



## PARECER N.º 76/CITE/2011

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por extinção de posto de trabalho, nos termos do n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro  
Processo n.º 256 – DG-E/2011

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 23 de Março de 2011 a CITE recebeu da empresa ..., Lda., um pedido de emissão de parecer prévio relativo à extinção de posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., licenciada em *Comunicação Social na vertente de Marketing*, com a categoria profissional de *Técnica de Marketing* e o posto de trabalho de *Gestora de Marketing Editorial*.
- 1.2. A comunicação da entidade empregadora da intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho, segundo o regime previsto nos artigos 367.º a 372.º do Código de Trabalho (CT), foi recebida pela trabalhadora em 4 de Março de 2011.
- 1.3. A trabalhadora transmitiu à referida entidade empregadora - por carta datada de 11 de Março de 2011 - o seu parecer fundamentado sobre o referido processo de extinção do seu posto de trabalho e do seu despedimento subsequente, tendo informado ainda:
  - a) ter solicitado nos termos do n.º 2 do artigo 370.º do CT a verificação do requisito previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 368.º – existência de contrato de trabalho a termo para o exercício de funções de Assessora de Imprensa - e da verificação dos critérios previstos no n.º 2 deste último artigo do referido Código;



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

b) Que se encontrava grávida, pelo que se impunha que a decisão de despedimento tivesse de ser antecedida de parecer da CITE.

- 1.4. A entidade empregadora comunicou à CITE que no âmbito da respectiva empresa não existem comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical.
- 1.5. A empresa assinalou ainda que só tomou conhecimento da gravidez da trabalhadora através do parecer que esta remeteu como resposta à comunicação da extinção do posto de trabalho e intenção de despedimento, não tendo a trabalhadora correspondido até à data ao pedido de entrega ou de exibição de qualquer documento médico que comprove o estado de gravidez.
- 1.6. Na comunicação enviada pela empresa à trabalhadora é justificada a extinção do posto de trabalho da mesma por motivos de Mercado e Estruturais, invocando, nomeadamente, os seguintes fundamentos:

(...)

*Motivos de Mercado*

*Tem-se vindo a registar, sobretudo no último triénio, uma modificação do paradigma da procura no sector livreiro o qual influencia decisivamente as diferentes actividades a montante e a jusante do mesmo.*

(...)

*O actual contexto de crise económica generalizada que caracteriza a economia nacional tem conduzido a um decréscimo da procura o qual foi já patente no ano de 2010.*

*Esta tendência ir-se-á manter no médio prazo face aos dados macroeconómicos disponíveis para os próximos dois anos (2011 e 2012), os quais apontam consistentemente para uma redução generalizada do poder de compra, consequentemente do “rendimento disponível”, das famílias e das empresas.*

(...)

*Por outro lado a generalização de uma oferta caracterizada por livros de bolso e obras de mais baixo preço, estratégia que está a ser seguida e intensificada por vários operadores livreiros, terá inevitáveis consequências ao nível da diminuição do volume de receitas e das margens do negócio.*



*Este cenário global impõe que a ... actue, desde já e de forma racional e determinada, na sua estrutura de custos adaptando-a aos novos desafios do mercado.*

#### *Motivos Estruturais*

*A Empresa tem actuado recorrentemente no sentido de assegurar um seu posicionamento mais competitivo no mercado.*

*Reestruturou as suas principais actividades, procedendo a reorganização interna, com vista a garantir uma adequação dos seus custos de funcionamento, das quais destacamos:*

*Eliminação da unidade orgânica de «Produção Gráfica» com dispensa definitiva do respectivo responsável, decorrendo uma redução anual de custos da ordem dos €46.958,16 (quarenta e seis mil, novecentos e cinquenta e oito euros e dezasseis cêntimos).*

*Os dados económico-financeiros dos dois últimos exercícios implicam, todavia, a adopção de medidas mais consistentes e com impactos directos na redução dos custos de funcionamento.*

*Bastará atender aos indicadores económicos de actividade (...) e relativos aos dois últimos exercícios, respectivamente anos de 2009 e 2010, para imediatamente ressaltar a procedência desta afirmação:*

*(...) a redução do volume de vendas líquidas do ano de 2010 face ao ano de 2009 em -10,8 % e, por outro lado, do volume da margem de negócio em cerca de -13,4 %.*

*Esta situação não foi acompanhada de uma redução proporcional nos custos operacionais, bastando referir que o EBIT acumulado dos últimos dois anos atingiu um valor de -1.079 milhares de euros.*

*(...)*

*No âmbito deste esforço de racionalização, a empresa considerou estarem reunidas as condições para a imediata eliminação da unidade orgânica “Marketing Editorial” até aqui integrada na Direcção Comercial e de Marketing.*

*Esta unidade orgânica tinha apenas afecto um posto de trabalho de “Gestora de Marketing Editorial” que apresentava como principais tarefas a preparação de eventos relacionados com a divulgação das novas obras, a identificação de parcerias com entidades terceiras para a promoção e divulgação de livros e a concepção do material de merchandising de suporte às novas obras.*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*Sucedede que as funções em causa serão realocadas internamente, reiteramos que sem qualquer encargo ou recurso adicional, pelas duas unidades orgânicas já anteriormente identificadas – referido no texto supra: “Comercial e Operações” e “Comunicação”, afectas à mesma “Direcção Comercial e de Marketing” - e, ainda, pela assunção directa de algumas das responsabilidades funcionais no Director Comercial e de Marketing.*

*(...)*

*Não existe actualmente na empresa, nem tão pouco tal se perspectiva no futuro, qualquer outro posto de trabalho que se encontre disponível e que seja compatível com a categoria profissional de “Técnica de Marketing”, e com as competências e skills técnicos da Trabalhadora ...*

- 1.7.** No que se refere ao cumprimento dos requisitos previstos nas alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho, a entidade empregadora refere o seguinte:

*(...)*

*o presente processo de despedimento por extinção de posto de trabalho fundamenta-se exclusivamente em motivos objectivos, como se deixou detalhadamente exposto.*

*Assim, estão reunidos todos os pressupostos e requisitos legais inerentes à procedência deste processo, designadamente:*

*a) Os motivos invocados não têm subjacente qualquer conduta culposa da entidade empregadora nem da Trabalhadora, conforme decorre da fundamentação expressa a qual comprova, sem margem para dúvidas, a situação e a inevitabilidade da decisão de Despedimento por Extinção de Posto de Trabalho;*

*b) A subsistência da relação laboral com a Trabalhadora ... é objectivamente impossível e inviável já que não existe qualquer outro posto de trabalho, disponível ou expectável, que seja minimamente compatível com a categoria profissional e competências da Trabalhadora;*

*c) Não existem Contratos de Trabalho a Termo Certo para as tarefas correspondentes ao descritivo profissional do posto de trabalho extinto. Importa, ainda, salientar que não foi contratado qualquer outro Trabalhador para desempenhar as funções agora extintas, sendo as mesmas distribuídas a um posto de trabalho já existente, em regime de acumulação dada a respectiva complementaridade e o facto de serem marcadamente residuais;*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*d) Na presente situação, como já se deixou anteriormente expresso, não é aplicável o Processo de Despedimento Colectivo pelo facto deste despedimento abranger apenas uma Trabalhadora.*

**1.8.** No que se refere ao preenchimento dos critérios fixados no n.º 2, do artigo 368.º do Código do Trabalho, a entidade empregadora adianta ainda o seguinte:

*Este Processo de Extinção de Posto de Trabalho passou pela supressão total de uma unidade orgânica, denominada “Marketing Editorial”, existente na Direcção Comercial e de Marketing e consequente eliminação do único posto de trabalho nela existente.*

*Por consequência, cumpriram-se integralmente os critérios de prioridade enunciados no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho, relativamente a:*

- *Menor antiguidade no posto de trabalho;*
- *Menor antiguidade na categoria profissional;*
- *Classe inferior da mesma categoria profissional;*
- *Menor antiguidade na empresa.*

*(...)*

**1.9.** Em 11 de Março de 2011 a trabalhadora respondeu à comunicação, contestando-a nomeadamente nos seguintes termos:

- a) Admite que o mercado nacional e internacional não têm sido fáceis para o ramo editorial;
- b) Porém, surpreende-se pela decisão de extinção do posto de trabalho atendendo a que a empresa, num passado recente, tem aumentado o número de trabalhadores e não o inverso;
- c) Foram contratados um Director Comercial de Marketing e de Comunicação e ainda um Designer e ainda promovida a Assessora de Imprensa a Coordenadora de Comunicação e contratado um novo trabalhador para as funções anteriores desta;
- d) A contratação de dois dos três novos trabalhadores seja precisamente aquela em que a signatária se encontra integrada;
- e) Os critérios legais exigidos para a extinção de um posto de trabalho são aplicáveis a postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico e o trabalho de



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Marketing da Empresa – que inclui como principais tarefas a preparação de eventos relacionados com a divulgação das novas obras - é exercido por duas pessoas: a trabalhadora e o trabalhador ..., que integra a unidade orgânica “Comercial e Operações”, este último desde meados de 2010;

- f) Assim, não obstante a diferença de categoria profissional atribuída pela Empresa ou mesmo da unidade orgânica que supostamente integram, ambos têm postos de trabalho com conteúdo idêntico, isto é, de marketing;
- g) Por sua vez, também não se verifica que a trabalhadora esteja desprovida de funções, porquanto por opção da entidade empregadora, passaram a haver duas pessoas a desenvolverem essas tarefas;
- h) Acresce ainda a trabalhadora que os dois postos de trabalho integram a mesma estrutura da empresa, já que ambas se encontram afectas à mesma Direcção de Serviços;
- i) Nestes termos, verificando-se existir uma pluralidade de postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico, aplicando-se o critério de menor antiguidade no posto de trabalho ( a) do n.º 2 do artigo 368.º do CT) o posto a ser extinto deveria assim ser o do trabalhador ...;
- j) Entende a trabalhadora ainda que, a considerar-se apenas a opção da extinção do posto de trabalho, a subsistência da sua relação laboral é possível porquanto as suas habilitações – Licenciada em Comunicação Social na vertente de Marketing – são compatíveis quer com as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto, quer ainda com as funções de Assessora de Imprensa, posto que existe e estará eventualmente disponível, caso o novo trabalhador contratado para exercer essas funções tiver sido contratado a termo, para o que se solicitou a verificação pela ACT (atento a faculdade prevista no n.º 2 do artigo 370.º do CT).

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa consagra a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes, reconhecendo que as mulheres têm direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.

- 2.2.** Atendendo a este princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho estabelece uma especial protecção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e dos trabalhadores em gozo de licença parental, carecendo esse acto de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Nos termos da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, compete à CITE a emissão do referido parecer.
- 2.3.** De assinalar quanto ao presente pedido de parecer prévio, que embora o artigo 36.º do Código de Trabalho estabeleça como trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico, é de assinalar que o n.º 2 desse mesmo artigo prevê que o regime de protecção da Parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante. Pelo exposto, tendo a trabalhadora comunicado à sua entidade empregadora o estado de gravidez mencionando-o no parecer fundamentado que lhe dirigiu ao abrigo do n.º 1 do artigo 370.º, é efectivamente pertinente a submissão do presente processo a parecer prévio desta Comissão à luz do n.º 1 do artigo 63.º do referido Código.
- 2.4.** Cumpre ainda referir que segundo disposto no artigo 367.º do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho pode ser promovido pelo empregador se determinado por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa.

**2.4.1.** Neste sentido, entende-se por:

- Motivos de mercado: redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;
- Motivos estruturais: desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;
- Motivos tecnológicos: alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de





MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.

**2.5.** Para a efectivação do despedimento por extinção do posto de trabalho, é necessário que se verifiquem os requisitos do artigo 368.º do Código do Trabalho, e que sejam cumpridos os procedimentos previstos nos artigos 369.º e 370.º, do mesmo diploma.

**2.6.** Para os devidos efeitos, os requisitos a cumprir são, nomeadamente:

- Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;
- Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
- Não seja aplicável o despedimento colectivo.

**2.7.** Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, deve ser observada a seguinte ordem de critérios:

- 1.º - Menor antiguidade no posto de trabalho;
- 2.º - Menor antiguidade na categoria profissional;
- 3.º - Classe inferior da mesma categoria profissional;
- 4.º - Menor antiguidade na empresa.

**2.7.1.** No processo de extinção em apreciação, os motivos invocados pela entidade empregadora para a sua iniciativa são de mercado e estruturais, uma vez que sofreu uma quebra de procura e excesso de concorrência e que pretende promover uma reestruturação da organização, visando a racionalizando das actividades e serviços.

