

**PARECER N.º 126/CITE/2019**

Assunto: **Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho – Licença por adoção**  
**Processo n.º 3836-QX/2018**

1.1. Em 12.12.2018 e em 11.01.2019, a CITE recebeu da técnica superior afeta ao mapa de pessoal do ..., ..., exposição relativa ao ..., referindo o seguinte que se transcreve:

*“Na sequência do V. mail de 28.12.2018, venho por este meio reiterar o descrito e remetido a V. Exas. no dia 12.12.2018.*

*A saber: ..., titular do cartão de Cidadão n.º ..., Técnica Superior afeta ao mapa de pessoal do ... com o n.º mecanográfico ..., vem apresentar a seguinte queixa:*

*Após ter sido designada Coordenadora do Gabinete de Planeamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos do ..., em regime de substituição com efeitos a 01.05.2017 (cfr. anexo 1), correspondente ao cargo de direção intermédia de 2.º grau, em 27.11.2018 por deliberação do Conselho Diretivo, a referida designação foi feita cessar (cfr. anexo 2), motivada pelo facto de me encontrar ausente por licença parental (cfr. anexo 3), tendo sido substituída naquele cargo pela Sra Dra ...*

*Ora, s.m.o., a situação descrita configura uma violação clara do princípio constitucional da conciliação da atividade profissional com a vida familiar, do princípio da igualdade e não discriminação, e ainda do direito à proteção no exercício da parentalidade, expressamente previstos na Constituição da República Portuguesa e no Código do Trabalho.*

*Por entender tratar-se de uma prática inadmissível e gravemente cerceadora dos direitos da signatária enquanto trabalhadora, por ocasião do exercício dos respetivos direitos parentais, nomeadamente por parte de uma entidade pública diretamente tutelada pelo ..., solicito a V. douta intervenção no sentido de repor os direitos desta forma violados.*

*Para os devidos efeitos, autorizo expressamente a CITE a contactar a entidade empregadora visada (...), nomeadamente para cumprimento do princípio do contraditório, com salvaguarda dos dados pessoais identificativos dos menores adotados.”*

1.2. Por Ofício com o n.º 133/2019, de 22.01.2019, a CITE notificou a entidade empregadora para informação sobre a matéria exposta pela trabalhadora, dando conhecimento dessa diligência à trabalhadora por Ofício com o n.º 134/2019.

- 1.3. Por ofício rececionado na CITE em 7.02.2019, a entidade empregadora respondeu à solicitação da CITE, nos termos que se transcrevem:

*Assunto: Resposta à exposição da técnica superior ... —*

*Processo n.º 3836-QX/2018*

*Em referência ao assunto em epígrafe, e na sequência da exposição apresentada na Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), pela técnica superior ..., não pode o ... deixar de mencionar, como nota prévia, que foi com estranheza que tomou conhecimento da exposição em apreço, pois que este organismo sempre norteou a sua atuação pela prossecução da igualdade e da não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, bem como, pelo respeito das normas relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.*

*Assim, e apesar de não se entender nem alcançar o teor da exposição apresentada pela trabalhadora em causa, cumpre informar V. Exa, do seguinte:*

- 1. A trabalhadora ... pertence ao mapa de pessoal deste ... desde 04 de dezembro de 2000, sendo detentora de um contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.*
- 2. Em 9 de setembro de 2013, e precedendo procedimento concursal, ingressou na carreira de técnico superior, tendo desempenhado funções no Gabinete Jurídico deste ...*
- 3. Por deliberação do Conselho Diretivo do ..., de 28 de abril de 2017, a trabalhadora foi designada, para exercer as funções de Coordenadora do Gabinete de Planeamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos (GPDRH), em regime de substituição, nos termos previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 27.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual.*
- 4. Entre 10 e 16 de outubro de 2018, a trabalhadora faltou ao serviço, por motivos de doença da própria, tendo dado início em 17 de outubro de 2018, ao gozo de uma licença de parentalidade inicial, prevendo-se que a sua ausência se venha a prolongar por um período 150 dias.*
- 5. A necessidade de exercício das funções correspondentes ao cargo que a trabalhadora desempenhava não se compadece com a duração previsível daquela ausência, tanto mais que o referido Gabinete e o próprio Departamento de Gestão de Recursos Humanos (onde o GPDRH se encontra inserido) se encontram numa situação de escassez de recursos humanos que afeta o bom desempenho das suas competências.*

6. *Atendendo a que a ausência da trabalhadora se irá prolongar por um período superior a 60 dias, tal facto fundamentou a deliberação do Conselho Diretivo do ..., de 27 de novembro de 2018, de fazer cessar a designação, em regime de substituição, para o cargo de Coordenadora do Gabinete de Planeamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos, com efeitos a 30 de novembro de 2018, ao abrigo do disposto no n.º 6 do artigo 27.º da Lei n.º 2/2004, de 15 janeiro, na sua atual redação.*

