

## PARECER N.º 355/CITE/2016

**Assunto:** Queixa apresentada pela trabalhadora ..., por eventual discriminação por motivo de maternidade, em virtude da não renovação do contrato de trabalho a termo certo celebrado com a empresa ..., Lda.

Processo n.º 1069 – QX/2014

### I – OBJETO

1. Em 06.10.2014, foi recebida na CITE comunicação da empresa ..., Lda., do motivo da não renovação do contrato de trabalho a termo da trabalhadora especialmente protegida ..., na qual se refere o seguinte, conforme, sucintamente, se transcreve:

*“(...) comunicar a V.Exas. que procedeu à caducidade do contrato de trabalho a termo que tinha celebrado com a trabalhadora (...) que se encontra em gozo de licença parental até ao dia 6 de novembro de 2014, prevendo-se que, após esta data, se irá encontrar em regime de amamentação.*

*Assim, o contrato de trabalho com a referida trabalhadora ... caducará no termo da renovação ora em curso, ou seja, a 22 de outubro de 2014.*

*A não renovação do contrato de trabalho com a referida trabalhadora e a sua conseqüente caducidade deve-se ao facto de, considerando a atual*

*estrutura da sociedade e as suas efetivas necessidades, não se encontram reunidos os fundamentos e necessidades para a renovação deste contrato de trabalho, motivo pelo qual a não renovação deste contrato de trabalho não se deve à atual situação da trabalhadora. (...)*

2. Em 09.10.2014, foi recebida na CITE exposição da trabalhadora ..., na qual refere o seguinte, conforme se transcreve:

*“Venho por este meio informar a caducidade do meu contrato sem qualquer justificação. Eu tenho a certeza que foi por ter engravidado, pois o diretor já me tinha dito que o iria fazer. Tanto eu, tanto o pai da minha filha, ambos trabalhadores da empresa ..., não tivemos os contratos renovados.*

*Recebi carta a informar da intenção da empresa no dia 2 do mês corrente, o contrato termina dia 22 de outubro. O do pai da minha filha terminou dia 2 de agosto.*

*Eu ainda estou a gozar licença parental.*

*Autorizo todas as medidas legais para que a empresa seja punida por tamanha injustiça.”*

3. Em 31.10.2014, a CITE remeteu ofício à entidade empregadora, no âmbito do princípio do contraditório, ao qual esta respondeu o seguinte, em 19.09.2014, conforme se transcreve:

*“Antes de mais, cumpre-nos referir que rejeitamos e repudiamos por completo o teor da queixa apresentada pela Sra. D. ... junto da CITE, porquanto as acusações por si levantadas contra esta Empresa são falsas, nos termos que passamos a referir:*

- 1. Em momento algum, a Empresa ou o seu indicado diretor discriminaram a Sra. D. ... por se encontrar grávida e, de seguida, a gozar a devida licença parental e, conseqüentemente, nunca foi a mesma alvo de qualquer tipo de perseguição por parte da Empresa ou do seu diretor!*
- 2. Aliás, a Sra. D. ... não foi a primeira trabalhadora da ... a encontrar-se grávida e a gozar a respetiva licença parental que lhe assiste, sendo que a outra trabalhadora que se encontrou em tal estado continua a trabalhar para a Empresa e nunca apresentou qualquer tipo de queixa por ter sido alvo de alegada discriminação ou perseguição pela Empresa.*
- 3. Por outro lado, é do pleno conhecimento da Sra. D. ... que, durante a sua gravidez, a ... teve em atenção o seu estado, tendo-a protegido, evitando que a mesma incorresse em esforços, o que fez em cumprimento das indicações do médico do trabalho da Empresa.*

4. *Assim, e nesse sentido, em reuniões nas quais outros trabalhadores se encontravam presentes, foi indicado pela Empresa à Sra. D. ... que, dado o seu estado de gravidez, não se esperaria que produzisse de igual forma aos demais companheiros de trabalho, passando, por isso, a sua produção a ser de apenas cinquenta por cento em comparação com os demais companheiros de trabalho.*
5. *Quanto ao pai da filha da Sra. D. ..., Sr. ..., cumpre referir que o seu contrato de trabalho caducou já a 1 de agosto de 2014, ao passo que o da Sra. D. ... caducou apenas a 22 de outubro de 2014. Além de que, esclarece-se não obstante terem uma filha em comum, os mesmos não se encontram casados e tanto quanto é do conhecimento da Empresa têm moradas diferentes, não se encontrando, por isso, em economia comum. Pelo que, também quanto a este ponto, não resulta qualquer tipo de perseguição ou discriminação por parte da ...*
6. *A não renovação do contrato de trabalho da Sra. D. ... e a sua consequente caducidade deveu-se a factos estreitamente objetivos e em nada relacionados com a sua maternidade.*
7. *Com efeito, e como transmitimos oportunamente a V.Exas., a caducidade do contrato de trabalho da Sra. D. ... deveu-se ao facto de, considerando a atual estrutura da sociedade e as suas efetivas necessidades, não se encontravam reunidos os fundamentos e necessidades para a renovação daquele contrato de trabalho, motivo pelo qual a não renovação deste contrato de trabalho não se deveu à situação de maternidade da Sra. D. ... Até porque, no âmbito das*

*suas funções, a Sra. D. ... encontrava-se a fabricar certas peças para um determinado cliente da ..., o qual, atualmente, já não é cliente da ... (sendo que tal justificação é também aplicável ao caso do pai da filha da Sra. D. ...)!*

*Face ao acima exposto, a ... repudia por completo as acusações falsas que a Sra. D. ... efetuou e que originaram o processo em curso no âmbito do qual a ... está agora a apresentar a sua defesa, porquanto a ..., em momento algum, violou o disposto nos artigos 24.º e 25.º do Código do Trabalho!*

*Considerando a realidade dos factos supra descrita, entendemos que não assiste qualquer razão à queixa apresentada pela Sra. D. ..., pelo que entendemos que o processo que foi aberto em virtude da mesma deverá ser arquivado.”*

4. Em 26.11.2014, a CITE remeteu o processo à Autoridade para as Condições do Trabalho, da qual se obteve resposta, em 29.12.2014, com a seguinte informação, conforme se transcreve:

*“Na sequência de um pedido de informação solicitado pela CITE a este Centro Local da ACT, foi efetuada uma visita inspetiva à empresa supra identificada com a finalidade de se averiguar em que circunstâncias determinaram a caducidade do contrato de trabalho a termo certo celebrado com a trabalhadora ...*

*Apurou-se, então, que a referida trabalhadora foi admitida a 23/10/2012, para desempenhar as funções respeitantes à categoria profissional de polidor, através da celebração de contrato a termo certo por 1 ano. Por carta registada com aviso de receção datada de 01/10/2014, a empresa comunicou à trabalhadora acima melhor identificada não renovação do referido contrato, deixando de vigorar, por caducidade, a partir de 22/10/2014. A trabalhadora, que entretanto foi mãe, encontrava-se em gozo de licença parental até ao dia 06/11/2014.*

*Apurou-se ainda que a empresa deu cumprimento ao disposto no artigo 144.º, n.º 3 do Código do Trabalho, comunicando à CITE a caducidade por não renovação do contrato de trabalho a termo, referindo que «a não renovação do contrato de trabalho com a referida trabalhadora e a sua consequente caducidade deve-se ao facto de, considerando a atual estrutura da sociedade e as suas efetivas necessidades, não se encontram reunidos os fundamentos e necessidades para a renovação deste contrato de trabalho (...)».*

*Sucedem que as últimas contratações a termo levadas a cabo pela empresa foram celebradas a 29 de agosto de 2014, pelo prazo de três meses, com início a um de setembro e termo a 30 de novembro do mesmo ano, com os seguintes trabalhadores: ..., ..., ..., ... e ... Todos estes trabalhadores foram contratados para exercerem funções respeitantes à categoria de polidor de 3.ª e todos os contratos apresentam o mesmo motivo justificativo, em tudo semelhante ao*

*indicado no contrato a termo celebrado com a trabalhadora e, entretanto, caducado por não renovação.*

*Acréscce que, compulsados os dados da Segurança Social, podemos constatar que, nesta data, ainda não foi comunicada a cessação de qualquer destes contratos, mantendo-se todos qualificados como trabalhadores por conta da ..., Lda. “*

**5. Foram juntos ao processo os seguintes documentos:**

1. Contrato de trabalho a termo certo celebrado entre a ..., Lda., e a trabalhadora ...;
2. Aditamento ao contrato de trabalho a termo certo;
3. Comunicação da não renovação do contrato de trabalho a termo certo, remetido pela entidade empregadora à trabalhadora;
4. Comunicação à CITE do motivo para a não renovação do contrato de trabalho a termo certo, nos termos do número 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho;
5. Declaração emitida pela CITE, em 21.10.2014, na qual consta que a entidade empregadora comunicou a não renovação do contrato de trabalho a termo certo com a trabalhadora.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** De acordo com a Diretiva 2006/54/CE do parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, 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 (reformulação), Considerando (23) qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo.”

A alínea c) do n.º 2 do Artigo 2.º da referida Diretiva sobre “Definições”, estabelece que:

2. Para efeitos da presente diretiva, o conceito de discriminação inclui:

c) Qualquer tratamento menos favorável de uma mulher, no quadro da gravidez ou da licença de maternidade, na aceção da Diretiva 92/85/CEE.

**2.2.** Já na Diretiva 92/85/CEE, de 19 de outubro de 1992 relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, foi afirmado que:

Considerando que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes devem ser consideradas, sob diversos pontos de vista, como um



grupo sujeito a riscos específicos e que devem ser tomadas medidas no que respeita à sua saúde e segurança;

Considerando que a proteção da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes não deve desfavorecer as mulheres no mercado de trabalho e não deve afetar as diretivas em matéria de igualdade de tratamento entre homens e mulheres;

Considerando que a vulnerabilidade da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante torna necessário um direito a um período de licença de maternidade de pelo menos 14 semanas consecutivas, repartidas antes e/ou após o parto, e o carácter obrigatório de um período de licença de maternidade de pelo menos duas semanas, repartidas antes e/ou após o parto;

Considerando, além disso, que as disposições relativas à licença de maternidade não teriam igualmente efeitos úteis se não fossem acompanhadas da manutenção dos direitos ligados ao contrato de trabalho e da manutenção de uma remuneração e/ou do benefício de uma prestação adequada,

Considerando que a noção de prestação adequada em caso de licença de maternidade deve ser considerada um ponto técnico de referência destinado a fixar o nível de proteção mínima e não deverá em caso algum ser interpretado como implicando uma analogia da gravidez à doença;

Tal Diretiva veio determinar, no Artigo 10.º relativo a “*Proibição de despedimento*” que:

*“A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:*

- 1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida no n.º 1 do artigo 8.º, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.*
- 2. Quando uma trabalhadora, na aceção do artigo 2.º, for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.*
- 3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal por força do n.º 1.”*

**2.3.** O ordenamento jurídico português, no cumprimento dos princípios determinados pela União Europeia consagrou a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes e aos pais e as mães o 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 (n.º 1 do

artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa (CRP)), assim como instituiu o dever de solicitar o parecer prévio à entidade com competência na área da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho no emprego e na formação profissional sempre que esteja em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (artigo 63.º do Código do Trabalho), ou o dever de comunicar o motivo para a não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho).

- 2.4.** Conforme referido no Acórdão do Tribunal de Justiça, proferido no Processo C- 438/99, disponível em [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu):

*“(…) Pela sua terceira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta se o artigo 10.º da Diretiva 92/85 proíbe a não renovação pelo empregador do contrato de trabalho com duração determinada de uma trabalhadora grávida. 40. M. L. Jiménez Melgar sustenta que a proteção que decorre do artigo 10.º da Diretiva 92/85 beneficia as mulheres vinculadas ao seu empregador tanto por um contrato com duração indeterminada como por um contrato com duração determinada. Uma interpretação contrária dessa disposição redundaria em operar uma discriminação incompatível com o objetivo da referida diretiva.*

*41. No mesmo sentido, a Comissão alega que a não renovação de um contrato de trabalho com duração determinada, na medida em*

*que esteja provado que é devida a motivos relacionados com a gravidez, constitui igualmente uma discriminação direta em razão do sexo. Com efeito, a não renovação de tal contrato equivaleria a uma recusa de contratar uma mulher grávida, o que seria claramente contrário aos artigos 2.º e 3.º da Diretiva 76/207, tal como o Tribunal de Justiça o tem entendido em várias ocasiões (acórdãos de 8 de novembro de 1990, Dekker, C-177/88, Colect., p. I-3941, n.º 12, e de 3 de fevereiro de 2000, Mahlburg, C-207/98, Colect., p. I-549, n.ºs 27 a 30).*

