

PARECER N.º 352/CITE/2019

Assunto: Queixa por eventual prática de assédio moral e violação do princípio da igualdade e não discriminação de homens e mulheres no trabalho

Processo n.º 1066-QX/2019

I – OBJETO

1.1. Em 12.03.2019, foi recebida na CITE uma queixa da trabalhadora supra identificada, na qual refere o seguinte, conforme se transcreve:

“(...) Eu, ..., portadora do Cartão de Cidadão n.º ..., médica, com a Cédula Profissional n.º ..., especialista em ... e inscrita no Colégio daquela Especialidade desde 2009, venho por este meio apresentar a V. Exa a seguinte exposição na qual descrevo a exclusão não fundamentada da ..., designada como “Resolução ...”, e com ela formalizar uma queixa contra o ...(...), sito na ..., e contra o Sr. Prof. ..., Diretor do Serviço de ... do ..., e Sr. Dr. ..., Chefe de Serviço de ... do ..., o que faço nos seguintes termos e fundamentos, e apresentando as seguintes provas documentais:

1.

1. A Exponente é Especialista em ... desde fevereiro de 2009 e exerce funções de Assistente Hospitalar desde essa data inicialmente no ... e depois no ..., em virtude da fusão das instituições ... e ... ocorrida em 2013.

2. Aquando da fusão dos serviços de ... foram-lhe atribuídas funções na área dos ... (a qual já se dedicava no ...) e na área dos ..., esta última imposta por decisão unilateral, exclusiva e irrevogável do Diretor de Serviço - Prof.

Após a fusão foi impedida de trabalhar na área de ... (a qual também se dedicava no ...) por alegado excesso de profissionais adstritos a esta área.

A exponente manifestou em 2013 ao Diretor de Serviço o seu desagrado por esta decisão visto que a mesma prejudicava a diferenciação profissional iniciada após o início das suas funções enquanto especialista em

Em 2013 foi-lhe explicado pelo Prof. ... que a fusão dos serviços de ... do ... e ... era um processo complexo, sendo difícil atender as pretensões de todos os especialistas, e que sua pretensão de continuar a atividade na Equipa de ... e sair da equipa de ...

poderia vir a ser atendida num futuro próximo quando se formassem especialistas mais novos que a substituiriam nesta última equipa.

*No entanto, desde 2013 formaram-se 8 especialistas no Serviço de ... do ... Destes, foram contratados 5 especialistas pelo ... (Dr. ..., Dr. ..., Dr. ..., Dr. ... e Dr. ...) **embora só 3 permaneçam atualmente no serviço.** Apesar destes especialistas serem mais novos, todos puderam escolher a área à qual se viriam a dedicar e nenhum veio a substituir a exponente no sector de ..., o que motivou a sua permanência neste sector, apesar do seu desagrado.*

3. Desde 2009 até 30 de junho de 2018 desempenhou sempre atividade ... regular na área dos ..., exceto durante as interrupções laborais relativas à maternidade (2 gravidezes de termo e 1 gravidez interrompida cirurgicamente). Enquanto ... privilegiou sempre um bom seguimento clínico dos doentes, nunca descuidando a boa relação médico-doente. Teve sempre uma atitude proactiva na formação específica dos internos de ..., ensinando-lhes gestos, técnicas e abordagens ... aos ... e ... ou em ... doutra natureza em contexto de urgência, tentando também transmitir-lhes noções de ética médica, área em que também tem especial interesse.

*4. Em agosto de 2015 chefiou simultaneamente a equipa de ... e ... durante 15 dias, por ausência dos seus responsáveis por motivo de férias, garantindo a assistência clínica na enfermaria, serviço de urgência, bloco operatório e consulta externa, gerindo eficazmente os (poucos) recursos humanos disponíveis **(Documento 1)**.*

5. No ano de 2017 foi responsável pela análise da ... do sector de ... por indicação do Sr. Dr. ..., responsável da equipa. Além disso, foram-lhe atribuídas por diversas vezes funções de coordenação da ..., que decorre semanalmente às sextas-feiras, por ausência de colegas mais graduados.

*6. Tem efetuado formação contínua especificamente na área de ... a expensas próprias, frequentando cursos e congressos nacionais e internacionais, o último das quais decorreu a 22 e 23 de junho de 2018 em ... - ... - com o conhecimento e autorização superior do Diretor de Serviço, em Comissão Gratuita de Serviço **(Documento 2)**.*

*7. Tem apresentado comunicações orais e posters sobre a temática ... em reuniões internas do serviço e nas reuniões da ... de ..., onde já moderou mesas redondas, a última das quais em conjunto com o Sr. Dr. ... **(Documento 3)**.*

*8. Mantém atividade científica regular na área da Em junho de 2018 foi aceite uma comunicação científica da sua autoria na reunião anual da ... subordinada ao tema "...", que teve oportunidade de apresentar no dia 12 de outubro de 2018 em ... **(Documento 4)**.*

A exponente salienta que este trabalho foi realizado com o conhecimento do responsável do sector de ... - Dr. ..., e do Diretor do serviço – Prof ... após a sua exclusão da Equipa de ... no âmbito "Resolução ..." que mencionarei mais detalhadamente adiante.

A exponente realizou o trabalho na qualidade de autora principal, recebendo contribuições valiosas do ..., da ... e da A versão final foi apresentada na reunião do serviço de ... no dia 28 de setembro de 2018, na presença da grande maioria dos elementos do serviço, incluindo o Prof ... e o Dr.

A saída para ... em Comissão Gratuita de Serviço foi devidamente autorizada pelo Prof ... em setembro de 2018, após a exclusão da Equipa de

Não deixa de ser irónico que a exponente possa apresentar trabalhos na área de ... em reuniões internacionais, mas esteja impedida pelo seu Diretor de Serviço de manter atividade ... nesta área.

No ano de 2018 foram também aceites para publicação dois artigos científicos da sua autoria, um relativamente a um caso raro na área ..., e outro sobre consentimento informado em doentes adultos incapazes (situação em que se encontram os doentes acometidos pela ... que trata regularmente).

2.

*1. Em janeiro de 2018 o serviço de ... confrontou-se com a dificuldade em assegurar tempos operatórios na Unidade de ... com a saída de dois especialistas que prestavam serviço regularmente nesse sector (Dr. ... e Dr. ...). Para colmatar as dificuldades do serviço foi-lhe solicitada colaboração pelo Dr. ... e pelo Dr. ... (responsáveis da ... e da equipa de ..., respetivamente) e ofereceu a sua disponibilidade para operar ... às quartas feiras à tarde, **fora do seu horário de trabalho**. Assegurou 3 tardes de serviço na ... no primeiro semestre de 2018 para colmatar **dificuldades pontuais**, tal como lhe foi solicitado.*

Note-se que a disponibilidade apresentada pela exponente foi dada verbalmente ao Dr. ..., superior hierárquico por quem a exponente mantém elevada estima e respeito, e para colaborar com o funcionamento do serviço nas dificuldades surgidas no final de janeiro de 2018.

Quando teve de efetuar a primeira tarde de serviço à ... a exponente verificou diversas irregularidades relacionadas com a indicação ..., preparação pré-operatória e ausência de consentimento informado dos doentes. Estas irregularidades eram

agravadas pela ausência do processo único dos doentes da ..., que era a única especialidade que não levantava os processos dos doentes agendados para cirurgia ambulatória ate fevereiro de 2018.

Nestas 3 tardes de serviço à ... a exponente constatou a falta de exames imagiológicos, doentes com informação ou expectativas desajustadas sobre a cirurgia ou uma preparação pré-operatória inadequada, e viu necessidade de cancelar algumas ... no sentido de salvaguardar a segurança do doente proposto para cirurgia. Todas estas irregularidades foram comunicadas por escrito ao Prof

Sucede porém que,

2. No dia 20 de junho de 2018 foi convocada telefonicamente pelo Sr. Prof. ... para comparecer na reunião de "responsáveis dos sectores" que decorre regularmente às quartas feiras de manhã. De referir que a convocatória foi feita no próprio dia da reunião, isto é, 5 minutos antes do momento em que era requerida a sua presença na mesma.

*Foi então informada que a partir do dia 01 de julho de 2018 deixaria de pertencer a equipa de ..., que estaria escalada todas as quartas feiras de julho e agosto no período da tarde na ..., e que continuaria a sua atividade na equipa de ..., mudanças que foram designadas como "Resolução ..." num documento projetado na ..., e caracterizada como uma "reorganização interna do serviço" (**Documento 5**).*

Refira-se que nesta reunião o único elemento a falar foi o Prof. Os restantes especialistas (Dr. ..., Dr. ..., Dr. ..., Dra. ..., Dr. ... e Dra. ...) mantiveram-se em silêncio.

O documento projetado apresentava uma decisão previamente tomada de mudança de funções sem consulta prévia à exponente.

Não foi dada à exponente oportunidade de apresentação das suas expectativas profissionais ou alguma contra-argumentação.

O título "Resolução ..." fez lembrar à exponente decisões sumárias semelhantes às tomadas num regime ditatorial as quais, ao carecerem de substrato escrito se tornam irrevogáveis. A ausência de meio de prova da decisão tomada não deu à exponente qualquer possibilidade de recurso.

A reunião terminou abruptamente quando a exponente tentou expor os seus argumentos, momenta em que o Diretor de serviço se levantou dizendo que tinha mais tarefas a cumprir nessa manhã.

Depois de todos os especialistas se levantarem a exponente ficou sozinha na ... com a incumbência de entregar a chave da mesma às secretarias da Consulta Externa.

A exponente considera que em momenta algum da sua vida sofreu situação tão indignificante e humilhante como esta. Considera que não foi respeitada enquanto pessoa nem enquanto profissional. Sentiu-se subalternizada e desvalorizada.

As consequências desta reunião conduziram à desmotivação, ansiedade e humor deprimido, existente desde a fusão dos serviços em 2013 e agravado desde julho de 2018.

3. De imediato solicitou esclarecimentos por escrito ao Sr. Prof. ... (Documento 6) relativamente às razões e âmbito desta modificação da organização interna do serviço.

Não lhe foi prestado nenhum esclarecimento, tendo-lhe sido adicionalmente pedido para elaborar "com carácter de urgência" uma proposta de alteração do seu horário de trabalho (Documento 7). Realça-se o facto de não ter havido por parte do Diretor de Serviço nenhuma comunicação escrita da sua decisão, da definição das suas novas funções bem como da retirada de funções previamente exercidas que pudessem justificar a elaboração de um novo horário de trabalho, mesmo após novo pedido efetuado por escrito (Documento 8).

*4. Em resposta a esta sua solicitação foi novamente convocada pelo Sr. Prof. ... para **nova reunião** a 02 de julho de 2018 no gabinete da Direção de Serviço, o qual na presença dos "responsáveis dos sectores" a informou de que não iria colocar por escrito a sua decisão nem a sua fundamentação, e que a mesma teria início com carácter imediato.*

A exponente informou o Sr. Prof. ... que considerava esta reorganização injusta e conducente a desvalorização profissional, carecendo de fundamentação coerente o seu afastamento da ..., mas que apesar do seu desacordo, cumpriria as ordens recebidas sob protesto (Documento 9).

Procedendo da forma acima descrita, a exponente cumpriu integralmente as disposições do Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas, nomeadamente no que diz respeito ao artigo 3º (nº 7, nº 8, nº 9 e nº 10) e artigo 5º (nº 1, nº 2 e nº 3).

3.

Aos factos acima expostos acrescem ainda as seguintes circunstâncias:

1. Após a fusão dos Serviços de ..., sob a égide da direção de serviço pelo Sr. Prof. ..., a sua atitude para com a exponente (e também para com outros colegas e enfermeiros) foi sempre hostil e intimidativa, na tentativa de a rebaixar e inferiorizar em relação aos restantes colegas.

Esta atitude hostil tem-se manifestado sob as mais variadas formas, reiteradamente desde 2013:

- não diz "bom dia" quando se cruza com a exponente num corredor;
- entra num gabinete de trabalho ou de consulta onde a exponente se encontra sem bater à porta, interrompendo o trabalho ou a consulta em curso, desrespeitando a exponente enquanto médica e a privacidade do doente;
- termina a conversa com a exponente no meio do discurso da mesma, muitas vezes virando costas e dirigindo-se para outro local;
- não estabelece empatia com a exponente ou com os seus colegas nas reuniões que decorrem na ... e em que, sendo moderador está sentado voltado para o ecrã de projeção e de costas para a equipa;
- interrompe frequentemente a apresentação de casos clínicos pela exponente durante a visita médica, quer para a criticar quer para mandar calar os restantes elementos da equipa;
- tem por hábito ridicularizar e humilhar os internos mais novos durante a apresentação dos doentes nas visitas médicas;
- entra na sala de bloco operatório onde está a decorrer uma cirurgia da exponente sem pedir licença, sem cumprimentar a equipa, e muitas vezes em silêncio, fazendo comentários de repente em voz alta atrás da cirurgia, sem aviso prévio;
- desmotiva a exponente durante as ..., fazendo comentários jocosos relativos ao sexo dos elementos da equipa ("se a cirurgiã é uma mulher, a ajudante é uma mulher e a anestesista é uma mulher, esta cirurgia só pode correr mal!").

2. O Sr. Prof. ... tem privilegiado especialistas mais novos, menos graduados e com menos experiência em detrimento da sua pessoa, desde que sejam do sexo masculino e que aceitem sem questionar as atitudes, decisões ou ideais do Diretor de Serviço, mesmo que tais atitudes consubstanciem um óbvio incumprimento da Lei, nomeadamente a Constituição da República Portuguesa e o Código do Trabalho.

A título de exemplo refiram-se os seguintes factos:

a) Existência de horários de trabalhos fictícios e não afixados no local de trabalho (Documento 10).

A exponente elaborou uma proposta de horário de trabalho no dia 10/01/2013, após a fusão dos serviços dos ... e ..., mas os modelos de horário solicitados pelos vários médicos diferiam entre si consoante a sua vontade, proveniência e vínculo contratual. As diversas propostas foram enviadas para apreciação pelo Serviço de Gestão de Recursos Humanos, pela Direção Clínica e pelo Conselho de Administração (CA). No dia 22/04/2013 o modelo variável de cumprimento horário solicitado pelo Prof. ... foi arquivado pelo CA por não estar de acordo com o novo enquadramento legal (Dec. Lei n.º 266-D/2012) e a proposta da exponente não voltou a ser conduzida ao CA para aprovação.

Logo, a exponente (bem como outros colegas) não têm um horário de trabalho aprovado e em vigor. A distribuição das horas de trabalho pelos dias da semana tem ocorrido de forma variável, conferindo ao Diretor de serviço a possibilidade de solicitar a prestação de trabalho no Bloco Operatório até às 20:00 no dia em que for mais conveniente para o serviço, com prejuízo da conciliação da vida pessoal/vida profissional.

Assim, a prestação de trabalho na ... às quartas feiras à tarde está fora do horário de trabalho proposto em janeiro de 2013 e assinado pelo Prof.

Por último, horário de trabalho dos vários médicos não está afixado no serviço como está consignado no art. 231.º, n.º1 do Código do Trabalho.

b) inexistência de um mapa de férias dos elementos do serviço afixado e assinado pelo Diretor de Serviço, contrariamente ao disposto no art. 241.º, n.º 9 do Código do Trabalho. Veja-se o exemplo de mapa de férias de 2017, não afixado e não assinado pelo Diretor de serviço (Documento 11).

c) Existência de horários de trabalho cumpridos quase exclusivamente em regime de prevenção. Atente-se a escala de junho de 2018 no que concerne às prevenções dos Chefes de Serviço (Documento 12).

d) Exclusão de alguns elementos do serviço de escalas de trabalho suplementar, como é o caso da escala de prevenção à ..., em que a exponente participou até janeiro de 2018, cessando a sua participação a partir de fevereiro de 2018, sem fundamentação adequada por parte do Diretor de serviço (Documento 13).

e) Tentativa de cancelamento de períodos de férias a médicos do serviço uma semana antes das mesmas terem início, sem comprovativo escrito da necessidade imperiosa do serviço para esse cancelamento, condição necessária para que os médicos afetados pudessem exigir as compensações previstas por lei (Documento 14).

3. Mesmo sendo mais graduada do que alguns especialistas nunca lhe foi atribuída a orientação de nenhum novo interno de ..., o que já aconteceu com 3 especialistas do sexo masculino com menos tempo de serviço e menos experiência profissional do que a exponente (o Dr. ..., especialista desde 2009, e orientador de formação da Dra. ..., interna do 4º ano; o Dr. ..., especialista desde 2014 e orientador de formação do Dr. ..., interno do 2º ano; o Dr. ..., especialista desde 2016 e orientador de formação da Dra. ..., interna do 4º ano).

4. Verifica-se também uma desconsideração pessoal por parte do Sr. Diretor de Serviço que se manifesta por indiferença às suas intervenções ou opiniões em visitas médicas ou reuniões de serviço, falta de educação no trato interpessoal, e ainda o indeferimento de férias em conjunto com o cônjuge que trabalha na mesma instituição sob pretexto de haver "prejuízo grave" para o serviço pela sua ausência, com recusa de qualquer diálogo sobre o assunto, facto que ocorreu em Agosto de 2017 (**Documento 15**).

5. Em 2013 e 2015 o Sr. Prof. ... encarou com reserva a circunstância de se encontrar em estado de gravidez de elevado risco clínico, não cumprindo as limitações de trabalho impostas pela Obstetra Assistente e validadas na Ficha de Aptidão Para o Trabalho pela médica do Serviço de Saúde do Pessoal do ... (**Documento 16 e Documento 17**), a qual recomendava abstenção de períodos de trabalho prolongado no Bloco Operatório e de prestação ao Serviço de Urgência até ao final da gravidez. Tais recomendações não foram cumpridas pelo Prof. ... e a exponente continuou a ser escalada para ... prolongadas, sendo obrigada a cumprir a escala de serviço a Urgência ou solicitar troca com os colegas (**Documento 18 e Documento 19**).

O não cumprimento das recomendações médicas prejudicou a evolução das duas gravidezes (não progressão ponderal, anemia, contractilidade uterina aumentada, risco de perda gestacional, ansiedade e depressão) e obrigou as Obstetras assistentes a emitir um Certificado de incapacidade Para o Trabalho por Gravidez de Risco até a data provável do parto.

Dado o quadro de depressão durante a gravidez foi necessário receber apoio psicológico tendo sido encaminhada para a

Falhadas todas as tentativas de recuperação do ponto de vista psicológico, foi necessário iniciar terapêutica ansiolítica e antidepressiva as 26 semanas de gestação,

a 23 de julho de 2013 (a este respeito poderão consultar-se os registos informáticos das consultas de acompanhamento psicológico, episódios de urgência obstétrica e cartas de alta da ...).

A terapêutica antidepressiva manteve-se durante o 3º trimestre da primeira gravidez e aleitamento materno do primeiro filho e no 2º e 3º trimestres da segunda gravidez e aleitamento materno do segundo filho.

6. As Licenças de parentalidade alargada e de amamentação solicitadas de acordo com a Lei foram sempre encaradas pelo Prof. ... como um prejuízo para o serviço.

Em julho de 2014, ao iniciar a Licença para amamentação do seu primeiro filho foram-lhe retiradas as funções na equipa de ... com a justificação de ter horário reduzido de 30 horas semanais.

Em janeiro de 2017, ao iniciar a Licença para amamentação do seu segundo filho não foi retirada da equipa de ..., mas a sua atividade ... foi bastante reduzida por determinação do Sr. Dr. ... (responsável da ...), bem como suspensa a prestação de serviço diurno à Urgência por "conveniência do serviço" pelo Sr. Prof. ... (**Documento 20**).

A dispensa total da prestação de serviço diurno à Urgência foi da iniciativa do Prof ..., visto que o mesmo não considerava exequível dividir as urgências dos especialistas em blocos de 12 horas, com a exponents restrita à realização de trabalho diurno como a Lei da Parentalidade prevê.

A exponents considerou esta exigência desadequada pois colocava-a numa situação de desigualdade relativamente às restantes médicas que são mães (não realizaria serviço de urgência e veria a sua atividade ... de urgência condicionada).

Dada a intransigência do Prof. ... nesta pretensão, e para evitar interpretações erradas por outras colegas, exigiu que o mesmo escrevesse no pedido de licença para amamentação que a dispensa total de serviço à urgência neste período seria "por conveniência do serviço" (e não a pedido da exponents).

Para que o horário de amamentação fosse efetivamente cumprido, a exponents também teve necessidade de solicitar a realização de um novo horário de trabalho, com 30 horas semanais divididas pelos 5 dias da semana, que só conseguiu após cerca de um mês de insistência junto do Prof ... (a 31 de julho de 2014).

7. Desde o fim da última Licença para amamentação (Novembro de 2017), já sendo mãe de dois filhos, constatou que a equidade no acesso ao currículo cirúrgico/...

programadas estava condicionada, vista que mesmo sendo assidua, pontual, cumpridora dos seus deveres assistenciais e cuidadosa nas decisões ..., lhe eram atribuídos para operar os doentes mais idosos, com pior prognóstico, que necessitavam apenas de ... ou, em oposição, os doentes mais complexos que necessitavam de re-intervenção por complicações ... de outros colegas ou

Neste âmbito, chegou a realizar a ... re-intervenção de uma doente com ... portadora de

Em resumo, eram-lhe atribuídos os doentes com maior morbilidade

Mesmo trabalhando em condições desfavoráveis, nunca teve complicações relevantes, beneficiando do reconhecimento dos doentes, famílias e profissionais de saúde que consigo trabalhavam.

8. A equipa de ... é constituída por 4 elementos: Dr. ... (Chefe de Serviço, responsável do sector), Dr. ... (Assistente Graduado), Dra. ... (Assistente Hospitalar desde 2009) e Dr. ... (Assistente Hospitalar desde 2014).

O comportamento da exponente na equipa de ... deu sempre primazia às decisões clínicas em prol do benefício do doente, ao diálogo com o doente e família e a sua informação/esclarecimento informado.

Sendo zelosa nas suas tarefas, sabe que é alvo do apreço pelos doentes e famílias, colegas do seu serviço e de outras especialidades, enfermeiros, secretários clínicos e demais funcionários, que solicitam frequentemente a sua ajuda na orientação de patologias ... de doentes.

Este facto talvez se tenha tornado incómodo para os seus superiores hierárquicos, nomeadamente para Sr. Dr. ..., cujo comportamento relativamente à sua pessoa pouco difere do comportamento do Prof.

*Com efeito, sente que nenhum deles aceita com agrado o facto de os doentes se mostrarem agradecidos com a sua prestação, em privado e publicamente **(Documento 21)**.*

*Também se mostram descontentes quando os doentes solicitam pelas vias legais a oportunidade de serem operados ou seguidos por si em consulta externa **(Documento 22 e Documento 23)**.*

9. Em junho de 2017 participou por escrito ao Prof. ... uma situação ocorrida no serviço em que foi sujeita a difamação pessoal, testemunhada por terceiros, discurso agressivo e agressividade física por parte do Sr. Dr. ..., seguida de uma tentativa de afastamento das atividades diárias do serviço atribuíveis à sua categoria profissional, deixando ao

cuidado do Sr. Prof. ... o encaminhamento adequado enquanto superior hierárquico **(Documento 24)**.

Daqui resultaram dois processos disciplinares:

- ✓ ... instaurado pelo Sr. Dr. ... contra a exponente, que foi arquivado por deliberação do Conselho de Administração do ... (Ref. n.º ...) **(Documento 25)**;
- ✓ ... instaurado pela exponente contra o Sr. Dr. ..., cuja deliberação/sanção disciplinar não foi dada a conhecer à exponente.

*Após a deliberação do Conselho de Administração e do regresso do Dr. ... de três semanas de férias em abril de 2018, a hostilidade manteve-se, não só contra a exponente, mas também contra os restantes elementos da Equipa de Desta vez o motivo foi a realização de trabalhos científicos para apresentação na Reunião da Sociedade Portuguesa de ..., que iria decorrer de 24 a 26 de maio de 2018. A exponente realizou um poster sobre um caso clínico e o Dr. ..., em conjunto com as duas internas da equipa (...) elaboraram 3 comunicações orais a apresentar no evento supracitado. Embora os trabalhos tenham sido discutidos nas reuniões sectoriais da ... e a submissão dos abstracts tivesse sido feita até dia 31 de março de 2018, quando regressou de férias o Sr. Dr. ... mostrou-se indignado afirmando não ter tido conhecimento de nenhum trabalho, facto negado por todos os elementos da Equipa. Além disso exerceu pressão sobre o Diretor de serviço para que definisse "Regras para apresentação de trabalhos em reuniões científicas" a que o mesmo acedeu elaborando o documento a pedido do Sr. Dr. Deste modo, o Sr. Dr. ... conseguiu limitar o espírito científico da sua própria equipa, exigindo que nenhum trabalho científico seja pensado ou planeado sem a sua aprovação prévia, instaurando uma espécie de censura que é indigna dos tempos de liberdade intelectual conquistados no século XX **(Documento 26)**.*

10. Desde a formação recente de um novo especialista (Dr. ...), têm sido envidados esforços pelo Diretor de serviço para a sua contratação. Tratando-se de um jovem especialista, o seu perfil profissional parece ajustar-se às necessidades do Sr. Dr. ..., já que sempre colaborou com o mesmo enquanto interno da especialidade no que concerne à gestão dos agendamentos cirúrgicos.

Esta gestão é abertamente criticada pela exponente e pelo Dr. ..., vista que repudiam e denunciam frequentemente atitudes eticamente reprováveis do Sr. Dr. ...:

a) a "escolha" dos melhores doentes pelo responsável da equipa, quer seja em tipo de patologia ou interesse técnico da abordagem ...;

- b) a marcação, desmarcação e remarcação sucessiva de doentes internados com tumores malignos;*
- c) o esclarecimento inadequado de doentes prévio a um ato cirúrgico, nomeadamente quanta às complicações previstas e os benefícios a obter;*
- d) o abuso do privilegio terapêutico para limitar a informação prestada ao doente;*
- e) a existência de doentes suplentes em jejum muitas horas em vários dias aguardando tempo operatório;*
- f) a existência de doentes com ... que aguardam cirurgia várias semanas ou meses, e que ao serem agendados periodicamente para cirurgia não recebem a nota de transferência/vale de cirurgia, perdendo assim o direito de acesso à assistência clínica atempada mediante transferência para outra instituição;*
- g) o agendamento de doentes inadequadamente estudados para cirurgia e que acabam por falecer na enfermaria sem o adequado tratamento cirúrgico a que deveriam ter direito;*
- h) o acesso privilegiado a internamento e ... doentes provenientes do ... (onde o Sr. Dr. ... exerce funções de ... em regime de acumulação de funções), em detrimento daqueles que aguardam cirurgia em internamento ou em lista de espera.*

11. Por repudiar estes comportamentos e por ter informado o Diretor de serviço destes factos, com a conseqüente instauração de um processo disciplinar ao Dr. ..., foi da iniciativa do Prof. ... a imposição da saída forçada da exponente da Equipa de Com esta saída é criada artificial e falsamente uma necessidade de recursos humanos, que constitui tão somente uma justificação para a contratação de mais um ..., contratação onerosa e desnecessária para o ..., para o SNS e para o Estado.

12. É assim falseada a necessidade de contratação de mais recursos humanos, a qual na realidade não existe visto que quatro especialistas dedicados, com horário de 40h semanais, boa organização do trabalho diário de enfermaria e realização de mapas operatórios inteligentes, seria perfeitamente exequível efetuar um trabalho com qualidade assistencial e ..., não descurando a produtividade em termos quantitativos.

13. Inversamente, a sua colaboração na ... afigura-se desnecessária, visto que os especialistas que lá efetuam ... de ... e de ... se mantêm disponíveis para continuar a fazê-lo, e com a sua participação semanal forçada sentem-se prejudicados na sua atividade ... habitual.

14. *A sua saída forçada da equipa de ... vai contra e é prejudicial a uma política eficaz de gestão de recursos humanos e despesa, o que mais grave se revela ao nível da do SNS atentos todos os constrangimentos orçamentais e de rigor com eco nos meios de comunicação social.*

4.

Atendendo a toda a factualidade exposta, verifica-se que ocorre uma situação de discriminação e assédio moral no local de trabalho, prevista e proibida por lei (art.º 23.º ss e 29.º do Código do Trabalho) traduzida concretamente por:

1. *Discriminação, desconsideração, intimidação e perseguição pessoal e profissional;*
2. *Tentativa de subalternização/desvalorização profissional;*
3. *Tentativa de desacreditação perante os doentes, famílias e colegas especialistas;*
4. *Tentativa de afastamento das funções habituais para as quais a recorrente está vocacionada e treinada;*
5. *Má gestão de recursos humanos;*
6. *Ambiente hostil, intimidativo, degradante, humilhante e desestabilizador.*

5.