7. *Com efeito, foram razões de interesse público, e a necessidade de assegurar a continuidade das atribuições conferidas ao mencionado Gabinete, que justificaram a cessação do cargo em causa, com efeitos a 30 de novembro de 2018, e a designação, com efeitos a 1 de dezembro de 2018, para o cargo da licenciada ..., cuja aptidão e competência técnica para o exercício das respetivas funções foram devidamente comprovadas pela nota curricular apresentada.*

8. *Atentos os factos supra descritos, não se vislumbra como, no caso concreto, seria possível à queixosa pretender, e ao ... aceitar, conciliar a sua atividade profissional enquanto coordenadora em regime de substituição com as circunstâncias decorrentes da sua recente vida familiar, enquanto decorrer aquela licença.*

9. *De igual modo, da análise da queixa em apreciação, não se descortina em relação a quem a queixosa teria sido discriminada, exceto se entendermos que a trabalhadora se está a referir à atual titular do cargo, a qual, exercendo-o também em regime de substituição, irá ter que se candidatar ao procedimento concursal que venha a ser aberto para a sua ocupação em regime de comissão de serviço, em rigorosas condições de igualdade com a queixosa.*

10. *Pelo exposto, não se entende de que forma a cessação do cargo de Coordenadora do Gabinete de Planeamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos, que a queixosa exercia, em regime de substituição, possa consubstanciar uma violação dos artigos 24.º e 25.º do Código do Trabalho, aplicáveis ex vi artigo 4.º, n.º 1, alíneas c) e e) da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.*

11. *Acresce que o Código do Trabalho (artigo 63.º) prevê uma especial proteção da trabalhadora puérpera em caso de despedimento, conceito cujo conteúdo se encontra bem definido naquele Código e artigo, assim como, na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, não tendo, naturalmente, sido preenchido no caso presente, uma vez que a trabalhadora continua a ser titular de um posto de trabalho com a categoria de técnico superior do ..., posto que retomará logo que cesse a sua atual situação de licença de parentalidade.*

12. Acresce, qua a queixosa continua a auferir o mesmo vencimento que auferia no momento em que iniciou a licença parental, nos termos do disposto nos artigos 22.º e 23.º do Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, situação que evidencia a preocupação do ... em não prejudicar a trabalhadora.

Se lhe tivesse sido feita cessar uma comissão de serviço em que se encontrasse provida, admite-se que pudesse ser discutível (apesar de não se tratar, em rigor, de um despedimento) se, nesse caso, aquele artigo lhe poderia ser aplicável, na justa medida em que, no caso, a sua ausência poderia ser suprida pela designação de outro trabalhador em regime de substituição.

14. Acontece, porém, que no caso em apreço, a trabalhadora se encontrava designada no cargo, em regime de substituição, o que inviabilizou de todo, a prossecução do interesse público no exercício das funções correspondentes (o que, dada a escassez de recursos humanos, se tornava urgente no ...), o suprimento da sua ausência por qualquer outra forma que não fosse a de fazer cessar tal regime.

15. Atenta a factualidade descrita, o ... considera que a sua atuação não consubstancia uma violação do direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho, por quanto à trabalhadora lhe foi reconhecido o direito à proteção da parentalidade, e que a decisão se enquadra no n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho.

Em face do exposto, estamos em crer que a atuação do ... se pauta pelo respeito dos seus direitos e igualdade de tratamento, que legalmente lhe são reconhecidos, pelo que deverá ser arquivada, a queixa apresentada pela trabalhadora ..., por se entender desprovida de fundamento.”.

- 1.4. Ao processo foram juntos os seguintes documentos: Documento relativo a licença parental inicial; Certificado de pré-adoção; deliberação n.º ...; Deliberação n.º ...; Informação do DGRH.

## II - ENQUADRAMENTO:

- 2.1. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude ao princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao acesso ao emprego e no emprego, nos considerandos 19, 23, 24 e 25 que expressamente referem o seguinte:

*“Garantir igualdade de acesso ao emprego e à formação profissional pertinente é fundamental para a aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e*

*mulheres em matéria de emprego e de trabalho. Qualquer exceção a este princípio deve circunscrever-se às atividades profissionais que implicam o emprego de uma pessoa de um determinado sexo por razões da sua natureza ou do contexto no qual são realizadas, desde que o objetivo prosseguido seja legítimo e conforme com o princípio da proporcionalidade.”*

*(...)*

*Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo (...).*

*(...)*

*O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.”.*

*“Por razões de clareza, é oportuno também consagrar expressamente a proteção dos direitos das mulheres em licença de maternidade no emprego, principalmente no que respeita ao direito de retomar o mesmo posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente, sem qualquer desvantagem nos respetivos termos e condições em resultado do usufruto dessa licença, bem como a beneficiar de quaisquer melhorias nas condições de trabalho a que teriam direito durante a sua ausência.”.*

**2.2.** Nos termos dos artigos 15.º e 16.º da referida Diretiva, relativos à retoma após licença de maternidade e à licença de paternidade e por adoção, respetivamente:

*“As mulheres que gozem de licença de maternidade têm o direito, após o termo da licença, de retomar o seu posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente em condições que não lhes sejam menos favoráveis, e a beneficiar de quaisquer melhorias nas condições de trabalho a que teriam tido direito durante a sua ausência.”.*

*“A presente diretiva não prejudica o direito de os Estados-Membros reconhecerem direitos de licença de paternidade e/ou por adoção distintos. Os Estados-Membros que reconheçam esses direitos tomam as medidas necessárias para proteger os trabalhadores do sexo masculino e feminino contra o despedimento durante o exercício desse direito e para garantir que, no fim dessa licença, tenham o direito de retomar o seu posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente em condições que não lhes sejam menos favoráveis e de beneficiar*

*de quaisquer melhorias nas condições de trabalho a que teriam tido direito durante a sua ausência."*

**2.3.** O Princípio da Igualdade, previsto no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa, determina que todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão do sexo ou condição social.

**2.4.** Nos termos previstos no artigo 24.º do Código do Trabalho, relativo ao direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho:

*"1 - O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de (...) sexo, (...) situação familiar (...) devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.*

*2 - O direito referido no número anterior respeita, designadamente:*

*a) A critérios de seleção e a condições de contratação, em qualquer setor de atividade e a todos os níveis hierárquicos;*

*b) A acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;*

*c) A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir;*

*d) A filiação ou participação em estruturas de representação coletiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.*

*3 - O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação:*

*(...)*

*b) De disposições relativas à especial proteção de património genético, gravidez, parentalidade, adoção e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*

4 - O empregador deve afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação.

5 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contraordenação leve a violação do disposto no n.º 4.”

**2.5.** Nos termos definidos no artigo 25.º do Código do Trabalho, relativo à 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.

2 - Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

3 - São nomeadamente permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objetivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.

4 - As disposições legais ou de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que justifiquem os comportamentos referidos no número anterior devem ser avaliadas periodicamente e revistas se deixarem de se justificar.

5 - 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.

6 - O disposto no número anterior é designadamente aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.



7 - *É inválido o ato de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a ato discriminatório.*

8 - *Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 7."*

**2.6.** De acordo com o previsto nos n.º 4 e n.º 5 do artigo 65.º do Código do Trabalho:

4 - *A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:*

a) *Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;*

b) *Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;*

c) *Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;*

d) *Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.*

5 - *No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença."*

**2.7.** Os normativos do Código do Trabalho mencionados no presente parecer são aplicáveis ao vínculo de emprego público, nos termos das alíneas c) e e) do n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e aos/às titulares de cargos dirigentes porquanto nos termos previstos no n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua versão mais recente, estes/as gozam, independentemente do seu vínculo de origem, dos direitos gerais reconhecidos aos trabalhadores em funções públicas do serviço ou órgão em que exerçam funções.

**2.8.** Nos termos da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, que estabelece o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e órgãos da administração central, local e regional do Estado, artigo 27.º, relativo a designação em substituição:

*"1 - Os cargos dirigentes podem ser exercidos em regime de substituição nos casos de ausência ou impedimento do respetivo titular quando se preveja que estes condicionalismos persistam por mais de 60 dias ou em caso de vacatura do lugar.*



2 - A designação em regime de substituição é feita pela entidade competente, devendo ser observados todos os requisitos legais exigidos para o provimento do cargo, com exceção do procedimento concursal a que se referem os artigos 18.º a 21.º

3 - A substituição cessa na data em que o titular retome funções ou passados 90 dias sobre a data da vacatura do lugar, salvo se estiver em curso procedimento tendente à designação de novo titular.

4 - Em qualquer caso, verificando-se a situação prevista na parte final do número anterior, a substituição cessa imperativamente se, no prazo de 45 dias após a entrega pelo júri da proposta de designação referida no n.º 8 do artigo 19.º, o membro do Governo que tenha o poder de direção ou de superintendência e tutela sobre o serviço ou órgão a que respeita o procedimento concursal não tiver procedido à designação.

5 - O prazo referido no número anterior é interrompido na data da convocação das eleições para a Assembleia da República ou da demissão do Governo, retomando-se com a investidura parlamentar do novo Governo.

6 - A substituição pode ainda cessar, a qualquer momento, por decisão da entidade competente ou a pedido do substituto, logo que deferido.

7 - O período de substituição conta, para todos os efeitos legais, como tempo de serviço prestado no cargo anteriormente ocupado, bem como no lugar de origem.

8 - O substituto tem direito à totalidade das remunerações e demais abonos e regalias atribuídos pelo exercício do cargo do substituído, independentemente da libertação das respectivas verbas por este, sendo os encargos suportados pelas correspondentes dotações orçamentais.”.

## 2.9. Nos termos do artigo 44.º do Código do Trabalho, relativo à licença por adoção:

“1 - Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença referida nos n.os 1 ou 2 do artigo 40.º

2 - No caso de adoções múltiplas, o período de licença referido no número anterior é acrescido de 30 dias por cada adoção além da primeira.

3 - Havendo dois candidatos a adotantes, a licença deve ser gozada nos termos dos n.os 1 e 2 do artigo 40.º

4 - O candidato a adotante não tem direito a licença em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

5 - Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adotante durante a licença, o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adotante e com quem o adotando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não

*gozado ou a um mínimo de 14 dias.*

*6 - A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adoção.*

*7 - Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adotante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.*

*8 - Em caso de internamento hospitalar do candidato a adotante ou do adotando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto ao empregador, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.*

*9 - Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adotantes informam os respetivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adotando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.*

*10 - Caso a licença por adoção não seja partilhada, o candidato a adotante que gozar a licença informa o respetivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respetivo período.*

*11 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 a 3, 5, 7 ou 8."*

**2.10.** Determina a alínea d) do n.º 1 do artigo 65.º do Código do Trabalho que, as ausências ao trabalho por motivo de licença por adoção, não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

**2.11.** Em face dos normativos referidos conclui-se que o gozo do direito à licença por adoção não pode determinar a perda de direitos, designadamente o direito a retomar a atividade contratada.

**2.12.** Decorrendo das alegações da entidade empregadora que a substituição cessou por motivo de previsão de ausência prolongada por "*gozo de uma licença de parentalidade inicial*", afigura-se que tal ato poderá ser entendido como contrário ao disposto no n.º 5 do artigo 65.º do Código do Trabalho (no termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada) cujo alcance será aquele que lhe é conferido pela Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e

do Conselho, de 5.07.2006 (considerando 25) , ou seja: *“Por razões de clareza, é oportuno também consagrar expressamente a proteção dos direitos das mulheres em licença de maternidade no emprego, principalmente no que respeita ao direito de retomar o mesmo posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente, sem qualquer desvantagem nos respetivos termos e condições em resultado do usufruto dessa licença, bem como a beneficiar de quaisquer melhorias nas condições de trabalho a que teriam direito durante a sua ausência.”.*

**2.13.** Efetivamente, não se trata de avaliar a necessidade invocada pela entidade empregadora para a necessidade de substituição da trabalhadora mas considerar desconforme à lei o facto de, no final do exercício do direito, a trabalhadora não poder retomar a atividade que desenvolvia e que, naturalmente, lhe permitirá com um enquadramento de experiência profissional diferente, candidatar-se ao procedimento concursal que venha a ser aberto para ocupação do posto de trabalho em regime e comissão de serviços, porquanto o direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho respeita aos critérios de seleção e a condições de contratação, em qualquer setor de atividade e a todos os níveis hierárquicos, bem como ao acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática (alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 24.º do código do Trabalho).

**2.14.** Compreenda-se que a avaliação da igualdade de oportunidades não pode ficar prejudicada pelo exercício dos direitos relacionados com a parentalidade, nos termos referidos no ponto 2.4. deste parecer, e conforme o disposto na alínea b) do n.º 3 do artigo 24.º do Código do Trabalho.

**2.15.** Nesse sentido, ao não permitir que a trabalhadora regresse ao posto de trabalho que lhe tinha sido atribuído em momento anterior ao início do gozo da licença por adoção, a entidade empregadora não está a observar os normativos legais, nem a promover uma equilibrada igualdade de oportunidades, podendo a sua decisão comportar indícios de discriminação se não for reconhecido à trabalhadora queixosa o direito a retomar a atividade para a qual tinha sido designada.

**2.16.** Mais informa esta Comissão que, nos termos previstos no artigo 28.º do Código do Trabalho, a prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador/a ou candidato/a a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito e consubstancia a prática de contraordenação muito grave nos termos previstos no

n.º 5 do artigo 24.º, n.º 8 do artigo 25.º, ambos do Código do Trabalho, aplicáveis à relação jurídica de emprego público por remissão das alíneas c) e e) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

### **III – CONCLUSÃO**

A CITE delibera, no caso em análise, recomendar ao ... o reconhecimento do direito da trabalhadora ... a retomar a atividade para o qual tinha sido designada em momento imediatamente anterior ao início do gozo do direito à licença por adoção, solicitando informação sobre o desenvolvimento da situação em causa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE MARÇO DE 2019, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DO MINISTÉRIO DAS FINANÇAS, COM ATRIBUIÇÕES NA ÁREA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**