

PARECER N.º 331/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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 1281-FH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 13.03.2023, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., a desempenhar funções na entidade supra identificada.

1.2. Por carta datada de 14.02.2023 e rececionada na entidade empregadora em 16.02.2023, o trabalhador apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, no qual solicita um horário entre as 8h00 e as 17h00 com intervalo de descanso entre as 12h00 e as 13h00. Fundamenta tal pedido na circunstância de ter um filho com 2 (dois) anos de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação.

Solicita ainda que tal horário perdure até o menor perfazer 12 anos de idade.

1.3. Por carta registada datada de 07.03.2023 e rececionada a 09.03.2023, foi o trabalhador notificado da intenção de recusa, conforme se resume:

“(…)

Relativamente ao requerido na sua missiva datada de 14 de fevereiro de 2022, rececionada a 16 de fevereiro de 2023, quanto ao pedido de horário flexível, das 08:00h às 12:00h e das 13:00h às 17:00h, com intervalo de descanso entre as 12:00 e as 13:00h, estipula o n.º 2 do art.º 57.º do Cód. Trabalho (CT) que "o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável".

Ora, como é do s/ conhecimento, a empresa labora por turnos rotativos, a saber: das 06:00h às 14:00h e das 14:00 às 22:00h. E desde o início da relação laboral, em setembro de 2003, que presta o seu trabalho por turnos, pois a máquina da transformação a que está afeto (...) apenas labora naqueles turnos.

Ainda que a empresa o substituísse por outro trabalhador na máquina ..., as funções por si exercidas apenas permitem ser reconduzido para qualquer outra máquina, também da transformação, sendo que todas elas laboram igualmente por turnos, com equipas cujos elementos são interdependentes entre si. Ou seja, a falta de algum dos trabalhadores que preenche a equipa que compõe cada turno determina a paragem da máquina se o trabalhador em falta não for substituído e, conseqüentemente, a paragem da laboração. A única máquina

compatível, quer com as funções por si exercidas, quer com o horário ora proposto, é a ..., cuja equipa já se encontra definida, estando legalmente vedada a possibilidade da empresa despedir algum dos trabalhadores que compõem aquela equipa, de modo a poder aí integrá-lo.

Tem sido política da empresa, desde a sua constituição, uma cautelosa gestão dos recursos humanos, apenas admitindo trabalhadores para substituição daqueles que deixam a empresa.

Não corresponde por isso à verdade a afirmação que faz de que "a atividade desempenhada pelo requerente é compatível com este horário, não existindo qualquer prejuízo para o funcionamento dessa empresa", pois que, como atrás descrito, a falta do número de trabalhadores devidos em cada equipa que compõe cada turno obriga à paragem da máquina.

Face ao exposto, e pese embora sejamos sensíveis às questões subjacentes ao requerido, serve a presente para comunicar o indeferimento do seu pedido, com fundamentos nas exigências imperiosas de funcionamento da empresa nos termos do disposto no n.º 2 do art. 57.1 d o CT e ainda à impossibilidade de poder ser substituído, pois que as funções por si exercidas apenas são compatíveis com as máquinas da transformação, todas elas a laborar por turnos e com equipas interdependentes.

(...)

1.4. O trabalhador apreciou a intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

("...)

Na sequência da carta por vós enviada, datada de 07 de março de 2023, no sentido de recusar o regime de horário flexível requerido venho expor e requerer o seguinte:

Conforme estipula o art.º 57º, nº 2 do Código do Trabalho (CT) o empregador pode recusar o pedido "com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável".

Ora, no teor da carta apenas alegam o preceituado artigo, mas não fundamentam a recusa do pedido fazendo apenas considerações genéricas do funcionamento da empresa que em nada obstam a que o pedido seja deferido.

Referem que "desde o início da relação laboral, em setembro de 2003, que presta o seu trabalho por turnos". Esta consideração genérica não fundamenta a recusa do pedido. Ainda assim, não pode o trabalhador deixar de referir que esta consideração é abusiva. Não é, nem pode ser aceite a consideração de que o trabalhador que iniciou o seu vínculo laboral em setembro de 2003, quando tinha 18 anos, tenha que ter passados 20 anos as mesmas condições.

Como já foi exposto, as circunstâncias familiares alteraram-se com o nascimento do seu filho necessitando o trabalhador de um horário que lhe permita cuidar e prestar assistência inadiável e imprescindível ao mesmo.

Relativamente às considerações sobre o funcionamento da empresa, o facto da mesma laborar por turnos não é por si só, fundamento para a recusa do pedido.

A inclusão do preceituado artigo no CT visa permitir aos progenitores um acompanhamento dos seus filhos menores, permitindo a conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar.

Foi neste sentido que o trabalhador requereu o regime de horário flexível.

Contudo, nem o mesmo foi aceite, nem a empresa se mostrou disponível a fixar o horário do trabalhador das 06h às 14h00. O que apenas revela por si só a vontade da empresa de indeferir todo e qualquer pedido que permita conciliar a sua vida familiar.

Também a consideração de que o horário requerido pelo trabalhador apenas é compatível com a ..., mas cuja equipa já se encontra definida estando vedada a possibilidade de despedir um trabalhador e integrar o requerente na equipa revela o quão abusiva é a conduta da empresa porquanto o requerente nunca peticionou o despedimento de qualquer outro colega, mas apenas um horário que lhe permita dar assistência ao seu filho menor.

Em suma, entende o trabalhador, que as considerações genéricas invocadas não são fundamento de recusa do pedido.

Assim, nos termos do art.º 57.º n.º4 do CT, vem apresentar a sua apreciação entendendo, pelos fundamentos supra expostos, ser possível a atribuição do regime de horário flexível requerido ou, por mera hipótese, a fixação do horário no turno das 06h às 14h00.

*Por último, requer à empresa o comprovativo do envio do processo para a apreciação pela entidade competente - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) -, nos termos do art. 57.º n.º5 do CT.
(...)"*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

"(...) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)".

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 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 determina que devem os Estados-Membros criar medidas "(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional".

2.3. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.4. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a

igualdade entre homens e mulheres, mais disposto alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.5. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.6. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.9. Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito

democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “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.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A 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; (…)”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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 intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho

diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida 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.

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No caso em apreço, o trabalhador solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário flexível das 8h00 às 17h00, com intervalo de descanso das 12h00 às 13h00.

O fundamento para tal pedido prende-se com o facto de ter um filho com 2 (dois) anos de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação. Solicitando tal horário até o menor perfazer 12 anos de idade.

2.28. Analisado o pedido do trabalhador e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, somos de entender que o empregador demonstrou a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.29. Em rigor, e tal como se refere supra (ponto 2.21 do presente parecer), o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em

regime de horário flexível, indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

2.30. Sucede que a amplitude apresentada pelo trabalhador – 8h00/17h00, não é enquadrável com o turno existente na área onde o requerente desempenha funções.

2.31. A entidade empregadora em sede de intenção de recusa menciona que a máquina de transformação a que o requerente está afeto (FFG 924) apenas labora nos seguintes turnos: 6h00/14h00 e 14h00/22h00, não existindo qualquer outro turno.

2.32. Ora, tendo o trabalhador solicitado um horário flexível no período compreendido entre as 8h00/17h00, não tendo em sede de apreciação à intenção de recusa contestado tal facto ou a alegação da entidade empregadora no que respeita aos turnos implementados, outra conclusão não se pode retirar que não seja a de que a prática do horário solicitado pelo requerente deixaria um período a descoberto entre as 6h00 e as 8h00 da manhã sempre que se encontrasse a desempenhar funções, afigurando-se que tal circunstância, implicaria, em consequência, uma reorganização dos tempos de trabalho em vigor na secção.

2.33. Ora, em rigor, a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude dos turnos existentes, implica “*per si*”, a desregulação dos mesmos.

2.34. Com efeito, tal facto inviabiliza o pedido formulado pelo trabalhador, tal como requerido.

2.35. Contudo, não obstante o acima referido, nada obsta a que o trabalhador apresente novo pedido de horário flexível tendo em conta o acima exposto.

2.36. Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora, fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

2.37. Sem prejuízo do exposto, importa salientar que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b), do n.º 1, do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas

as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. Sem prejuízo do acordo que possa vir a ser estabelecido entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...

3.2. O trabalhador, poderá, se assim o entender, formular um novo pedido, tendo em conta o acima exposto, nomeadamente o horário solicitado ser enquadrado nos turnos existentes.

3.3. A entidade empregadora deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 12 DE ABRIL DE 2023, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT)