

MUNICÍPIO DO FUNCHAL

Regulamento n.º 1277/2024

Sumário: Aprova o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho – Município do Funchal.

Ana Fernanda Osío Bracamonte, Vereadora da Câmara Municipal do Funchal, no uso da competência prevista na alínea t), do n.º 1 do artigo 35.º do Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, e que lhe advém do Despacho de Delegação e Subdelegação de Competências, exarado pela Presidente da Câmara Municipal do Funchal, em 1 de fevereiro de 2024, publicitado pelo Edital n.º 91/2024, da mesma data, dando cumprimento ao disposto no artigo 139.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, torna público que a Câmara Municipal do Funchal, em reunião ordinária de 24 de outubro do corrente ano, aprovou o Código de Boa Conduta Para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho – Município do Funchal, cujo teor se publica em anexo.

29 de outubro de 2024. – A Vereadora, Ana Fernanda Osío Bracamonte.

Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho – Município do Funchal

Preâmbulo

A construção de uma sociedade mais justa, igualitária, transparente e inclusiva e o estabelecimento de uma Administração Pública mais próxima dos seus cidadãos só é possível se forem implementados mecanismos eficazes que combatam e mitiguem todos os fenómenos que a possam pôr em causa.

Neste âmbito, a Câmara Municipal do Funchal aprova um programa de cumprimento normativo, composto por um conjunto de mecanismos aptos à mitigação dos fenómenos indesejáveis no seio das relações que esta estabelece internamente, designadamente entre os seus trabalhadores, estagiários, eleitos locais e membros de gabinetes, bem como externamente, com os munícipes e quaisquer pessoas com as quais interaja.

Por conseguinte, o reconhecimento dos efeitos negativos do assédio impõe a adoção de um conjunto de medidas tendentes à salvaguarda da dignidade e integridade moral de todos aqueles que se relacionam, independentemente da natureza do vínculo, com o Município do Funchal.

Assim, a aprovação do presente Código traduz, em primeira linha, o compromisso assumido pelo Município do Funchal de garantir uma atuação pautada pelos primados da justiça, igualdade, transparência e inclusão, protegendo todos aqueles que se encontrem sob a sua alçada contra comportamentos passíveis de ser configurados como assédio e, consequentemente, promovendo o respeito pelos princípios e deveres basilares à defesa do interesse público.

Simultaneamente, a implementação de mecanismos robustos aptos à prevenção e à repressão destes comportamentos, espelha a observância do direito à dignidade no trabalho consagrado no artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa e no artigo 26.º da Carta Social Europeia.

Por outro lado, o presente Código materializa os princípios administrativos legalmente previstos na Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto que, procedendo a alterações à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, reforça a obrigatoriedade de adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do Município do Funchal visa ser, assim, um instrumento que tem como princípio a valorização de todos os trabalhadores do Município do Funchal, promovendo um ambiente de trabalho saudável, delineando os valores morais, éticos e legais segundo os quais os seus trabalhadores, estagiários, eleitos locais e membros de gabinetes devem pautar as relações que estabelecem entre si, bem como entre qualquer pessoa que se relaciona com a Câmara Municipal do Funchal.

CAPÍTULO I

Disposições Introdutórias

Artigo 1.º

Lei habilitante

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho (doravante, "Código") é elaborado ao abrigo do disposto no artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa, no artigo 33.º, n.º 1, alínea k) da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro (Regime Jurídico das Autarquias Locais), e nos artigos 71.º, n.º 1, alínea k) e 75.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.

Artigo 2.º

Objeto

O presente Código estabelece um conjunto de princípios e obrigações que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas no Município do Funchal, (doravante, "Município"), com vista à implementação de boas práticas e à promoção de um ambiente de trabalho saudável.

Artigo 3.º

Objetivos

A aprovação do presente Código visa:

- a) Combater os riscos de assédio e discriminação na atividade desenvolvida pelo Município, mitigando-os;
- b) Salvaguardar a integridade e dignidade moral de todos os destinatários do presente Código;
- c) Disseminar a cultura de cumprimento das normas aplicáveis no plano da prevenção e combate ao assédio e à discriminação;
- d) Servir de instrumento orientador da conduta de todos os trabalhadores do Município e todos aqueles que com estes se relacionam em virtude do desempenho das suas funções ou do exercício dos seus direitos.

Artigo 4.º

Âmbito de aplicação

1 – O presente Código é aplicável aos:

- a) Trabalhadores do Município, independentemente do vínculo de emprego público a que se encontram sujeitos;
- b) Equiparados a trabalhadores do Município, independentemente da natureza das funções e do respetivo vínculo jurídico;
- c) Eleitos locais da Câmara Municipal do Funchal, sem prejuízo do disposto na Lei n.º 52/2019, de 31 de julho;
- d) Membros do Gabinete da Presidência e do Gabinete de Apoio à Vereação, sem prejuízo do disposto no Decreto-Lei n.º 11/20212, de 20 de janeiro, aplicável por força do disposto no n.º 5 do artigo 43.º do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro; e
- e) Estagiários, bolseiros e beneficiários de medidas de apoio à formação profissional e ao emprego.

2 – O presente Código incide sobre as relações estabelecidas entre os destinatários referidos no número anterior, bem como entre estes e terceiros, incluindo os municípios ou quaisquer pessoas que se relacionem com o Município.

3 – O âmbito de aplicação é extensivo a todas as relações no seio da atividade do Município, quer esta se desenvolva no horário de trabalho normal ou fora dele, presencialmente ou através de tecnologias de informação e comunicação, nomeadamente, em regime de teletrabalho, assim como, em viagens de trabalho/formação ou outras em representação do Município.

Artigo 5.º

Regulação das relações profissionais e comerciais

1 – O presente Código deve ser objeto de menção nos contratos de trabalho, de bolsa e de estágio.

2 – Nos contratos de trabalho, será incluída uma cláusula que determine a instauração do correspondente procedimento disciplinar com fundamento na violação dos princípios e compromissos assumidos pelo Município nesta matéria.

Artigo 6.º

Princípios gerais

1 – O Município assume uma política de tolerância zero à prática de assédio e discriminação no trabalho, em qualquer das suas formas.

2 – É expressamente proibida a prática de assédio e discriminação durante o horário de trabalho normal ou fora dele, presencialmente ou através de tecnologias de informação e comunicação, nomeadamente, em regime de teletrabalho, assim como, em viagens de trabalho/formação ou outras em representação do Município.

3 – A proibição da prática de assédio e discriminação abrange todas as relações no seio da atividade do Município, incluindo as estabelecidas entre os destinatários do presente Código, bem como entre estes e terceiros, incluindo os municípios ou quaisquer pessoas que se relacionem com o Município.

CAPÍTULO II

Definições e clarificação de conceitos

Artigo 7.º

Definições

1 – Para efeitos de aplicação e interpretação do presente Código, considera-se:

a) Assédio, o comportamento indesejado, sob forma verbal, não verbal ou física, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

b) Assédio moral, o comportamento indesejado percecionado como abusivo, praticado de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal de conteúdo ofensivo ou humilhante, ou em atos subtis que poderá abranger violência física e/ou psicológica, com o objetivo ou o efeito referido na alínea a);

c) Assédio sexual, o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, percecionado como abusivo, com o objetivo ou o efeito referido na alínea a);

d) Comportamento indesejado, qualquer gesto, palavra, ato, que poderá incluir a título de exemplo, convite de teor sexual, envio de mensagens, emails, telefonemas e tentativas de contacto físico constrangedor;

e) Conflito laboral, o comportamento e/ou atitude que, independentemente do mal-estar que possa causar ou da infração que possa representar, é praticado sem a intenção ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante ou humilhante.

2 – O presente Código é aplicável a todas as formas de assédio, conforme definidas no número anterior.

Artigo 8.º

Situações suscetíveis de configurarem assédio

São suscetíveis de configurarem situações de assédio:

a) Qualquer forma de intimidação, física ou psicológica, em prejuízo da liberdade e da privacidade da vítima;

b) Ameaças de qualquer tipo, expressas ou implícitas;

c) Ataques verbais e/ou físicos, incluindo comentários ofensivos da dignidade;

d) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica;

e) Comportamentos indesejados, de carácter sexual sob forma verbal, como perguntas intrusivas da vida privada ou propostas de cariz sexual; não-verbal, como olhares insinuantes; ou física, tentados ou consumados, como tocar, agarrar ou beijar;

f) Aliciar ou prejudicar a vítima em função da prática de favores sexuais;

g) Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colaboradores;

h) Atribuir sistematicamente funções alheias ou desadequadas à categoria profissional;

i) Promover o isolamento social da vítima;

j) Qualquer ação de retaliação contra o denunciante ou testemunha que tenha comunicado, assistido ou participado num processo ou procedimento relativo a uma situação de assédio.

Artigo 9.º

Exclusões

1 – Não constitui assédio o comportamento que não seja sistemático e em que não exista intenção de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2 – Não constituem assédio, por exemplo, os seguintes comportamentos:

a) O conflito laboral isolado ou pontual;

b) As decisões legítimas advenientes do exercício das funções;

c) As agressões ocasionais, quer físicas quer verbais (sem prejuízo de poderem constituir crime, não traduzem situações de assédio pelo facto de não terem carácter repetitivo);

d) O legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar;

e) A pressão para o correto exercício das funções incluídas no âmbito do contrato de trabalho;

f) A livre aproximação romântica, que não seja indesejada, entre as pessoas a quem este Código se aplique;

g) Os elogios corteses ocasionais.

Artigo 10.º

Sujeitos

1 – É vítima de assédio qualquer pessoa referida no artigo 4.º do presente Código, independentemente da natureza da sua relação com o/a assediante.

2 – O assédio pode ser praticado por qualquer das pessoas indicadas no artigo 4.º do presente código e, designadamente por:

- a) Superior hierárquico sobre subordinado;
- b) Subordinado sobre superior hierárquico;
- c) Colega de trabalho sobre colega de trabalho.

3 – O assédio pode ser ainda praticado por ou sobre terceiros, incluindo os munícipes.

CAPÍTULO III

Prevenção e combate ao assédio

Artigo 11.º

Medidas de prevenção e combate

1 – Constituem atribuições do Município do Funchal, no âmbito da prevenção e combate ao assédio, a implementação de ações concretas, nomeadamente:

- a) Integrar a prevenção e o combate ao assédio no âmbito da política de segurança e saúde no trabalho do Município;
- b) Promover ações de sensibilização e formação com foco na prevenção e combate ao assédio;
- c) Realizar uma avaliação periódica dos riscos de assédio e discriminação nos locais de trabalho;
- d) Promover uma cultura organizacional de tolerância zero quanto à prática de assédio;
- e) Desenvolver iniciativas que fomentam as relações de respeito e cortesia entre os trabalhadores, estagiários, eleitos locais e membros de gabinetes, bem como entre estes e terceiros, incluindo os munícipes;
- f) Atribuir aos trabalhadores, estagiários, eleitos locais e membros de gabinetes os instrumentos necessários para prevenir, identificar e gerir situações de assédio;
- g) Divulgar nos locais de trabalho informação sobre o que é o assédio, os meios disponíveis para efeitos de participação destes comportamentos, as suas consequências e as respetivas sanções aplicáveis;
- h) Prever nos contratos de bolsa e de estágio a possibilidade de cessação dos mesmos com fundamento na violação dos princípios e compromissos assumidos pelo Município em matéria de prevenção e combate ao assédio;
- i) Incluir nos contratos de trabalho de uma cláusula que determine a instauração do correspondente procedimento disciplinar com fundamento na violação dos princípios e compromissos assumidos pelo Município em matéria de prevenção e combate ao assédio;

j) Adotar um procedimento de tratamento de situações de assédio, com garantias de confidencialidade de todo o processo e de proibição da prática de atos de retaliação sobre as vítimas de assédio e testemunhas;

k) Instaurar o correspondente processo disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações, de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar assédio;

l) Divulgar o presente Código entre todos os seus trabalhadores, estagiários, eleitos locais e membros de gabinetes e os munícipes.

Artigo 12.º

Obrigações

1 – Qualquer pessoa abrangida por este Código deve, na sua conduta interpessoal:

a) Promover a existência de relações cordiais e saudáveis;

b) Adotar uma postura de prevenção, denúncia, combate e mitigação de comportamentos suscetíveis de configurar assédio;

c) Frequentar as ações de sensibilização e formação promovidas pelo Município, quando convocada para o efeito;

d) Fomentar o respeito pelo próximo, disponibilidade para o outro, partilha de informação, espírito de equipa e de pertença;

e) Agir com cortesia, respeito, lealdade, urbanidade e dignidade na resolução das situações que se lhes apresentem em contexto profissional;

f) Abster-se de abusos verbais, físicos e/ou psicológicos, e de comportamentos discriminatórios em relação aos demais trabalhadores ou a terceiros, incluindo, os munícipes;

g) Abster-se de qualquer comportamento que possa interferir com o normal desempenho da sua função;

h) Denunciar todas as situações passíveis de configurar uma situação de assédio;

i) Assinar, no decurso dos procedimentos de contratação, a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código, constante do Anexo I.

CAPÍTULO IV

Procedimento interno

Artigo 13.º

Denúncia de assédio

1 – Qualquer pessoa abrangida pelo presente Código vítima de assédio ou que tenha assistido diretamente a comportamentos passíveis de consubstanciar a prática de assédio, deve apresentar participação, preferencialmente no Canal de Denunciantes do Município, através do formulário eletrónico disponibilizado para o efeito ou através do formulário de denúncia de assédio (Anexo II ao presente código), em suporte papel e a entregar no Departamento de Recursos Humanos.

2 – A denúncia deve ser sustentada com informação pormenorizada, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, designadamente quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da(s) vítima(s) e do(s) assediador(es), bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial eventualmente existentes.

Artigo 14.º

Tratamento das denúncias de assédio

1 – O tratamento e análise da denúncia é da competência do Departamento de Recursos Humanos e tem como objetivo assegurar a adoção de procedimentos de averiguação e resolução que garantam a igualdade de tratamento e transparência perante os envolvidos.

2 – A informação denunciada, incluindo a identidade do denunciante e das testemunhas, é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, diligência e zelo.

3 – Os trabalhadores, estagiários, eleitos locais e membros de gabinetes do Município, não podem divulgar informações obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude do mesmo, durante e após a cessação das mesmas.

4 – Os factos suscetíveis de responsabilidade disciplinar são comunicados ao respetivo superior hierárquico, para efeitos de decisão quanto à instauração de procedimento disciplinar.

Artigo 15.º

Medidas de proteção

1 – O denunciante da prática de assédio e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, por declarações prestadas ou factos apurados em processos desencadeados por assédio, até ao trânsito em julgado da respetiva decisão final, a menos que atuem com dolo.

2 – A informação denunciada, incluindo a identidade do denunciante e das testemunhas, é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, diligência e zelo.

3 – Os trabalhadores, estagiários, eleitos locais e membros de gabinetes do Município, não podem divulgar informações obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude do mesmo, durante e após a cessação das mesmas.

CAPÍTULO V

Regime sancionatório

Artigo 16.º

Responsabilidade disciplinar

A violação das regras constantes no presente Código pode dar lugar a responsabilidade disciplinar e a aplicação das sanções de repreensão escrita, multa, suspensão, despedimento disciplinar ou demissão e ainda, para os titulares de cargos dirigentes e equiparados, à sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, nos termos previstos na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e constantes no Anexo III do presente Código, sem prejuízo das demais consequências legalmente previstas.

Artigo 17.º

Situações análogas

Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a pessoas que, embora exerçam funções no Município não detenham vínculo de emprego público, o Município promove um processo de averiguação tendente ao apuramento dos factos, sem prejuízo da remessa ao Ministério Público, no caso de ser passível de constituir crime.

Artigo 18.º

Responsabilidade contraordenacional e penal

A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.

Artigo 19.º

Direito de indemnização

1 – A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido no artigo 28.º do Código do Trabalho, em matéria de indemnização por ato discriminatório e nos termos gerais de direito.

2 – A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é do Município do Funchal, enquanto entidade empregadora.

3 – A responsabilidade pelo pagamento da reparação dos danos emergentes da doença profissional prevista no número anterior é da segurança social, nos termos legalmente previstos, ficando esta sub-rogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados.

Artigo 20.º

Denúncias infundadas e dolosas

1 – Quando se conclua inequivocamente que a denúncia de assédio é infundada e dolosa, apresentada no intuito de prejudicar outrem, o Município promoverá a instauração do respetivo procedimento disciplinar.

2 – Sem prejuízo do disposto no número anterior, o Município participará criminalmente junto das autoridades competentes os factos que consubstanciem o crime de denúncia caluniosa, previsto e punido nos termos do artigo 365.º do Código Penal.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 21.º

Regime subsidiário

Em tudo o que não esteja previsto no presente Código, aplica-se o disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de julho, bem como no Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

Artigo 22.º

Revisão

O presente Código deve ser revisto sempre que se verifiquem factos supervenientes ou alterações legislativas que justifiquem a sua revisão.

Artigo 23.º

Divulgação e publicação

1 – O presente Código é:

- a) Divulgado a todos os destinatários através de correio eletrónico institucional, sem prejuízo de caber aos dirigentes o dever de promover e a efetiva perceção do seu conteúdo e alcance juntos de todos os seus subordinados;
- b) Publicado na página da Intranet e no sítio da Internet do Município no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões.

2 – Para além dos órgãos e demais entidades do Estado, a Inspeção Geral de Finanças, disponibiliza, na sua página de internet, informação sobre a identificação das práticas de assédio e medidas de prevenção, bem como formulário próprio para apresentação de queixas de assédio em contexto laboral no sector público.

Artigo 24.º**Aprovação e entrada em vigor**

O presente Código de Conduta é aprovado pela Câmara Municipal do Funchal e entra em vigor no dia útil seguinte ao da sua publicação no *Diário da República*.

ANEXO I**Declaração de Conhecimento do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho e de Compromisso**

(a que se refere o artigo 11.º do presente Código)

Eu, abaixo-assinado(a), ..., a desempenhar funções no Município do Funchal, na qualidade de ... (eleito local, membros do Gabinete da Presidência e do Gabinete de Apoio à Vereação, trabalhador, equiparado a trabalhador, estagiário ou beneficiários de medidas de apoio à contratação), declaro que tomei conhecimento do Código de Conduta do Município do Funchal e assumo o compromisso individual do seu cumprimento.

Funchal, ... de ... 20 ...

Assinatura do declarante,

ANEXO II**Formulário de Denúncia de Assédio**

(a que se refere o artigo 12.º do presente Código)

Denunciante

Nome:	
N.º de identificação de trabalhador:	
Departamento:	
Categoria:	
E-mail:	
Telemóvel:	

Descrição dos factos

Assinatura do Denunciante: _____

Data: ___/___/___

ANEXO III**Sanções disciplinares****(a que se refere o artigo 15.º do presente Código)**

Tipo de infração	Sanção disciplinar	Caracterização da sanção disciplinar	Previsão legal
Infrações leves de serviço	Repreensão escrita	Mero reparo pela irregularidade praticada.	Artigos 180.º, n.º 1, 181.º, n.º 1 e 184.º da LTFP.
Casos de negligência ou má compreensão dos deveres funcionais, nomeadamente os previstos no artigo 185.º da LTFP.	Multa	Fixação de quantia certa, a qual não pode exceder o valor correspondente a seis remunerações base diárias por cada infração e um valor total correspondente à remuneração base de 90 dias por ano.	Artigos 180.º, n.º 1, 181.º, n.º 2 e 185.º da LTFP.
Casos de grave negligência ou com grave desinteresse pelo cumprimento dos deveres funcionais e àqueles cujos comportamentos atentem gravemente contra a dignidade e o prestígio da função, nomeadamente os previstos no artigo 186.º da LTFP.	Suspensão	Afastamento completo do trabalhador do órgão ou serviço durante um período entre 20 e 90 dias por cada infração, num máximo de 240 dias por ano. Implica, por tantos dias quantos os da sua duração, a perda das remunerações correspondentes e da contagem do tempo de serviço para antiguidade. Não prejudica o à manutenção, nos termos legais, das prestações do regime de proteção social	Artigos 180.º, n.º 1, 181.º, n.º 3 e 4, 182.º, n.º 2 e 3 e 186.º da LTFP.
Infração que inviabilize a manutenção do vínculo de emprego público, nos termos previstos na LTFP.	Despedimento disciplinar	Afastamento definitivo do órgão ou serviço do trabalhador com contrato de trabalho em funções públicas, cessando o vínculo de emprego público. Importa a perda de todos os direitos do trabalhador (salvo reforma por velhice ou aposentação), mas não impossibilita voltar a exercer funções em órgão ou serviço que não exijam as particulares condições de dignidade e confiança que aquelas de que foi despedido exigiam.	Artigos 180.º, n.º 1, 181.º, n.º 5, 182.º, n.º 4 e 187.º da LTFP.
	Demissão	Afastamento definitivo do órgão ou serviço do trabalhador nomeado, cessando o vínculo de emprego público. Importa a perda de todos os direitos (salvo reforma por velhice ou aposentação), mas não impossibilita voltar a exercer funções em órgão ou serviço que não exijam as particulares condições de dignidade e confiança que aquelas de que foi demitido exigiam.	Artigos 180.º, n.º 1, 181.º, n.º 6, 182.º, n.º 4 e 187.º da LTFP.
<p>Casos em que os titulares de cargos dirigentes e equiparados:</p> <p>a) Não procedam disciplinarmente contra os trabalhadores seus subordinados pelas infrações de que tenham conhecimento;</p> <p>b) Não participem criminalmente infração disciplinar de que tenham conhecimento no exercício das suas funções, que revista carácter penal;</p> <p>c) Autorizem, informem favoravelmente ou omitam informação, relativamente à situação jurídico funcional de trabalhadores, em violação das normas que regulam o vínculo de emprego público;</p> <p>d) Violem as normas relativas à celebração de contratos de prestação de serviço</p>	Cessação da comissão de serviço (a título principal)	Cessação compulsiva do exercício de cargo dirigente ou equiparado. Implica a impossibilidade de exercício de qualquer cargo dirigente ou equiparado durante o período de 3 anos, a contar da data da notificação da decisão.	Artigos 180.º, n.º 1, 181.º, n.º 7, 182.º, n.º 5 e 188.º da LTFP.



Tipo de infração	Sanção disciplinar	Caracterização da sanção disciplinar	Previsão legal
Prática, pelos titulares de cargos dirigentes e equiparados de infração disciplinar, punida com sanção disciplinar igual ou superior à de multa.	Cessação da comissão de serviço (a título acessório)		

318290719