*Esta mesma factualidade, e em concreto a saída da equipa de ..., o escalonamento todas as quartas feiras de Julho e Agosto no período da tarde na ..., e que continuaria a sua atividade na equipa de ..., mudanças que foram designadas como "Resolução ..." num documento projetado na ..., e caracterizada como uma "reorganização interna do serviço" consubstancia um **tratamento injustificadamente discriminatório**, carece de fundamentos de facto e de direito, e contraria aos mais elementares princípios e regras de boa gestão de recursos humanos, viola o contrato de trabalho existente e os direitos legalmente previstos da exponente e os deveres do empregador previstos na lei aplicável, a saber, pelo menos o disposto nos artigos 115.º, 118.º, 126.º, 127.º n.º1, al. a), c), d) e 129.º n.º1 al. c) do Código do Trabalho.*

São também violados os princípios fundamentais e direitos, liberdades e garantias garantidos pela Constituição da República Portuguesa nomeadamente nos artigos 13º nº 1 e 2 (Princípio da igualdade), 26º nº1 (Outros direitos pessoais), 58.º nº 2b) e c) (Direito ao trabalho), 59º nº 1 b) (Direitos dos trabalhadores) e 68.º nº 1, 2, 3 e 4 (Paternidade e maternidade).

Relativamente aos doentes que solicitam ser seguidos ou operados pela exponente, o Prof. ... não tem dado cumprimento ao disposto no art. 40º do Código Deontológico da Ordem dos Médicos (Livre escolha do doente). Socorrendo-se da necessidade imperiosa de respeitar uma "reorganização do serviço" por si imposta que só envolveu a exclusão da exponente das funções na Equipa de ..., tem privado sistematicamente

os doentes do acesso aos cuidados que consideram adequados prestados pela exponente, a quem atribuem mérito e competência e com quem mantem uma boa relação medico-doente.

Por ultimo, o Prof. ... na qualidade de Diretor de serviço não cumpre os princípios estabelecidos no Regulamento de Conduta nas Relações entre Médicos, infringindo clara mente o disposto nos artigos n° 1, n° 2, n° 4 e n° 5.

6.

1. No dia 05 de julho de 2018 a exponente apresentou queixa por escrito ao Presidente do Conselho de Administração do ... nos termos expostos anteriormente. Nesta queixa, a exponente reputou a situação de tão grave que, caso a mesma não fosse resolvida, e as irregularidades disciplinares não fossem averiguadas e punidas, se veria obrigada a recorrer aos meios judiciais ao seu dispor, o que acarretaria os transtornos e incómodos inerentes à discussão extramuros e pública destas questões (Documento 27).

2. Em setembro de 2018 a exponente recebe resposta do Conselho de Administração do ... datada de 11/09/2018 referindo que "as alterações/reorganização levada a cabo pelo diretor, no serviço que dirige, são exclusivamente da sua competência, pelo que decidimos não dar provimento ao requerido" (Documento 28).

*3. A exponente foi obrigada a relembrar ao Conselho de Administração que a queixa apresentada dizia respeito a acusações de assédio moral e discriminação relacionada com o género no local de trabalho e que **tais** acusações **foram olimpicamente ignoradas** por aquela instância do ... na resposta enviada.*

Relembrou ainda o Conselho de Administração o conteúdo da Lei 73/2017 de 16 de agosto relativamente ao tratamento a dar a queixas de assédio moral e que exigia a boa conduta do ... no cumprimento do disposto na referida Lei.

4. Em novembro de 2018 a exponente recebe nova resposta do ... informando que o seu caso "foi remetido para o" (Documento 29).

*5. No âmbito desta orientação, a exponente foi observada clinicamente em consultas de ... a que compareceu nos dias 07 de novembro de 2018, 12 de dezembro de 2018 e 29 de janeiro de 2019. Foi-lhe oferecida ajuda psiquiátrica (medicamentosa e apoio psicológico) que declinou uma vez que já estava medicada previamente ao encaminhamento para o Gabinete supracitado, por motivo de **óbvio impacto desta situação de assédio moral e discriminação reiterada sobre a sua saúde psíquica e***

física, com necessidade de incapacidade para o trabalho entre 15 de outubro e 16 de dezembro de 2018.

6. As consultas consistiam somente numa prolongada conversa sobre o que motivava a queixa da exponente, na tentativa de conhecer mais profundamente a factualidade descrita na mesma, mas sobretudo de conhecer a prova documental e a identidade das testemunhas abonatórias da exponente e que poderão corroborar os factos. Numa das consultas foi pedida a presença do cônjuge, do pai e de uma amiga da exponente, e foi-lhes solicitado que ajudassem a exponente a "conter emoções" nomeadamente a revolta que sente ao comparecer no serviço e ser substituída nas suas funções por pessoas menos capacitadas, mas que por serem do sexo masculino e partilharem dos ideais dos seus superiores hierárquicos, são promovidos em detrimento da exponente.

7. Estas consultas foram registadas no sistema informático do ... no nome da exponente e designadas como "...". Sendo esta informação acessível a qualquer profissional de saúde com acesso ao ..., a designação da consulta motivou comentários difamatórios do comportamento do ... (que também é funcionário do ...) em relação à mesma e dúvidas quanto à ... no seio dos colegas de ambos. Esta situação foi reportada ao ... responsável pela consulta (Dr. ...) por e-mail, solicitando a mudança da designação da consulta, o que não ocorreu até ao momento atual (Documento 30). O ... considera que o seu bom nome e honra foram difamados e já se aconselhou juridicamente sobre que medidas tomar para responsabilizar o ...

8. Até ao momento, a ação do ... limitou-se somente a tentar conter as emoções da exponente. Mesmo tendo feito acusações gravíssimas relativamente ao comportamento dos seus superiores hierárquicos (Prof. ... e Dr. ...), nunca houve nenhuma audição formal da exponente para que a mesma pudesse explicar tais acusações e que lhe permitisse expor a prova documental que tem em seu poder, ou indicar testemunhas que possam relatar os factos presenciados ao abrigo da proteção que a Lei lhes confere. Em suma, oito meses após a queixa apresentada ao Conselho de Administração do ... nunca foi aberto nenhum processo de averiguações relativo às acusações formalizadas em julho de 2018, nem tomada nenhuma medida conducente à reposição de funções sumariamente retiradas à exponente pelo seu Diretor de serviço. Em relação à questão de assédio moral e discriminação relacionada com o género vigora no ... um silêncio absoluto e uma inércia

avassaladora e deprimente, completamente contrária ao espírito da legislação atualmente vigente nesta matéria.

9. Também para os doentes seguidos pela exponente este período tem sido difícil. Ao manifestarem por escrito a sua vontade em serem operados pela ... em quem confiam, são coagidos a aceitar como cirurgiões outros médicos que não conhecem e ao recusarem são retirados da lista de espera São assim obrigados a recorrer a hospitais distantes do seu local de residência para obterem seguimento adequado e cirurgia em tempo útil. Ao darem conhecimento da situação que os obrigou a recorrer a hospitais diferentes do da área da sua residência, têm recebido dos ... a que se dirigem um comportamento ético e imparcial, situação que a exponente enaltece e que tem feito questão de agradecer.

7.

