



**EXECÍCIO DO PODER  
DISCIPLINAR NO SERVIÇO  
NACIONAL DE SAÚDE E  
ORGANISMOS DO MINISTÉRIO  
DA SAÚDE**

**MEMORANDO DO PLANO DE  
AUDITORIA**

## **FICHA TÉCNICA**

### **Título**

*Exercício do poder disciplinar no Serviço Nacional de Saúde e organismos do Ministério da Saúde: Memorando do plano de auditoria*

### **Equipas responsáveis pelo trabalho**

Equipa Multidisciplinar para a Gestão de Recursos Humanos

Equipa Multidisciplinar para a Qualidade dos Serviços Prestados aos Cidadãos

Equipa Multidisciplinar para a Qualidade e Direitos dos Cidadãos

### **Data da elaboração**

23 de julho de 2021

### **Data da primeira revisão**

5 de julho de 2023

## ÍNDICE

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>6</b>
1.1. Descrição do tema da auditoria.....	6
1.2. Fundamento da auditoria.....	6
1.3. Âmbito da auditoria .....	6
1.4. Tipo de auditoria .....	6
<b>2. CONHECIMENTO .....</b>	<b>7</b>
2.1. Processos realizados.....	7
2.2. Enquadramento normativo .....	11
<b>3. OBJETIVO DA AUDITORIA .....</b>	<b>12</b>
<b>4. ESTRATÉGIA DA AUDITORIA .....</b>	<b>13</b>
4.1. Risco da auditoria.....	13
4.2. Questões da auditoria.....	14
4.2.1. Questão principal ou de primeiro nível.....	14
4.2.2. Subquestões .....	14
4.3. Critérios da auditoria .....	17
4.3.1. Critérios da subquestão 1 ( <i>O órgão de gestão está comprometido com o exercício adequado e eficaz do poder disciplinar?</i> ).....	17
4.3.2. Critérios da subquestão 2 ( <i>Os processos de natureza disciplinar são tramitados de acordo com os preceitos legais aplicáveis?</i> ).....	17
4.3.3. Critérios da subquestão 3 ( <i>A entidade competente para decidir acautela a regularidade, a validade e eficácia externa dos atos decisórios de natureza disciplinar?</i> ).....	17
4.3.4. Critérios da subquestão 4 ( <i>A organização e documentação de cada processo assegura a integridade e inviolabilidade do mesmo?</i> ) .....	18
4.4. Metodologia .....	18
<b>5. MATRIZ LÓGICA DA AUDITORIA .....</b>	<b>19</b>

## ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 01. Processos de auditoria ao exercício do poder disciplinar instaurados entre 2002 e 2015.....	7
Quadro 02. Processos de inspeção ao exercício do poder disciplinar instaurados entre 2017 e 2018 .....	9
Quadro 03. Processos de auditoria ao exercício do poder disciplinar instaurados em 2021 e 2022.....	10
Quadro 04. Metodologias da auditoria .....	18
Quadro 05. Objetivo e questão principal da auditoria.....	19
Quadro 06. Subquestão 1: Compromisso do órgão de gestão .....	20
Quadro 07. Subquestão 2: Compromisso do órgão de gestão .....	24
Quadro 08. Subquestão 3: Compromisso do órgão de gestão .....	28
Quadro 09. Subquestão 4: Organização e integridade do processo.....	30

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 01. Risco de auditoria .....	13
Figura 02. Estrutura da auditoria.....	14

## 1. INTRODUÇÃO

### 1.1. Descrição do tema da auditoria

O tema da auditoria é o exercício do poder disciplinar pelas entidades empregadoras do Serviço Nacional de Saúde (SNS) previsto no artigo 76.º e Capítulo VII (*Exercício do poder disciplinar*), do Título IV (*Conteúdo do vínculo de emprego público*), da Parte II (Vínculo de emprego público), da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), bem como no artigo 98.º e na Secção III (*Poder disciplinar*), do Capítulo VI (*Incumprimento do contrato*), do Título II (*Contrato de trabalho*), do Livro I (*Parte geral*), do Código do Trabalho.

### 1.2. Fundamento da auditoria

A auditoria tem como fundamento a necessidade de capacitar as entidades empregadoras do SNS para o exercício preventivo, pedagógico e justo do poder disciplinar, contribuindo para a melhoria da eficácia e eficiência da ação disciplinar. Através desta auditoria, a Inspeção-Geral das Atividades em Saúde (IGAS) prossegue a atribuição de “realizar auditorias aos serviços, estabelecimentos e organismos integrados no MS, ou por este tutelados, e assegurar os respetivos serviços regulares de auditoria interna, designadamente de âmbito organizacional e financeiro, bem como os serviços regulares de inspeção ao nível da segurança e qualidade, em articulação com a Direcção-Geral da Saúde (DGS)” cf. al. c), do n.º 2, do artigo 2.º, do Decreto-Lei n.º 33/2012, de 13 de fevereiro).

### 1.3. Âmbito da auditoria

A auditoria abrange as entidades empregadoras do SNS, integradas no setor empresarial do Estado e no setor público administrativo, bem como os organismos do Ministério da Saúde, integrados na administração direta e indireta do Estado.

### 1.4. Tipo de auditoria

A auditoria ao exercício do poder disciplinar é uma auditoria técnica prevista nas competências do Inspetor-Geral (cf. al., a), do n.º 1, do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 33/2012, de 13 de fevereiro.

## 2. CONHECIMENTO

### 2.1. Processos realizados

Entre 2002 e 2014 foram instaurados 51 processos de auditoria disciplinar, dez dos quais foram processos de *follow-up*.

QUADRO 01. PROCESSOS DE AUDITORIA AO EXERCÍCIO DO PODER DISCIPLINAR INSTAURADOS ENTRE 2002 E 2015

Processo	Data de instauração	Data de encerramento	Entidade	Tipo de ação
SAP-AD-2015-2	25-09-2014	04-09-2015	Centro Hospitalar do Oeste, E.P.E.	Auditoria disciplinar
SAP-AD-2015-1	18-09-2014	26-10-2015	Unidade Local de Saúde de Castelo Branco, E.P.E.	<i>Follow-up</i> de auditoria disciplinar.
SAP-AD-2015-3	17-09-2014	05-04-2016	Instituto Português do Sangue e da Transplantação, I.P.	<i>Follow-up</i> de auditoria disciplinar.
SAP-AD-2014-1	07-02-2014	08-07-2015	Hospital Professor Doutor Fernando Fonseca, EPE	<i>Follow-up</i> de auditoria disciplinar.
SAP-AD-2013-3	30-10-2013	23-10-2015	Administração Regional de Saúde de Lisboa e Vale do Tejo, I.P.	Auditoria Disciplinar
SAP-AD-2013-2	05-06-2013	09-09-2015	Centro Hospitalar do Médio Tejo, E.P.E.	Auditoria Disciplinar
SAP-AD-2013-1	11-02-2013	27-01-2016	Centro Hospitalar do Médio Ave, E.P.E.	Auditoria Disciplinar
SAP-AD-2012-1	07-02-2012	14-01-2016	Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, E.P.E.	Auditoria Disciplinar
SAP-AD-2011-2	04-08-2011	10-04-2012	Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil (IPO), EPE	Auditoria Disciplinar
SAP-AD-2011-3	04-08-2011	13-12-2016	Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil (IPO), EPE	Auditoria Disciplinar
SAP-AD-2011-4	04-08-2011	31-01-2013	Instituto da Droga e da Toxicodependência, I.P.	Auditoria Disciplinar
SAP-AD-2011-5	04-08-2011	03-05-2012	Instituto Nacional de Emergência Médica, I.P.	Auditoria Disciplinar
SAP-AD-2011-6	04-08-2011	17-03-2016	Instituto de Oftalmologia Dr. Gama Pinto	Auditoria Disciplinar
SAP-AD-2011-7	04-08-2011	14-03-2012	Centro Hospitalar Psiquiátrico de Lisboa	Auditoria Disciplinar
SAP-AD-2011-8	04-08-2011	17-03-2016	Hospital Professor Doutor Fernando Fonseca, EPE	Auditoria Disciplinar
SAP-AD-2011-9	04-08-2011	31-12-2016	Instituto Português do Sangue e da Transplantação, I.P.	Auditoria Disciplinar

Processo	Data de instauração	Data de encerramento	Entidade	Tipo de ação
SAP-AD-2011-1	08-02-2011	24-11-2015	Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil (IPO), EPE	Auditoria Disciplinar
SAP-AD-2010-1	06-07-2010	24-03-2016	Hospital de Faro, E.P.E.	Auditoria Disciplinar
SAP-AD-2010-4	06-07-2010	13-12-2016	Centro Hospitalar do Porto, EPE	Auditoria Disciplinar
SAP-AD-2010-5	06-07-2010	12-01-2016	Unidade Local de Saúde do Norte Alentejano, E.P.E.	Auditoria Disciplinar
SAP-AD-2010-6	06-07-2010	24-03-2016	Centro Hospitalar do Oeste Norte	Auditoria Disciplinar
SAP-AD-2010-3	06-07-2010	19-08-2013	Centro Hospitalar Lisboa Central, EPE	Auditoria disciplinar
SAP-AD-2010-2	06-07-2010	18-09-2014	Unidade Local de Saúde de Castelo Branco, E.P.E.	Auditoria Disciplinar
SAP-AD-2009-1	30-06-2009	19-08-2013	Hospital de Nossa Senhora da Conceição de Valongo	Auditoria disciplinar
SAP-AD-2009-3	30-06-2009	14-01-2011	Unidade Local de Saúde de Matosinhos, E.P.E.	Auditoria disciplinar
SAP-AD-2009-2	30-06-2007	25-05-2016	Centro Hospitalar do Médio Ave, E.P.E.	auditoria disciplinar
SAP-AD-2009-4	30-06-2007	04-02-2011	Hospital Litoral Alentejano, E.P.E.	Auditoria disciplinar.
SAAD-AD-2007-3	28-05-2007	12-01-2009	Centro Hospitalar do Barlavento Algarvio, E.P.E.	Auditoria disciplinar.
SAAD-AD-2007-1	28-05-2007	03-11-2009	Centro Hospitalar Psiquiátrico de Lisboa / Hospital Júlio de Matos	Auditoria disciplinar.
SAAD-AD-2007-2	28-05-2007	30-03-2009	Hospital Garcia de Orta, E.P.E.	Auditoria disciplinar.
SAAD-AD-2007-4	28-05-2007	02-06-2010	Hospital Geral de Santo António E.P.E. Porto	Auditoria disciplinar.
SAAD-AD-2006-7	28-07-2006	14-12-2007	Centro Hospitalar de Cascais	Auditoria disciplinar.
SAAD-AD-2006-6	28-07-2006	14-12-2007	Centro Hospitalar do Baixo Vouga, E.P.E. / Hospital Infante D. Pedro	Auditoria disciplinar.
SAAD-AD-2006-3	12-04-2006	30-12-2008	Hospital Reynaldo dos Santos - Vila Franca de Xira	Auditoria disciplinar.
SAAD-AD-2006-4	12-04-2006	14-12-2007	Hospital Santa Maria Maior - Barcelos, E.P.E.	Auditoria disciplinar.
SAAD-AD-2006-5	12-04-2006	20-12-2007	Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental, E.P.E.	Auditoria disciplinar.
SAAD-AD-2006-1	27-03-2006	28-12-2007	Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia	Auditoria disciplinar.



Processo	Data de instauração	Data de encerramento	Entidade	Tipo de ação
SAAD-AD-2005-8	30-09-2005	29-12-2008	Hospital Miguel Bombarda	Auditoria disciplinar.
SAAD-AD-2005-9	30-09-2005	29-12-2008	Unidade local de Saúde do Norte Alentejano / Hospital Dr. José Maria	Auditoria disciplinar.
SAAD-AD-2005-2	02-05-2005	26-07-2010	Centro Hospitalar de Setúbal, E.P.E.	<i>Follow-up</i> de auditoria disciplinar.
SAAD-AD-2005-4	02-05-2005	22-01-2007	Hospital de Santa Maria, E.P.E.	<i>Follow-up</i> de auditoria disciplinar.
SAAD-AD-2005-7	02-05-2005	27-12-2006	Hospitais da Universidade de Coimbra, E.P.E.	<i>Follow-up</i> de auditoria disciplinar.
SAAD-AD-2005-6	02-05-2005	26-07-2010	Sub-Região de Saúde de Castelo Branco	<i>Follow-up</i> de auditoria disciplinar.
SAAD-AD-2005-5	02-05-2005	11-12-2006	Sub-Região de Saúde de Aveiro	<i>Follow-up</i> de auditoria disciplinar.
SAAD-AD-2005-3	02-05-2005	25-05-2006	Hospital de São João, E.P.E.	<i>Follow-up</i> de auditoria disciplinar.
SAAD-AD-2005-1	02-05-2005	22-01-2007	Hospital Distrital de Santarém, E.P.E.	<i>Follow-up</i> de auditoria disciplinar.
SAAD-AD-2006-2	30-11-2004	17-03-2008	Centro Hospitalar Barreiro/Montijo, E.P.E. / Hospital Nossa Senhora do Rosário, E.P.E.	Auditoria disciplinar.
SAAD-AD-2004-2	01-07-2004	29-07-2010	Sub-Região de Saúde de Castelo Branco	Auditoria disciplinar.
SAAD-AD-2004-1	01-07-2004	03-03-2006	Sub-Região de Saúde de Aveiro	Auditoria disciplinar.
SAAD-AD-2003-1	22-05-2003	30-10-2007	Hospital de S. João, E.P.E.	Auditoria disciplinar.
SAAD-AD-2002-2	05-12-2002	31-10-2007	Centro Hospitalar de Setúbal, E.P.E. / Hospital de São Bernardo	Auditoria disciplinar.

Entre 2017 e 2018, a IGAS desenvolveu ações inspetivas dirigidas ao exercício do poder disciplinar, sob a forma de processos de inspeção. Para apoiar estas ações foi produzido um guião, aprovado por despacho da Inspectora-Geral, de 21 de abril de 2017.

#### QUADRO 02. PROCESSOS DE INSPEÇÃO AO EXERCÍCIO DO PODER DISCIPLINAR INSTAURADOS ENTRE 2017 E 2018

Processo	Data de instauração	Data de encerramento	Entidade	Tipo de ação
0016/2017-INS	21-04-2017	05-01-2018	Administração Regional de Saúde do Centro, I.P.	Inspeção.
0038/2017-INS	04-08-2017	20-11-2018	Administração Regional de Saúde do Alentejo, I.P.	Inspeção.

Processo	Data de instauração	Data de encerramento	Entidade	Tipo de ação
0058/2018-INS	15-10-2018	10-12-2019	Administração Regional de Saúde do Norte, I.P.	Inspeção.
0059/2018-INS	12-10-2018	12-11-2019	Administração Regional de Saúde do Algarve, I.P.	Inspeção.

A IGAS retomou a realização de auditorias ao exercício do poder disciplinar em 2021, tendo sido realizadas, desde o início do segundo semestre de 2021 e até ao final de 2022, dez auditorias.

#### QUADRO 03. PROCESSOS DE AUDITORIA AO EXERCÍCIO DO PODER DISCIPLINAR INSTAURADOS EM 2021 E 2022

Processo	Data de instauração	Data de encerramento	Entidade	Tipo de ação
0030/2022-AUD	13-05-2022		Centro Hospitalar Tâmega e Sousa, E.P.E.	Auditoria.
0029/2022-AUD	06-05-2022		Unidade Local de Saúde do Alto Minho, E.P.E.	Auditoria.
0028/2022-AUD	05-05-2022		Unidade Local de Saúde do Norte Alentejano, E.P.E.	Auditoria.
0027/2022-AUD	05-05-2022		Unidade Local de Saúde de Castelo Branco, E.P.E.	Auditoria.
0026/2022-AUD	05-05-2022		Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, E.P.E.	Auditoria.
0025/2022-AUD	04-05-2022		Centro Hospitalar Universitário Lisboa Central, E.P.E.	Auditoria.
0023/2022-AUD	28-04-2022		Unidade Local de Saúde do Nordeste, E.P.E.	Auditoria.
0033/2021-AUD	14-08-2021		Unidade Local de Saúde de Matosinhos, E.P.E.	Auditoria.
0032/2021-AUD	14-08-2021		Unidade Local de Saúde do Litoral Alentejano, E.P.E.	Auditoria.
0031/2021-AUD	14-08-2021		Unidade Local de Saúde da Guarda, E.P.E.	Auditoria.

## 2.2. Enquadramento normativo

O tema da auditoria é enquadrado pelos diplomas legais que constam do quadro seguinte.

- Código de Processo Penal, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 78/87, de 17 de fevereiro;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pela D.L. 4/2015, de 7 de janeiro
- Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- Código Penal, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Normas específicas consignadas em Acordos Coletivos de Trabalho, vide para a classe médica, Acordo Coletivo de Trabalho n.º 2/2009, de 23 de setembro, publicado no Diário da República, 2.ª Série, de 13 de outubro de 2009, atualizado e alterado pelos: Aviso n.º 17239/2012, Diário da República, 2ª Série, de 27 de dezembro; Aviso n.º 12509/2015, Diário da República, 2.ª Série de 27 de outubro; e Aviso n.º 9746/2016, Diário da República, 2.ª Série, de 5 de outubro, aplicável aos trabalhadores com Contrato de Trabalho em Funções Públicas; e Acordo Coletivo de Trabalho, de 23 de setembro de 2009, publicado no Boletim do Trabalho e do Emprego, n.º 41, em 8 de novembro de 2009, aplicável aos trabalhadores com Contrato Individual de Trabalho.
- Regime jurídico e estatutos aplicáveis às unidades de Saúde do Serviço Nacional de Saúde, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2017, de 10 de fevereiro;
- Estatuto do Serviço Nacional de Saúde aprovado pelo Decreto-Lei n.º 52/2022, de 4 de agosto

### **3. OBJETIVO DA AUDITORIA**

O objetivo da auditoria é avaliar a adequação e a efetividade do exercício do poder disciplinar pela entidade empregadora.

## 4. ESTRATÉGIA DA AUDITORIA

### 4.1. Risco da auditoria

“O risco de auditoria é o inverso da garantia de auditoria. É o risco que o auditor está disposto a tolerar para chegar a uma conclusão errada. Na prática, o risco de auditoria é inevitável”<sup>1</sup> (tradução nossa). Existem três tipos de risco fundamentais:

- Risco inerente - São aqueles que não podem ser detetados ou evitados pelo controlo interno da entidade devido a fatores incontrolláveis;
- Riscos de controlo - São aqueles que os mecanismos de controlo interno não consigam evitar, detetar ou corrigir;
- Riscos de deteção - São os riscos de os métodos e os procedimentos utilizados pelo auditor não detetarem uma distorção relevante e, em seguida, emitir uma opinião incorreta sobre as matérias auditadas.

O risco de auditoria, ou seja, o risco de os auditores emitirem uma opinião de auditoria incorreta, é calculado pela seguinte fórmula:

FIGURA 01. RISCO DE AUDITORIA

$$\text{Risco de auditoria} = \text{Risco inerente} \times \text{Risco de controlo} \times \text{Risco de deteção}$$

No cálculo do risco de auditoria para esta auditoria foram considerados os seguintes fatores:

- A pressão contínua a que estão sujeitos os estabelecimentos de saúde do SNS e a conflitualidade existente (aumenta o risco inerente);
- A complexidade da responsabilidade das profissões de saúde (aumenta o risco inerente e o risco de controlo);
- As normas legais aplicáveis (aumenta o risco de controlo).

Considerando que o risco de auditoria aceitável para a IGAS nesta auditoria é de 10% e que o risco inerente e o risco de controlo podem ser de 30% e 40%, respetivamente, obtemos um risco de deteção de 83% através do seguinte cálculo:

- Risco de deteção =  $0,10 / (0,30 * 0,40)$ ;
- Risco de deteção = 0,83

Ou seja, considerando que o nível de garantia de auditoria pretendido é de 90% (10% de risco aceitável), então o risco de os métodos e os procedimentos utilizados pelos auditores

<sup>1</sup> AWARE (2022). Audit risk and risk assessment procedures: Audit risk and assurance. Last Modified: 15/03/2022. Acedida a 26 de maio de 2023 em <https://methodology.eca.europa.eu/aware/GAP/Pages/CA-FA/Planning/Audit-risk-and-risk-assessment-procedures.aspx>

não detetarem uma distorção relevante e, em seguida, emitirem uma opinião incorreta sobre a matéria auditada é de 83%. O planeamento efetuado, designadamente a estratégia da auditoria apresentada neste ponto teve em conta este nível de risco.

## 4.2. Questões da auditoria

### 4.2.1. Questão principal ou de primeiro nível

A questão principal da auditoria é a seguinte: A entidade empregadora exerce de forma adequada e efetiva o poder disciplinar?

### 4.2.2. Subquestões

A questão principal da auditoria é avaliada através de quatro subquestões (ou questões de segundo nível) que formam a estrutura apresentada na figura seguinte.

FIGURA 02. ESTRUTURA DA AUDITORIA



As quatro subquestões da auditoria desdobram-se em várias questões de terceiro e quarto nível:

1. O ÓRGÃO DE GESTÃO ESTÁ COMPROMETIDO COM O EXERCÍCIO ADEQUADO E EFICAZ DO PODER DISCIPLINAR?
  - 1.1. O órgão de gestão delegou competências em matéria disciplinar?
  - 1.2. Foram fixados objetivos de gestão relativos ao exercício do poder disciplinar?
  - 1.3. É realizada formação profissional na área disciplinar?
  - 1.4. Existem procedimentos escritos para o exercício do poder disciplinar?
  - 1.5. Existem normas de controlo interno na perspetiva do exercício do poder disciplinar?

- 1.6. A gestão das reclamações acautela a apreciação liminar e atempada das questões com eventual relevância disciplinar?
  - 1.6.1. A queixa ou participação é registada nos serviços?
  - 1.6.2. É remetida ao superior hierárquico do serviço visado e devolvida nos prazos legais?
  - 1.6.3. A decisão de instaurar ou não instaurar procedimento de natureza disciplinar respeita os prazos prescricionais?
  - 1.6.4. As participações por assédio no trabalho dão origem a processos de natureza disciplinar?
  - 1.6.5. O órgão de gestão está diretamente envolvido na gestão das reclamações?
- 1.7. O órgão de gestão garante a cooperação entre a unidades funcional, serviços ou departamento responsável pelos assuntos jurídicos e o gabinete do cidadão na gestão de reclamações?
2. OS PROCESSOS DE NATUREZA DISCIPLINAR SÃO TRAMITADOS DE ACORDO COM OS PRECEITOS LEGAIS APLICÁVEIS?
  - 2.1. Os processos foram instaurados observando os prazos prescricionais?
  - 2.2. A instrução e produção de prova são conformes com o quadro legal aplicável?
    - 2.2.1. Os instrutores de procedimentos disciplinares possuem adequada formação e capacitação jurídica?
    - 2.2.2. A prova recolhida é suficiente para a descoberta da verdade material?
  - 2.3. A acusação foi deduzida nos termos legais de forma articulada e de forma a evitar nulidades insupríveis?
    - 2.3.1. Deduzida acusação, foram cumpridos os requisitos legais, formais e substantivos?
    - 2.3.2. A acusação foi notificada pessoalmente ao trabalhador e respetivo mandatário?
  - 2.4. No âmbito da defesa, foram cumpridas e acuteladas as garantias de defesa do trabalhador?
    - 2.4.1. Foram produzidas as provas requeridas pela defesa?
    - 2.4.2. Foi dado conhecimento formal ao trabalhador ou mandatário de toda a prova produzida na fase da defesa?

- 2.5. O relatório foi elaborado no prazo legal, contendo factos provados e não provados, analisando prescrições e nulidades e está fundamentado?
- 2.6. Quando um trabalhador com vínculo de emprego público tenha obtido duas avaliações do desempenho negativas consecutivas, o dirigente máximo do órgão ou serviço instaura, obrigatória e imediatamente, processo de averiguações?
3. A ENTIDADE COMPETENTE PARA DECIDIR ACAUTELA A REGULARIDADE, A VALIDADE E EFICÁCIA EXTERNA DOS ATOS DECISÓRIOS DE NATUREZA DISCIPLINAR??
  - 3.1. A decisão encontra-se fundamentada?
  - 3.2. A decisão foi tomada em tempo?
  - 3.3. A articulação com os serviços de recursos humanos acautela a execução da sanção?
    - 3.3.1. É feito o registo da sanção disciplinar no processo individual e averbado no registo disciplinar?
    - 3.3.2. As notificações são efetuadas regularmente e conforme aos preceitos legais aplicáveis?
4. A ORGANIZAÇÃO E A DOCUMENTAÇÃO DE CADA PROCESSO ASSEGURAM A INTEGRIDADE DO MESMO?
  - 4.1. Os processos estão desmaterializados?
  - 4.2. As ferramentas eletrónicas asseguram a autenticação dos intervenientes no processo e, nos casos em que tal foi possível, o órgão responsável pela direção do procedimento assinou digitalmente o processo, de forma a garantir a integridade e a inviolabilidade do mesmo?
  - 4.3. Todas as diligências realizadas encontram-se refletidas no processo, com menção dos seus elementos essenciais e da data e lugar da realização?
  - 4.4. Nos casos em que, excecionalmente, o processo é suportado em papel, este foi autuado e paginado de modo a facilitar a inclusão dos documentos nele sucessivamente incorporados e a impedir o seu extravio, tendo o órgão responsável pela direção do processo rubricado todas as folhas?
  - 4.5. Os processos são objeto de registo e controlo em aplicação informática, com emissão alertas para os prazos prescricionais dos processos de natureza disciplinar??



#### 4.3. Critérios da auditoria

##### 4.3.1. Critérios da subquestão 1 (*O órgão de gestão está comprometido com o exercício adequado e eficaz do poder disciplinar?*)

- Código do Procedimento Administrativo (artigos 44.º a 50.º);
- Código do Trabalho (artigo 329.º);
- Código Penal (artigos 118.º e 119.º);
- Decreto-Lei n.º 133/2013, de 03 de outubro;
- Decreto-Lei n.º 156/2005, de 15 de setembro.
- Decreto-Lei n.º 18/2017 (artigo 7.º dos Estatutos);
- Decreto-Lei n.º 183/96, de 27 de setembro;
- Decreto-Lei n.º 52/2022, de 4 de agosto (als. e) e m), do n.º 1 do artigo 71.º);
- Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (al. k), do n.º 1 do artigo 71.º e artigo 178.º);
- Manual de Ação Disciplinar da IGAS.

##### 4.3.2. Critérios da subquestão 2 (*Os processos de natureza disciplinar são tramitados de acordo com os preceitos legais aplicáveis?*)

- Código do Processo Penal (artigos 124.º a 127.º, 128.º, 129.º, 132.º, 138.º, 140.º, 146.º; 151.º a 163.º, 164.º, 167.º, 168.º e 169.º);
- Código do Trabalho (artigo 329.º);
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (artigos 178.º, 201.º n.º 2, 203.º, 208.º n.º 1, 212.º a 214.º, 216.º a 218.º, 219.º, 231.º e 232.º);
- Manual de Ação Disciplinar da IGAS.

##### 4.3.3. Critérios da subquestão 3 (*A entidade competente para decidir acautela a regularidade, a validade e eficácia externa dos atos decisórios de natureza disciplinar?*)

- Acordos coletivos de trabalho das diferentes carreiras;
- Código do Procedimento Administrativo (artigo 152.º);
- Código do Trabalho (artigo 323.º);

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (artigos 178.º, 222.º a 227.º);
- Manual de Ação Disciplinar da IGAS.

#### **4.3.4. Critérios da subquestão 4 (A organização e documentação de cada processo assegura a integridade e inviolabilidade do mesmo?)**

- Código do Procedimento Administrativo (artigo 64.º, n.ºs 1, 2, 3 e 4)
- Manual de Ação Disciplinar da IGAS.

#### **4.4. Metodologia**

Nesta auditoria são utilizadas as metodologias indicadas no quadro seguinte, sendo privilegiada a realização de diligências digitais na recolha de evidências, sem prejuízo da deslocação das equipas de auditoria aos estabelecimentos de saúde para observação direta de aspetos previstos na matriz lógica da auditoria.

##### **QUADRO 04. METODOLOGIAS DA AUDITORIA**

<b>Metodologia</b>	<b>Sim</b>	<b>Não</b>
Análise documental	x	
Entrevistas	x	
Observação direta		x
Pareceres de especialistas		x
Questionários escritos	x	

## 5. MATRIZ LÓGICA DA AUDITORIA

### QUADRO 05. OBJETIVO E QUESTÃO PRINCIPAL DA AUDITORIA

<b>OBJETIVO DA AUDITORIA:</b>	Avaliar a adequação e a efetividade do exercício do poder disciplinar pela entidade empregadora.
<b>QUESTÃO PRINCIPAL DA AUDITORIA:</b>	A entidade empregadora exerce de forma adequada e efetiva o poder disciplinar?

## QUADRO 06. SUBQUESTÃO 1: COMPROMISSO DO ÓRGÃO DE GESTÃO

SUBQUESTÃO 1				
O órgão de gestão está comprometido com o exercício adequado e eficaz do poder disciplinar?				
SUBQUESTÃO 1.1.	CRITÉRIOS	MÉTODOS	EVIDÊNCIAS	IMPACTO ESPERADO
<b>O órgão de gestão delegou competências em matéria disciplinar?</b>	Código do Procedimento Administrativo: artigos 44.º a 50.º Decreto-Lei n.º 18/2017, de 10 de fevereiro e respetivos Estatutos Decreto-Lei n.º 52/2022, de 4 de agosto.	Análise documental. Entrevistas.	- Atas do Conselho de Administração e despachos publicados no Diário da República. - Resultado das entrevistas.	Aumentar a celeridade e eficácia da ação.
SUBQUESTÃO 1.2.	CRITÉRIOS	MÉTODOS	EVIDÊNCIAS	IMPACTO ESPERADO
<b>Foram fixados objetivos de gestão relativos ao exercício do poder disciplinar?</b>	Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro. Decreto-Lei n.º 18/2017, de 10 de fevereiro e respetivos Estatutos. Decreto-Lei n.º 183/96, de 27 de setembro. Decreto-Lei n.º 52/2022, de 4 de agosto.	Análise documental, Entrevistas. Questionários.	- Balanço social; - Plano Anual de Atividades. - Plano de Atividades e Orçamento. - Relatório Anual de Atividades. - Relatório do Governo Societários. - Resultados de entrevistas. - Resultados dos questionários.	Assegurar normas de política orientadas para o adequado e efetivo exercício do poder disciplinar.
SUBQUESTÃO 1.3.	CRITÉRIOS	MÉTODOS	EVIDÊNCIAS	IMPACTO ESPERADO

<b>É realizada formação profissional na área disciplinar?</b>	Decreto-Lei n.º 52/2022, de 4 de agosto. Decreto-Lei n.º 18/2017, de 10 de fevereiro. Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro. Código do Trabalho.	Análise documental. Entrevistas. Questionários.	- Planos de anual ou bianual de formação. - Procedimentos escritos. - Relatório anual de formação. - Resultados de entrevistas. - Resultados dos questionários.	Aumentar o conhecimento e capacitar os trabalhadores na área disciplinar.
<b>SUBQUESTÃO 1.4.</b>	<b>CRITÉRIOS</b>	<b>MÉTODOS</b>	<b>EVIDÊNCIAS</b>	<b>IMPACTO ESPERADO</b>
<b>Existem procedimentos escritos para o exercício do poder disciplinar?</b>	Manual de Ação Disciplinar da IGAS.	Análise documental.	- Procedimentos escritos.	Fomentar a existência destes mecanismos de controlo.
<b>SUBQUESTÃO 1.5.</b>	<b>CRITÉRIOS</b>	<b>MÉTODOS</b>	<b>EVIDÊNCIAS</b>	<b>IMPACTO ESPERADO</b>
<b>Existem normas de controlo interno na perspetiva do exercício do poder disciplinar?</b>	Decreto-Lei n.º 52/2022, de 4 de agosto Decreto-Lei n.º 18/2017, de 10 de fevereiro e respetivos Estatutos (artigo 7.º n.º 1 al. g) do anexo III).	Análise documental.	- Normas de controlo interno.	Fomentar a existências de normas e necessidade disporem regulamento interno.
<b>SUBQUESTÃO 1.6.</b>	<b>CRITÉRIOS</b>	<b>MÉTODOS</b>	<b>EVIDÊNCIAS</b>	<b>IMPACTO ESPERADO</b>
<b>A gestão das reclamações acautela a apreciação liminar e atempada das questões com eventual relevância disciplinar?</b>	Decreto-Lei n.º 156/2005, de 15 de setembro.	Análise documental. Entrevistas. Testes.	- Procedimentos escritos. - Instruções de trabalho. - Resultados de entrevistas. - Resultados dos testes.	Acautelar a apreciação liminar atempada das questões com eventual relevância disciplinar.
<b>SUBQUESTÃO 1.6.1.</b>	<b>CRITÉRIOS</b>	<b>MÉTODOS</b>	<b>EVIDÊNCIAS</b>	<b>IMPACTO ESPERADO</b>
<b>A queixa ou participação é registada nos serviços?</b>	Decreto-Lei n.º 156/2005, de 15 de setembro.	Análise documental. Entrevistas. Testes.	- Documentos recolhidos. - Resultados das entrevistas. - Resultados de entrevistas. - Resultados dos testes.	Acautelar a apreciação liminar atempada das questões com eventual relevância disciplinar.

SUBQUESTÃO 1.6.2.	CRITÉRIOS	MÉTODOS	EVIDÊNCIAS	IMPACTO ESPERADO
<b>É remetida ao superior hierárquico do serviço visado e devolvida nos prazos legais?</b>	Decreto-Lei n.º 156/2005, de 15 de setembro.	Análise documental. Entrevistas. Testes.	- Documentos recolhidos. - Resultados das entrevistas. - Resultados de entrevistas. - Resultados dos testes.	Acautelar a apreciação liminar atempada das questões com eventual relevância disciplinar.
SUBQUESTÃO 1.6.3.	CRITÉRIOS	MÉTODOS	EVIDÊNCIAS	IMPACTO ESPERADO
<b>A decisão de instaurar ou não instaurar procedimento de natureza disciplinar respeita os prazos prescricionais?</b>	Código do Trabalho: artigo 329.º. Código Penal: artigo 118.º e 119.º. Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: 178.º.	Análise documental Testes aos processos	- Documentos recolhidos - Resultados dos testes aos processos administrativos e às reclamações	Efetividade do exercício do poder disciplinar, evitando a prescrição do processo.
SUBQUESTÃO 1.6.4.	CRITÉRIOS	MÉTODOS	EVIDÊNCIAS	IMPACTO ESPERADO
<b>As participações por assédio no trabalho dão origem a processos de natureza disciplinar?</b>	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: artigo 71.º, n.º 1, al. k). Código do Trabalho.	Análise documental. Entrevistas. Testes às participações.	- Documentos recolhidos - Resultados de entrevistas. - Resultados dos testes.	Garantir a aplicação das medidas adequadas para punir e prevenir a repetição de situações de assédio.
SUBQUESTÃO 1.6.5.	CRITÉRIOS	MÉTODOS	EVIDÊNCIAS	IMPACTO ESPERADO
<b>O órgão de gestão está diretamente envolvido na gestão das reclamações?</b>	Decreto-Lei n.º 52/2022, de 4 de agosto: artigo 71.º, n.º 1, al. m). Decreto-Lei n.º 18/2017, de 10 de fevereiro: artigo 7.º dos Estatutos.	Análise documental. Entrevistas. Testes às reclamações	- Relatório do acesso. - Relatório do gabinete do cidadão. - Resultados de entrevistas. - Resultados dos testes.	Acautelar a apreciação liminar atempada das questões com eventual relevância disciplinar.
SUBQUESTÃO 1.7.	CRITÉRIOS	MÉTODOS	EVIDÊNCIAS	IMPACTO ESPERADO

**O órgão de gestão garante a cooperação entre a unidades funcional, serviços ou departamento responsável pelos assuntos jurídicos e o Gabinete do Cidadão na gestão de reclamações?**

Decreto-Lei n.º 52/2022, de 4 de agosto: artigo 71.º, n.º 1, als. e) e m).

Análise documental.  
Entrevistas.

- Linhas de orientação.
- Resultados de entrevistas.

Cooperação interdepartamental (cooperação entre as duas unidades orgânicas).

## QUADRO 07. SUBQUESTÃO 2: COMPROMISSO DO ÓRGÃO DE GESTÃO

SUBQUESTÃO 2				
Os processos de natureza disciplinar são tramitados de acordo com os preceitos legais aplicáveis?				
SUBQUESTÃO 2.1.	CRITÉRIOS	MÉTODOS	EVIDÊNCIAS	IMPACTO ESPERADO
<b>Os processos foram instaurados observando os prazos prescricionais?</b>	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: artigo 178.º Código do Trabalho: artigo 329.º. Manual de Ação Disciplinar da IGAS.	Análise documental Testes	- Documentos processuais. - Resultado dos testes.	Efetividade do exercício do poder disciplinar.
SUBQUESTÃO 2.2.	CRITÉRIOS	MÉTODOS	EVIDÊNCIAS	IMPACTO ESPERADO
<b>A instrução e produção de prova são conformes com o quadro legal aplicável?</b>	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: artigos 201.º n.º 2, 203.º, n.º 1 e 212.º. Código do Processo Penal: artigos 124.º a 127.º, 128.º, 129.º, 132.º, 138.º, 140.º, 146.º; 151.º a 163.º, 164.º, 167.º, 167.º e 169.º. Manual de Ação Disciplinar da IGAS.	Análise documental Testes	- Documentos processuais. - Resultados dos testes.	Adequação e efetividade do exercício do poder disciplinar.
SUBQUESTÃO 2.2.1.	CRITÉRIOS	MÉTODOS	EVIDÊNCIAS	IMPACTO ESPERADO
<b>Os instrutores de procedimentos disciplinares possuem adequada formação e capacitação jurídica?</b>	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: artigo 208.º, n.º 1.	Análise documental.	- Plano anual ou bianual de formação. - Relatório anual de formação. - <i>Curricula</i> dos instrutores de procedimentos disciplinares.	Adequação, correção e conformidade legal da tramitação processual do processo.
SUBQUESTÃO 2.2.2.	CRITÉRIOS	MÉTODOS	EVIDÊNCIAS	IMPACTO ESPERADO



<b>A prova recolhida é suficiente para a descoberta da verdade material?</b>	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: artigos 201.º, n.º 2, 203.º, n.º 1 e 212.º.  Código do Processo Penal: artigos 124.º a 127.º, 128.º, 129.º, 132.º, 138.º, 140.º, 146.º; 151.º a 163.º, 164.º, 167.º, 167.º e 169.º.  Manual de Ação Disciplinar da IGAS.	Análise documental Testes	- Documentos processuais - Resultado dos testes	Regularidade processual através da recolha de prova suficiente por forma a evitar nulidades insupríveis.
<b>SUBQUESTÃO 2.3.</b>	<b>CRITÉRIOS</b>	<b>MÉTODOS</b>	<b>EVIDÊNCIAS</b>	<b>IMPACTO ESPERADO</b>
<b>A acusação foi deduzida nos termos legais de forma articulada e de forma a evitar nulidades insupríveis?</b>	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: artigo 213.º.  Manual de Ação Disciplinar da IGAS.	Análise documental. Testes	- Documentos processuais. - Resultado dos testes.	Regularidade processual através da recolha de prova suficiente por forma a evitar nulidades insupríveis.
<b>SUBQUESTÃO 2.3.1.</b>	<b>CRITÉRIOS</b>	<b>MÉTODOS</b>	<b>EVIDÊNCIAS</b>	<b>IMPACTO ESPERADO</b>
<b>Deduzida acusação, foram cumpridos os requisitos legais, formais e substantivos?</b>	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: artigos 203.º e 213.º.  Manual de Ação Disciplinar da IGAS.	Análise documental Testes	- Documentos processuais. - Resultado dos testes.	Regularidade processual através da adequada dedução da acusação por forma a evitar nulidades insupríveis.
<b>SUBQUESTÃO 2.3.2.</b>	<b>CRITÉRIOS</b>	<b>MÉTODOS</b>	<b>EVIDÊNCIAS</b>	<b>IMPACTO ESPERADO</b>
<b>A acusação foi notificada pessoalmente ao trabalhador e respetivo mandatário?</b>	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: artigos 203.º e 214.º.  Manual de Ação Disciplinar da IGAS.	Análise documental Testes	- Documentos processuais. - Resultado dos testes.	Regularidade processual através da garantia do direito de audiência do arguido, por forma a evitar nulidades insupríveis.
<b>SUBQUESTÃO 2.4.</b>	<b>CRITÉRIOS</b>	<b>MÉTODOS</b>	<b>EVIDÊNCIAS</b>	<b>IMPACTO ESPERADO</b>

<b>No âmbito da defesa, foram cumpridas e acauteladas as garantias de defesa do trabalhador?</b>	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: artigos 216.º a 218.º. Manual de Ação Disciplinar da IGAS.	Análise documental. Testes.	- Documentos processuais. - Resultado dos testes.	Regularidade processual através da garantia do direito de audiência do arguido na fase da defesa, por forma a evitar nulidades insupríveis
<b>SUBQUESTÃO 2.4.1.</b>	<b>CRITÉRIOS</b>	<b>MÉTODOS</b>	<b>EVIDÊNCIAS</b>	<b>IMPACTO ESPERADO</b>
<b>Foram produzidas as provas requeridas pela defesa?</b>	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: artigo 218.º. Manual de Ação Disciplinar da IGAS.	Análise documental. Testes.	- Documentos processuais. - Resultado dos testes.	Regularidade processual através da garantia do direito de audiência do arguido na fase da defesa, por forma a evitar nulidades insupríveis.
<b>SUBQUESTÃO 2.4.2.</b>	<b>CRITÉRIOS</b>	<b>MÉTODOS</b>	<b>EVIDÊNCIAS</b>	<b>IMPACTO ESPERADO</b>
<b>Foi dado conhecimento formal ao trabalhador/mandatário de toda a prova produzida na fase da defesa?</b>	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: artigo 203.º. Manual de Ação Disciplinar da IGAS.	Análise documental Testes	- Documentos processuais. - Resultado dos testes.	Regularidade processual através da garantia do direito de audiência do arguido na fase da defesa, por forma a evitar nulidades insupríveis.
<b>SUBQUESTÃO 2.5.</b>	<b>CRITÉRIOS</b>	<b>MÉTODOS</b>	<b>EVIDÊNCIAS</b>	<b>IMPACTO ESPERADO</b>
<b>O relatório foi elaborado no prazo legal, contendo factos provados e não provados, analisando prescrições e nulidades e está fundamentado?</b>	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: artigos 213.º, 219.º e 231.º. Manual de Ação Disciplinar da IGAS.	Análise documental. Testes	- Documentos processuais. - Resultado dos testes.	Regularidade processual através da garantia da adequada motivação da proposta de decisão, contendo factos provados e não provados, no prazo adequado.
<b>SUBQUESTÃO 2.6.</b>	<b>CRITÉRIOS</b>	<b>MÉTODOS</b>	<b>EVIDÊNCIAS</b>	<b>IMPACTO ESPERADO</b>

**Quando um trabalhador com vínculo de emprego público tenha obtido duas avaliações do desempenho negativas consecutivas, o dirigente máximo do órgão ou serviço instaura, obrigatória e imediatamente, processo de averiguações?**

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: artigos 232.º e seguintes.  
Manual de Ação Disciplinar da IGAS.

Análise documental  
Entrevista

- Análise de processos.

Necessidade de dar cumprimento à lei e melhorar o desempenho individual.

QUADRO 08. SUBQUESTÃO 3: COMPROMISSO DO ÓRGÃO DE GESTÃO

SUBQUESTÃO 3				
A entidade competente para decidir acautela a regularidade, a validade e eficácia externa dos atos decisórios de natureza disciplinar?				
SUBQUESTÃO 3.1.	CRITÉRIOS	MÉTODOS	EVIDÊNCIAS	IMPACTO ESPERADO
<b>A decisão encontra-se fundamentada?</b>	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: artigo 220.º. Art.º 152.º do Código do Procedimento Administrativo. Manual de Ação Disciplinar da IGAS.	Análise documental Testes aos processos	- Documentos processuais. - Resultados dos testes.	Regularidade processual através da adequada motivação da proposta de decisão.
SUBQUESTÃO 3.2.	CRITÉRIOS	MÉTODOS	EVIDÊNCIAS	IMPACTO ESPERADO
<b>A decisão foi tomada em tempo?</b>	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: artigos 178.º e 220.º. Manual de Ação Disciplinar da IGAS.	Análise documental Testes aos processos	- Documentos processuais. - Resultados dos testes.	Efetividade do exercício do poder disciplinar através da decisão nos prazos legais.
SUBQUESTÃO 3.3.	CRITÉRIOS	MÉTODOS	EVIDÊNCIAS	IMPACTO ESPERADO
<b>A articulação com os serviços de recursos humanos acautela a execução da sanção?</b>	Manual de Ação Disciplinar da IGAS. Recomendações #1/2022, da IGAS - Cooperação entre o “serviço jurídico” e o gabinete do cidadão.	Análise documental. Entrevistas. Testes aos processos.	- Normas internos. - Resultados das entrevistas. - Resultados dos testes.	Efetividade do exercício do poder disciplinar, acautelando a caducidade do direito de aplicar a sanção.
SUBQUESTÃO 3.3.1.	CRITÉRIOS	MÉTODOS	EVIDÊNCIAS	IMPACTO ESPERADO
<b>É feito o registo da sanção disciplinar no processo individual e averbado no registo disciplinar?</b>	Código do Trabalho: artigo 323.º. Manual de Ação Disciplinar da IGAS. Acordos coletivos de trabalho das diferentes carreiras.	Análise documental. Entrevistas. Testes aos processos.	- Certificado do registo disciplinar - Normas internos. - Resultados das entrevistas. - Resultados dos testes.	Efetividade do exercício do poder disciplinar, acautelando a caducidade do direito de aplicar a sanção.

SUBQUESTÃO 3.3.2.	CRITÉRIOS	MÉTODOS	EVIDÊNCIAS	IMPACTO ESPERADO
<p><b>As notificações são efetuadas regularmente e conforme aos preceitos legais aplicáveis?</b></p>	<p>Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: artigos 222.º a 227.º. Manual de Ação Disciplinar da IGAS.</p>	<p>Análise documental. Testes aos processos. Entrevistas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Normas internos.</li> <li>- Resultados das entrevistas.</li> <li>- Resultados dos testes.</li> </ul>	<p>Efetividade do exercício do poder disciplinar, acautelando a caducidade do direito de aplicar a sanção e o direito de impugnação.</p>

## QUADRO 09. SUBQUESTÃO 4: ORGANIZAÇÃO E INTEGRIDADE DO PROCESSO

SUBQUESTÃO 4				
A organização e documentação de cada processo assegura a integridade e inviolabilidade do mesmo?				
SUBQUESTÃO 4.1.	CRITÉRIOS	MÉTODOS	EVIDÊNCIAS	IMPACTO ESPERADO
<b>Os processos estão desmaterializados?</b>	Código do Procedimento Administrativo: artigo 64.º, n.º 2.	Análise documental. Testes aos processos.	- Documentos processuais. - Resultados dos testes.	Promoção da digitalização dos processos através dos recursos tecnológicos necessários e do desenvolvimento de competências digitais nas pessoas envolvidas na instrução dos mesmos.
SUBQUESTÃO 4.2.	CRITÉRIOS	MÉTODOS	EVIDÊNCIAS	IMPACTO ESPERADO
<b>As ferramentas eletrónicas asseguram a autenticação dos intervenientes no processo e, nos casos em que tal foi possível, o órgão responsável pela direção do procedimento assinou digitalmente o processo, de forma a garantir a integridade e a inviolabilidade do mesmo?</b>	Código do Procedimento Administrativo: artigo 64.º, n.º 3.	Análise documental. Entrevistas. Testes aos processos.	- Documentos processuais. - Resultados das entrevistas. - Resultados dos testes.	Assegurar a integridade e a inviolabilidade do processo através da autenticação eletrónica dos intervenientes promovendo a rastreabilidade dos acessos.
SUBQUESTÃO 4.3.	CRITÉRIOS	MÉTODOS	EVIDÊNCIAS	IMPACTO ESPERADO

<p><b>Todas as diligências realizadas encontram-se refletidas no processo, com a menção dos elementos essenciais e da data e lugar da sua realização??</b></p>	<p>Código do Procedimento Administrativo: artigo 64.º, n.º 1.</p>	<p>Análise documental. Testes aos processos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documentos processuais.</li> <li>- Resultados dos testes.</li> </ul>	<p>Integridade do processo independentemente do modo de realização das diligências.</p>
<p><b>SUBQUESTÃO 4.4.</b></p>	<p><b>CRITÉRIOS</b></p>	<p><b>MÉTODOS</b></p>	<p><b>EVIDÊNCIAS</b></p>	<p><b>IMPACTO ESPERADO</b></p>
<p><b>Nos casos em que, excecionalmente, o processo é suportado em papel, este foi autuado e paginado de modo a facilitar a inclusão dos documentos nele sucessivamente incorporados e a impedir o seu extravio, tendo o órgão responsável pela direção do processo rubricado todas as folhas?</b></p>	<p>Código do Procedimento Administrativo: artigo 64.º, n.º 4.</p>	<p>Análise documental. Testes aos processos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documentos processuais.</li> <li>- Resultados dos testes.</li> </ul>	<p>Promoção da integridade dos processos e da rastreabilidade dos acessos.</p>
<p><b>SUBQUESTÃO 4.5.</b></p>	<p><b>CRITÉRIOS</b></p>	<p><b>MÉTODOS</b></p>	<p><b>EVIDÊNCIAS</b></p>	<p><b>IMPACTO ESPERADO</b></p>
<p><b>Os processos são objeto de registo e controlo em aplicação informática, com emissão alertas para os prazos prescricionais dos processos de natureza disciplinar?</b></p>	<p>Manual de Ação Disciplinar da IGAS</p>	<p>Análise documental Entrevistas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documentos processuais.</li> <li>- Resultados das entrevistas.</li> </ul>	<p>Reforço dos procedimentos de controlo e o cumprimento dos prazos, evitando a prescrição.</p>

**FIM DO DOCUMENTO**