*(...)*

*43. A este propósito, força é declarar que a Diretiva 92/85 não efetua qualquer distinção, quanto ao alcance da proibição do despedimento das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, consoante a duração da relação de trabalho em causa. Se o legislador comunitário tivesse querido excluir do âmbito de aplicação da referida diretiva os contratos com duração determinada, que representam uma parte importante das relações de trabalho, tê-lo-ia expressamente precisado (acórdão hoje proferido, Tele Danmark, C-109/00, Colect., p. I-6993, n.º 33).*

*44. É, portanto, manifesto que a proibição de despedimento enunciada no artigo 10.º da Diretiva 92/85 se aplica tanto aos contratos de trabalho com duração determinada como aos celebrados com duração indeterminada.*

*45. É também evidente que a não renovação de um contrato de trabalho com duração determinada, quando este chegou ao seu*

*termo normal, não poderá ser equiparado a um despedimento e, como tal, não é contrário ao artigo 10.º da Diretiva 92/85.*

*46. Todavia, tal como salientaram tanto o advogado-geral, no n.º 50 das suas conclusões, como a Comissão, em certas circunstâncias, a não renovação de um contrato com duração determinada é suscetível de se analisar como uma recusa de recrutamento. Ora, é de jurisprudência constante que uma recusa de contratação de uma trabalhadora, julgada porém apta a exercer a atividade em causa, em razão do seu estado de gravidez, constitui uma discriminação direta baseada no sexo, contrária aos artigos 2.º, n.º 1, e 3.º, n.º 1, da Diretiva 76/207 (acórdãos, já referidos, Dekker, n.º 12, e Mahlburg, n.º 20). Incumbe ao órgão jurisdicional nacional verificar se a não renovação de um contrato de trabalho, quando este se inscreve numa sucessão de contratos com duração determinada, foi efetivamente motivada pelo estado de gravidez da trabalhadora.*

*47. Deve, por conseguinte, responder-se à terceira questão que, embora a proibição de despedimento prevista no artigo 10.º da Diretiva 92/85 se aplique tanto aos contratos de trabalho com duração indeterminada como aos celebrados com duração determinada, a falta de renovação de tal contrato, quando este chegou ao seu termo normal, não poderá ser considerada um despedimento proibido pela referida disposição. Todavia, na medida em que a não renovação de um contrato de trabalho com duração determinada seja motivada pelo estado de gravidez da trabalhadora,*

*constitui uma discriminação direta em razão do sexo, contrária aos artigos 2.º, n.º 1, e 3.º, n.º 1, da Diretiva 76/207.”*

- 2.5.** Na verdade, o Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, em 30 de abril de 1998 – Acórdão Thibault – esclareceu inequivocamente que: *“25. (...) A atribuição de tais direitos, reconhecidos na diretiva<sup>1</sup>, tem por objetivo garantir a concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere tanto ao acesso ao emprego (artigo 3.º, n.º 1) como às condições de trabalho (artigo 5.º, n.º 1). Portanto, o exercício dos direitos conferidos às mulheres em conformidade com o artigo 2.º, n.º 3, não pode ser objeto de um tratamento desfavorável no que se refere ao seu acesso ao emprego assim como às suas condições de trabalho. Nesta perspetiva, a diretiva tem em vista atingir uma igualdade substancial e não formal.”*
- 2.6.** De acordo com o número 1 do artigo 24.º do Código do Trabalho o/a trabalhador/a tem direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego.
- 2.7.** Determina o n.º 1 do artigo 25.º do Código do Trabalho que “O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta (...)”, e refere o n.º 5 que cabe a quem alega discriminação

---

<sup>1</sup> A Diretiva analisada no Acórdão era a Diretiva 76/207/CEE, de 9.02.1976, hoje revogada e substituída pela Diretiva 2006/54/CE.

indicar o/a trabalhador/a ou trabalhadores/as em relação a quem se considera discriminado/a, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.

- 2.8.** Nos termos previstos no n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho, o empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à CITE o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.
- 2.9.** O Contrato de trabalho a termo resolutivo deve conter a indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo, que deve ser feita com menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado (alínea e) do n.º 1 e n.º 3 do artigo 141.º do Código do Trabalho).
- 2.10.** A cessação de contrato de trabalho a termo impede nova admissão ou afetação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, celebrado com o mesmo empregador, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações, com exceção nos

seguintes casos: nova ausência de trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição; acréscimo excecional da atividade da empresa, após a cessação do contrato; atividade sazonal; trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhador à procura do primeiro emprego. (n.º 1 e 2 do artigo 143.º do Código do Trabalho)

**2.11.** Neste sentido, e quando está em causa uma situação de não renovação de contrato a termo resolutivo certo ou a não manutenção de um contrato a termo resolutivo incerto de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, importa aferir se no caso em concreto o direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho foi assegurado, designadamente no que se refere aos critérios de seleção e a condições de contratação e a critérios para seleção de trabalhadores a despedir, nos termos previstos no n.º 1 e nas alíneas a) e c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho.

**2.12.** 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.

- 2.13.** No caso em apreço, a entidade empregadora comunicou a não renovação do contrato de trabalho a termo certo com a trabalhadora, ora queixosa, que se encontrava na condição de puérpera ou lactante, uma vez que estava a gozar licença parental, em 1.10.2014, com efeitos a partir da verificação do termo do contrato, em 22.10.2014.
- 2.14.** A entidade empregadora, em cumprimento do número 3 do artigo 144.º do Código do trabalho, comunicou à CITE, por carta datada de 3.10.2014 e recebida em 6.10.2014, o motivo da não renovação do contrato de trabalho a termo certo celebrado com a trabalhadora, referindo que não se encontravam reunidos os fundamentos e necessidades para a sua renovação, nada mais acrescentado.
- 2.15.** Ora, nos termos do contrato de trabalho da trabalhadora especialmente protegida, esta foi contratada para desempenhar funções respeitantes à categoria de polidor, sendo essa a necessidade da empresa em celebrar o contrato e o fundamento que esteve na base da sua celebração.
- 2.16.** De acordo com a informação prestada, em 29.12.2014, pela Autoridade para as Condições do Trabalho, foram celebradas, em

29.8.2014, cinco contratações a termo, pelo prazo de três meses, com início a 1.9.2014 e termo em 30.11.2014, com o mesmo motivo justificativo, ou seja, para exercerem funções de polidor de 3.<sup>a</sup>, nomeadamente, com os trabalhadores ..., ..., ..., ... e ..., que, de acordo com a referida informação, se mantiveram todos qualificados como trabalhadores por conta da entidade participada.

- 2.17.** Nos termos do número 5 do artigo 65.º do Código do Trabalho, no termo de qualquer situação de licença, nomeadamente do gozo da licença parental inicial, o trabalhador/a tem direito a retomar a atividade contratada.
- 2.18.** Ora, no caso concreto, a entidade empregadora celebrou contratos de trabalho para o exercício de funções idênticas às da trabalhadora, sendo que estes/as trabalhadores/as continuaram ter vínculo laboral e a trabalhadora em apreço não retomou a atividade contratada.
- 2.19.** Ora, não resulta inequívoco, tendo em conta a factualidade descrita no processo, que não haja um nexo de causalidade entre o exercício do direito à licença parental inicial e a não renovação do contrato de trabalho por parte da entidade empregadora, porquanto esta não justificou de forma concreta a necessidade e os fundamentos que levaram ao termo do contrato, tendo inclusive, em 29.8.2014, contratado para o efeito 5 trabalhadores para o exercício das mesmas funções.

### III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera:

- 3.1.** Existirem indícios de prática discriminatória relativa ao direito à igualdade no acesso ao emprego, em virtude da não renovação do contrato de trabalho a termo com a trabalhadora especialmente protegida ..., praticada pela entidade ..., Lda.
  
- 3.2.** Remeter o presente parecer à Autoridade para as Condições do Trabalho, uma vez que o mesmo conclui por indícios de discriminação em virtude de direitos relativos à maternidade, solicitando-se informação sobre o desenvolvimento das diligências seguintes.
  
- 3.3.** Recomendar à ..., Lda., que respeite os direitos relativos à igualdade e não discriminação, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, previstos nos artigos 23.º a 65.º do Código do Trabalho, tal como decorre dos princípios enunciados na Constituição da República Portuguesa.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE JULHO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**