Atendendo a queixa acima formalizada, a exponente requer a V. Exa que exerça a sua intervenção na qualidade de Jurista da Comissão de Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) dignando-se a apreciar o seu conteúdo que é indiciador de violação de disposições legais sobre igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e de assédio moral no trabalho de acordo com o disposto na alínea f) do n.º 3 do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

Considerando que os factos se enquadram nas atribuições da CITE, a exponente menciona o Sr. Prof. ... e o Sr. Dr. ... como elementos promotores da discriminação e assédio moral da exponente no serviço de ... do

Acrescenta também que se sente discriminada negativamente em relação aos seguintes colegas do sexo masculino: Dr. ..., Dr. ..., Dr. ... e Dr. ..., esclarecendo que o Dr. ... e o Dr. ... nunca tiveram ação direta ou indireta na promoção da discriminação.

A exponente autoriza expressamente a Comissão de Igualdade no Trabalho e no Emprego a contactar a entidade empregadora (...) e a entidade com competência inspetiva, para que se possa proceder em obediência ao princípio do contraditório.

Para tal, a exponente envia os respetivos contactos:

Entidade empregadora:

Sr. Prof. ..., Presidente do Conselho de Administração, ...(...)

1.2. Em 26.03.2019, através do ofício n.º 711/2019, a CITE remeteu ofício à entidade empregadora da trabalhadora informando-a do teor da queixa apresentada, a fim de ser exercido o contraditório.

1.3. Na sequência da notificação efetuada pela CITE, a entidade empregadora, nada disse.

1.4. Foram juntos ao processo os seguintes documentos:

- Declaração do Prof ... datada de 24 de abril de 2015;
- Certificado de participação no ..., ..., 22-23 de Junho de 2018;
- Certificado de Participação no ... Congresso da ... onde moderou mesa redonda subordinada ao tema "...";
- Certificado de submissão do trabalho "... " à Comissão Científica da ...;
- E-Mail datado de 21 de junho de 2018 onde o Prof ... publica a escala da ... onde a exponente é escalada todas as quartas feiras à tarde;
- E-Mail da exponente datado de 24 de junho de 2018 solicitando ao Prof ... a alteração da escala da ...;
- E-Mail do Prof. ... datado de 26 de junho de 2018 solicitando à exponente que elabore com carácter de urgência um novo horário de trabalho;
- E-Mail da exponente datado de 30 de junho de 2018 solicitando ao Prof ... que informasse por escrito as determinações da reunião de 20 de junho que justifiquem um novo horário de trabalho;
- E-Mail da exponente datado de 02 de julho de 2018 informando ao Prof ... que irá cumprir as suas determinações sob protesto;
- E-Mail do Dr. ... (Diretor do Serviço de Gestão de Recursos Humanos do ...) apresentando a explicação para não haver um horário aprovado pelo SGRH;
- Mapa de férias de 2017, não afixado e não assinado pelo Diretor de serviço;
- Escala de Junho de 2018 com horários de trabalho dos Chefes de serviço cumpridos quase exclusivamente em regime de prevenção;
- Escala de prevenção à ... de janeiro de 2018;
- E-Mail do Dr. ... datado de 22 de junho de 2018 solicitando ao Prof. ... que coloque por escrito a necessidade imperiosa do serviço de cancelar férias aos

internos na primeira quinzena de julho de 2018, para que os mesmos pudessem solicitar as compensações previstas por lei;

- Exposição apresentada ao Dr. ... (Diretor do Serviço de Gestão de Recursos Humanos) quando foram indeferidas à exponente férias em conjunto com o cônjuge em agosto de 2017;

- Relatório da Obstetra assistente impondo limitações de trabalho durante a gravidez do primeiro filho em 2013;

- Relatório da Obstetra assistente impondo limitações de trabalho durante a gravidez do segundo filho em 2015 e validadas na Ficha de Aptidão Para o Trabalho pela médica do Serviço de Saúde do Pessoal do ...;

- Escala de serviço à urgência de maio e junho de 2013 com as trocas realizadas com os colegas para dar cumprimento às recomendações obstétricas;

- Escala de serviço à urgência de outubro e novembro de 2015 com as trocas realizadas com os colegas para dar cumprimento às recomendações obstétricas;

- Documento solicitando dispensa total de prestação de serviço à urgência enquanto durar a Licença para amamentação "por conveniência do serviço";

- Louvor à trabalhadora enviado ao ... pelo Sr. ..., filho da doente ... (doentes portadores de ...);

- E-Mail do Sr. ... datado de 15 de dezembro de 2017 solicitando ao CA e ao Prof. ... a mudança de médico preferindo ser seguido pela exponente em detrimento do Dr. ...;

- E-Mail do Sr. ... datado de 02 de agosto de 2018 solicitando ao Prof. ... e ao CA ser operado pela exponente;

- Participação de ocorrência ao Prof. ... datada de 26 de junho de 2017;

- Deliberação do Conselho de Administração do ... relativamente ao ... instaurado pelo Sr. Dr. ... contra a exponente (arquivado);

- E-Mail do Prof. ... para todos os elementos do serviço datado de

10 de maio de 2018 estabelecendo regras para a apresentação de trabalhos em reuniões científicas;

- Queixa apresentada ao Sr. Presidente de Administração do ... no dia 05 de julho de 2018 Documento 28: Comunicação do Conselho de Administração do ... datada de 11 de setembro de 2018;
- Comunicação do Conselho de Administração do ... datada de 25 de outubro de 2018;
- E-Mails do ... dirigidos ao Dr. ... exigindo a mudança da designação da consulta a que a mesma foi convocada por assédio morai e que é designada por ".../doméstica".

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Nos termos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, diploma que aprova a Lei Orgânica da CITE, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. A alínea a) do artigo 3.º do referido Decreto-Lei, dispõe que compete à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria, emitir pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pelo Serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada, ou ainda por iniciativa própria.

2.3. E, nos termos da alínea f) do artigo 3.º do mesmo diploma, compete à CITE: *“Apreciar as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.*

2.4. No âmbito da Constituição da República Portuguesa, desde logo no seu artigo 9.º são estabelecidos como Princípios fundamentais do Estado, sob a epígrafe “Tarefas fundamentais do Estado”:

“(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;

(...) d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;

(...) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...).”.

2.5. Seguidamente, na Parte I da CRP Direitos e deveres fundamentais, Título I Princípios gerais, o artigo 13.º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

“(...)1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...).”.

2.6. Já o n.º 1 artigo 25.º da CRP determina que *“a integridade moral e física das pessoas é inviolável”.*

2.7. No âmbito da atividade laboral, no Título III Direitos e deveres económicos, sociais e culturais, Capítulo I Direitos e deveres económicos, o artigo 58.º da CRP sob a epígrafe “Direito ao Trabalho” recomenda:

“(...) Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover:

- a) A execução de políticas de pleno emprego;*
- b) A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais;*
- c) A formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores.*

2.8. E prossegue, no Capítulo II Direitos e deveres sociais, o artigo 67.º sob a epígrafe “Família”:

“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”

“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país. (...)”.

2.9. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III Igualdade e não discriminação, Divisão I Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação, no artigo 25.º sob a epígrafe “Proibição de discriminação”:

“(...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...)”. (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

2.10. É importante referir que, nos termos do n.º 5 do artigo 25.º do Código do Trabalho, incumbe ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.

2.11. Relativamente aos factos descritos na queixa, objeto do presente parecer, destacamos o artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), que dispõe, no seu n.º 1, alínea b), que todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

2.11.1. “b) À organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal (...)”.

2.12. Na ordem jurídica portuguesa e no que se refere à matéria do assédio moral, regem os seguintes normativos legais do Código do Trabalho:

2.12.1. Artigo 15.º do Código do Trabalho, cuja epígrafe “Integridade física e moral” refere: *“O empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respetiva integridade física e moral”*.

2.13. Estão previstos como deveres do empregador, no artigo 127.º, n.º 1, alínea a), e alínea c) do Código do Trabalho, nomeadamente *“Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade”* e *“Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral”*.

2.14. A legislação nacional ordinária consagra nos artigos 23.º, 24.º, 25.º n.º 1 e 29.º n.º 1 do Código do Trabalho, respetivamente, o direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho, a proibição de discriminação e a inclusão neste conceito do assédio a trabalhador/a.

2.15. Ora, vem o artigo 23.º do Código do Trabalho estabelecer no n.º 1 uma série de fatores de discriminação sendo estes a ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, e o artigo 24.º, n.º 2, o conceito de assédio discriminatório, assente no conceito de discriminação, que se passa a referir, todo o comportamento indesejado relacionado com um dos fatores indicados no n.º 1 do artigo anterior, associando-se assim o assédio à prática discriminatória e estabelecendo-se um juízo de censura relativamente a práticas que se traduzem, não apenas num tratamento diferenciado só por si, mas sim no tratamento desvantajoso, irrazoável e sem motivos de trabalhadores em função de certos elementos categoriais fixados no n.º 1 do artigo 23.º, considerando-as inaceitáveis e atentatórias da dignidade humana.

2.16. Assim, através destes normativos o Código do Trabalho consagra o essencial do regime vigente sobre igualdade e não discriminação, no que concerne ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, e passou-se a prever, expressamente, o direito à indemnização como decorrência de ato discriminatório – artigo 28.º do Código do Trabalho.

2.17. O assédio moral, também conhecido por mobbing, está incluído no artigo 29.º, e é considerado pelo legislador como uma das formas de discriminação, e pode concretizar-se não apenas quando se apura que era objetivo do empregador afetar a dignidade do/a trabalhador/a, como também nos casos em que não tendo sido esse o desiderato, o efeito obtido seja o de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador, como expressamente refere a parte final do citado artigo.

2.18. No que se refere à legislação comunitária destacamos as seguintes diretivas:

2.18.1. Nos termos da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, a igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental do direito comunitário consagrado no artigo 2.º e no n.º 2 do artigo 3.º do Tratado, bem como na jurisprudência do Tribunal de Justiça. As referidas disposições do Tratado proclamam a igualdade entre homens e mulheres como “missão” e um “objetivo” da Comunidade e impõem uma obrigação positiva de a promover em todas as suas ações (Considerando 2).

2.19. Neste sentido, o assédio é contrário ao princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres e constitui discriminação em razão do sexo (Considerando 6).

2.20. A adoção de disposições relativas ao ónus da prova tem um papel significativo na garantia da aplicação efetiva do princípio da igualdade de tratamento. De acordo com o Tribunal de Justiça deverão, pois, ser tomadas medidas para garantir que o ónus da prova incumba à parte demandada em caso de presumível discriminação (Considerando 30).

2.21. Ainda de acordo com a Diretiva mencionada a aplicação efetiva do princípio da igualdade de tratamento requer a aplicação de procedimentos adequados por parte dos Estados-Membros.

2.22. *Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, 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 (n.º 2 do artigo 29.º do Código do Trabalho).

2.23. Estabelece o n.º 4 do artigo 29.º do CT *que a prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização.*

2.24. A alínea a) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho (CT) considera *“Discriminação direta, sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável”.*

2.25. Já o n.º 1 do art.º 24 do CT refere que o *“trabalhador (...) tem direito a igualdade de (...) tratamento no que se refere (...) às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos”.*

2.26. Preconiza o n.º 1 do art.º 25 refere que *“O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta”* e o n.º 5 do mesmo artigo refere que *“Cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação”.*

2.27. Conforme alude o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02-02-2009, processo 0843819 e o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 13 de Abril de 2011, Processo n.º 71/09.4TTVFX.L1-4, *“Como tem sido assinalado pela doutrina, as fórmulas mais frequentes de mobbing consistem na*

marginalização do trabalhador, no esvaziamento das suas funções, desautorização, ataques à sua reputação e assédio sexual”.

2.28. São várias as situações que poderão estar subjacentes ao recurso ao mobbing, nomeadamente o propósito de levar o/a trabalhador/a à resolução do contrato ou, apenas como uma forma de “retaliação” por algum comportamento daquele/a.

2.29. No entanto, conforme esclarecer o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto datado de 02.02.2009, Processo 0843819: “as fórmulas mais frequentes do mobbing consistem na marginalização, no esvaziamento das suas funções, desautorização, ataques à sua reputação.”

2.30. Sobre o mobbing pronunciou-se o Supremo Tribunal de Justiça, no seu Acórdão de 03.12.2014, Processo 712/12.6TTPRT.P1.S1, no qual refere, o seguinte: “**16.** *De acordo com o entendimento perfilhado pela generalidade da doutrina, pode dizer-se, numa formulação sintética, que o assédio moral implica comportamentos (em regra oriundos do empregador ou de superiores hierárquicos do visado) real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador[8], aos quais estão em regra associados mais dois elementos: certa duração; e determinadas consequências.*

Ora, é patente que uma abordagem do art. 29.º, n.º 1, do CT, apenas assente no seu elemento literal, se revela demasiado abrangente, pelo que se impõe um esforço adicional para adequadamente delimitar a sua esfera de proteção.

Com efeito, como enfatiza Monteiro Fernandes, “a definição do art. 29º não parece constituir o instrumento de diferenciação que é necessário”, uma vez que “nela cabem, praticamente, todas as situações que o mau relacionamento entre chefes e empregados pode gerar”[9].

E, como realça Júlio Manuel Vieira Gomes[10], “importa (...) advertir que nem todos os conflitos no local de trabalho são, obviamente, um “mobbing”, sendo

(...) importante evitar que a expressão assédio se banalize. Nem sequer todas as modalidades de exercício arbitrário do poder de direção são necessariamente um “mobbing”, quer porque lhes pode faltar um carácter repetitivo e assediante, quer porque não são realizados com tal intenção”.

2.31. Definido o conceito de assédio por Monteiro Fernandes: *“Entrando em conta com o texto da lei e os contributos da jurisprudência, parece possível identificar os seguintes traços estruturais da noção de assédio no trabalho:*

- a) Um comportamento (não um ato isolado) indesejado, por representar incómodo injusto ou mesmo prejuízo para a vítima (...);*
- b) Uma intenção imediata de, com esse comportamento, exercer pressão moral sobre o outro (...);*
- c) Um objetivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável, consistente na obtenção de um efeito psicológico na vítima, desejado pelo assediante (...).*

A definição do art. 29.º parece, por exemplo, prescindir do elemento intencional que parece essencial à diferenciação da hipótese de assédio, face a outros tipos de comportamento incorreto, abusivo ou prepotente do empregador ou dos superiores hierárquicos do trabalhador. A interpretação do preceito deve, pois, ser feita no sentido indicado.”

2.32. A doutrina sempre se mostrou dividida, pois, *“enquanto para alguns o mobbing pressupõe uma **intenção persecutória ou de chicana** (ainda que não necessariamente a intenção de expulsar a vítima da empresa), para outros, o essencial não são tanto as intenções, mas antes o significado objetivo das práticas reiteradas”*. No entanto, há que ter presente, nos termos do art. 15º do Código do Trabalho *“O empregador, incluindo pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respetiva integridade física e moral”*, direito este com consagrado também no n.º 1 do artigo 25º da CRP e no n.º 1 do artigo 70º do Código Civil.

