

## PARECER N.º 206/CITE/2018

**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 521/FH/2018

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 13.03.2018 da entidade empregadora “...” pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., Enfermeira, a exercer funções no Serviço de ... do ...

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora e rececionado pela entidade empregadora, em 09.02.2018, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

*“(...) enfermeira a exercer funções no serviço de ... (...) venho, nos termos e para o efeito do artigo 55º a 57º do código do trabalho requerer o seguinte:*

*1. Sou mãe do (...) com a idade de 10 meses(...); declaro que o meu filho integra o agregado familiar e vive em comunhão de mesa e habitação.*

*2. O meu filho (...) frequenta a creche ..., que se encontra aberta de segunda a sexta entre as 8h e as 19h30, encontrando-se encerrada aos feriados e fins-de-semana, conforme declaração anexa.*

*3. O meu cônjuge (...) é igualmente enfermeiro a exercer funções no ... (...) no serviço de ..., em regime de 35 horas semanais e em regime de turnos (...).*

*4. A realidade supra referida, impede a conciliação da vida familiar com a profissional, uma vez que ambos os progenitores exercem funções em regime de turnos, o que é incompatível com o cumprimento dos deveres parentais.*

5. Devido ao horário da instituição escolar que o meu filho frequenta, a realização de trabalho por regime de turnos torna-se impraticável, uma vez que após o horário não tenho cuidador para o meu filho.

6. Assim, estando o meu filho dependente dos meus cuidados tenho a necessidade que me seja autorizado um horário de trabalho flexível cuja prestação de trabalho se compreenda nos dias úteis entre as 8h e as 19h.

7. Face ao solicitado estou inteiramente disponível para exercer funções em qualquer serviço do ... que comporte o meu pedido.

(...)"

1.3. A 01.03.2018 a trabalhadora foi pessoalmente notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, através da Informação de Serviço, nos termos que a seguir se reproduzem:

"

*"(...)Foi entregue (...), um pedido de alteração para horário flexível da (...) Enfermeira (...)  
A requerente esta vinculada à nossa instituição por contrato trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e fundamenta o pedido no disposto no artigo 56º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro- **flexibilidade de horário** – para acompanhamento a filhos menores de 12 anos.*

A maternidade supõe uma certa disponibilidade para acompanhamento do crescimento e desenvolvimento do filho, razão pela qual o Código de Trabalho concede uma especial proteção nesse âmbito.

Assim, nos termos do artº 56º do diploma legislativo mencionado, a trabalhadora com filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

*Entende-se por flexibilidade de horário, nos termos do disposto no artº 56º, n.º2, do Código de Trabalho "aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário".*

*Este pedido poderá ser recusado pelo empregador, mas tao só e apenas com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento do serviço, ou a impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável.*

*O requerimento apresentado pela interessada indica a possibilidade de praticar apenas o turno da manhã, uma vez que a dispensa de trabalho noturno restringirá a sua prestação a esse turno.*

*Ressalvo que o que este artigo permite, efectivamente, para proteção da maternidade e paternidade, é a adopção de um horário flexível, onde o início e o termo da jornada de trabalho podem ser diferentes a cada dia de trabalho, desde que isso não ponha em risco o bom funcionamento do serviço*

*A chefia pronunciou-se no sentido de, enquanto for possível, será escalada para o horário das Manhãs.(...)”*

A Informação de Serviço que mereceu concordância de responsável do Conselho de Administração, remete para informação da Enfermeira supervisora cujo teor se reproduz e, em relação à qual se desconhece, se é do conhecimento da trabalhadora:

*“ A situação referida pela Srª Enf Chefe é extensiva a todos os serviços com as devidas proporções relativas a dotação específica dos vários serviços. Enquanto for possível será escalada para horário de Manhãs.”*

A situação referida pela Enfermeira chefe, consta de Informação, junto ao pedido, em relação à qual se desconhece, se é do conhecimento da trabalhadora, refere o seguinte:

*“ O serviço de ... tem definido como 4 o nº de enfermeiros no turno da Manhã. Atualmente são 4 as enfermeiras que usufruem a redução de horário pela licença de amamentação, o que inviabiliza que os restantes enfermeiros da equipa façam o turno da Manhã, fazendo só tardes, noites e fins-de-semana. Pelos factos apresentados actualmente não é possível*

*garantir o horário solicitado pela senhora enfermeira ..., sem comprometer o adequado funcionamento do serviço."*

**1.4-** Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, apresentada pela trabalhadora em 05.03.2018, nos termos a seguir transcritos:

*" (...) 1- Em resposta (...) de Fevereiro de 2018 inscreveu que:*

*a) Para o bom desempenho da sua função de mãe. no superior interesse do seu filho menor, é justa a sua colocação noutra horário de trabalho.*

*b) E, ordenadamente ao superior interesse da criança considera, com todo o respeito, adequado (e viável) um horário diário das 08H00 às 16H00, de 2ª a 6ª feira - mesmo que isso implique a sua colocação em qualquer outro serviço do ...*

*c) Fechou requerendo de Vossa Excelência (...) se digne acolher favoravelmente a sua pretensão nos termos expostos e substanciados, durante o período legalmente previsto".*

*2- Agora. foi notificada de decisão da sua entidade empregadora (...) decisão que com todo o respeito, não dá, minimamente, satisfação ao direito de que a Recorrente é titular e cujo exercício esta legalmente funcionalizado ao interesse superior da criança (da qual é mãe).*

*(...)*

*C) Enquadramento do caso da requerente:*

*A pretensão da Requerente (tal como formulada e substanciada) é **justa** (...)*

*A pretensão da Requerente (tal como formulada e substanciada) é viável: a) de 2ª feira a 6ª feira ela dá cumprimento à legal duração semanal de trabalho; b) aos sábados e domingos a ... não funciona; c) a Requerente admite a sua colocação em qualquer outro serviço.*

*A lei não confere autonomia da vontade a pessoa colectiva de direito público mesmo que esta se sirva de instrumentos de direito privado (princípio da legalidade) e sobre ela*

*impende o ónus de provar, positivamente, os pressupostos legais da sua actuação – e os únicos (apenas, é a formulação da lei) fundamentos atendíveis são os inscritos no n.º 2 do art 57.º do Código do Trabalho (...) e que não estão demonstrados (...).*

*A pretensão da Requerente (...) não tem a configuração de se assumir como podendo ela escolher os dias da semana em que presta trabalho – trata-se isso sim, de solicitar da pessoa colectiva de direito público (...) uma actuação em conformidade com os fins de interesse público para os quais os poderes lhe foram conferidos: o interesse superior da criança (...) ao qual esta funcionalizado (...) o direito de que a Requerente é titular e que pretende exercer(...).*

- 1.5- A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com declaração da instituição de ensino e declaração da entidade empregadora do progenitor do menor.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1 No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE).
- 2.2 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”.

- 2.3 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.
- 2.4 A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).
- 2.5 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”.

**2.6** 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.

**2.7** No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

*“ 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.”*

E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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.”*

**2.8** Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e 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 de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

**2.9** O artigo 56.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a 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.

**2.9.1** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível 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”.

**2.9.2** 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 dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua

decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

**2.9.3.** 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, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.9.4.** 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.<sup>1</sup>

**2.10** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º 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”.

**2.10.1** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º 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;

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

**2.10.2.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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.

**2.11.** 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 regime de 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 n.º 3 do artigo 56.º do CT. 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.

**2.12** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, 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.

- 2.13** No contexto descrito a trabalhadora solicitou um horário de trabalho flexível, compreendido entre as 08:00h e as 19:00h, de segunda a sexta, por ser mãe de uma criança de 10 meses, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação.
- 2.14** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser 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/ou 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 diário.
- 2.15** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.16** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora o facto requerimento apresentado pela requerente indicar a possibilidade de praticar apenas o turno da manhã, uma vez que a dispensa de trabalho noturno restringirá a sua prestação a esse turno. É ainda mencionado que são necessários 4 enfermeiros para o funcionamento do turno da manhã e que actualmente existem 4 enfermeiras com redução de horário, por licença de amamentação, o

que inviabiliza que os restantes enfermeiros da equipa façam o turno da manhã.

**2.17** Ora, a entidade empregadora limitou-se a invocar a gestão dos horários de trabalho por turnos que não se mostra compatível com o horário requerido pela trabalhadora e o facto de existirem no serviço 4 enfermeiras com dispensa para amamentação, número necessário para o funcionamento do serviço no turno da manhã, sem cuidar de concretizar as razões que determinariam a impossibilidade de os/as restantes trabalhadores/as do serviço assegurarem os restantes turnos e sem demonstrar a desnecessidade de alocar outros trabalhadores no turno da manhã, quando todas as trabalhadoras colocadas nesse turno, têm redução de horário, por dispensa para amamentação, bem como não indicam a duração previsível da dispensa.

**2.18** Com efeito, não tendo a entidade empregadora, logrado demonstrar quais os turnos/horários existentes no serviço em causa, quantos/as são necessários/as no serviço nos vários turnos e qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, bem como os horários que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis para a aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora requerente, apenas nos resta concluir pela não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

**2.19** Por outro lado, temos a considerar que o direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho apela a uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, apenas afastada com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

**2.20** É ainda importante não esquecer que é da sua competência gerir de forma

equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.

- 2.21** Saliente-se 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 protecção ao exercício da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora "...", relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...
- 3.2.** 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 04 DE ABRIL DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP-CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**

A CTP - Confederação do Turismo Português apresentou Declaração de Voto, formulada no seguintes termos:

*“A Confederação do Turismo Português vota desfavoravelmente, pois entende que a situação objecto de análise não se enquadra no conceito de horário flexível, que o legislador definiu no n.º 2 do artigo 56º do Código do Trabalho.*

*De acordo com essa definição, o trabalhador poderá escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*

*No entanto, entende a CTP que o trabalhador apenas poderá exercer esse direito dentro dos limites diários do seu período normal de trabalho diário já estabelecido, sob pena de não estarmos a aplicar o conceito de horário flexível, mas sim o conceito de alteração de horário de trabalho, previsto no artigo 217º do Código de Trabalho.*

*Ou seja, o conceito de horário flexível não atribui ao trabalhador o direito de determinar os dias em que pretende trabalhar, mas sim o de flexibilizar um horário já existente, cabendo ao empregador, em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro do qual o mesmo poderá ser exercido – depois, o trabalhador,*

*dentro desses limites poderá gerir o tempo da forma que lhe for mais conveniente.”*