



PROCESSO DISCIPLINAR

RELATÓRIO



FICHA DO PROCESSO

Objeto do processo:	Processo disciplinar instaurado [REDACTED]
Instrutor/es:	Maria de Lourdes de Lemos
Equipa multidisciplinar responsável pela instrução:	Equipa Multidisciplinar para os Serviços de Inspeção e Fiscalização (EMSI) ¹
Número de registo do processo:	0006/2025-DIS
Número de registo do relatório:	REL-2025-000133
Data do Relatório	29 de dezembro de 2025
Data do início da instrução:	21 de novembro de 2025

¹ Transitado da Equipa Multidisciplinar para as Operações de Investigação (EMOI)

DESPACHO E PARECERES

DESPACHO DO INSPETOR-GERAL

1. Arquive-se o processo.
2. Comunique-se como é proposto.

**António Carlos
Caeiro Carapeto** Assinado de forma digital por
António Carlos Caeiro
Carapeto
Dados: 2026.01.28 15:46:29 Z

PARECER DO/A SUBINSPETOR/A-GERAL

Visto.
Acompanho o presente relatório, sua apreciação jurídica, conclusões e propostas.
Acompanho igualmente o parecer do Sr. CEMSI, que antecede.
À consideração do Sr. Inspetor-Geral.

**SÉRGIO MIGUEL
FARINHA GOMES DE
ABREU** Assinado de forma digital por
SÉRGIO MIGUEL FARINHA
GOMES DE ABREU
Dados: 2026.01.27 18:47:16 Z

PARECER DO/A CHEFE DE EQUIPA MULTIDISCIPLINAR

- 1 - Visto.
 - 2 - Acompanho o presente Relatório, suas conclusões e propostas.
- À consideração superior.

**JOÃO LUÍS DA
GRAÇA MARQUES** Assinado de forma digital por
JOÃO LUÍS DA GRAÇA MARQUES
Dados: 2026.01.26 13:15:42 Z

Inspetor/Chefe de Equipa Multidisciplinar-EMSI

ÍNDICE

1.	INTRODUÇÃO	5
2.	INSTRUÇÃO	6
3.	MATÉRIA DE FACTO.....	7
4.	APRECIÇÃO JURÍDICA.....	16
5.	CONCLUSÕES	20
6.	PROPOSTAS.....	22

1. INTRODUÇÃO

1.1. Por *email* de 1 de abril de 2025, o Assessor da Direção da Unidade Local de Saúde Amadora/Sintra, E.P.E., (doravante, ULSAS, E.P.E.) veio remeter, em anexo, o ofício [REDACTED] de 31 de março de 2025, acompanhado da deliberação do Conselho de Administração (CA), de 27 de março de 2025.

1.2. Lidos os anteditos documentos verifica-se que o CA, em 27 de março de 2025, deliberou aprovar a proposta de instauração de processo disciplinar, em que é participante (queixa de assédio moral) a [REDACTED] e participada a Administradora Hospitalar, [REDACTED] atento o previsto na alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

1.3. Por outro lado, referia a entidade que não tinha ao seu serviço trabalhador do mesmo órgão ou serviço e titular de cargo, carreira ou categoria de complexidade funcional superior, ou com antiguidade superior à da trabalhadora acima identificada e titular de uma relação jurídica de emprego público, pelo que solicitou a avocação do processo disciplinar ali instaurado [REDACTED]

1.4. Por despacho do Inspetor-Geral das Atividades em Saúde, de 2 de abril de 2025, foi deferido o pedido da ULSAS, E.P.E.

1.5. Em 23 de maio de 2025, o Inspetor-Geral das Atividades em Saúde cometeu à signatária a instrução dos presentes autos.

2. INSTRUÇÃO

Em sede de instrução, procedeu-se à realização das diligências que passam a indicar-se:

- Audição de [REDACTED]
[REDACTED] na ULSAS, E.P.E., desempenhando funções no [REDACTED]
– *cfr. fls 23 a 38;*
- Idem, da [REDACTED], à data dos factos
[REDACTED] – *cfr.*
fls. 39 a 41;
- Idem, de [REDACTED] a exercer funções na
ULSAS, E.P.E., [REDACTED] *cfr. fls. 42 a 44;*
- Idem, de [REDACTED] a exercer funções na ULSAS, E.P.E.,
[REDACTED] – *cfr. fls. 45 a 47;*
- Idem, do [REDACTED] à data dos factos, [REDACTED]
[REDACTED] – *cfr. fls. 48 a 50.*

3. MATÉRIA DE FACTO

Das diligências instrutórias efetuadas e, tudo visto e ponderado, mostra-se apurada a seguinte matéria de facto:

3.1. Segundo a participante, *“tenho o meu posto de trabalho no Gabinete do Cidadão desde 2017. Nunca me foi dado um espaço específico para trabalhar, apesar de ter sempre solicitado, o que me impede de receber por exemplo médicos e enfermeiros que estejam interessados em conhecer as atividades do [REDACTED]”* (fui até 2024 a coordenadora do grupo). *Tenho recebido emails que me humilham em relação às minhas atividades, por parte da [REDACTED] [REDACTED]. Inclusivamente põe em causa o meu sigilo profissional. Mesmo durante a epidemia nunca tive um espaço para trabalhar nos IE, nas entrevistas... sempre que fiz solicitações de trabalho recebi da referida profissional, respostas agressivas que incluíram em emails depreciativos, gritos e até confronto físico. Neste momento existem pressões para que saia do Gabinete do Cidadão mas não me concede um posto de trabalho noutra local dentro do edifício, mesmo após várias sugestões, uma vez que existem vários postos de trabalho disponíveis com a saída de funcionários para o HFF. Tenho um problema de saúde que me condiciona as deslocações de automóvel por provocar uma fofobia extrema. O meu posto de trabalho tem que estar protegido da luz (avaliação já feita na Saúde Ocupacional) e por fazer imunossupressores evito transportes públicos. A [REDACTED] insiste em me afastar das minhas atividades deslocando me para outros edifícios, tendo conhecimento das minhas dificuldades. Já não se dirige a mim pessoalmente após ter havido um confronto físico de que dei conhecimento ao CA e superiores hierárquicos”* – cfr. fls. 6.

3.1.1. Complementando a participação, no depoimento produzido, veio a [REDACTED] referir que, em 2020, na altura em que eclodiu a pandemia, foi encarregue de montar os ADR (Áreas de Atendimento de Doentes com problemas respiratórios), em conjunto com a sua chefe de então, a [REDACTED]

As necessidades de material para instalação destas áreas de atendimento obrigaram a participante e a sua chefe a interagirem com a [REDACTED] que nessa altura desempenhava as funções de [REDACTED] do ACES (Agrupamento de Centros de Saúde [REDACTED] as quais decorriam num ambiente de tensão e agressividade, dado que aquela responsável *“fala muito alto, grita e não ouve as opiniões dos outros, o que impede o trabalho de equipa”*.

3.1.2. Quanto ao seu posto de trabalho apurou-se que está alocada ao Gabinete do Cidadão desde que começou a exercer funções [REDACTED] o que situa no ano de 2017,

² [REDACTED]

por decisão do responsável de então, que não era a [REDACTED], onde desenvolveu a sua atividade relacionada com o PPCIRA e a Esterilização.

O citado Gabinete, localizado no r/c, era partilhado com três colegas de trabalho, todas Técnicas Superiores, e especificamente alocadas às tarefas relacionadas com o citado Gabinete.

Em data que não consegue precisar, a localização do Gabinete foi alterada e passou para o 2.º piso, onde estava a Direção. E, nessa altura, a [REDACTED] indicou um espaço físico próprio, dentro do Gabinete do Cidadão, onde a participante podia, com alguma privacidade, desenvolver as suas atividades.

Nessa altura, o relacionamento com a [REDACTED] decorria com normalidade, só vindo a deteriorar-se a partir da pandemia.

A declarante não desenvolveu diligências tendentes a mudar de gabinete, pois não havia espaço na unidade para que tal acontecesse e, na verdade, não sentiu necessidade disso.

3.1.3. Quanto à humilhação por parte da [REDACTED] a participante remeteu para um conjunto de emails que forneceu para junção aos autos, bem como apontou para a tentativa de a retirar de [REDACTED] já após o COVID, o que a levou a perguntar onde iria desenvolver as suas funções, dados os problemas de saúde de que padecia e que estavam atestados pelos médicos e pelas várias cirurgias feitas aos olhos, concretizando que devido à ftofobia extrema de que padece, por vezes não pode conduzir, deslocando-se a pé para o local de trabalho. Tinha, por isso, receio, da forma como depois se iria deslocar, sendo certo que o Serviço de Esterilização se situava em [REDACTED]

O argumento utilizado para a retirar do Gabinete do Cidadão era a necessidade de preservação do sigilo, o que a levou a retorquir que todos os profissionais estão a isso obrigados; aliás, durante a pandemia, fazia os inquéritos epidemiológicos diretamente do telefone do referido Gabinete e nunca colocou ou foi colocado em causa o cumprimento deste dever por parte das três Técnicas Superiores.

3.1.4. Por seu turno, concretizando a afirmação “*sempre que fiz solicitações de trabalho recebi da referida profissional respostas agressivas que incluíram emails depreciativos, gritos e até confronto físico*” remeteu para os emails que anexou ao depoimento produzido e a que adiante nos referiremos.

Por outro lado, aludiu aos gritos que eram ouvidos por todos os profissionais que trabalhavam no 2.º piso, sendo certo que eram dirigidos a todos os que tinham necessidade de se relacionar com a arguida, acentuando-se relativamente àqueles que dependiam dela.

3.1.5. Passando, depois, ao “*confronto físico*” clarificou que, aproveitando a sua ausência do serviço, em dias de greve³, numa ocasião no dia 4 de julho de 2024, e noutra ocasião, que

³ A participante é delegada sindical.

não consegue precisar, a arguida deslocou-se ao Serviço de Esterilização, e retirou as pastas dos registos das máquinas deste mesmo Serviço e levou-as para o seu gabinete, pedindo, de seguida, aos funcionários da [REDACTED] que as fotocopiassem.

Os funcionários do serviço alertaram a participante para a atitude, que consideraram ser abusiva, denotando falta de respeito, uma vez que era a responsável do serviço e não tinha conhecimento do que se passava.

Os funcionários telefonaram-lhe, pelo se deslocou à entidade, e perguntou à arguida o que passava. Em reação, esta colocou-lhe o dedo em cima do nariz e gritou-lhe, dizendo [REDACTED] ao que retorquiu “não grite comigo”.

Esta troca de palavras decorreu no corredor, onde estavam vários profissionais que acorreram, levando a [REDACTED]

3.1.6. Quanto às “pressões para que saia do Gabinete do Cidadão” referiu que as mesmas provinham da arguida.

O Serviço de Esterilização deixou de funcionar em [REDACTED] e passou para o Hospital. Consequentemente, aquele espaço ficou vazio. Foram aí instaladas as farmácias de algumas unidades. Ficou, também, vazia uma arrecadação com janela, que era a farmácia da UCC (Unidade de Cuidados na Comunidade). A [REDACTED] perguntou à participante se queria ficar com aquele espaço, o que aceitou, por o mesmo responder às suas necessidades de saúde. A janela está sempre fechada, mas permite ventilar o gabinete.

A [REDACTED] da Unidade Local de Saúde Amadora Sintra – [REDACTED] atribuiu-lhe aquele espaço.

3.1.7. Por último, a participante esclareceu que com a saída da [REDACTED] cessaram os problemas.

Do mesmo modo, esclareceu que o propósito da apresentação da queixa era solicitar ajuda para solucionar o conflito então existente, o qual ficou debelado com a saída da arguida, não obstante ainda sinta as sequelas do ambiente de tensão que viveu, concretamente hipertensão, *burnout*, ansiedade e depressão – *cfr. fls. 23 a 38*.

3.1.8. A participante juntou aos autos um conjunto de documentos consubstanciados em *emails* trocados entre si e a arguida sobre os assuntos que passam a indicar-se:

- Elaboração do Plano de Prevenção da Legionella – *cfr. fls. 26 e 27*;
- Funcionamento do Serviço de Esterilização – externalização e dados estatísticos de produção – *cfr. fls. 28 e 29*;
- Conflito ocorrido em 5 de julho de 2024 – *cfr. fls. 30 e 31*;
- Condições de trabalho dos profissionais afetos ao Gabinete do Cidadão – *cfr. fls. 32 e 33*.

3.2. Sobre os problemas com a [REDACTED] a arguida, a [REDACTED], concretizou que, antes da sua chegada, tinha sido solicitada a saída da participante do Departamento [REDACTED], já que a mesma tinha tido problemas com vários colegas.

Nessa altura, a participante integrava o grupo do [REDACTED]. Partilhava gabinete com dois elementos do Gabinete do Cidadão, no piso 0, de [REDACTED].

Face a alterações no edifício, o Gabinete do Cidadão passou para o piso 2, e a Enf.^a manteve-se a partilhar gabinete com os Técnicos Superiores afetos ao referido Gabinete. Considerando que o espaço era diminuto para quatro pessoas, os processos ficaram em armários no corredor de passagem.

A [REDACTED] ficou ciente que a sua afetação ao espaço era transitória até se encontrar outra solução.

Ao longo do tempo, em articulação com o [REDACTED], foram apresentadas várias opções noutras edifícios, nomeadamente na Saúde Pública, vindo todas a ser rejeitadas pela [REDACTED] também pelo Departamento, que não a quis receber.

A partir de 1 de janeiro de 2024, o [REDACTED] integrou a ULS Amadora/Sintra, E.P.E, e passou a ser mais premente a saída da [REDACTED] dada a necessidade de centralização dos dois gabinetes - [REDACTED] no espaço afeto ao Gabinete do Cidadão do ACES Sintra. Mais uma vez, todos os espaços identificados não eram, segundo a participante, adequados para si, inclusive, um espaço localizado no piso 0, na [REDACTED], em que teria de o partilhar com apenas uma profissional de saúde, – fisioterapeuta - que pouco ocupava o espaço; esta proposta não foi aceite.

3.2.1. De acordo com a arguida, a origem dos problemas está relacionada com as diretrizes que emitiu sobre o Serviço de Esterilização, a responsabilidade funcional que tinha sobre todos os assistentes operacionais, incluindo os da Esterilização, e que a [REDACTED] pretendia manter sobre estes.

No caso do Gabinete do Cidadão, a centralização, que ocorreu a partir de 2024, determinou a necessidade de proceder à reafecção do espaço, por indicação do CA da ULS, de então. Neste pressuposto, foi necessário encontrar soluções para a deslocação da participante.

3.2.2. Passando, depois a debruçar-se sobre o motivo de *“nunca me foi dado um espaço específico para trabalhar, apesar de ter sempre solicitado, o que me impede de receber por exemplo médicos e enfermeiros que estejam interessados em conhecer as atividades do [REDACTED]”*, para além do acima referido, acrescentou que, nem a [REDACTED] ou, posteriormente, a [REDACTED] se mostraram favoráveis à ida da [REDACTED].

para o [REDACTED] para um gabinete do [REDACTED], ou para o [REDACTED] [REDACTED], locais onde havia gabinetes.

3.2.3. Quanto à afirmação “*tenho recebido emails que me humilham em relação às minhas atividades, por parte da [REDACTED]. Inclusivamente põe em causa o meu sigilo profissional*”, referiu a arguida que não põe em causa o sigilo da mesma, considerando que todos os profissionais estão a tal obrigados; contudo, o Gabinete do Cidadão, face ao tipo de atividade desenvolvida, não se compadece em ter um [REDACTED] a coabitar no mesmo espaço. Este argumento foi sempre utilizado desde que iniciou funções no ACES.

3.2.4. Por seu turno, acerca da afirmação “*sempre que fiz solicitações de trabalho recebi da referida profissional respostas agressivas que incluíram emails depreciativos, gritos e até confronto físico*” referiu que tudo surgiu, na sequência de um *email* enviado pela participante para si e para a [REDACTED], solicitando a saída da [REDACTED], ao que se recorda, por inadaptação ao lugar e falta de registos.

Tendo estranhado o teor do email, a declarante chamou a funcionária [REDACTED] que lhe disse que não era verdade o que lhe estava a ser imputado e que tinha feito todos os registos, o que podia ser comprovado pelos documentos que se encontravam no Serviço de Esterilização.

Neste sentido, solicitou ao secretariado, que pedisse ao Serviço os dados dos últimos dias. A [REDACTED] respondeu que a participante não estava, pelo que não daria os citados registos.

De modo a que os mesmos não desaparecessem, por haver evidências de situações anómalas entre a [REDACTED], concretamente extorsão durante vários anos por parte da 1.^a relativamente à segunda, e de que tinha tomado conhecimento pouco tempo antes, com chamada de atenção à participante, para que nada disto se voltasse a repetir, deslocou-se ao [REDACTED] para comprovar a existência/inexistência de registos, após o que lhe pediu que os trouxesse para o secretariado para serem fotocopiados.

Quando este [REDACTED] acompanhado da sua colega [REDACTED] se encontravam a fotocopiar os documentos, apareceu a participante, que estaria em greve, e retirou-os das mãos deles, o que fez aos gritos, que ouviu no seu gabinete, pelo que veio para o corredor e disse que os funcionários estavam a cumprir ordens suas.

[REDACTED] avançou na sua direção e foi impedida pela [REDACTED] de a atacar.

A arguida não fez participação escrita da ocorrência, mas telefonou, de imediato, para o então Diretor Clínico dos CSP (Cuidados de Saúde Primários) e que tinha sido Diretor Executivo até 31 de dezembro de 2023, dizendo-lhe que a falta de decisão, no tocante à saída da [REDACTED] [REDACTED], teria propiciado esta ocorrência.

Segundo a arguida, este episódio poderia ser testemunhado pelos [REDACTED] todos em exercício de funções na ULSAS, E.P.E., tendo-se comprometido a apresentar a profissional primeiramente identificada, em data imediatamente fixada, o que não fez, não tendo a mesma comparecido à diligência; as audições requeridas foram, de imediato, deferidas.

3.2.5. Relativamente à afirmação “*neste momento existem pressões para que saia do Gabinete do Cidadão mas não me concede um posto de trabalho noutra local dentro do edifício,*” esclareceu que a colocação da [REDACTED] ficou resolvida antes de ter cessado funções na ULSAS, E.P.E., face à reorganização dos espaços do piso 0, após a [REDACTED] que, entretanto, ocorrera.

3.2.6. Por último, confrontada com o depoimento produzido pela [REDACTED] a arguida refutou-o, concretizando que não se articulou com a participante para a montagem dos [REDACTED] durante o COVID 19; essa montagem foi feita, em articulação com a [REDACTED]

Por outro lado, a localização do posto de trabalho atual da participante foi decidida pela arguida, na sequência de proposta da [REDACTED] de deslocalização da Farmácia do piso 0 para o piso -1 e a correspondente cedência do espaço – *cfr. fls. 39 a 41.*

3.3. Correspondendo ao solicitado pela arguida e satisfazendo as mais amplas garantias de defesa, procedeu-se à audição das testemunhas arroladas pela arguida, concretamente dos [REDACTED] como adiante daremos sumária conta, não tendo logrado proceder-se à recolha do depoimento da [REDACTED], que a arguida se comprometera a apresentar em dia agendado durante a respetiva audição, e que não compareceu, não tendo sido apresentada justificação nos autos.

Do mesmo modo, apesar de deferido, a arguida não juntou aos autos, no prazo fixado, nem posteriormente, a documentação que reputou pertinente relativa ad [REDACTED]

3.4. Sobre as imputações vertidas na participação começou a [REDACTED] por referir desconhecer *emails* humilhantes relativamente à atividade profissional da participante, confirmando, no entanto, que, na sua prática diária, a arguida fala muito alto, grita e intimida aqueles com quem lida.

3.4.1. Passando, depois, ao “*confronto*” esclareceu que, no final do ano de 2024, estando no gabinete do secretariado a trabalhar foi abordada pelo seu colega, [REDACTED] dizendo-lhe que [REDACTED] tinha solicitado que ambos fizessem cópias de documentação constante de pastas, que o colega já tinha colocado junto da fotocopiadora.

Dirigiu-se, então, para a fotocopiadora e começou a fotocopiar as folhas que o colega lhe passava. Entretanto, chegou a [REDACTED] alterada e a gritar, dizendo que “a [REDACTED]

██████ não tinha autoridade para ir à Esterilização retirar dossiers e fotocopiá-los na sua ausência,” “deveria aguardar pelo seu regresso no dia seguinte e falar com ela primeiramente”.

Parou o que estava a fazer e disse que não iria continuar porque não sabia que aquele dossier era da Esterilização.

Entretanto, a ██████, que estava no seu gabinete, levantou-se e veio ao corredor, dizendo que a testemunha e ██████ estavam a cumprir as ordens que lhes tinha dado.

Seguiu-se uma discussão acalorada entre a ██████ em que ambas gritavam muito, tendo ficado muito próximas uma da outra; a testemunha viu o dedo da ██████ muito próximo do nariz da participante, pelo que temendo que esta não se contivesse, meteu-se no meio.

Entretanto a ██████ dirigiu-se à fotocopiadora e retirou dali tudo o que tinha sido fotocopiado e pegou nos dossiers, continuando ambas a discutir aos gritos.

Voltaram a estar perto uma da outra e, nessa altura, a colega ██████, que ouvindo o que se passava se aproximou, interveio colocando-se no meio das duas.

A ██████ afastou-se, aos gritos, levando os dossiers consigo.

3.4.2. Por outro lado, sobre as afirmações da ██████ “os gritos eram ouvidos por todos os profissionais que trabalhavam no 2.º piso, sendo certo que eram dirigidos a todos os que tinham necessidade de se relacionar com a arguida. E essa agressividade era mais acentuada relativamente àqueles que dependiam dela” confirmou a testemunha que, efetivamente, a arguida gritava com todos aqueles que com ela trabalhavam ou tinham necessidade de lidar, considerando incorreta a respetiva postura, que caracterizou como de falta de respeito por todos aqueles com quem tem de lidar – *cf. fls. 42 a 44.*

3.5. Prosseguindo a audição das testemunhas arroladas pela arguida, passou-se ao ██████ que referiu desconhecer *emails* humilhantes do desempenho profissional da participante; contudo, participante e arguida não tinham boa relação, o que era do conhecimento dos profissionais do ACES, já que algumas vezes ambas discutiam ██████ entendia que ██████ se imiscuía em matérias que não eram da sua competência, enquanto a então ██████ tinha opinião diferente.

3.5.1. Relativamente ao “confronto”, esclareceu a testemunha que, em dia que não soube precisar do ano de 2024, a ██████ solicitou à testemunha que a acompanhasse ao Serviço de Esterilização para irem buscar “guias de registos” para serem fotocopiadas.

Aí chegados, a [REDACTED] solicitou à [REDACTED] as pastas dos registos, que esta facultou, após o que ambos se dirigiram ao 2.º piso, onde funcionava a Direção.

A testemunha, ajudada pela colega [REDACTED] conforme determinação dada pela [REDACTED] começaram a tratar das fotocópias dos registos. Entretanto, chegou a [REDACTED] alterada e aos gritos. Tirou as pastas, que estavam em cima da fotocopadora e disse que as mesmas deveriam ser-lhe solicitadas, e não à [REDACTED]

[REDACTED] que estava no gabinete, ouviu, e veio para o corredor. Disse que a testemunha e a [REDACTED] estavam a cumprir ordens que lhes tinha dado; seguiu-se uma discussão acalorada, com as duas aos gritos.

A testemunha manteve-se junto da fotocopadora, mas parou de fazer cópias, disso informando as duas, que continuavam a discutir.

A certa altura olhou para trás e viu a [REDACTED] a separar [REDACTED] e [REDACTED] não tendo presenciado qualquer tentativa de ataque fosse de quem fosse.

Quanto à colocação do dedo em cima do nariz disse não ter presenciado este facto, embora tenha ouvido comentários neste sentido, não obstante não saber donde tinham partido.

3.5.2. Por outro lado, confrontado com as afirmações da [REDACTED] “os gritos eram ouvidos por todos os profissionais que trabalhavam no 2.º piso, sendo certo que eram dirigidos a todos os que tinham necessidade de se relacionar com a arguida. E essa agressividade era mais acentuada relativamente àqueles que dependiam dela”, o profissional confirmou que [REDACTED] grita muito com os profissionais que com ela trabalham. Inclusive com os colaboradores das unidades; gritou, aliás, algumas vezes, com a testemunha em datas e contextos que não sabe precisar ao longo do tempo em que desempenhou funções [REDACTED]

Na opinião da testemunha, a maior parte das vezes [REDACTED] a gritar, o que não acontecia apenas com a testemunha, mas também com os outros colegas – *cf.* fls. 45 a 47.

3.6. Por último, da audição [REDACTED] extrai-se que o mesmo desconhecia práticas de humilhação da arguida relativamente à participante, confirmando, no entanto, um desentendimento acerca de tomadas de decisão pontuais relativas ao Serviço de Esterilização; por motivo de falta de pessoal, houve necessidade de aloca [REDACTED] Serviço de Esterilização a realizar tarefas noutros contextos, de que é exemplo a Medicina Dentária, o que foi feito com prévio conhecimento e autorização da testemunha, à data Diretor Executivo do [REDACTED], não sabendo, contudo, se a participante estaria igualmente informada.

3.6.1. Sobre o “*confronto*” a testemunha referiu não ter presenciado os factos, tendo os mesmos chegado ao seu conhecimento através do relato da arguida, nos termos de que atrás se deu conta.

Por outro lado, referiu que “ *pontualmente, lhe chegaram ao conhecimento situações de falhas na comunicação da [REDACTED] e os profissionais do ACES, mas que tinham por base uma orientação técnica adequada e, por vezes, como atrás dito, previamente validadas pela testemunha, como foi o caso da Medicina Dentária*”.

3.6.2. Na avaliação da testemunha, a arguida tem uma personalidade assertiva e utiliza um tom mais alto na comunicação, que, por vezes pode ser percecionado como gritar.

A testemunha e a arguida tiveram discussões acaloradas sobre assuntos de serviço, mas mesmo quando o tom era mais elevado, nunca entendeu como ataque pessoal ou gritos com a sua pessoa, “*sempre procurou perceber a atitude e relevou positivamente o empenhamento e o saber técnico*”.

Relativamente aos profissionais, embora nunca tenha presenciado atitudes de falta de respeito, referiu que uma Técnica Superior lhe deu conta de um episódio menos correto protagonizado pela arguida relativamente à distribuição de tarefas – *cfr. fls. 48 a 50*.

4. APRECIÇÃO JURÍDICA

4.1. Compulsados os indícios probatórios que foram recolhidos na instrução do presente processo, e de que acima se deu conta, afigura-se que a imputação feita contra a [REDAÇÃO] soçobra em função dos depoimentos produzidos pelas testemunhas, os quais vão no sentido de refutar a tese da participante, no tocante ao confronto com a arguida no dia 4 de julho de 2024. Melhor dito, os relatos da ocorrência apontam para atitudes incorretas de ambas as partes.

4.2. De facto, nos depoimentos produzidos foi possível perceber que os Assistentes Técnicos presentes demonstraram idoneidade e credibilidade, não fluindo dos mesmos qualquer sinal ou indício que pudesse pôr em crise o por eles dito. Produziram as suas declarações de modo claro e coerente, refutando a versão da participante, mas não demonstrando qualquer temor reverencial que, de algum modo, pudesse apontar para uma predisposição em “favorecer” a tese da arguida, máxime, tendo em conta que foram por ela arrolados. Em favor desta posição, importa ter em atenção que se trata de trabalhadores de carreira administrativa que trabalhavam junto da arguida, o que não os inibiu de apresentar um retrato de um dirigente que não prima pela correção e civismo nas relações profissionais.

4.3. Os relatos apresentados por aquelas testemunhas cobram maior acuidade em conjugação com o produzido pelo [REDAÇÃO] à data dos factos, que alude a falhas na comunicação da arguida com os profissionais da organização, à utilização de um tom elevado, a uma personalidade “assertiva” e a um episódio menos correto por si protagonizado relativamente a uma Técnica Superior no tocante a distribuição de tarefas, sem prejuízo do reconhecimento do empenhamento e saber técnico.

4.4. Dito isto, pergunta-se: Os factos participados consubstanciam assédio moral?

4.5. O assédio moral implica comportamentos, real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, aos quais estão em regra associados a outros dois elementos: certa duração e determinadas consequências.

De acordo com o art.º 29.º, n.º 1 do Código do Trabalho, aplicável à disciplina da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas⁴, no assédio não tem de estar presente o objetivo de afetar a vítima, bastando que este resultado seja efeito do comportamento adotado pelo assediante.

Apesar de o legislador ter (deste modo) prescindido de um elemento volitivo dirigido às consequências imediatas de determinado comportamento, o assédio moral, em qualquer das suas modalidades, tem em regra associado um objetivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente

⁴ Nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º deste mesmo diploma legal, na redação dada pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, na redação atualizada.

reprovável – Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, in P. 8249/16.8T8PRT.P1S1, de 11 de setembro de 2019

4.6. Segundo a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), o assédio é um processo. Não se trata de um fenómeno ou ato isolado, mesmo que grave. É um conjunto de atos ou condutas mais ou menos encadeadas, que ocorrem de forma reiterada;

Tem por objetivo atingir a dignidade da vítima e a deterioração da sua integridade moral e física, que pode, eventualmente, conduzir à diminuição da sua capacidade de resistência relativamente a algo que não deseja, levando-a a ceder⁵;

É um aproveitamento da debilidade ou fragilidade da vítima, da sua posição profissional hierarquicamente inferior ou da precariedade do seu vínculo laboral e da necessidade da manutenção deste para conseguir garantir a subsistência;

Pode existir a intenção do agressor em se livrar da vítima⁶.

4.7. É certo que do elenco de comportamentos suscetíveis de ser qualificados como assédio figura o falar sistematicamente aos gritos, acrescentando a CITE, a intenção de intimidar as pessoas.

4.8. No caso concreto, *smo*, não estamos perante um aproveitamento da debilidade ou fragilidade da vítima, da sua posição profissional hierarquicamente inferior ou da precariedade do seu vínculo laboral, nem foram elencadas condutas encadeadas, que ocorreram de forma reiterada, mas sim episódios e interações intercalares pautados por falta de abertura à participação e colaboração da participante na resolução dos assuntos da organização, de que é exemplo a correspondência trocada a propósito Plano de Prevenção da *Legionella* e do funcionamento do Serviço de Esterilização – externalização e dados estatísticos de produção.

De facto, nos termos do artigo 11.º da Lei n.º 52/2018, de 20 de agosto, a Direção-Geral da Saúde (DGS), enquanto autoridade de saúde nacional, em articulação com as autoridades regionais e locais de saúde pública e o Instituto Nacional de Saúde Doutor Ricardo Jorge (INSA, I. P.), assegura a existência de uma estratégia de prevenção e controlo da doença dos legionários (Estratégia); contudo, parece dispensável esta remissão para o diploma feita pela arguida, o tom que flui do *email*, estando a participante a fazer a solicitação de recursos materiais necessários ao cumprimento da legislação referente ao antedito Plano, e tendo em conta as respetivas responsabilidades funcionais.

Mais flagrante é a resposta desabrida relativamente à comunicação de avaria do autoclave no Serviço de Esterilização. De facto, segundo a arguida “*face aos constrangimentos quer de recursos humanos, quer de equipamentos que não são suscetíveis de ser substituídos, em tempo útil, pela ARSLVT, propõe-se que o [REDACTED] elabore de imediato, um relatório circunstanciado, de modo a proceder à externalização de serviços de esterilização*”, vindo,

⁵ <https://assedio.cite.gov.pt/o-assedio-no-trabalho/classificacao-de-uma-situacao-como-assedio/>.

⁶ <https://assedio.cite.gov.pt/o-assedio-no-trabalho/classificacao-de-uma-situacao-como-assedio/>.

posteriormente, a acrescentar “*sempre se esclarecerá que a eventual proposta de externalização do serviço de esterilização não é, obviamente, competência da* [REDACTED]”.

Admitindo-se que essa fosse essa a solução organizativa mais adequada, sempre se diga que, como responsável do serviço, a participante tinha legitimidade para dar o seu contributo/opinião sobre a mesma, sem prejuízo de a decisão final não ser, obviamente, da sua competência.

4.9. O que sobressai dos autos é um ambiente de conflito acentuado/ exacerbado entre a participante e a arguida.

Contudo, tenha-se em atenção que nem todas as situações de conflito no local de trabalho constituem assédio. A diferença está na intencionalidade.

Atrás de uma situação de assédio está um comportamento indesejado, com o objetivo de afetar a dignidade da pessoa ou de criar um ambiente hostil, intimidativo, degradante, humilhante, podendo existir a intenção de se livrar da vítima⁷.

O conflito ou as atuações impulsivas, independentemente do mau-estar que possam provocar ou da infração que possam representar, não têm subjacentes os objetivos ou as intenções do assédio⁸.

4.10. Sem prejuízo de não estarmos perante uma situação de assédio moral relativamente à participante, a instrução realizada permitiu apurar que a arguida não promovia a existência de um ambiente de trabalho saudável, uma cultura de confiança e de comunicação aberta e de respeito, focada no bem-estar físico e psicológico dos trabalhadores que com ela trabalhavam, primando por uma comunicação desabrida e hostil relativamente à participante e por um tom muito alto e aos gritos relativamente aos trabalhadores do [REDACTED], conforme atestado, sublinhe-se, pelas testemunhas por ela arroladas.

4.11. Relembra-se que todos os trabalhadores estão sujeitos ao dever de correção, que consiste em tratar com respeito os utentes dos órgãos ou serviços e os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos⁹.

4.12. E, não estando aqui em causa a violação do dever de correção relativamente aos profissionais do [REDACTED], geradora de responsabilidade disciplinar, designadamente por não estarem individualizadas as infrações, as circunstâncias de tempo, modo e lugar das referidas condutas, conforme estipula o n.º 3 do artigo 213.º da LTFP, nem por isso poderá deixar-se de dizer que não estamos perante uma liderança positiva, criadora de um ambiente de confiança e respeito, como se pretende nos organismos públicos.

⁷ <https://assedio.cite.gov.pt/o-assedio-no-trabalho/situacoes-que-nao-devem-ser-confundidas-com-assedio/>.

⁸ <https://assedio.cite.gov.pt/o-assedio-no-trabalho/situacoes-que-nao-devem-ser-confundidas-com-assedio/>

⁹ Cfr. artigo 73.º, n.º 2 alínea h) e n.º 10 da LTFP.

4.13. Tendo em conta que o propósito de apresentação da queixa foi a solicitação “*de ajuda para solucionar o conflito então existente*”, o qual, nas palavras da participante, ficou debelado com a saída da arguida do [REDACTED], estando igualmente solucionada a localização do respetivo posto de trabalho, e tendo presente que o objetivo do poder disciplinar é a normalização da disciplina e do funcionamento do serviço, entretanto asseguradas, considera-se que deve o presente processo ser arquivado.

5. CONCLUSÕES

Em face do exposto, é de concluir como se segue:

5.1. A imputação feita contra a arguida, [REDACTED] no tocante ao confronto ocorrido no dia 4 de julho de 2024, soçobra em função dos depoimentos produzidos pelas testemunhas, os quais vão no sentido de refutar a tese da participante; os relatos da ocorrência apontam para atitudes incorretas de ambas as partes;

5.2. Os [REDACTED] arrolados como testemunhas pela arguida, produziram as suas declarações de modo claro e coerente, refutando a versão da participante, mas não demonstraram qualquer temor reverencial que, de algum modo, pudesse apontar para uma predisposição em “favorecer” a tese da arguida, máxime, por terem sido por ela arrolados e terem trabalhado junto dela; pelo contrário, apresentaram um retrato de um dirigente que não prima pela correção e civismo nas relações profissionais;

5.3. Os relatos apresentados por aquelas testemunhas ganham maior significado em conjugação com o produzido pelo Diretor Executivo do [REDACTED] data dos factos, que alude a falhas na comunicação da arguida com os profissionais da organização, à utilização de um tom elevado, a uma personalidade “assertiva” e a um episódio menos correto por si protagonizado relativamente a uma Técnica Superior no tocante a distribuição de tarefas;

5.4. Os factos participados não consubstanciam a prática de assédio moral, vg, por não se estar perante um aproveitamento da debilidade ou fragilidade da vítima, da sua posição profissional hierarquicamente inferior ou da precariedade do seu vínculo laboral, nem foram carreados para os autos condutas encadeadas, que ocorreram de forma reiterada, mas sim episódios e interações intercalares pautados por falta de abertura à participação e colaboração da participante na resolução dos assuntos da organização, de que é exemplo a correspondência trocada a propósito Plano de Prevenção da *Legionella* e do funcionamento do Serviço de Esterilização – externalização e dados estatísticos de produção;

5.5. O que sobressai dos autos é um ambiente de conflito acentuado entre a participante e a arguida, sendo certo que nem todas as situações de conflito no local de trabalho constituem assédio; a diferença está na intencionalidade;

5.6. Afastado o assédio moral, nem por isso pode deixar de dizer-se que a arguida não promovia a existência de um ambiente de trabalho saudável, uma cultura de confiança e de comunicação aberta e de respeito, focada no bem-estar físico e psicológico dos trabalhadores que com ela trabalhavam, primando por uma comunicação desabrida e hostil relativamente à participante e por um tom muito alto e aos gritos relativamente aos trabalhadores do [REDACTED] conforme atestado, sublinhe-se, pelas testemunhas por ela arroladas;

5.7. Não estando aqui em causa a violação do dever de correção relativamente aos profissionais do [REDACTED] geradora de responsabilidade disciplinar, designadamente por

não estarem individualizadas as infrações, as circunstâncias de tempo, modo e lugar das referidas condutas, conforme estipula o n.º 3 do artigo 213.º da LTFP, nem por isso poderá deixar-se de dizer que não estamos perante uma liderança positiva, criadora de um ambiente de confiança e respeito, como se pretende nos organismos públicos;

5.8. Tendo em conta que o propósito de apresentação da queixa foi a solicitação “*de ajuda para solucionar o conflito então existente*”, o qual, nas palavras da participante, ficou debelado com a saída de [REDACTED] estando igualmente solucionada a localização do respetivo posto de trabalho, e tendo presente que o objetivo do poder disciplinar é a normalização da disciplina e do funcionamento do serviço, entretanto asseguradas, deve o presente processo ser arquivado.


6. PROPOSTAS

Consequentemente, propõe-se:

- 6.1. Que seja mandado arquivar o presente processo porquanto *“os factos constantes dos autos não constituem infração disciplinar,”* nos termos do disposto no n.º 1, *“in fine,”* do artigo 213.º da LTFP;
- 6.2. Que se notifique a trabalhadora arguida do despacho que vier a ser proferido nos autos, acompanhado de cópia do presente Relatório, para a morada constante de fls. 39;
- 6.3. Que se notifique a participante do despacho que vier a ser proferido nos autos, acompanhado de cópia do presente Relatório, para a morada constante de fls. 23;
- 6.4. Que se dê conhecimento do despacho que vier a ser proferido nos autos, acompanhado de cópia do presente Relatório, ao Conselho de Administração da Unidade Local de Saúde Amadora/Sintra, E.P.E., e ao [REDACTED] onde a trabalhadora arguida atualmente exerce funções.

A INSTRUTORA

MARIA DE
LOURDES
SAMPAIO DE
LEMOS



Assinado de forma
digital por MARIA DE
LOURDES SAMPAIO DE
LEMOS
Dados: 2026.01.26
12:15:04 Z

Maria de Lourdes de Lemos
Inspetora