

Réxime disciplinario do persoal ao servizo das administracións públicas galegas

*TÍTULO IX da Lei 2/2015 do
emprego público de Galiza (DOG
4 de maio de 2015)*



TÍTULO IX
Réxime disciplinario

CAPÍTULO I
Disposicións xerais

Artigo 183. *Responsabilidade disciplinaria*

1. Todo o persoal ao servizo das administracións públicas incluídas no ámbito de aplicación desta lei queda suxeito ao réxime disciplinario establecido no presente título.

2. O persoal que induza outros á realización de actos ou condutas constitutivos de falta disciplinaria incorrerá na mesma responsabilidade que estes.

3. Incorrerá en responsabilidade nos termos previstos por esta lei o persoal ao servizo das administracións públicas que encubra as faltas consumadas moi graves ou graves, ou coopere na súa execución con actos anteriores ou simultáneos, cando destas faltas derive dano grave para a Administración pública en que preste servizos ou para os cidadáns.

4. O réxime disciplinario do persoal laboral réxese, no non previsto neste título, pola lexislación laboral.

Artigo 184. *Exercicio da potestade disciplinaria*

1. As administracións públicas incluídas no ámbito de aplicación desta lei corruxirán disciplinariamente as infraccións do persoal ao seu servizo cometidas no exercicio das súas funcións e cargos, sen prexuízo da responsabilidade patrimonial ou penal que puider derivar de tales infraccións.

2. A potestade disciplinaria exercerase de acordo cos seguintes principios:

a) Legalidade e tipicidade das faltas e sancións, a través da predeterminación normativa e, no caso do persoal laboral, dos convenios colectivos.

b) Irretroactividade das disposicións sancionadoras non favorables e retroactividade das favorables ao presunto infractor.

c) Responsabilidade.



d) Proporcionalidade, aplicable tanto á clasificación das faltas e sancións como á súa aplicación.

f) Presunción de inocencia.

3. Cando da instrución dun procedemento disciplinario resulte a existencia de indicios fundados de criminalidade, suspenderase a súa tramitación e poñerase en coñecemento do Ministerio Fiscal.

4. Os feitos declarados probados por resolucións xudiciais firmes vinculan a Administración.

5. Só se poderán sancionar disciplinariamente os feitos que xa fosen sancionados disciplinaria ou penalmente cando non exista identidade de fundamento e ben xurídico protexido.

CAPÍTULO II Faltas disciplinarias

Artigo 185. *Faltas moi graves*

1. Son faltas moi graves dos empregados públicos:

a) O incumprimento do deber de respecto á Constitución e ao Estatuto de autonomía de Galicia no exercicio da función pública.

b) Toda actuación que supoña discriminación por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual, lingua, opinión, lugar de nacemento ou veciñanza, sexo ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social, así como o acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual, e mais o acoso moral, sexual e por razón de sexo.

c) O abandono do servizo, así como non facerse cargo voluntariamente das tarefas ou funcións que teñen encomendadas.

d) A adopción de acordos manifestamente ilegais que causen prexuízo grave á Administración pública en que presten servizos ou aos cidadáns.



e) A publicación ou utilización indebida da documentación ou información a que teñan ou tivesen acceso por razón do seu cargo ou función.

f) A negligencia na custodia de segredos oficiais, declarados así por lei ou clasificados como tales, que sexa causa da súa publicación ou que provoque a súa difusión ou coñecemento indebido.

g) O notorio incumprimento das funcións esenciais inherentes ao posto de traballo ou das funcións encomendadas.

h) A violación da imparcialidade utilizando as facultades atribuídas para influír en procesos electorais de calquera natureza e ámbito.

i) A desobediencia aberta ás ordes ou instrucións dun superior, salvo que constitúan infracción manifesta do ordenamento xurídico.

j) A prevalencia da condición de empregado público para obter un beneficio indebido para si ou para outro.

k) A obstaculización ao exercicio das liberdades públicas e dos dereitos sindicais.

l) A realización de actos encamiñados a coartar o libre exercicio do dereito de folga.

m) O incumprimento da obriga de atender os servizos esenciais en caso de folga.

n) O incumprimento das normas sobre incompatibilidades cando iso dea lugar a unha situación de incompatibilidade.

ñ) A incomparecencia inustificada nas comisións de investigación das Cortes Xerais, do Parlamento de Galicia e das asembleas legislativas das demais comunidades autónomas.

o) O acoso laboral.

2. Ademais, son faltas moi graves do persoal funcionario:

a) A agresión grave a calquera persoa con que se relacione no exercicio das súas funcións.



b) As condutas constitutivas de delito doloso relacionadas co servizo que causen grave dano á Administración pública en que presten servizos ou aos cidadáns.

c) A comisión dun delito doloso contra a liberdade e indemnidade sexuais, apreciada por sentenza xudicial firme, sempre que a vítima sexa unha persoa con que se relacione no exercicio das súas funcións.

d) A realización de actos encamiñados a impedir a asistencia ao posto de traballo de quen non queira participar nunha folga.

3. Os convenios colectivos poderán tipificar como faltas disciplinarias moi graves do persoal laboral as condutas previstas na alínea anterior.

Artigo 186. *Faltas graves*

1. Son faltas graves do persoal funcionario:

a) O incumprimento das ordes ou instrucións dos superiores xerárquicos relacionadas co servizo ou das obrigas concretas do posto de traballo, así como as negligencias das que deriven ou poidan derivar prexuízos graves para o servizo.

b) O abuso de autoridade no desempeño das súas funcións.

c) As condutas constitutivas de delito doloso relacionadas co servizo que causen dano á Administración pública en que presten servizos ou á cidadanía, sempre que non constitúan falta moi grave.

d) A tolerancia polos superiores xerárquicos da comisión de faltas moi graves ou graves do persoal baixo a súa dependencia.

e) A desconsideración grave con calquera persoa con que se relacione no exercicio das súas funcións.

f) Causar dano grave á conservación dos locais, ao material e aos demais elementos relacionados co servizo ou dar lugar, por negligencia inescusable, á súa deterioración, perda, extravío ou subtracción.



g) A intervención nun procedemento administrativo cando concorra algunha das causas de abstención legalmente establecidas.

h) A emisión de informes ou propostas e a adopción de resolucións ou acordos manifestamente ilegais, cando causen prexuízo á Administración pública en que presten servizos ou aos cidadáns, sempre que non constitúa falta moi grave.

i) A falta inxustificada de rendemento que afecte o normal funcionamento dos servizos, sempre que non constitúa falta moi grave.

j) O incumprimento do deber de sigilo respecto dos asuntos que se coñezan por razón do cargo ou función, sempre que non constitúa falta moi grave.

k) O incumprimento das normas en materia de incompatibilidades cando non supoña o mantemento dunha situación de incompatibilidade.

l) O incumprimento inxustificado, total ou parcial, da xornada de traballo que, acumulado, supoña un mínimo de dez horas ao mes, ou porcentaxe equivalente no caso de que o seu cómputo se faga por períodos superiores ao mes. Para estes efectos, enténdese por incumprimento total da xornada de traballo diaria a ausencia inxustificada do posto de traballo durante a duración íntegra daquela.

m) A falta de asistencia reiterada, sen causa xustificada, ás accións formativas que teñan carácter obrigatorio.

n) As accións ou omisións dirixidas a evadir os sistemas de control de horarios ou a impedir que sexan detectados os incumprimentos inxustificados da xornada de traballo.

ñ) O incumprimento das obrigas impostas pola normativa de prevención de riscos laborais do cal poidan derivar riscos graves e inminentes para a seguridade e saúde das persoas.

o) O emprego ou a autorización para usos particulares de medios ou recursos de carácter oficial ou a achega destes a terceiros, salvo que pola súa escasa entidade constitúa falta leve.

p) A simulación de enfermidade ou accidente cando comporte ausencia do traballo.



q) A grave perturbación do servizo que impida o normal funcionamento deste.

r) O atentado grave á dignidade do persoal funcionario ou da Administración pública en que presten servizos.

s) Non prestar a colaboración debida durante a instrución dun procedemento disciplinario, incluída a incomparecencia inxustificada como testemuña logo de citación debidamente notificada.

t) A falsidade de carácter esencial en calquera manifestación ou documento que se xunte ou incorpore a unha declaración responsable ou a unha comunicación previa.

u) A promoción ou participación en calquera liorta ou altercado grave no centro de traballo.

v) A realización dentro da xornada de traballo, de maneira reiterada ou con ánimo de lucro, doutro tipo de actividades, de carácter persoal ou profesional.

w) A aceptación de calquera regalo, favor ou servizo en condicións vantaxosas que vaia máis alá dos usos habituais, sociais e de cortesía.

x) O encubrimento de faltas consumadas moi graves e a cooperación na súa execución con actos anteriores ou simultáneos, cando destas faltas derive dano grave para a Administración pública en que presten servizos ou para os cidadáns.

2. Os convenios colectivos tipificarán as faltas disciplinarias graves do persoal laboral atendendo ás seguintes circunstancias:

a) O grao en que se vulnerase a legalidade ou os principios de actuación e o código de conduta dos empregados públicos establecidos nesta lei.

b) A gravidade dos danos causados ao interese público, ao patrimonio ou aos bens da Administración pública en que se presten servizos ou dos cidadáns.

c) O descrédito para a imaxe pública da Administración pública en que se presten servizos.



Artigo 187. Faltas leves

1. Son faltas leves do persoal funcionario:

a) O incumprimento inxustificado do horario de traballo, cando non supoña falta grave.

b) A falta inxustificada de asistencia dun día.

c) A incorrección con outros empregados públicos ou cos cidadáns con que se relacione no exercicio das súas funcións.

d) O descoido ou a negligencia no exercicio das súas funcións.

e) A presentación extemporánea de partes de alta a partir do cuarto día de atraso.

f) O encubrimento de faltas consumadas graves e a cooperación na súa execución con actos anteriores ou simultáneos, cando destas faltas derive dano grave para a Administración pública en que presten servizos ou para os cidadáns.

g) Calquera outro incumprimento dos deberes e obrigas do persoal funcionario, así como dos principios de actuación do artigo 73, sempre que non deba ser cualificado como falta moi grave ou grave.

2. Os convenios colectivos tipificarán as faltas disciplinarias leves do persoal laboral atendendo ás mesmas circunstancias sinaladas para as faltas graves.

CAPÍTULO III**Sancións disciplinarias****Artigo 188. Sancións por faltas moi graves**

Pola comisión de faltas moi graves pode impoñerse algunha das seguintes sancións:

a) Separación do servizo do persoal funcionario, que no suposto do persoal funcionario interino comporta a revogación do nomeamento, e que implica, en todo caso, a inhabilitación para o acceso á función pública nos termos recollidos na letra c) da alínea primeira do artigo 50.



No suposto do persoal funcionario interino, a revogación do nomeamento implica tamén a exclusión definitiva da totalidade das listas de espera ou bolsas de emprego.

b) Despedimento disciplinario do persoal laboral ou do persoal directivo con contrato de alta dirección, que comporta a inhabilitación para ser titular dun novo contrato de traballo nos termos recollidos na letra c) da alínea primeira do artigo 50.

No suposto do persoal laboral temporal, o despedimento disciplinario implica tamén a exclusión definitiva da totalidade das listas de espera ou bolsas de emprego.

Procederá a readmisión do persoal laboral fixo cando sexa declarado improcedente o despedimento acordado como consecuencia da incoación dun expediente disciplinario.

c) Suspensión firme de funcións, ou de emprego e soldo no caso do persoal laboral, por un período de entre tres anos e un día e seis anos.

No suposto do persoal funcionario interino e do persoal laboral temporal, a suspensión de funcións ou de emprego e soldo implica tamén a exclusión da totalidade das listas de espera ou bolsas de emprego que se encontren vixentes no momento de impoñerse a sanción polo mesmo período de duración desta.

d) Traslado forzoso con cambio de localidade por un período de entre un ano e un día e tres anos, que impedirá obter destino, por ningún procedemento, na localidade desde a cal se produciu o traslado.

e) Demérito, que pode consistir nalgunha das seguintes medidas:

– Perda de dous graos no sistema de carreira horizontal e privación do dereito a ser avaliado para o ascenso de grao por un período de entre dous anos e un día e catro anos.

– Imposibilidade de participar en procedementos de provisión de postos ou de promoción interna por un período de entre dous anos e un día e catro anos.

– Prohibición de ocupar os postos que regulamentariamente se determinen por un período de entre dous anos e un día e catro anos.



Artigo 189. Sancións por faltas graves

Pola comisión de faltas graves pode impoñerse algunha das seguintes sancións:

a) Suspensión firme de funcións, ou de emprego e soldo no caso do persoal laboral, por un período de entre quince días e tres anos.

No suposto do persoal funcionario interino e do persoal laboral temporal, a suspensión de funcións ou de emprego e soldo implica tamén a exclusión da totalidade das listas de espera ou bolsas de emprego que se encontren vixentes no momento de impoñerse a sanción por un período dun ano e un día, ou polo mesmo período de duración da suspensión de este ser superior.

b) Traslado forzoso con cambio de localidade por un período dun ano, que impedirá obter destino, por ningún procedemento, na localidade desde a cal se produciu o traslado.

c) Traslado forzoso sen cambio de localidade por un período dun ano.

d) Demérito, que pode consistir nalgunha das seguintes medidas:

– Perda dun grao no sistema de carreira horizontal e privación do dereito a ser avaliado para o ascenso de grao por un período de entre seis meses e dous anos.

– Imposibilidade de participar en procedementos de provisión de postos ou de promoción interna por un período de entre seis meses e dous anos.

– Prohibición de ocupar os postos que regulamentariamente se determinen por un período de entre seis meses e dous anos.

Artigo 190. Sancións por faltas leves

As faltas leves pódense corrixir con algunha das seguintes sancións:

a) Suspensión firme de funcións, ou de emprego e soldo no caso do persoal laboral, por un período inferior a quince días.

No suposto do persoal funcionario interino e do persoal laboral temporal, a suspensión de funcións ou de emprego e soldo implica tamén a exclusión da totalidade das listas de espera ou bolsas de emprego que se encontren vixentes no momento de impoñerse a sanción por un período máximo dun ano.



b) Apercibimento escrito.

Artigo 191. *Disposicións comúns ás sancións disciplinarias*

1. En todos os casos de imposición de sancións disciplinarias poderá establecerse, de forma complementaria á sanción principal imposta, a obriga de realizar cursos de formación sobre ética pública.

2. A determinación do alcance de cada sanción, dentro da graduación establecida neste capítulo, efectuarase tomando en consideración as seguintes circunstancias:

a) O grao de intencionalidade, descoído ou negligencia que se revele na conduta.

b) O dano producido aos intereses públicos ou de particulares.

c) A reiteración, por comisión no termo dun ano doutra infracción de distinta natureza, ou a reincidencia, por comisión no termo dun ano de máis dunha infracción da mesma natureza, en ambos os casos cando así se declarase por resolución firme en vía administrativa. Para estes efectos, non se computarán as sancións canceladas.

d) O grao de participación.

3. Consideraranse circunstancias atenuantes, que permitirán impoñer unha sanción das previstas para infraccións de menor gravidade que a cometida, a corrección polo responsable da falta disciplinaria da situación creada pola comisión desta no prazo que se sinala no correspondente requirimento, así como a ausencia de prexuízos relevantes para a Administración pública en que se presten servizos e para os cidadáns.

4. Os convenios colectivos poderán adaptar ás peculiaridades do persoal laboral as sancións disciplinarias previstas neste capítulo.

CAPÍTULO IV

Procedemento disciplinario

Artigo 192. *Principios xerais*

1. Non se pode impoñer sanción disciplinaria ningunha sen a tramitación do procedemento previamente establecido.



2. O procedemento disciplinario determinarase regulamentariamente, de conformidade cos principios de eficacia, celeridade, economía procesual, incoación e impulso de oficio e contradición, e con pleno respecto aos dereitos e garantías de defensa.

3. No procedemento disciplinario quedará establecida a debida separación entre a fase instrutora e a sancionadora, as cales se deben encomendar a órganos distintos.

4. Con anterioridade á iniciación do procedemento, poderanse realizar actuacións previas con obxecto de determinar con carácter preliminar se concorren circunstancias que xustifiquen tal iniciación. En especial, estas actuacións orientaranse a determinar, coa maior precisión posible, os feitos susceptibles de motivar a incoación do procedemento, a identificación da persoa ou das persoas que poidan resultar responsables e as circunstancias relevantes que concorran nuns e outros.

5. A duración máxima do procedemento disciplinario será dun ano. Vencido este prazo non notificarse a resolución que poña fin ao procedemento, declararase de oficio a caducidade deste e ordenarase o arquivamento das actuacións. Os procedementos caducados non interrompen a prescrición das faltas disciplinarias.

Nos supostos en que o procedemento se paraliza por causa imputable á persoa interesada, interromperase o cómputo do prazo para resolver e notificar a resolución.

A caducidade do procedemento non impide a incoación dun novo procedemento polos mesmos feitos, sempre que non se producise a prescrición da falta.

6. Se durante a substanciación dun procedemento disciplinario a persoa contra a cal se dirixe perde a condición de empregado público, declararase de oficio a finalización do procedemento e ordenarase o arquivamento das actuacións.

Malia o anterior, se se tratar de persoal funcionario interino ou laboral temporal que perde esa condición por finalización do nomeamento ou do contrato, poderase continuar a tramitación do procedemento. Se no momento de se ditar resolución a persoa interesada tiver de novo a condición de empregado público, aplicarase, de ser o caso, a sanción disciplinaria que corresponda. En caso contrario, a execución da sanción quedará en suspenso ata que, de ser o caso, a persoa interesada teña de novo a condición de empregado público, momento en que se procederá a aplicar a correspondente sanción sempre que esta non prescribise.



7. Para a imposición de faltas leves establecerase un procedemento sumario que garantirá en todo caso a audiencia da persoa interesada.

Artigo 193. *Dereitos de defensa*

Os empregados públicos gozan dos seguintes dereitos de defensa nos procedementos disciplinarios:

a) A ser notificados da identidade do instrutor e, de ser o caso, do secretario do procedemento, e mais da autoridade competente para resolver, así como a recusalos polas causas legalmente establecidas. A presentación da recusación non supoñerá a suspensión do procedemento.

b) A ser notificados dos feitos que se lles imputen, das faltas disciplinarias que tales feitos poidan constituír e das sancións que, de ser o caso, se lles puideren impoñer, así como da resolución que poña fin ao procedemento.

c) A formular alegacións, propoñer proba e utilizar os demais medios de defensa admitidos polo ordenamento xurídico que resulten procedentes.

d) A actuar no procedemento con asistencia letrada ou dos representantes sindicais que determinen.

Artigo 194. *Medidas provisionais*

1. Durante a substanciación do procedemento disciplinario, o órgano competente para resolver pode adoptar, mediante resolución motivada, as medidas provisionais que coide oportunas para asegurar a eficacia da resolución que se poida ditar, garantir o normal funcionamento dos servizos públicos e a necesaria protección dos intereses xerais e mais corrixir, de ser o caso, os efectos da infracción cometida.

2. Non se poden adoptar medidas provisionais que poidan causar prexuízo de difícil ou imposible reparación ou impliquen violación de dereitos amparados polas leis.

3. As medidas provisionais poden ser alzadas ou modificadas durante a tramitación do procedemento, de oficio ou por instancia de parte, en virtude de circunstancias sobrevidas ou que non puideron ser tidas en conta no momento da súa adopción.



4. As medidas provisionais extingúense coa eficacia da resolución que poña fin ao procedemento disciplinario, sen prexuízo do previsto na alínea cuarta do artigo 196.

Artigo 195. *Suspensión provisional de funcións*

1. A suspensión de funcións como medida provisional na tramitación dun expediente disciplinario non pode exceder seis meses, agás no caso de paralización do procedemento imputable á persoa interesada.

2. O persoal funcionario en suspensión provisional de funcións ten dereito a percibir durante o período de suspensión as retribucións básicas e, de ser o caso, as prestacións familiares por fillo a cargo.

3. Cando a suspensión provisional se eleve a definitiva, a persoa afectada deberá devolver o percibido durante o tempo de duración daquela. Se a suspensión provisional non se chegar a converter en sanción definitiva, a Administración deberá restituír á persoa afectada a diferenza entre os haberes realmente percibidos e os que debería ter percibido de se encontrar con plenitude de dereitos.

4. O tempo de permanencia en suspensión provisional será de aboamento para o cumprimento da suspensión firme.

5. Cando a suspensión non sexa declarada firme, o tempo de duración dela computarase como de servizo activo e deberase acordar a inmediata reincorporación da persoa afectada ao seu posto de traballo, con recoñecemento de todos os dereitos económicos e demais que procedan desde a data de suspensión.

Artigo 196. *Resolución*

1. A resolución que poña fin ao procedemento disciplinario será motivada e resolverá todas as cuestións del derivadas.

2. Na resolución non se poden aceptar feitos distintos dos determinados no curso do procedemento, con independencia da súa diferente valoración xurídica.

3. A resolución será executiva cando sexa firme en vía administrativa, sen prexuízo da suspensión da súa eficacia nos supostos legalmente previstos. Regulamentariamente poderán determinarse outros supostos de suspensión ou inexecución das resolucións que impoñan sancións disciplinarias.



4. Na resolución poderán adoptarse, de ser o caso, as disposicións cautelares precisas para garantir a súa eficacia en canto non sexa executiva ou non se produza a completa execución da sanción imposta.

5. As resolucións sancionadoras anotaranse no correspondente rexistro de persoal con indicación das faltas que as motivaron.

CAPÍTULO V

Extinción da responsabilidade disciplinaria

Artigo 197. *Causas de extinción da responsabilidade disciplinaria*

A responsabilidade disciplinaria extinguese polo cumprimento da sanción, pola prescrición da falta ou da sanción e mais pola perda da condición de empregado público da persoa suxeita a responsabilidade, sen prexuízo do disposto no parágrafo segundo da alínea quinta do artigo 192.

Artigo 198. *Prescrición das faltas e das sancións*

1. As faltas disciplinarias moi graves prescriben aos tres anos, as graves aos dous anos e as leves aos seis meses.

2. As sancións impostas por faltas moi graves prescriben aos tres anos, as impostas por faltas graves aos dous anos e as impostas por faltas leves ao ano.

3. O prazo de prescrición das faltas comeza a contarse desde que a falta se cometese, ou desde o cesamento da súa comisión cando se trate de faltas continuadas. Para os efectos desta lei, enténdese por falta continuada a constituída por accións ou omisións que se prolongan no tempo sen solución de continuidade.

Interrompe a prescrición a iniciación, con coñecemento da persoa interesada, do procedemento disciplinario. A prescrición prosegue se o procedemento estivo paralizado durante máis dun mes por causa non imputable ao presunto responsable.

4. O prazo de prescrición das sancións comeza a contarse desde a firmeza da resolución sancionadora.

Interrompe a prescrición a iniciación, con coñecemento da persoa interesada, do procedemento de execución da sanción. A prescrición prosegue se o procedemento estivo paralizado durante máis dun mes por causa non imputable á persoa sancionada.



Artigo 199. *Cancelación das sancións*

1. As anotacións das sancións no correspondente rexistro de persoal serán canceladas, de oficio ou por solicitude da persoa interesada, cando transcorran os seguintes prazos desde o cumprimento da sanción e sempre que non se impuxese unha nova sanción dentro deles:

- a) Un ano para as sancións impostas por faltas leves.
- b) Dous anos para as sancións impostas por faltas graves.
- c) Tres anos para as sancións impostas por faltas moi graves.

2. No caso de reiteración ou reincidencia durante os prazos previstos na alínea anterior, os prazos de cancelación das respectivas anotacións serán de dobre duración que a sinalada.

3. A anotación da sanción de separación do servizo non será obxecto de cancelación.

TÍTULO X**Especialidades do persoal ao servizo das entidades locais****Artigo 200. *Persoal funcionario interino***

Nos casos e circunstancias determinados polo artigo 23 desta lei, as entidades locais non poderán contratar persoal laboral temporal e deberán nomear, de resultar necesario, persoal funcionario interino nos termos previstos polo devandito artigo.

Artigo 201. *Persoal eventual*

1. O número, as características e as retribucións do persoal eventual serán determinados polo pleno de cada entidade local ao comezo do seu mandato. Estas determinacións só poden modificarse con motivo da aprobación dos orzamentos anuais.

2. O nomeamento e o cesamento deste persoal son libres e correspóndenlle á persoa titular da alcaldía ou da presidencia da entidade local correspondente. En todo caso, cesa automaticamente cando se produza o cesamento ou expire o mandato da autoridade á que presten a súa función de confianza ou asesoramento especial, nos termos previstos polo artigo 30 desta lei.

