "afastar do serviço o agente cuja presença se revelou inconveniente aos seus interesses, dignidade e prestígio" (Pacheco, 2021).

Na primeira idéia, fica definido que as penas corretivas segmentam-se em dois tipos de penas: as penas morais e as penas pecuniárias. As penas morais são as penas que tocam "no seu brio ou no seu amor próprio." Neste contexto, o exemplo é a advertência e a repreensão. Entretanto, as penas pecuniárias são as penas que buscam a privação de vencimentos impostas ao funcionário por certo número de dias, por exemplo da multa ou a suspensão das funções. Portanto, são uma prestação dare, num facere ou não facere.

Adicionalmente, existem as penas profissionais, que afetam a carreira profissional ou a situação funcional do infrator, como o regresso ou o impedimento de ascensão na carreira. No entanto, as penas pecuniárias têm um carácter expulsivo, como a pena de demissão, que resulta no desligamento do funcionário dos quadros administrativos (Pacheco, 2021, p. 23). Portanto, é uma restrição ou privação o direitos laborais do trabalhador.

No entanto, Gomes define que, tradicionalmente, a doutrina classifica as sanções em dois tipos: sanção conservatória e sanção extintiva na relação laboral de emprego público. Na sanção conservatória, encontramos a pena de repreensão escrita, a multa, a suspensão e a cessação da comissão de serviço. Por outro lado, na sanção extintiva, a pena que compõe esta tipologia é a pena de despedimento ou demissão. Assim, a matéria de sanções disciplinares opera sob a tipicidade, ou seja, taxatividade (*rectius* taxatividade) (Cavaleiro V. J., 2017, p. 38).

Referindo-se a essas doutrinas, a sanção disciplinar no direito disciplinar do emprego público está refletida na Lei n.º 8/2004, de 16 de junho, alterada pela Lei n.º 5/2009, de 15 de julho, que aprova o Estatuto da Função Pública. Nos termos do artigo 79.º, a lei define que as penas aplicáveis aos funcionários e agentes da Administração Pública abrangidos pelo presente Estatuto são: repreensão escrita, multa, suspensão, inatividade, aposentação compulsiva e demissão.

3. Direito Disciplinar Timorense

O direito disciplinar na relação laboral, em Timor-Leste, vem do direito laboral privado. Esta noção consta do artigo 23.º da Lei n.º 4 /2012, de 21 de fevereiro, Lei do Trabalho que define, dirige e regula a atividade laboral e atribui ao empregador o poder de julgar e de sancionar o trabalhador.

O direito disciplinar no setor privado, à luz da legislação timorense, refere-se a um poder, cujo fundamento reside na necessidade de assegurar o bom funcionamento da empresa e, em especial, a execução correta da prestação de trabalho. Em regra, é exercido diretamente pelo empregador. No entanto, este pode delegá-lo num representante, designadamente um trabalhador da empresa, que assim o exerce em nome e no interesse daquele (artigo 23.º, n.º 3 da LT).

Doutrinariamente, a relação laboral na esfera pública é tratada como um vínculo que se estabelece entre o Estado e seus funcionários. Dessa forma, essa relação laboral é definida como

uma relação jurídica de emprego público. Segundo a definição de Paulo Veiga e Moura, a relação de emprego público é um vínculo complexo pelo qual um dos sujeitos se compromete a desempenhar, de forma profissionalizada e sob a autoridade e direção da Administração Pública, funções próprias e permanentes da pessoa coletiva com a qual se relaciona. Isso ocorre mediante contrapartidas de natureza pecuniária e social, além do reconhecimento de direitos associados a uma maior estabilidade de emprego (Pacheco, 2021, p. 11).

Em Timor-Leste, não existe nenhuma noção sobre o direito disciplinar do emprego público, pois a adoção do direito disciplinar presume-se a partir da Lei n.º 8/2004, de 16 de junho, que define os princípios gerais sobre o direito disciplinar no emprego público. Em princípio, de acordo com artigo 74.º desta lei, “O funcionário e o agente da Administração Pública são disciplinarmente responsáveis perante os seus superiores hierárquicos pelas infrações que cometam”. Mesmo assim, esta noção ainda não é suficiente para dar-nos uma visão holística sobre o direito disciplinar do emprego público e como este funciona.

4. Sistema de responsabilidade disciplinar timorense

Ao investigarmos a origem do direito disciplinar em Timor-Leste, surge a necessidade de compreender a qual sistema de responsabilidade disciplinar o país está vinculado. Do ponto de vista doutrinário, o sistema disciplinar é definido como uma conceção que estabelece como funciona o sistema disciplinar. Em outra perspetiva teórica, o sistema disciplinar é entendido como a forma como a ordem jurídica estrutura a maneira pela qual o poder disciplinar será administrado por seu titular. Nas concepções de Marcello Caetano, o sistema de responsabilidade disciplinar está intrinsecamente ligado ao exercício do poder disciplinar, o qual envolve duas faculdades que nem sempre estão concentradas na mesma autoridade. De um lado, há a competência para a ação disciplinar, que se traduz na habilidade

de promover a averiguação da infração ou instaurar um procedimento disciplinar. Do outro lado, existe a competência para aplicar sanções disciplinares, ou seja, para decidir sobre a existência ou não da infração e qual sanção é cabível. A forma como essas faculdades são equacionadas resultará em um dos seguintes sistemas: (i) o sistema hierárquico; (ii) o sistema semi-jurisdicional; e (iii) o sistema jurisdicional (Pacheco, 2021, p. 24), os quais serão abordados individualmente a seguir.

Em consonância com as concepções sobre o sistema de responsabilidade disciplinar e o Direito disciplinar na relação laboral do emprego público timorense, adota-se um sistema semi-jurisdicional ou híbrido. Essa abordagem é refletida no artigo 74.º da Lei n.º 8/2004, de 16 de junho, alterada pela Lei n.º 5/2009, de 15 de julho, que aprova o Estatuto da Função Pública. Este artigo estabelece que "[o] funcionário e o agente da Administração Pública são disciplinarmente responsáveis perante os seus superiores hierárquicos pelas infrações que cometam". Essa noção ecoa as idéias do sistema de responsabilidade hierárquico, que continua a afirmar que a hierarquia é titular do poder disciplinar, sendo um elemento crucial no exercício desse poder disciplinar.

Por outro lado, o sistema semi-jurisdicional ecoa também na alínea h) do artigo 5.º da Lei n.º 7/2009, de 15 de julho, que cria a Comissão da Função Pública, que define a atribuição de "[i]nstaurar, conduzir e decidir processos disciplinares e aplicar as respetivas penas" à Comissão da Função Pública enquanto Administração autónoma. Portanto, esta previsão idealiza as idéias do sistema jurisdicional em que o poder disciplinar é transferido para as entidades independentes ou autónomas da Administração Pública - como a Comissão da Função Pública - que funcionarão como uma espécie de tribunal.

Dessa forma, o sistema semi-jurisdicional ou de "poder hierárquico condicionado" em Timor-Leste se revela como um sistema intermediário ou híbrido entre o sistema hierárquico e o jurisdionalizado. Essa adoção visa evitar arbitrariedades e violações dos direitos fundamentais dos trabalhadores em

funções públicas pelos superiores hierárquicos, buscando um equilíbrio que condiciona o exercício do poder disciplinar hierárquico para evitar abusos (Pacheco, 2021, p. 25).

Relativamente a este sistema, afirma Carlos de Barros ser este

o sistema mais empregado e que tende a tornar-se o normal, deixando o poder de decisão ao superior hierárquico, o qual é, entretanto, assistido por um conselho ou comissão de disciplinar, incumbido de instruir o processo e propor a decisão (Pacheco, 2021, p. 26).

5. Exercício do poder disciplinar e as garantias dos trabalhadores

5.1. Exercício do poder disciplinar

O exercício do poder disciplinar é considerado como aplicação *ius puniendi* do empregador perante o trabalhador na relação publico-laboral. Doutrinariamente, no Estado de Direito Democrático, o exercício do poder disciplinar exerce-se através o processo administrativo disciplinar.

Este processo é considerado como um instrumento coercitivo e de controlo à disposição da Administração Pública para fazer frente às condutas que atentam contra os princípios norteadores do exercício da função pública. Além disso, o processo consiste também em conjunto de garantias aos trabalhadores durante o processo e também define o limite a aplicação da sanção disciplinar (Viera, 2014, p. 11).

Conforme a Lei n.º 8/2004, de 16 de junho, alterada pela Lei n.º 5/2009, de 15 de julho que aprova o Estatuto da Função Pública, estabelece, a marcha do processo disciplinar, nos termos do artigo 94.º desta norma, “começa com a participação do caso por parte dos serviços competentes”. Na ótica do direito adjetivo, o poder disciplinar não pode ser exercido sem a instauração de um processo, que exige que a Administração Pública cumpra regras formais, constitucionais e legais. Entretanto, quanto à forma do processo disciplinar, nos termos do artigo 95.º do Decreto-Lei que aprova o Estatuto da Função Pública, percebe-

se que “[o]s processos disciplinares podem ser comuns ou especiais”.

Com efeito, a lei atribui o exercício do poder disciplinar ao empregador e no Estado de Direito o exercício do poder disciplinar deve observar os princípios do regime disciplinar na relação jurídica de emprego público. Os princípios que devem ser observados no exercício do poder disciplinar são: princípio da legalidade; reserva de lei e taxatividade sancionatória; princípio do non bis in idem; princípios da irretroatividade; princípio do favor rei; princípios da segurança jurídica e da proteção da confiança; princípio da proporcionalidade, princípio da audiência (*rectius* audição) e defesa; e princípio da presunção de inocência (Cavaleiro V. , 2020, p. 11).

5.2. Garantias dos trabalhadores

As garantias dos trabalhadores no processo disciplinar na relação laboral da função pública é uma transposição das garantias constitucionais e penais para o Direito Administrativo sancionador. Portanto, é uma cultura do Estado de Direito contemporâneo onde os direitos e garantias que informam o processo judicial não podem ser ignorados no âmbito administrativo.

Doutrinariamente, as garantias dos trabalhadores em funções públicas são as mesmas garantias dos administrados em geral, podendo ser divididas de acordo com o critério de divisão em garantias jurisdicionais e garantias não jurisdicionais (subdivididas em garantias administrativas e outras garantias não jurisdicionais) (Cavaleiro V. , p. 20).

Refletindo nesta doutrina, no Direito disciplinar timorense, destacam-se as seguintes garantias: em primeiro lugar, a garantia jurisdicional é considerada como uma forma de processo declarativo ou ação administrativa urgente, assumindo o processo cautelar um papel vital. Este processo é composto por garantias administrativas e jurisdicionais.

No entanto, a garantia administrativa impugnatória é utilizada com o intuito de impugnar a existência de uma prévia decisão administrativa ou a omissão nessa decisão. Em conformidade com o Direito Administrativo timorense, as garantias incluem o direito de reclamação, impugnação administrativa e o recurso hierárquico (artigo 68.º, 71.º e 75.º do Decreto-Lei n.º 32/2008, de 27 de agosto e artigo 102.º e 108.º da Lei n.º 8/2004, de 16 de junho, alterada pela Lei n.º 5/2009, de 15 de julho).

Por outro lado, temos também as garantias não jurisdicionais, que os trabalhadores em funções públicas podem exercer no âmbito da defesa de seus direitos na relação laboral. Essa garantia não jurisdicional permite que o trabalhador apresente queixa ao Provedor de Direitos Humanos e Justiça, nos termos do artigo 2.º da Lei n.º 7/2004, de 5 de maio, que aprova os estatutos do Provedor de Direitos Humanos e Justiça. Essa previsão abrange situações em que o trabalhador é impedido de acessar documentos administrativos relevantes para sua defesa disciplinar.

No entanto, doutrinariamente, os trabalhadores têm o direito de lançar mão das garantias jurisdicionais quando não estão satisfeitos com as decisões dos processos não jurisdicionais ou quando existem vícios na decisão. Esse direito está consagrado nos artigos 102.º e 103.º (recurso contencioso) do Decreto-Lei n.º 32/2008, de 27 de agosto, que regula o Procedimento Administrativo.

Consequentemente, para proteger diretamente os direitos emergentes da relação laboral pública, o trabalhador pode recorrer ao procedimento cautelar como um instrumento provisório na defesa de seus direitos, a fim de evitar lesões graves que possam causar prejuízos. Portanto, essa é uma medida protetora dos direitos dos trabalhadores (Duarte & Mendes Torres, 2011). No ordenamento jurídico timorense, essa idéia está refletida no artigo 305.º do Código de Processo Civil.

Em resumo, todas essas garantias são essenciais para a defesa dos direitos dos trabalhadores no procedimento disciplinar e para

o cumprimento dos princípios da constituição processual criminal, elencados no artigo 34.º da CRDTL. Nas palavras de Vasco Cavaleiro, em relação a essas questões, ele considera que essas previsões constitucionais não valem apenas para o processo penal, mas, com as devidas adaptações, aplicam-se também ao procedimento disciplinar de natureza pública, como princípios da constituição processual sancionatória pública (Cavaleiro V. , 2020, p. 21).

Finalmente: embora exista autonomia entre direito disciplinar e direito penal, as principais garantias de defesa deste último valem para o direito disciplinar, por força da previsão implícita nos termos do artigo 34.º da CRDTL e n.º 1 do artigo 95.º da Lei n.º 8/2004, de 16 de junho alterada pela Lei n.º 5/2009, de 15 de julho, uma vez que existe afinidade estrutural entre o direito disciplinar e o Direito Penal e grande parte dos princípios existem nos universos jurídico-penal e jurídico-administrativo (Sousa & Matos, 2006).

6. Dialética do Direito Administrativo Sancionatório

6.1. Entre tipicidade ou atipicidade da infração disciplinar

A análise doutrinária sobre a aplicação do princípio da tipicidade nas infrações administrativas disciplinares representa uma nova perspectiva. Na doutrina tradicional, argumenta-se em favor da atipicidade das infrações disciplinares, ou seja, a não aplicação do princípio do Direito Penal "nullum crimen sine lege" em âmbito administrativo disciplinar. Nesse contexto, Maduar fundamenta-se em dois argumentos principais: em primeiro lugar, a dificuldade de catalogar com precisão todas as condutas infracionais; em segundo lugar, a discricionariedade conferida ao administrador público no exercício do poder disciplinar. (Retexin, 2019, p. 50).

Muitos Autores defendem a atipicidade da infração disciplinar e concordaram o afastamento do princípio da legalidade do âmbito do Direito Administrativo Disciplinar. Mas de modo de evitar a

imposição indiscriminada e arbitrária da sanção disciplinar, o Direito Administrativo sancionador contemporâneo exige que haja um ilícito administrativo tipificado na lei, com a clara e certa descrição da conduta do servidor público tida, em tese, como infração disciplinar (Mattos, 2007, p. 3).

Adotando a abordagem de Figueiredo Dias sobre a aproximação do Direito Penal ao Direito Disciplinar, consideramos tal aproximação como uma decorrência da subordinação rigorosa do Estado ao princípio da legalidade na Administração. Além disso, o penalista português afirma que, mantendo fidelidade aos direitos constitucionais fundamentais dos acusados em geral e à influência benéfica do direito penal, ele advoga pela aplicação do princípio da tipicidade no âmbito do direito administrativo disciplinar. (Mattos, 2007, p. 14).

Entretanto, Carlos Silva Fraga sustenta que “a atipicidade da infração disciplinar (...) não preenche o requisito de previsibilidade das condutas sancionáveis”, acrescentando que, em sua opinião, o disposto constitucional sobre aplicação lei criminal é igualmente aplicável ao domínio disciplinar (Sousa C. G., 2020, p. 26), pois este preceito constitucional é essencial na aplicação lei criminal no direito disciplinar em que muito influenciado pelos mais importantes dos princípios informadores do Direito Penal (Canotilho & Morreira, 2007, p. 493). Portanto a “tipificação da infração disciplinar é, uma exigência do Estado de Direito Democrático, imposta pelos princípios da legalidade e da segurança jurídica, constituindo uma exigência do Estado de Direito” (Cavaleiro V. , 2020, p. 12).

Na aplicação, seguem-se os princípios da proporcionalidade, da razoabilidade e da segurança jurídica no processo disciplinar, para que o plasmado da justiça seja respeitado. Portanto, é um sentido do Estado de Direito onde não admite que o poder público puna os seus trabalhadores disciplinarmente com base em norma em branco (Mattos, 2007, p. 9).

Neste contexto, a adoção do princípio da tipicidade, na vertente da reserva de lei, exige a predeterminação legal das condutas ilícitas e das sanções correspondentes, com a especificação do

conteúdo das infrações e a identificação das sanções, mantendo uma correspondência clara entre ambas. Na hermenêutica filosófica e jurídica, são considerados critérios de aplicação das normas nos quais os fatos são postos em correspondência com as normas por meio do *tertium comparationis*. (Kaufmann & W.Hassemer, 2015, p. 393).

6.2. Tipicidade infração disciplinar no direito disciplinar timorense

A normatização do direito disciplinar timorense na relação laboral pública foi realizada por meio de um capítulo na Lei n.º 8/2004, de 16 de junho, alterada pela Lei n.º 5/2009, de 15 de julho. Conforme estabelecido no artigo 75.º desta lei, são considerados atos infracionais tipificados todos os atos praticados pelo funcionário público ou agente, mesmo que meramente culposos, que violem algum dos deveres gerais ou especiais decorrentes da função que desempenham.

Essa definição alinha-se ao que Vanda Coutinho denomina de "traços gerais", extraídos da jurisprudência, os quais sempre foram identificados como elementos essenciais da infração disciplinar: o fato (ação ou omissão), a ilicitude da conduta e a culpa do agente (Coutinho, 2018, p. 652). Portanto, essa conceção legal e jurisprudencial oferece uma noção pela qual é possível verificar o descumprimento, por parte do trabalhador, de um dever funcional geral ou específico, ambos associados às tarefas e funções concretas desempenhadas ou que deveriam ser desempenhadas (Coutinho, 2018, p. 562).

Assim, para caracterizar uma infração disciplinar, Vanda Coutinho define que constitui pressuposto essencial a "demonstração da existência da prova de violação de um dever geral ou especial decorrente da função exercida pelo trabalhador". A mesma autora ressalta ainda que "só serão disciplinarmente relevantes os fatos que possam ser objeto de um juízo de ilicitude por referência à norma ou princípio jurídico que impõe ao trabalhador um dever funcional geral ou especial". Em síntese, a violação dos

deveres pelos trabalhadores é individualizada como infração, configurando-se, assim, como infração disciplinar (Coutinho, 2018, p. 652).

No direito disciplinar timorense, a tipicidade das normas sobre infracção disciplinar está prevista no artigo 73.º da Lei n.º 8/2004, de 16 de junho alterada pela Lei n.º 5/2009 de 15 de julho, que refere “[a]o funcionário ou agente da Administração Pública que viole os seus deveres, abuse das suas funções ou de qualquer forma prejudique o prestígio do Estado são aplicadas sanções disciplinares, sem prejuízo de procedimento criminal ou civil”. No entanto, “[a] violação dos deveres é punível quer consista em acção ou omissão, seja dolosa ou culposa e tenha ou não produzido resultado perturbador no serviço”. Esta definição corresponde com à concetualização de Vanda Coutinho, vistas acima, sobre a identificação os elementos essenciais da infracção disciplinar: o facto (ação ou omissão), a ilicitude da conduta e a culpa do agente. E também o conceito da aplicação da norma *tertium comparationis* de Koufmann e Hassemer.

Não obstante, segundo Fernanda Paula Oliveira e José Eduardo Figueiredo Dias –

[t]al comportamento não tem de ser doloso, intencional, podendo ser meramente negligente [quando o trabalhador não previu, como devia, a ocorrência da infracção (negligência inconsciente) ou, tendo-a previsto, confiou que não teria lugar (negligência consciente)] (Magalhães, 2018, p. 678).

Por outro lado, Luís Vasconcelos Abreu afirma que os elementos essenciais da infracção disciplinar são o sujeito (necessariamente um agente administrativo), o facto (a violação de deveres), e o nexó de imputação do facto ao agente, assentando sobre o princípio da culpabilidade, sendo em regra suficiente a simples negligência (Magalhães, 2018, p. 678).

Ademais, esta Lei n.º 8/2004, de 16 de junho alterada pela Lei n.º 5/2009 de 15 de julho define também a tipicidade da pena relativa à violação dos deveres praticados pelos funcionários ou agente da Administração Pública. Com efeito, as penas tipificadas nesta lei tem um nível de grau corresponde ao nível de

gravidade da violação. De acordo com artigo 79.º da Lei n.º 8/2004, de 16 de junho alterada pela Lei n.º 5/2009, de 15 de julho, a escala das penas são: repreensão escrita; multa; suspensão; inatividade; aposentação compulsiva; demissão. Portanto, o direito disciplinar cumpre os princípios constitucionais, nomeadamente os princípios da legalidade e da tipicidade do crime (Vasconcelos, 2011, p. 125). Percebe-se, portanto, que, até aí, o direito disciplinar timorense aceita o princípio da tipicidade do ilícito administrativo disciplinar e, como consequência, o da correlação e vinculação entre o tipo e a prescrição da sanção. Por fim, o direito disciplinar timorense cumpre a exigência do Estado de Direito Democrático imposta pelos princípios da legalidade e da segurança jurídica como espírito do Estado de Direito.

6.3. Síntese do modelo direito processual disciplinar existente

A noção primordial do direito processual disciplinar é que este é um instrumento jurídico para verificar se um facto típico, previsto no Estatuto dos Servidores Públicos ou em normas jurídicas afins, como infração disciplinar, foi infringido, gerando responsabilidade para o seu infrator.

Para aplicar as penas mencionadas, deve cumprir os princípios constitucionais *nulla poene sine legem* onde se define os princípios da legalidade no âmbito jurídica penal ou administrativo, nos termos do artigo 34.º da CRDTL e o princípio *nulla poena sine judicio*, que define as garantias processuais, nos termos do artigo 26.º da CRDTL (Lobo, 2015, p. 15).

Refletindo neste preceito, constata-se que o direito disciplinar timorense define o seu regime processual disciplinar no artigo 95.º Lei n.º 8/2004, de 16 de junho, alterada pela Lei n.º 5/2009, de 15 de julho, que define como forma do processo: “Os processos disciplinares podem ser comuns ou especiais. São especiais aqueles que sejam expressamente designados pela lei”. Considerando que essa disposição processual ainda não atende plenamente aos princípios e garantias no processo

sancionatório, o direito processual administrativo disciplinar conceitua como instrumento para apurar as infrações administrativas disciplinares. O objetivo principal não é a punição, mas sim promover os princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa, por meio da instauração do devido processo legal. (Retexin, 2019, p. 41).

Entretanto, Ana Sofia Magalhães define que o direito disciplinar em funções públicas apura-se através um processo chamado de processo administrativo de tipo sancionatório. Este processo assenta-se em seis grandes princípios: princípio do contraditório, o princípio da publicidade, o princípio da celeridade, o princípio da independência face aos processos de apuramento de outras formas de responsabilidade, o princípio da presunção de inocência e o princípio do inquisitório temperado (Magalhães, 2018, p. 680).

Considerando essa doutrina em comparação com o direito interno, é imperativo que o direito disciplinar timorense tenha uma definição clara sobre a forma do processo, conforme estabelecido na Lei n.º 8/2004, de 16 de junho, alterada pela Lei n.º 5/2009, de 15 de julho. Ao realizar uma microcomparação com o Direito do Trabalho em Funções Públicas português, que claramente delinea o processo disciplinar, observamos uma lacuna no direito disciplinar timorense, onde a definição processual do procedimento disciplinar não está devidamente clara. Um exemplo claro disso é observado no direito de trabalho em funções públicas timorenses, apesar de se definir o procedimento disciplinar comum e especial nos termos do artigo 95.º da Lei n.º 8/2004, de 16 de junho, alterada pela Lei n.º 5/2009 de 15 de julho. No entanto, essa legislação não descreve especificamente as condições relativas ao processo para atender à conceituação dos princípios do processo administrativo como um processo sancionatório, como a falta de uma definição clara sobre o processo comum e especial.

No entanto, ao analisarmos o direito disciplinar em funções públicas em Portugal, encontramos uma definição clara e detalhada do procedimento disciplinar (artigo 195.º da LTFP), que

se revela em duas formas: a comum e a especial. No entanto, aqui destaca-se a descrição apenas do processo comum, considerado central para o exame do rito apuratório português. Dessa forma, destacam-se três fases no procedimento disciplinar comum: (i) a fase de instrução e acusação (artigos 205.º a 213.º); (ii) de defesa e instrução complementar (artigos 214.º a 218.º); e (iii) de relatório final e decisão (artigos 219.º a 223.º da LTFP) (Pacheco, 2021, p. 33).

No entanto, o processo especial no direito disciplinar português, através da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), delimita claramente o processo nos termos dos artigos 229.º a 234.º. A aplicação deste regime é restrita aos casos expressamente previstos na lei (Rolo, 2018, p. 698).

Na perspectiva jurídica portuguesa, Ana Carolina destaca que o procedimento disciplinar constitui um procedimento administrativo especial de natureza sancionatória, sendo-lhe aplicadas as regras especiais previstas na LTFP, com as regras gerais do Código de Procedimento Administrativo (CPA) a serem aplicadas subsidiariamente. A singularidade do procedimento disciplinar reside no fato de visar a imposição de uma pena disciplinar (Rolo, 2018, p. 698).

Quanto à eventual aplicação das regras do processo penal, Ana Carolina ressalta que tal não é possível, a menos que haja cumulação das responsabilidades disciplinar e criminal pela prática do mesmo fato, sem violação do princípio *ne bis in idem*.

Dessa forma, o direito penal ou civil é considerado como complementar ao direito disciplinar, conforme afirmado por Ana Sofia Magalhães: "[A] responsabilidade disciplinar pode e deve ser complementada por outras formas de responsabilidade, designadamente a civil e a penal" (Magalhães, 2018, p. 682). A autonomia do processo disciplinar em relação ao processo penal é destacada por Magalhães, que ressalta a diferença nos pressupostos da responsabilidade criminal e disciplinar, bem como na natureza e finalidade das penas aplicáveis a esses processos. Portanto, as valorações dos mesmos fatos e

circunstâncias podem ser distintas em cada um desses processos (Magalhães, 2018, p. 683).

Dessa forma, a tese da autonomização do processo disciplinar destaca a necessidade de uma legislação específica pelo legislador timorense para regular de maneira clara e distinta o processo disciplinar especial e comum na Lei n.º 8/2004, de 16 de junho, alterada pela Lei n.º 5/2009, de 15 de julho.

Conclusão

O direito disciplinar é uma disciplina jurídica que concentra seu estudo no poder disciplinar, visando manter a ordem interna de uma organização na sociedade. No âmbito do emprego público, o direito disciplinar é um ramo jurídico que busca garantir o cumprimento das obrigações e deveres do trabalhador na relação laboral de emprego público.

O direito disciplinar no contexto das funções públicas em Timor-Leste tem suas raízes no direito laboral privado. Essa concepção está presente no artigo 23.º da Lei do Trabalho (LT), que estabelece a direção e regulação da atividade laboral, atribuindo ao empregador o poder de julgar e sancionar o trabalhador. A positivação do direito disciplinar na relação laboral pública ocorreu por meio da Lei n.º 8/2004, de 16 de junho, alterada pela Lei n.º 5/2009, de 15 de julho.

Nesse cenário, tanto o empregador público quanto o trabalhador possuem garantias relacionadas ao exercício do *ius puniendi*, protegendo os direitos dos trabalhadores. Isso impede a imposição indiscriminada e arbitrária de sanções disciplinares pelo empregador público, ao aplicar princípios como proporcionalidade, razoabilidade e segurança jurídica no processo disciplinar. Esses princípios visam garantir que a busca pela justiça seja respeitada. Assim, reflete-se o princípio do Estado de Direito, onde não se admite que o poder público puna seus trabalhadores disciplinarmente com base em normas indefinidas.

Embora o Estatuto da Função Pública já tenha sido positivado, este ainda não abrange todas as situações jurídicas, principalmente no que diz respeito às regras processuais do processo disciplinar. Contudo, a falta de normas específicas pode ser suprimida por meio da análise doutrinária e do estudo do Direito comparado. Diante dessa lacuna, é evidente que o legislador timorense deve desenvolver uma legislação específica para regular o processo disciplinar, tanto no âmbito especial quanto no comum, na Lei n.º 8/2004, de 16 de junho, alterada pela Lei n.º 5/2009, de 15 de julho. Essa medida seria essencial para preencher as lacunas existentes e proporcionar uma base legal abrangente para o tratamento de questões disciplinares no contexto da função pública em Timor-Leste.

Bibliografia

- Canotilho, J. G., & Moreira, V. (2007). CRP Anotada volume I (4 edição revista ed.). Coimbra Editora.
- Canotilho, J. G., & Moreira, V. (2010). CRP Constituição da República Portuguesa Vol. II (4 ed., Vol. II). Coimbra Editora.
- Cardoso, A. S. (2015). Procedimento Disciplinar – Uma Perspetiva. Disponível em: <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/10867/1/2015_ECSH_DEP_Dissertacao_Ana%20Sofia%20Reis%20Cardoso.pdf: repositario.iscti>. [Consultado em 10 de Julho de 2022].
- Cavaleiro, V. (Junho de 2020). O exercício do poder disciplinar no direito do trabalho em funções públicas – entre discricionariedade e vinculação administrativa: em particular, a prescrição da infração, do procedimento e da sanção disciplinares. Centro de Estudos Judiciários, 20.
- Cavaleiro, V. J. (abril de 2017). O poder disciplinar e as garantias de defesa do trabalhador em funções públicas. Repositório Universidade do Minho. Disponível em: <<http://>

repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/52128>.
[Consultado em 10 de Julho de 2022].

Coutinho, V. (2018). *Infração Disciplinar e Sanção Disciplinar*. Centro de Estudos Judiciários (Direito das relações laborais na Administração Público).

Dezan, S. L. (2005). O princípio da atipicidade do ilícito disciplinar. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/6154/o-principio-da-atipicidade-do-ilicito-disciplinar:JUS.Com.br>>. [Consultado em 30 de Julho de 2022].

Diniz, F. R., & Alves de Oliveira, A. (2014). *Foucault: Do Poder Disciplinar ao Biopoder*. Disponível em: <http://www.faculdade.flucianofeijao.com.br/site_novo/scientia/servico/pdfs/VOL2_N3/FRANCISCOROMULOALVESDINIZ.pdf>. [Consultado em julho de 2022].

Duarte, A., & Mendes Torres, C. (2011). *Procedimentos cautelares laborais: controvérsias e nova abordagem*. Disponível em: <https://www.jornaldenegocios.pt/opinio/detalhe/procedimentos_cautelares_laborais_controveacutersias_e_nova_abordagem>. [Consultado em 14 de Julho de 2022].

Fernandes, F. L. (2015). *Regime Jurídico do Contrato de Trabalho em Timor-Leste (Employment Contract in East-Timor)* (1 ed.). Universidade Porto, Faculdade de Direito.

Jerónimo, P. (Maio de 2015). *Lições de Direito Comparado* (1 ed.). ELSA UMINHO Escola de Direito da Universidade do Minho, Campus de Gualtar, 4710-057 Gualtar, Braga, Portugal.

Justo, A. S. (2006). *Introdução ao estudo do Direito* (3 ed.). Coimbra Editora.

Kaufmann, A., & W.Hassemer. (2015). *Introdução à Filosofia do Direito e à Teoria do Direito Contemporâneo* (3 ed.). Fundação Calouste Gulbenkian.

Lobo, F. G. (2015). *Código Processo Penal Anotado* (1 ed.). Almedina.

- Magalhães, A. S. (2018). Responsabilidade Criminal e Procedimento Disciplinar. Em CEJ (Ed.), Direito das Relações Laborais na Administração Pública. Centro de Estudo Judiciários.
- Mattos, M. R. (2007). A acusação no processo administrativo disciplinar deve ser circunstanciada, objetiva, direta e ter previsão em um tipo legal, seguindo o princípio da tipicidade no direito administrativo. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/10702/a-acusacao-no-processo-administrativo-disciplinar-deve-ser-circunstanciada-objetiva-direta-e-ter-previsao-em-um-tipo-legal>>. [Consultado em 22 de Julho de 2022].
- Mello, R. M. (2003). Sanção Administrativa e o Princípio da Culpabilidade. A&C Revista de Direito Administrativo e Constitucional, 11 (Direito administrativo e constitucional), 26.
- Neves, A. F. (2007). Direito Disciplinar da Função Pública. Lisboa: Repositório da Universidade de Lisboa. Disponível em: <<https://repositorio.ul.pt/handle/10451/164?locale=en>>. [Consultado em 10 de Julho de 2022].
- Neves, A. F. (2007). Repositório da Universidade de Lisboa, Disponível em: <<https://repositorio.ul.pt/handle/10451/164?locale=en>>. [Consultado em 10 de Julho de 2022].
- Pacheco, L. d. (Janeiro de 2021). Regime jurídico disciplinar: Contributos da teoria geral e do direito comparado ao modelo brasileiro. ESTUDO GERAL Repositório científico da UC. Disponível em: <<https://eg.uc.pt/handle/10316/95742?locale=pt>>. [Consultado em 10 de Julho de 2022].
- Retexin, M. (2019). Direito administrativo disciplinar: o princípio da tipicidade aplicado às infrações administrativas disciplinares. Disponível em: <<https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/50770: DSPACE>>. [Consultado em 6 de Agosto de 2022].

- Rolo, A. C. (2018). Exercício do Poder Disciplinar e Procedimento Disciplinar. Em *Direito das Relações Laborais na Administração Público*. Centro Estudo Judiciário.
- Sousa, C. G. (2020). Da oportunidade na instauração de procedimento disciplinar, no regime do trabalho em funções públicas. Disponível em: <https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/48053/1/ulfd145971_tese.pdf>: repositorio.ul.pt.> [Consultado em 9 de Agosto de 2022].
- Sousa, M. R., & Matos, A. S. (2006). *Direito Administrativo Geral*, Tomo I (2.ª edição ed.). D. Quixote.
- Vasconcelos, P. C. (2011). *Constituição Anotada da República Democrática de Timor-Leste* (I ed.). *Direitos Humanos-Centro de Investigação Interdisciplinar Escola de Direito da Universidade do Minho Campus de Gualtar, Braga*.
- Viera, R. C. (2014). *Direito de ciência da imputação no processo administrativo disciplinar*. Repositório PUCSP. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/handle/handle/6739>>. [Consultado em 15 de Julho de 2022].