**2.7.2.** A entidade empregadora adiantou como *indicadores económicos de actividade (...)* relativos aos dois últimos exercícios, respectivamente anos de 2009 e 2010, a





MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*redução do volume de vendas líquidas do ano de 2010 face ao ano de 2009 em -10,8 % e, por outro lado, do volume da margem de negócio em cerca de -13,4 %.*

**2.7.3.** Nestes termos, considerou a entidade empregadora não ter outra opção senão a de atingir uma redução de custos de funcionamento através de uma eliminação de processos que não sejam essenciais e na redução progressiva dos recursos que não contribuam para a cadeia de valor.

**2.7.4.** Com estes objectivos decide, para além da eliminação da unidade orgânica de “Produção Gráfica”, com dispensa do seu responsável, promover a extinção da unidade orgânica “Marketing Editorial” - *até aqui integrada na “Direcção Comercial e de Marketing”*- que só incluía o posto de trabalho da trabalhadora ... e tinha como *principais tarefas*:

- a) preparação de eventos relacionados com a divulgação de novas obras;*
- b) a identificação de parcerias com entidades terceiras para a promoção e divulgação de livros;*
- c) concepção do material de merchandising de suporte às novas obras.*

A empresa admite, todavia, que *as tarefas são passíveis de ser recolocadas de imediato, com ganhos de eficiência, às unidades orgânicas “Comercial e Operações” e “Comunicações”, afectas à mesma “Direcção Comercial e de Marketing”.*

**2.7.5.** No que respeita à eventual subsistência da relação de trabalho afectada pela extinção do posto de trabalho, único posto de trabalho da referida unidade orgânica, a entidade empregadora assinalou que não dispõe de outro que seja compatível com a categoria profissional do trabalhador, no caso em concreto, pelo que não tem qualquer proposta à trabalhadora para integração noutra local de trabalho.

**2.8.** Relativamente ao dever de comunicações previsto no artigo 369.º do mesmo Código, a entidade empregadora informou a CITE de que não se efectuou a comunicação legalmente prevista quer à Comissão de Trabalhadores, quer à



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Comissão Sindical ou à Comissão Intersindical por serem estruturas inexistentes na empresa. Nestes termos, pode-se desde já concluir como a inexistência da ilicitude pela omissão ao dever de comunicação cominada pela alínea c) do artigo 384.º do CT.

**2.9.** Segundo a informação prestada pela entidade empregadora conclui-se que o quadro de pessoal total a 28.02.2011 é composto por 28 trabalhadores nos quais se apresentam como categorias profissionais, nomeadamente: 3 Directores de Serviços, 1 Chefe de Secção, 2 Técnicos de Marketing, 1 Técnico de Contas, 6 Residual, 1 Desenhador de Arte Finalista, 2 Desenhadores Gráfico/Artísticos, 4 Revisores, 2 Escriturários de 1.ª, 3 Escriturários de 3.ª e 2 Técnicos Administrativos.

**2.9.1.** A empresa juntou ulteriormente ao processo o organograma actual da *Direcção Comercial e de Marketing*, com indicação de um único Director de Serviços e identificação dos seus demais 13 trabalhadores distribuídos por 4 vertentes: “Comercial e Operações”, “Produção Editorial”, “Produção Gráfica” e “Comunicação”, sendo dada nota de que a *unidade orgânica* “Marketing Editorial” *encontra-se extinta*, constituindo precisamente esta onde o posto da trabalhadora é dado como anteriormente integrado e somando-se anteriormente aos demais 14.

**2.9** Para a trabalhadora, a extinção do posto de trabalho é avaliada num contexto diverso do apresentado pela entidade empregadora:

- a) assinala que a decisão de extinção do seu posto de trabalho ocorre depois de várias contratações para o Departamento de Marketing e Comunicação:
- b) atento o conteúdo funcional do seu posto de trabalho, a sua unidade orgânica tem outros trabalhadores que exercem funções idênticas às por si exercidas que se reconduzem ao sector de marketing, nomeadamente desenvolvido por si e pelo trabalhador ..., com antiguidade no posto de trabalho menor.

**2.9.1.** A Trabalhadora contesta também que as funções por si exercidas se encontrem desprovidas de conteúdo, porquanto, por opção da empresa adoptada desde há muito pouco tempo, são exercidas por dois trabalhadores (por si e por ...),



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

estando ambos os postos de trabalho integrados numa mesma estrutura orgânica da empresa.

- 2.9.2.** Na perspectiva da trabalhadora, verificando-se a necessidade de extinção de um posto de trabalho submetida aos critérios do n.º 2 do artigo 368.º do CT, o posto de trabalho do trabalhador ... é que deveria ser extinto por ter menos antiguidade no posto de trabalho.
- 2.9.3.** A ser sufragada, todavia, a extinção do seu próprio posto de trabalho, a trabalhadora entende que a empresa também não atende à possibilidade de subsistência do seu vínculo pela sua reafecção ao posto de trabalho de Assessora de Imprensa, a existir nesse posto de trabalho um contratado a termo, incerteza que pretende resolvida pelo recurso que fez à ACT.
- 2.10** Em síntese, resulta do que se aludiu ao que trouxeram ao processo as partes, que a entidade empregadora pretende reduzir custos e se reestruturar e que optou por extinguir uma subunidade orgânica – *Marketing Editorial* – e que tal justifica o despedimento da trabalhadora ... sem recurso à aplicação dos critérios legais do n.º 2 do artigo 368.º do CT porquanto estes são aplicáveis apenas a pluralidades de postos de trabalho e que aqui se tratava de um único posto de trabalho daquela subunidade extinta; já para a trabalhadora, existe uma unidade orgânica comum – Direcção Comercial e Marketing - e neste pressuposto não se atendeu na intenção de despedimento à situação de na mesma existir mais de um posto de trabalho ocupado com trabalhadores com as mesmas funções e a quem a trabalhadora superava em antiguidade no posto de trabalho.
- 2.11** Apreciando o processo, nomeadamente atento o teor do quadro de pessoal remetido pela empresa e na óptica de se poder determinar se afinal se tratará ou não de um despedimento na sequência de uma decisão curial de extinção de um posto de trabalho único de uma unidade orgânica, constatamos que não se vislumbra a existência no âmbito da Direcção de Serviços Comercial e de Marketing senão de um único cargo de chefia – a do respectivo Director de Serviços –, pelo que não oferecendo a entidade empregadora prova consistente de que a inscrição do posto de trabalho da trabalhadora a despedir efectivamente o



era numa subunidade orgânica própria e sem pluralidade de postos de trabalho – o que a isentaria da aplicação dos critérios do n.º 2 do artigo 368.º do CT –, concluímos pela inexistência da alegada unidade orgânica em que aquele posto de trabalho a extinguir alegadamente se inseria, e entendemos que, de facto, a trabalhadora mantinha um posto de trabalho inserido no conjunto de diversos postos de trabalho da Direcção de Serviços Comercial e de Marketing.

- 2.12** De assinalar neste contexto que, com subordinação à Direcção Comercial e de Marketing, existe pelo menos uma trabalhadora – trabalhadora ... – que detém a mesma categoria profissional da trabalhadora ... (Técnica de Marketing) – o que indicia igual conteúdo funcional, salvo suficiente prova em contrário –, sendo que esta até possui maior antiguidade na categoria profissional e antiguidade na empresa, pelo que a entidade empregadora certamente concluiria de forma diferente quanto à identificação da trabalhadora a despedir, caso tivesse promovido a extinção de posto de trabalho ancorada, nomeadamente, na objectividade do respectivo registo de pessoal e atentos os critérios do n.º 2 do artigo 368.º do CT.
- 2.13** Pelos factos ora evidenciados e sem que esteja formalmente sustentada a singularidade do posto de trabalho inscrita numa unidade orgânica diferente da que a trabalhadora reclama estar integrada, cumpre a esta Comissão concluir que o processo submetido a parecer prévio padece de ilicitude à luz da alínea b) do artigo 384.º do CT por se tratar de uma concretização do posto de trabalho a extinguir sem ter tido lugar a aplicação dos critérios previstos no n.º 2 do artigo 368.º do CT.
- 2.14** Tal constatação de ilicitude obsta à emissão pela CITE de parecer prévio favorável à intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho da referida trabalhadora.

### III – CONCLUSÕES

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., promovido pela empresa ..., Lda.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 14 DE ABRIL DE 2011**