2.33. Ensina Maria do Rosário Palma Ramalho, in Tratado do Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 4ª Edição, Almedina, pág.

390, “4. Os limites imanentes dos direitos fundamentais e dos direitos de personalidade do trabalhador são os que decorrem do princípio geral segundo o qual as situações jurídicas devem ser exercidas dentro dos parâmetros de adequação funcional ou de admissibilidade para que foram conferidas. (...)”. Importa ainda chamar à colação a alínea c) do n.º 1 do artigo 127º do Código do Trabalho, nos termos do qual o empregador deve proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho do ponto de vista físico e moral, bem como a alínea a) do mesmo artigo, de acordo com a qual o empregador deve respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade. Em paralelo ao atrás aludido, referir ainda, o art. 126º, de harmonia com o qual o empregador e trabalhador devem proceder de boa-fé nos exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações, devendo as partes, designadamente o empregador, colaborar na obtenção da promoção humana, profissional e social do trabalhador.

III - O CASO CONCRETO

3.1. Atendendo ao caso em concreto, verifica-se que o alegado comportamento imputado ao denunciado incorpora diversas atitudes que, ao longo do tempo, poderão ter perturbado a trabalhadora afetando a sua dignidade, provocando-lhe receio e angústia que vieram a culminar durante certo lapso de tempo na incapacidade de esta desenvolver a sua atividade profissional.

3.2. Queixa-se também a trabalhadora que em julho de 2014, quando iniciou a licença de amamentação, foram-lhe retiradas as funções na equipa de

3.3. Além das funções que lhe haviam sido retiradas no ano de 2014, ao iniciar a licença de amamentação do segundo filho (janeiro de 2017), o responsável pela equipa de ..., Dr. ..., ter-lhe-á diminuído a sua atividade ..., bem como terá sido retirada de prestar serviço diurno à urgência.

3.4. A trabalhadora queixa-se ainda que desde o fim da dispensa para amamentação do seu último filho, eram-lhe atribuídos os doentes com maior taxa de morbilidade ..., os doentes mais idosos e pacientes com complicações ... de outros colegas.

3.5. A trabalhadora queixa-se também que em janeiro de 2018, com a saída de dois especialistas, o serviço de ..., confrontou-se com a dificuldade de assegurar *tempos operatório* e para colmatar tais dificuldades do serviço foi-lhe solicitado e ofereceu a sua disponibilidade para operar. No decorrer da preparação para tais operações, aferiu diversas irregularidades com procedimentos relacionados com as intervenções ..., o que obrigou a trabalhadora a cancelar tais intervenções ..., tendo comunicado tal superiormente. No âmbito da tomada de tais decisões, em junho de 2018, foi convocada para uma reunião com os responsáveis da unidade, na qual foi informada que a partir de julho desse ano, deixaria de pertencer à equipa de

3.6. Alude também a trabalhadora que o diretor de serviço, Prof. Dr. ..., teve sempre uma atitude hostil e intimidativa, tentando diminuir e inferiorizar a queixosa relativamente aos restantes colegas, com comentários menos próprios e atentatórios contra a dignidade da pessoa enquanto profissional.

3.7. Aponta também a trabalhadora que terá sido preterida relativamente a colegas mais novos e do sexo masculino, nomeadamente ao não lhe ter sido atribuído a orientação de nenhum interno de cirurgia. Indica que se sente discriminada relativamente aos seus colegas: Dr. ..., Dr. ... e Dr.

3.8. Saliente-se que a CITE notificou a entidade empregadora em obediência ao princípio do direito ao contraditório e à inversão do ónus da prova, e esta, nada disse.

3.9. Importante será de referir a título exemplificativo, o Acórdão proferido pelo Tribunal da Relação (Acórdão do TRL, proferido em 14/9/2011, no âmbito do Processo n.º 429/09.9TTLSB.L1), que entende o seguinte:

Existe assédio moral ou mobbing quando há aspetos na conduta do empregador para com o trabalhador (através do respetivo superior hierárquico), que, apesar de, quando analisados isoladamente, não poderem ser considerados ilícitos, quando globalmente considerados, no seu conjunto, dado o seu prolongamento no tempo (ao longo de vários anos), são aptos a criar no trabalhador um desconforto e mal estar no trabalho que ferem a respetiva dignidade profissional, integridade moral e psíquica, a tal ponto que acabaram por ter reflexos não só na prestação laboral (com a desmotivação que cau...) mas também na própria saúde, levando-o a entrar numa situação de acompanhamento psiquiátrico, a conselho da própria médica do trabalho.

3.10. Ora, no caso concreto, como atrás deixámos salientado e mais pormenorizadamente a trabalhadora na sua exposição, afigura-se a existência de diversas condutas por parte da entidade empregadora, através dos seus superiores hierárquicos (o Dr. ... e o Prof. Dr. ...), para com o queixosa, que, apesar de não serem, quando analisados isoladamente, ilícitos, quando globalmente considerados, no seu conjunto e dado o seu prolongamento no tempo, poderão consubstanciar práticas discriminatórias.

3.11. Afigura-se-nos ainda que, face às alegações da trabalhadora, à prova documental junta e à ausência de contestação por parte da entidade empregadora, que os comportamentos dos superiores hierárquicos não se consubstanciam em meros comportamentos isolados, mas sim em situações reiteradas, que ultrapassam a mera conflitualidade e o trato com menor urbanidade para com a trabalhadora. Não obstante o empregador estar investido de um poder de “autoridade” que lhe advém do poder diretivo, sempre se dirá que este poder, contudo, deverá ser exercido dentro dos limites decorrentes dos referidos princípios e normas legais.

3.12. Face ao acima exposto, afigura-se que os factos expostos pela trabalhadora, que não foram impugnados pela entidade empregadora, poderão consubstanciar a prática de assédio com base em fator de discriminação, porquanto se afigura que aquele tratamento decorreu exclusivamente da situação de ser mulher e mãe.

3.13. Ora, considerando o que antecede, a CITE entende haver, no caso *sub judice*, a prática de assédio moral consubstanciados em fatores de discriminação, por parte da entidade empregadora, através dos seus superiores hierárquicos, o que a comprovar-se poderá fazer atribuir à trabalhadora o direito a uma indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido no n.º 3 do artigo 29.º e no artigo 28.º do Código do Trabalho.

3.14. No que respeita à queixa da trabalhadora no que concerne à violação dos dados pessoais, cumpre informar, que poderá a trabalhadora, se assim o entender, apresentar queixa junta da entidade competente, nomeadamente a Comissão Nacional de Proteção de Dados.

IV – CONCLUSÃO

De acordo com a competência prevista na alínea f) do artigo 3.º do Decreto-lei 76/2012 de 26 de março, a Comissão delibera:

4.1. Haver indícios da prática de assédio moral consubstanciada em fator de discriminação baseado no sexo e no gozo de direitos relacionados com a parentalidade por parte da entidade empregadora, através dos superiores hierárquicos em relação à trabalhadora/queixosa e sua subordinada hierárquica;

4.2. Remeter o parecer à queixosa e à entidade empregadora;

4.3. Comunicar o presente parecer ao IGAS – Inspeção-Geral das Atividades em Saúde, nos termos previstos na alínea h) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, para os efeitos tidos por convenientes.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE JUNHO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.