



PARECER N.º 173/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 618 – DP-C/2013

I – OBJETO

1.1. Em 28.06.2013, a CITE recebeu da empresa ..., Sociedade Unipessoal, Lda., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora puérpera ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02., nos seguintes termos:

Exma. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego,

..., Sociedade Unipessoal, Lda., com sede na Rua ..., n.º ..., ..., ... Barcarena vem, nos termos e para os efeitos do artigo 63.º, n.ºs 1 e 3, alínea b) do Código do Trabalho, solicitar a V. Exas. parecer prévio para o despedimento da trabalhadora puérpera ...

Conforme consta da comunicação de intenção de proceder a despedimento coletivo que se anexa como documento 1, a referida trabalhadora ... está inserida num processo de despedimento coletivo que abrange mais seis trabalhadoras, designadamente ..., ..., ..., ..., ..., ... e ...

A necessidade para o mencionado despedimento decorre dos motivos e fundamentos de mercado e estruturais constantes do mencionado documento 1, e que aqui se dão por reproduzidos. Saliente-se, tão só, que nos anos de 2008, 2009, 2010, 2011 e 2012 a ..., Sociedade Unipessoal, Lda., tem apresentado sucessivos prejuízos que ascenderam, respetivamente, a €1.337.376,00, €2.166.455,00, €1.826.124,00, €4.163.161,00 e €4.900.000,00. Por sua vez, o estabelecimento da ... onde a trabalhadora puérpera presta serviço, no Centro Comercial ..., apresentou um decréscimo de vendas de 32% do ano 2010 para 2012, de onde resultam um prejuízo de exploração de €49.000,00 em 2011 e de €194.000,00 em 2012, sendo previsível um prejuízo de €181.000,00, até final do ano 2013, caso o estabelecimento se mantivesse em funcionamento.

Assim, a ... vai encerrar, em definitivo, o estabelecimento sito no Centro Comercial ..., por se mostrar absolutamente inviável a manutenção desse estabelecimento e já estar acordada a revogação do contrato de utilização da loja no Centro Comercial para o dia 30 de setembro de 2013.

Mais informamos que não obstante todas as trabalhadoras abrangidas pelo despedimento não terem nomeado uma comissão representativa para efeitos da fase de informação e negociação, a ..., Sociedade Unipessoal, Lda., entendeu convocar todas as trabalhadoras abrangidas pelo despedimento para a mencionada reunião de informação e negociação.

Essa reunião de informação e negociação ocorreu no dia 25 de junho de 2013, pelas 9h00m, no estabelecimento da ... sito no Centro Comercial ..., tendo estado presentes todas as trabalhadoras abrangidas pelo despedimento, designadamente a trabalhadora atrás referida, conforme o demonstra a ata dessa reunião que se junta como 2 e aqui se dá por integralmente reproduzida.

Salientamos que nessa reunião não esteve presente nenhum representante da DGERT, uma vez que é entendimento desta entidade que a inexistência de



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

quaisquer estruturas representativas dos trabalhadores, bem como a não nomeação da comissão representativa, impede a participação desses serviços em reuniões que a empresa convoque para o mencionado efeito, sem prejuízo do referido processo negocial ser efetuado diretamente entre a empresa e os trabalhadores individualmente representados.

Ficando a aguardar o parecer de V. Exas., aceitem os melhores cumprimentos do

...

Procurador com poderes para o ato,

1.2. Na carta enviada à trabalhadora a despedir, a 30.05.2013, objeto do presente parecer, a empresa refere, o seguinte:

Registada c/A.R.

Exma.Senhora

...

Praceta da ..., n.º ...

... LEÇA DO BALIO

Barcarena, 30 de maio 2013

ASS: Comunicação de intenção de proceder a despedimento coletivo

Exma.Senhora,

Nos termos do disposto nos números 2 e 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, vimos por este meio comunicar-lhe a intenção de proceder a um despedimento coletivo, tendente à cessação da totalidade dos contratos de trabalho em vigor entre a ..., Sociedade Unipessoal,



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Lda., e as 7 (sete) trabalhadores que prestam a sua atividade para a empresa no estabelecimento sito no Centro Comercial ..., loja ..., Avenida ... – ..., incluindo, por conseguinte, o contrato de trabalho em vigor com V. Exa.

Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, mais informamos que V. Exa., conjuntamente com as restantes colegas de trabalho abrangidos pelo presente processo de despedimento coletivo, poderão, no prazo de cinco dias úteis contados da receção da presente comunicação, designar uma comissão representativa composta por um máximo de 5 membros, devendo dar conhecimento desse facto à empresa, na pessoa do Sr. Dr. ..., através de documento a remeter por fax para o n.º ... ou para o endereço de e-mail:

Dando ainda cumprimento ao estabelecido nas alíneas a) a f) do n.º 2 do artigo 360.º, anexamos a esta comunicação os seguintes documentos:

- Anexo 1

- a) - Motivos invocados para o despedimento coletivo;*
- b) - Critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir;*
- c) - Número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;*
- d)- Período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;*
- e) - Método de cálculo da compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366º.*

- Anexo 2

Quadro de pessoal da empresa discriminado por setores organizacionais da empresa

Uma vez que na ..., Sociedade Unipessoal, Lda., não existe comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais representativas dos



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

trabalhadores, a comunicação de intenção de proceder ao despedimento coletivo é efetuada unicamente a V. Exa., e às restantes trabalhadoras envolvidas no despedimento, nos termos do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho.

Sendo o que nos cumpre comunicar, com os nossos cumprimentos

O Procurador com poderes para o ato, conforme procuração que se anexa,

...

ANEXO 1

A) - MOTIVOS INVOCADOS PARA O DESPEDIMENTO COLETIVO

Motivos de mercado e motivos estruturais

Desde o ano 2008 e até à presente data, que a ... tem sido alvo de uma redução continuada da sua atividade provocada por uma redução gradual da procura de bens e serviços em consequência das alterações do mercado e da atual conjuntura económica. Tal conjuntura económica provocou uma redução significativa do volume de vendas e consequências muito significativas nos resultados da empresa nos últimos anos. Com efeito, nos anos de 2008, 2009, 2010, 2011 e 2012 a ... tem apresentado sucessivos prejuízos que ascenderam, respetivamente, a € 1.337.376, € 2.166.455, € 1.826.124, € 4.163,171,00 e € 4.900,000,00.

Estabelecimento do Centro Comercial ... em Matosinhos

No que diz respeito ao estabelecimento do Centro Comercial ..., em 2009 as vendas ascenderam a E 673.400,00, em 2010 a €776.612,00, em 2011 a €609.630,00 e em 2012 a € 527.000,00.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Assim, de 2010 para 2012 houve um decréscimo de € 249.612,00, ou seja, uma redução de cerca de 32% das vendas.

Por sua vez, e face às mencionada redução das vendas, o estabelecimento do Centro Comercial ... tem importado para a ... um prejuízo de - € 49.000,00 em 2011, e de - € 194.000,00 em 2012, sendo previsível um prejuízo de € 181.000,00 até final do ano 2013 caso o estabelecimento se mantivesse em funcionamento.

Os dados objetivos atrás referidos demonstram, à evidência, uma redução da atividade da empresa provocada pela diminuição da procura de bens ou serviços e um desequilíbrio económico/financeiro, que a ... não pode manter.

Pelos motivos expostos, a ..., Sociedade Unipessoal, Lda., decidiu encerrar, em definitivo, o seu estabelecimento sito no Centro Comercial ..., por se mostrar absolutamente inviável a manutenção desse estabelecimento e por já se encontrar acordada a revogação do contrato de utilização das loja no Centro Comercial para o dia 30 de setembro de 2013.

B) - CRITÉRIO PARA A SELEÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR

Dada a natureza objetiva dos motivos invocados e que fundamentam o presente despedimento coletivo, serão abrangidos pelo presente processo de despedimento coletivo todas as trabalhadoras com contrato de trabalho sem termo que prestam trabalho para a ..., Sociedade Unipessoal, Lda., no estabelecimento do Centro Comercial ...

Excetuam-se deste despedimento as 2 (duas) trabalhadoras que se encontram contratadas a termo, designadamente as Sras. ... e ..., uma vez que estes contratos a termo irão cessar por caducidade, face à denúncia que a ... irá efetuar em tempo oportuno.

Face ao encerramento do mencionado estabelecimento, não existe possibilidade de manutenção dos vínculos laborais existentes nesse estabelecimento atento, até, que todos os postos de trabalho que existem noutros estabelecimentos da ... no território



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

nacional encontram-se preenchidos e não é previsível, a curto ou médio prazo, e atentos os resultados atrás referidos, a contratação de qualquer outra trabalhadora para os outros estabelecimentos.

