

PARECER N.º 98/CITE/2021

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 317-FH/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 05.02.2021, via correio eletrónico, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ...

1.2. A 08.01.2021, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve:

«Eu, ..., portadora do CC n.º ..., contribuinte n.º ..., NISS n.º ..., venho - por este meio -, e na qualidade de Colaboradora dessa Instituição, comunicar a V. Exas que pretendo usufruir do período de amamentação. Mais informo V. Exas. que pretendo horário flexível, das 8 às 16 horas, de segunda a sexta-feira, uma vez que o meu agregado familiar é constituído por mim, o meu marido e duas filhas, do qual uma delas com cinco meses. Como o meu marido trabalha ao sábado, não tenho quem fique com as minhas filhas».

1.3. Por carta registada com AR remetida pelo empregador em

26.01.2021, e recebida pela requerente em 27.01.2021, o empregador remeteu a sua intenção de recusa nos termos abaixo transcritos:

«Analisado o pedido de dispensa de amamentação e de horário flexível solicitado por V. Exa. a ... (...) informa o seguinte:

DISPENSA PARA AMAMENTAÇÃO

Deverá V. Exa. acordar com a Diretora Técnica o(s) período(s) em que pretende beneficiar da dispensa diária até ao limite máximo de uma hora por período.

Solicita-se que tenha em consideração que o seu local de trabalho dista apenas a 1,5 km (5 minutos) da sua residência e a creche da ... que a menor irá frequentar dista a cerca de 400 metros do local de trabalho.

HORÁRIO FLEXÍVEL

1. V. Exa. solicita que lhe seja concedido um horário de trabalho flexível, sem duração definida, cujo período normal de trabalho diário não seja superior a oito horas e situado entre as 8 e as 16 horas;
2. Mais requer que o horário, de segunda a sexta-feira, se situe entre as 8 e as 16 horas, folgando ao sábado, e não colocando qualquer limite ao horário aos domingos;
3. Desde já se comunica que, no entendimento da ..., o horário de trabalho solicitado não constitui um horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho;
4. O artigo 56.º/2 do Código do Trabalho considera horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário'.
5. Todavia, cabe ao empregador fixar o horário de trabalho (artigo 56.º/3), embora dentro dos limites estabelecidos nas diversas alíneas da referida disposição legal.
6. A pretensão de V. Exa, salvo melhor opinião, não cumpre as disposições legais referidas dado que V. Exa pretende impor totalmente os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito.
7. Chegando ao ponto de determinar os dias em que pretende trabalhar e

o período de trabalho diário na sua totalidade.

8. Ora, entre a ... e V. Exa. foi celebrado um contrato de trabalho que iniciou em 01/08/2009, cabendo àquela a fixação do horário de trabalho durante toda a relação laboral, e que sempre foi por turnos e ao longo de sete dias por semana.

9. A admitir-se as condições do horário solicitado, estar-se-ia a retirar eficácia ao poder de direção da ... na matéria de estabelecimento de horários e poder de organização e gestão dos serviços.

Sem prejuízo do exposto,

10. V. Exa. presta as suas funções correspondentes a ... e centro de dia na ...;

11. A ... tem sob os seus cuidados 37 utentes, funcionado 24 horas por dia e 7 dias por semana;

12. A ... está a atravessar um momento de extrema dificuldade financeira que se reflete nos seus resultados líquidos anuais negativos ao longo dos últimos anos.

13. A ... tem dívidas a instituições de crédito no valor de cerca de 650 mil euros;

14. A ... tem dívidas a fornecedores no montante de aproximadamente 600 mil euros;

15. Todos os funcionários da ..., como é do conhecimento de V. Exa., têm um mês de vencimento em atraso;

16. Na ... há mais sete ..., sendo que três se encontram ausentes ao serviço em virtude de baixas prolongadas;

17. A ... funciona durante 24 horas dia e 365 dias ano, sendo necessário ter ao serviço as seguintes ...:

a. Das 0:00 às 8:00 - dois ... e centro de dia;

b. Das 8:00 às 16:00 -três ... e centro de dia;

c. Das 16:00 às 24:00 - dois ... e centro de dia.

18. Pelo que já foram contratados funcionários para substituir as baixas das suas colegas;

19. Das sete ... e centro de dia, três (3) têm atestados médicos que as

impossibilitam de fazer trabalho noturno, pelo que não podem ser incluídas no turno das 0:00 às 8:00, nem no das 16:00 às 24:00;

20. Facilmente se constata que não é possível atribuir o horário pretendido por V. Exa;

21. Além disso, há a acrescer a situação provocada pela doença COVID-19 com o surto na ...;

22. Vários colegas de V. Exa. testaram positivo à infeção por SARS-CoV-2, estando apenas uma ... e centro de dia ao serviço;

23. Tal tornou necessário o recurso a sete ... e centro de dia colocados à disposição pelo Instituto da Segurança Social (as conhecidas Brigadas de Intervenção Rápida), que executam 12 horas de trabalho diário, durante sete dias seguido de um dia de descanso;

24. Tal demonstra que o número de funcionários neste momento não permite o horário por si pretendido;

25. Resulta assim, a impossibilidade com o quadro de pessoal existente a aplicação do horário de trabalho solicitado por V. Exa;

26. A ... por tudo o acima referido não tem possibilidades financeiras para reforçar o quadro de pessoal;

27. Os serviços, conhecendo a situação do agregado familiar de V. Exa., podem fazer um esforço para que o sábado seja uma folga fixa, sendo que os restantes dias terão que ser horários rotativos;

28. Todas as circunstâncias supra referidas, aliadas ao horário de trabalho pretendido por V. Exa., causam graves e intransponíveis transtornos à organização do serviço, que impossibilitariam a correta execução dos deveres da ...;

29. Por tudo quanto foi explicado, não é possível à ... atribuir-lhe o horário solicitado (e com os limites pretendidos), pois tal implicaria obrigatoriamente a contratação de mais funcionários para laborar aos sábados e turnos da tarde e da noite (que, por sinal, são os dias e turnos menos desejados pelos trabalhadores);

30. Por fim, refira-se que a ..., aquando da elaboração dos horários/escalas de serviço mensais, não pode ficar apenas subordinada

aos interesses de V. Exa, devendo ponderar os interesses do serviço (e, em última análise, da obtenção dos meios de subsistência de V. Exa.) e o bem-estar dos utentes;

31. Esta ponderação terá que ter em conta:

- a. A prestação de cuidados de higiene e conforto aos utentes;
- b. A necessidade de se prestar esses cuidados ininterruptamente 24 horas por dia, sete dias por semana;
- c. Que mais colegas de V. Exa têm filhos menores de 12 anos e dado o horário de funcionamento ininterrupto da ... não é possível todos os trabalhadores usufruírem ao mesmo tempo de folga, pelo que é necessário a elaboração de horários com folgas rotativas, para que todos os ... e centro de dia tenham um horário equilibrado na distribuição de horários pelos diferentes turnos e dias da semana e possam conjugar a vida familiar e profissional;
- d. Todos os factos são relevantes e deverão ser tidos em conta na análise da sua pretensão e para a conciliação e concertação dos interesses coletivos dos seus colegas e cumprimento das obrigações da ... perante os seus utentes.

Em conclusão, informamos V. Exa. que a ... não aceita o horário solicitado, devendo considerar o seu pedido recusado.

1.4. Em 01.02.2021, a trabalhadora entregou, PMP, a sua apreciação com o seguinte teor:

«Eu, ..., casada, portadora do CC n.º ..., válido até 15 de outubro de 2027, titular do NISS n.º ..., contribuinte fiscal n.º ..., residente em ..., trabalhadora da ... (...), atualmente detentora da categoria profissional de ... e Centro de Dia, Grau II, tendo sido notificada da intenção de V. Exa. em recusar o meu pedido de exercício da respetiva atividade laboral em regime de horário de trabalho flexível, venho por este meio, ao abrigo do disposto no artigo 57.º/4 do Código do Trabalho, pronunciar-me sobre a decisão proferida e proceder à apreciação da mesma.

Nos termos e com os seguintes fundamentos:

1. Mediante ofício datado de 8 de janeiro de 2021, a Requerente solicitou a V. Exa., ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, lhe fosse concedida autorização para beneficiar da fixação de um horário de trabalho flexível, cujo período normal de trabalho diário, não superior a oito horas, se deveria situar entre as 8 e as 16 horas, de segunda a sexta-feira (com exceção dos feriados), uma vez que tal horário seria o único que se revela compatível com os horários de funcionamento da creche da ... e do Centro Escolar de ..., e que permitiria assegurar o cabal cumprimento das responsabilidades parentais quanto às filhas menores, ..., de seis meses, e ..., de oito anos.
2. Como ponto prévio, V. Exa. refere que o pedido anteriormente formulado não consubstancia horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho.
3. Salvo o devido respeito, o pedido formulado pela Requerente reconduz-se a um típico horário de trabalho flexível, sem que o mesmo pretenda beliscar o poder de direção da ...
4. É certo que o pedido formulado pela Requerente abrange um período máximo de trabalho diário de oito horas e que o artigo 56.º/4 do Código do Trabalho permite até 10 horas de trabalho em cada dia.
5. Porém, atendendo às limitações decorrentes do funcionamento da Creche ... e do Centro Escolar de ... - entre as 7:45 e as 19 horas, de segunda-feira a sexta-feira, caberá a V. Exa. fixar o horário de trabalho flexível da Requerente dentro desse horário, sem pôr em causa o poder de direção da ..., mas também de forma a permitir ir levar e buscar as filhas menores ... e ... sem quaisquer constrangimentos.
6. Atente-se que o horário é flexível, mas apenas dentro de determinados limites, designadamente os acima referidos.
7. Por outro lado, V. Exa. não deveria ignorar que, ainda que a Creche se situe a cerca de 400m do local de trabalho da Requerente em linha reta, não vou buscar a minha filha ... em contramão, antes se tornando necessário percorrer uma distância não inferior a dois quilómetros para o

efeito.

8. E também bem sabe V. Exa. que, estando a Requerente a trabalhar atualmente em regime de turnos, nunca saio antes de decorridos 30 minutos para mudança/passagem de turno.

9. Além disso, a ... funciona sempre em regime de três turnos - das 8 às 16 horas, das 16 às 24 horas e da meia-noite às 8 horas -, pelo que, atendendo às particularidades descritas no pedido formulado, apenas é compatível com a disponibilidade da Requerente o turno entre as 8 e as 16 horas.

10. O marido da Requerente trabalha, por conta própria, no ..., de segunda-feira a sábado, entre as 7:30 e as 19 horas.

11. Razões pelas quais se determinou que o respetivo horário de trabalho flexível fosse fixado pela Requerente, no respetivo pedido, entre as 8 e as 16 horas e não entre as 8 e as 18 horas e 30 minutos, sem pretender pôr em causa - reitere-se - o poder de direção da ...

12. Relativamente aos fundamentos avançados por V. Exa. para pretender recusar o meu pedido de horário flexível, os mesmos não se reconduzem a 'exigências imperiosas do funcionamento da empresa', nem à 'impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável'.

13. As dificuldades económico-financeiras da ... e a alegada diminuição do número de ... e centro de dia na ... não evidenciam, por si mesmas, a impossibilidade de conceder à Requerente o respetivo horário flexível em consequência de 'exigências imperiosas do funcionamento da empresa'.

14. Aliás, com a atribuição de um horário flexível à Requerente, cessaria o trabalho em regime de turnos e, por essa via, a ... pouparia mensalmente a quantia de 166,25euros.

15. Acresce que, conforme é alegado por V. Exa., até à presente data, ainda que com dificuldades, tem sido manifestamente possível organizar horários em regime de turno, sem pôr em causa o funcionamento dos serviços da ..., pelo que, mesmo sem o contributo da Requerente em todos os turnos da tarde e da noite, tal organização continuará a ser

possível.

16. O argumento de que, além da Requerente, existem mais trabalhadoras com filhos menores de 12 anos, pelo que se torna necessária a elaboração de horários equilibrados para todas, designadamente para conjugação da vida familiar e profissional, também não merece acolhimento.

17. Dessas trabalhadoras, nenhuma delas goza de horário flexível, uma vez que nunca solicitaram a respetiva atribuição, pelo que não tem a ... de providenciar pela elaboração de horários equilibrados atendendo à existência de filhos menores de doze anos em relação a essas trabalhadoras.

18. Tem, antes, a ... – a que V. Exa. preside - de atender às especificidades decorrentes da situação da Requerente, fixando-lhe um horário flexível nos termos anteriormente peticionados.

19. Resulta do exposto que a Requerente poderá ser facilmente substituída pelas restantes trabalhadoras, não sendo indispensável ao funcionamento dos serviços e sem que seja necessário recorrer a trabalho suplementar e/ou à contratação de novos trabalhadores.

20. Por conseguinte, ao abrigo do disposto no artigo 57.º/2 do Código do Trabalho, não existem motivos para indeferimento do pedido formulado pela Requerente, devendo a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) emitir parecer favorável a tal pedido.

21. Face ao exposto, na procedência da argumentação acima aduzida, deverá, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, ser concedida autorização à Requerente para beneficiar da fixação de um horário de trabalho flexível, cujo período normal de trabalho diário, não superior a oito horas, se deverá situar entre as 8 e as 16 horas – ou, na pior das hipóteses, entre as 8 e as 18:30 -, de segunda a sexta-feira (com exceção dos feriados), uma vez que tal horário é o único que se revela compatível com os horários de funcionamento da Creche e do Centro Escolar de ..., e que permitirá assegurar o cabal cumprimento das responsabilidades parentais quanto às filhas menores ..., de seis meses,

e ..., de oito anos».

1.5. Ao processo, o empregador juntou ainda o mapa de horários do último trimestre relativo aos/às trabalhadores/as com as mesmas funções profissionais da Requerente.

1.6. A partir de janeiro de 2021 é possível verificar que os três turnos anteriormente praticados e já referidos, quer pela requerente, quer pelo empregador, foram substituídos por apenas dois, com a duração de 12 horas cada – um das 8 às 20 horas, outro das 20 às 8 horas.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»):

«d). Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos».

2.2. A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») estabelece que:

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

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes».

2.3. E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de

realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, é estabelecido que: «Todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar».

2.4. Para concretização dos princípios e direitos sociais constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

2.5. O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.6. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação».

2.7. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências

imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

2.8. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a, implicando - a sua falta - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

2.9. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.10. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 do CT, em que se entende por horário flexível «aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho».

2.11. Nos termos do citado artigo 56.º/3 do mesmo diploma legal: «O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para

que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para descanso não superior a duas horas».

2.12. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal em média de cada período de quatro semanas.

2.13. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no artigo 56.º/3 do CT.

2.14. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.15. Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e

situações diferentes de forma diferente.

2.16. No caso em apreço, a trabalhadora solicita que lhe seja atribuído o seguinte horário de trabalho:

Das 8 às 16 horas, de segunda a sexta-feira.

2.17. A trabalhadora fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível às filhas de cinco meses e oito anos, uma vez que o outro progenitor trabalha aos fins de semana, não tendo possibilidade de lhes prestar aquele acompanhamento.

2.18. A requerente não refere prazo para que o pedido perdure, pelo que é entendimento unânime desta Comissão que o faz pelo limite máximo legal, ou seja, até ao 12.º aniversário da criança mais nova.

2.19. E, embora não declare de forma expressa que mora com as crianças em comunhão de mesa e de habitação, isso é claramente extraível do pedido que remete ao empregador – quanto mais não fosse, da dispensa para amamentação que o acompanha.

2.20. De acordo com os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, todos os requisitos formais do pedido de autorização de flexibilidade horária se encontram, à partida, reunidos e cumpridos à partida, já que também o PNT é respeitado.

2.21. Quanto à intenção de recusa do empregador, assenta nestes motivos:

- Alegado incumprimento da formulação do pedido, que não enforma um horário flexível, retirando margem de manobra ao empregador para o gerir;

- Alegadas exigências imperiosas do funcionamento da organização;
- Alegado agravamento da falta de pessoal, decorrente da pandemia; e
- Alegada violação do princípio da igualdade.

2.22. Antes, porém, de analisar os argumentos supra elencados, cumpre sublinhar que o pedido da trabalhadora corresponde, neste momento, a um turno que não existe na organização.

2.23. Com efeito, analisados os anexos apensos ao presente processo pelo empregador, verifica-se que, desde janeiro de 2021 – devido à pandemia – os três turnos de oito horas foram substituídos por dois de 12.

2.24. Desta forma, um pedido que cumpria com todos os requisitos até ao final de 2020, mesmo no momento em que foi realizado já improcedia por este vício formal. Isto, sem prejuízo de a requerente, passada esta altura extraordinária, redigir novo pedido ao empregador, se assim o desejar.

2.25. Assim sendo, não faz sentido analisar as razões aventadas pelo empregador na intenção de recusa.

2.26. Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo desta apresentar novo pedido, se assim o desejar.

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação do trabalho com a família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe a mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade, com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, EM 3 DE MARÇO DE 2021, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES.