

**Processo T-146/89**  
(publicação por extractos)

**Calvin Williams**  
**contra**  
**Tribunal de Contas das Comunidades Europeias**

«Funcionários — Obrigações do funcionário —  
Actos contrários à dignidade da função pública —  
Dever de lealdade — Regime disciplinar — Sanção»

Acórdão do Tribunal de Primeira Instância (Quarta Secção) de 26 de Novembro  
de 1991 ..... 1296

**Sumário do acórdão**

- 1. Funcionários — Regime disciplinar — Conselho de Disciplina — Composição idêntica ao longo de todo o processo  
(Estatuto dos Funcionários, anexo IX, artigo 7.º)*
- 2. Funcionários — Regime disciplinar — Processo perante o Conselho de Disciplina — Prazos fixados no artigo 7.º do anexo IX — Prazos não peremptórios  
(Estatuto dos Funcionários, anexo IX, artigo 7.º)*
- 3. Funcionários — Direitos e obrigações — Dever de lealdade — Noção — Alcance  
(Estatuto dos Funcionários, artigo 21.º)*

4. *Funcionários — Direitos e obrigações — Actos susceptíveis de ofender a dignidade das funções — Escritos dirigidos aos superiores hierárquicos (Estatuto dos Funcionários, artigo 12.º)*
5. *Funcionários — Regime disciplinar — Sanção — Poder de apreciação da autoridade investida do poder de nomeação — Fiscalização jurisdicional — Alcance — Limites (Estatuto dos Funcionários, artigos 86.º a 89.º)*
6. *Funcionários — Recurso — Fundamentos — Desvio de poder — Noção*

1. O facto de o conselho de disciplina continuar a ser presidido, até à data do parecer previsto no artigo 7.º do anexo IX do Estatuto, pelo presidente designado para o ano em que o processo disciplinar foi movido, apesar da designação, pouco antes da adopção do parecer em questão, de outro presidente, não só não constitui um vício processual susceptível de tornar irregular a composição do conselho de disciplina, como, pelo contrário, consubstancia uma aplicação correcta do princípio da boa administração. De facto, tal solução garante os direitos do funcionário que é objecto do procedimento disciplinar, na medida em que permite que as pessoas que examinaram os documentos, ouviram as testemunhas e, de uma maneira geral, efectuaram todas as diligências no âmbito da averiguação destinada a determinar os factos e a responsabilidade do funcionário em questão, sejam as mesmas que emitem o parecer em causa.

2. Os prazos previstos no artigo 7.º do anexo IX do Estatuto para a tramitação do processo no conselho de disciplina não constituem prazos peremptórios, sancionados com a nulidade dos actos adoptados após o seu termo, mas regras de boa administração.

O conselho de disciplina pode, designadamente, necessitar de um prazo mais longo do que o prescrito no referido artigo 7.º para proceder a um inquérito suficientemente completo e que dê ao interessado todas as garantias pretendidas pelo Estatuto.

3. O dever fundamental de lealdade, que incumbe a todos os funcionários relativamente à instituição de que dependem e aos seus superiores, de que o artigo 21.º do Estatuto constitui uma manifestação particular, impõe-se não só na execução das tarefas específicas confiadas ao funcionário, mas também no conjunto das relações existentes entre o funcionário e a instituição. Por força desse dever, o funcionário deve abster-se, de uma maneira geral, de adoptar condutas atentatórias da dignidade e do respeito devido à instituição e às suas autoridades.

4. O facto de um funcionário enviar aos seus superiores hierárquicos notas que, pela sua natureza, lesam a dignidade da sua função, constitui, por si só, uma violação da obrigação contida no primeiro parágrafo do artigo 12.º do Estatuto, independentemente da publicidade que lhes possa ter sido dada: o facto de constituírem reclamações administrativas hierár-

quicas não implica que tenham tido carácter confidencial.

5. Uma vez determinada a veracidade dos factos de que o funcionário é acusado, a escolha da sanção adequada compete à autoridade investida do poder de nomeação. Dado que os artigos 86.º a 89.º do Estatuto não prevêm relações fixas entre as sanções disciplinares e as diversas infracções cometidas pelos funcionários, a determinação da sanção a aplicar deve basear-se numa avaliação global, pela autoridade investida do poder de nomeação, de todos os factos e circunstâncias próprias de cada caso individual. O Tri-

bunal não pode substituir a apreciação da autoridade disciplinar pela sua, salvo em caso de erro manifesto ou de desvio de poder.

6. Existe desvio de poder quando uma autoridade administrativa utiliza os seus poderes com um objectivo diverso daquele para o qual eles lhe foram conferidos.

Só se considera que uma decisão foi tomada com desvio de poder quando se verifica, com base em indícios objectivos, pertinentes e concordantes, que através dela se pretenderam alcançar fins diversos dos invocados.