C) - INDICAÇÃO DO N.º DE TRABALHADORES A DESPEDIR E DAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS ABRANGIDAS

São abrangidas pelo presente processo de despedimento coletivo 7 (sete) trabalhadoras que exercem a sua atividade no Centro Comercial ...

Assim, são abrangidas pelo despedimento as seguintes trabalhadoras:

- ..., Operadora Especializada;
- ..., Operadora Especializada;
- ..., Operadora Especializada;
- ..., Operadora Especializada;
- ..., Operadora Especializada;
- ..., Operadora de Loja de 2a.;
- ..., Operadora de Loja de 2a.

D) - PERÍODO DE TEMPO NO DECURSO DO QUAL SE PRETENDE EFETUAR O DESPEDIMENTO

O despedimento coletivo das 7 (sete) trabalhadoras afetas ao estabelecimento da ... sito no Centro Comercial ..., ocorrerá no próximo dia 30 de setembro de 2013, pelo que todos os contratos de trabalho em vigor das mencionadas trabalhadoras cessarão nessa mesma data.

Serão, pois, respeitados, e até superados em alguns casos, os prazos mínimos de aviso prévio previstos nas alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo 363.º do Código do Trabalho. Recordamos que esses prazos são:

- 15 dias no caso de trabalhador com antiguidade inferior a 1 ano;



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 30 dias no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 1 ano e inferior a 5;
- 60 dias no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 5 anos e inferior a 10;
- 75 dias no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.

E) - COMPENSAÇÃO PARA ALÉM DA INDEMNIZAÇÃO LEGAL

Para além da compensação legal, prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho, e correspondente a 1 mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sendo a fração de ano calculada proporcionalmente, à qual acrescem as quantias legais (créditos salariais) que à data da cessação do contrato forem devidas, não está prevista a atribuição de qualquer outra compensação genérica às trabalhadoras em virtude da cessação do vínculo laboral por via do despedimento coletivo.

F) - INEXISTÊNCIA NA ..., SOCIEDADE UNIPESSOAL, LDA., DE COMISSÃO DE TRABALHADORES, COMISSÃO INTERSINDICAL OU COMISSÕES SINDICAIS REPRESENTATIVAS DOS TRABALHADORES A ABRANGER

Uma vez que na ..., Sociedade Unipessoal, Lda., não existe comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais representativas dos trabalhadores, a comunicação de intenção de proceder ao despedimento coletivo é efetuada unicamente a V. Exa., e às restantes trabalhadoras envolvidas no despedimento, nos termos do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho.

O Procurador com poderes para o ato, conforme procuração que se anexa,

...



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

1.3. A entidade empregadora junta à comunicação à trabalhadora os motivos justificativos do despedimento coletivo que se transcrevem:

A) - MOTIVOS INVOCADOS PARA O DESPEDIMENTO COLETIVO

Motivos de mercado e motivos estruturais

Desde o ano 2008 e até à presente data, que a ... tem sido alvo de uma redução continuada da sua atividade provocada por uma redução gradual da procura de bens e serviços em consequência das alterações do mercado e da atual conjuntura económica. Tal conjuntura económica provocou uma redução significativa do volume de vendas e consequências muito significativas nos resultados da empresa nos últimos anos. Com efeito, nos anos de 2008, 2009, 2010, 2011 e 2012 a ... tem apresentado sucessivos prejuízos que ascenderam, respetivamente, a € 1.337.376, € 2.166.455, € 1.826.124, € 4.163,171,00 e € 4.900,000,00.

Estabelecimento do Centro Comercial ... em Matosinhos

No que diz respeito ao estabelecimento do Centro Comercial ..., em 2009 as vendas ascenderam a E 673.400,00, em 2010 a €776.612,00, em 2011 a €609.630,00 e em 2012 a € 527.000,00.

Assim, de 2010 para 2012 houve um decréscimo de € 249.612,00, ou seja, uma redução de cerca de 32% das vendas.

Por sua vez, e face às mencionada redução das vendas, o estabelecimento do Centro Comercial ... tem importado para a ... um prejuízo de - € 49.000,00 em 2011, e de - € 194.000,00 em 2012, sendo previsível um prejuízo de € 181.000,00 até final do ano 2013 caso o estabelecimento se mantivesse em funcionamento.

Os dados objetivos atrás referidos demonstram, à evidência, uma redução da atividade da empresa provocada pela diminuição da procura de bens ou serviços e um desequilíbrio económico/financeiro, que a ... não pode manter.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Pelos motivos expostos, a ..., Sociedade Unipessoal, Lda. Decidiu encerrar, em definitivo, o seu estabelecimento sito no Centro Comercial ..., por se mostrar absolutamente inviável a manutenção desse estabelecimento e por já se encontrar acordada a revogação do contrato de utilização das loja no Centro Comercial para o dia 30 de setembro de 2013.

- 1.4.** A comunicação integra ainda os fundamentos e critérios do despedimento coletivo nos seguintes termos:

CRITÉRIO PARA A SELEÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR

Dada a natureza objetiva dos motivos invocados e que fundamentam o presente despedimento coletivo, serão abrangidos pelo presente processo de despedimento coletivo todas as trabalhadoras com contrato de trabalho sem termo que prestam trabalho para a ..., Sociedade Unipessoal, Lda., no estabelecimento do Centro Comercial ...

Excetuam-se deste despedimento as 2 (duas) trabalhadoras que se encontram contratadas a termo, designadamente as Sras. ... e ..., uma vez que estes contratos a termo irão cessar por caducidade, face à denúncia que a ... irá efetuar em tempo oportuno.

Face ao encerramento do mencionado estabelecimento, não existe possibilidade de manutenção dos vínculos laborais existentes nesse estabelecimento atento, até, que todos os postos de trabalho que existem noutros estabelecimentos da ... no território nacional encontram-se preenchidos e não é previsível, a curto ou médio prazo, e atentos os resultados atrás referidos, a contratação de qualquer outra trabalhadora para os outros estabelecimentos.

INDICAÇÃO DO N.º DE TRABALHADORES A DESPEDIR E DAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS ABRANGIDAS



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

São abrangidas pelo presente processo de despedimento coletivo 7 (sete) trabalhadoras que exercem a sua atividade no Centro Comercial ...

Assim, são abrangidas pelo despedimento as seguintes trabalhadoras:

- ..., Operadora Especializada;*
- ..., Operadora Especializada;*
- ..., Operadora Especializada;*
- ..., Operadora Especializada;*
- ..., Operadora Especializada;*
- ..., Operadora de Loja de 2a.;*
- ..., Operadora de Loja de 2a.*

1.5. O processo remetido à apreciação da CITE integra ainda os seguintes esclarecimentos prestados pelo mandatário da entidade empregadora:

1 - No estabelecimento da ... no ... existem duas trabalhadoras que exercem a sua atividade através de regime de contrato de trabalho a termo incerto.

2 - Em anexo remetemos a V. Exas. cópia dos mencionados contratos

3 - Conforme poderão constatar, uma das trabalhadoras é a Sra. ..., que se encontra a substituir a trabalhadora ..., e a outra trabalhadora é a Sra. ..., que se encontra a substituir a trabalhadora ...

4 - A trabalhadora Puérpera ... vai terminar a sua licença de maternidade em 17 de agosto de 2013 gozando, posteriormente, um período de 12 dias de férias entre dos dias 19 de agosto de 2013 e 03 de setembro de 2013. Regressará ao serviço no dia 04 de setembro de 2013, razão pela qual o contrato de trabalho a termo certo celebrado com a Sra. ... será denunciado para essa data, face ao regresso da trabalhadora que se encontra a substituir.

5 - O contrato da Sra. ... caducará, por denúncia da ..., no dia 01 de outubro de 2013, data em que ocorrerá o despedimento da trabalhadora ... (que a primeira se encontra a substituir).

Ficando à inteira disposição de V.Exas. para os esclarecimentos que entendam oportunos, com os meus cumprimentos,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.1.1.** Um dos considerandos da referida Diretiva refere que “... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento”.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, que “o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”, que é esta Comissão, conforme alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, aplicável por força da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.
- 2.3.** Nos termos do artigo 359.º do novo Código do Trabalho:

“1 – Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2 – Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

- a) Motivos de mercado – redução da atividade 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;
- b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;
- c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação”.

2.4. Em conformidade com o artigo 360.º do referido Código:

“1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.

2 – Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar:

- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;

- b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;
- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

3 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

4 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referida os elementos de informação discriminados no n.º 2.

5 – O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva”.

- 2.5.** No despedimento coletivo “sub judice”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos estruturais e financeiros, indicou o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, que discriminou por setores organizacionais da empresa.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- Da análise do processo, não resulta que existam indícios de discriminação na inclusão da referida trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela ..., Sociedade Unipessoal, Lda, da trabalhadora puérpera ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 18 DE JULHO DE 2013**

SF



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO