

PARECER N.º 812/CITE/2023

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 3925-FH/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 11.08.2023, por correio registado a 10.08.2023, da entidade ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções de ... na loja sita ...

1.2. Em 12.07.2023, por carta registada, rececionada a 14.07.2023, trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, como se transcreve:

“(...)

Eu, ..., venho por este meio informar que regresso ao trabalho no dia 03/08/2023 e solicitar V.Ex.ª dispensa de 2 horas diárias para amamentação, nos termos do artigo 47.º do Código do Trabalho a partir de 03/08/2023, a serem gozadas ao final do turno de trabalho.

Solicito, ainda, autorização para trabalhar em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho com dispensa aos fins de semana e feriados a partir de 01/10/2023, tendo em vista que meu cônjuge também trabalha por turnos rotativos e nos períodos em que o infantário está fechado, fica inviabilizada a conciliação da atividade profissional com vida familiar.

Conto com a vossa compreensão,

(...)”

1.3. Em 02.08.2023, por correio registado, recebida em 03.08.2023, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa proferida, como se transcreve:

“(...)

ASSUNTO: *Dispensa para amamentação e horário flexível.*

..., 01 de Agosto de 2023

Cara Trabalhadora,

Reportando-nos aos pedidos que formulou, cumpre-nos assinalar que nada temos a opor quanto à dispensa para amamentação, tratando-se, aliás, de prerrogativa legal. Mais, e apesar de a lei prescrever que a dispensa deve ser gozada em dois períodos distintos, com a duração de uma hora cada, também não nos opomos à fórmula por si sugerida, no sentido de gozar a dispensa o

Já no que concerne à aplicação do regime de horário flexível, vem esta entidade, nos termos e para os efeitos do previsto nos n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 57.º do referido diploma, comunicar a intenção de recusa da sua pretensão, pelas razões abaixo explicitadas.

Ora, visando apenas a escolha dos dias de descanso e omitindo completamente qualquer referência ao horário pretendido, o seu pedido não se coaduna com aquela que será a matriz do regime de horário flexível, que, nos termos da lei, se traduz antes na faculdade atribuída ao trabalhador de escolher, dentro de certos limites, as "horas de início e termo" do período normal de trabalho diário. Ou seja, a indicação do horário pretendido constitui um elemento essencial, na ausência do qual sequer se verificam condições para apreciar e autorizar o pedido.

Sem prejuízo, e como sabe, o estabelecimento a que V.Ex.^a está afecta está integrado num Centro Comercial [...] aberto ao público, e estando esta entidade, legal e contratualmente, obrigada a assegurar um horário de funcionamento que normalmente se baliza entre as 10h00 as 23h00, mas implicando que as tarefas de abertura e encerramento da loja se iniciem ou se arrastem cerca de uma hora sobre os horários indicados - podendo em períodos críticos [p.ex. Natal] prolongar-se até às 24h00 - sete dias por semana. Na prática, para garantir o normal funcionamento e preenchimento de todas as funções na loja, exige-se a presença de 2/3 trabalhadores durante todo aquele período temporal, (sendo maiores as necessidades em dias de fim-de-semana e feriados), o que, em respeito pelas pausas legais, limites ao período normal de trabalho diário implica que diariamente ali prestem funções 3/5 trabalhadores. A estas necessidades, não pode deixar de se atentar a que esta entidade está tremendamente limitada por uma série de constrangimentos legais na organização do trabalho, nomeadamente, períodos diários de trabalho, descanso diário, descanso semanal, pausas, gozo de férias, etc. Em suma, o funcionamento da loja em questão depende da utilização de cerca de 250 horas de força de trabalho prestado pelo universo dos trabalhadores afectos à mesma.

Ora, atendendo a que o estabelecimento tem apenas 7 trabalhadores no seu quadro, sendo que um desses veio exactamente substituí-la durante a sua ausência no gozo da licença/baixa, que em resultado da dispensa para amamentação acima referida, passará V. Ex.^a a disponibilizar menos cerca de 10 horas semanais para o exercício de funções, que o trabalhador ... deixou de fazer atendimento ao público na loja, e que há duas outras trabalhadores apenas a tempo parcial, bem se nota que a força de trabalho disponível ficará aquém para garantir o normal funcionamento do estabelecimento.

Por outro lado, também não é de admitir que a possa dispor, como dia de descanso, de todo e qualquer feriado. Uma vez mais, trabalhando apenas em dias úteis, nas semanas que integrasse dia de feriado em dia útil V. Ex^a não chegaria a cumprir as 40 horas de trabalho semanais (considerando nesse, no imediato, duas horas de para amamentação).

De modo que, ao pretender fazer coincidir com os seus dias de descanso sempre com o fim-de-semana e recusando-se a prestar trabalho em dias de feriado, tal não só afectaria uma justa e equitativa rotatividade dos horários de trabalho entre os vários trabalhadores, em abono do princípio da igualdade, nomeadamente, todos os que se encontrassem em idêntica situação de parentalidade, como tornaria inviável o respeito pelas normas legais que ditam a organização dos tempos de trabalho, para além de fazer perigar o normal funcionamento e eficiência do estabelecimento, pondo ainda em causa o cumprimento de obrigações contratuais perante a entidade detentora e gestora do ... Dai que, para que tal não sucedesse, só pela contratação de novos trabalhadores seria possível acolher a sua pretensão; o que não se concebe ser exigível, pois que tal configuraria um inadmissível condicionamento - se é que não uma ingerência - na gestão da empresa.

Donde, pelas razões aduzidas, e sendo de analisar a sua pretensão à luz dos recursos e contexto desta entidade, e não sendo seguramente de exigir a contratação de novos trabalhadores, sob pena de injustificada oneração dos encargos desta, há assim motivos imperiosos para recusar o seu pedido de trabalho "flexível", nos termos em que é formulado; isto sem prejuízo de nos disponibilizarmos para, em conjunto, estudarmos uma solução equilibrada que vá de encontro à sua conveniência, sem contender com as necessidades desta empresa e os direitos dos demais trabalhadores.

(...)"

1.4. A trabalhadora não apresentou apreciação à intenção de recusa.

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 dispendo 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 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

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.

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 seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora solicitou autorização para trabalhar em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho com dispensa aos fins de semana e feriados a partir de 01/10/2023, por o cônjuge também trabalhar por turnos rotativos e nos períodos em que o infantário está fechado, ficar inviabilizada a conciliação da atividade profissional com vida familiar.

2.28. Ora, **cumprido, antes de mais, verificar se o pedido da trabalhadora contém todos os requisitos legais exigidos**, em cumprimento do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

2.29. Com efeito, verifica-se que **o pedido da trabalhadora é omissivo quanto à indicação do horário flexível** que pratica e que lhe permita conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal, **por não indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário**, porquanto só solicita “(...) *autorização para trabalhar em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho com dispensa aos fins de semana e feriados (...)*”.

2.30. Em decorrência do disposto no n.º 2 do artigo 56.º do Código de Trabalho, “*Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de*

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

início e termo do período normal de trabalho diário. Nestes termos, a trabalhadora com responsabilidades familiares ao solicitar autorização para trabalhar em regime de horário flexível, ao pretender exercer o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível sem indicar o horário pretendido, preteriu um elemento essencial que inviabiliza a sua apreciação.

2.31. Assim, face ao exposto, **resta-nos concluir que o pedido apresentado pela trabalhadora não pode proceder, por não indicar as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, em (in)cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 56.º do CT.**

2.32. Sem prejuízo do exposto, **pode a trabalhadora**, caso assim o pretenda, **apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível**, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, contendo as horas de início e termo do período normal de trabalho que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal e em consideração com os tempos de organização do trabalho do local onde exerce funções.

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

2.34. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras 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 ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ... com responsabilidades familiares.

3.2. A trabalhadora, caso assim o pretenda, poderá apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho desde que contenha as horas de início e termo do período normal de trabalho que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal e tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do local onde exerce funções.

3.3. O empregador deve proporcionar à trabalhadora 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 à trabalhadora 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 30 DE AGOSTO DE 2023.**