

**PARECER N.º 221/CITE/2018**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 592 / FH / 2018

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu em 21.03.2018, da ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira, a exercer funções no Serviço de Medicina Interna – Ala ... da ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

*“ (...) Em cumprimento do disposto no n.º 5 do art. 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, vimos por este meio remeter ao cuidado e consideração de V. Ex.as o processo de atribuição de “horário flexível” do(a) nosso(a) colaborador(a) em assunto, para os devidos efeitos, nomeadamente a emissão do correspondente parecer.*

*Para o efeito anexamos os seguintes documentos:*

- 1 - Comprovativo de envio de cópia do despacho de indeferimento ao requerente (e-mail);*
- 2 - Despacho de intenção de indeferimento ao requerimento apresentado (manuscrito no documento pela Sra. Enf.ª Diretora);*
- 3 - Informação das chefias hierárquicas/fundamentação da impossibilidade de autorização do horário solicitado (impresso no documento pela Sra. Enf.ª Supervisora);*
- 4 - Requerimento inicial do(a) colaborador(a);*

5 - Mapa de horários do serviço onde este(a) exerce funções dos três últimos meses.

Ao dispor para prestar os esclarecimentos que entendam por necessários apresento

Os meus melhores cumprimentos (...)

**1.2.** Em 26/02/2018 a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*" (...), enfermeira com o número mecanográfico (...) a exercer funções no serviço de Medicina Interna - Ala ... desde outubro de 2006, em regime de Contrato Tempo Indeterminado desde outubro de 2007 - 40h semanais*

*Durante estes 11 anos de serviço, além da dedicação ao meu trabalho no serviço onde me encontro, também investi no meu crescimento profissional, tendo realizado Especialidade em Enfermagem Comunitária, concluída em 2013, estando disponível se for de interesse da instituição a pôr em prática as competências específicas adquiridas nesta formação.*

*Venho por este meio solicitar pedido Regime de Horário de Trabalho Flexível por motivos pessoais de caráter familiar, devido a ter ocorrido uma alteração na minha dinâmica familiar, prevendo que esta alteração seja por tempo indeterminado.*

*Por motivos laborais o meu cônjuge encontra-se afastado do local de residência a mais de 600 Km, e uma vez que não tenho ninguém que o substitua no acompanhamento dos nossos filhos menores: um com 8 anos e o outro de 3 anos de idade, fora do horário de funcionamento das instituições de ... e Jardim de Infância onde estão inscritos, de acordo com o artigo 56.º e 57.º do código de trabalho, pretendo exercer o direito do regime de horário de trabalho flexível, de forma a poder acompanhar os meus filhos fora do horário escolar, por tempo indeterminado.*

*Assim, de forma a cumprir as 40h semanais contratualizadas, proponho que o meu horário de trabalho seja distribuído dentro do seguinte esquema:*

*De 2a a 5f das 8 horas as 18 horas*

*Às 6f das 8h - 20h*

*Ou seja turnos diurnos em dias úteis, com gozo de feriados e tolerâncias nacionais.*

*Junto anexo declaração da entidade patronal do meu cônjuge assim como os Cartões de Cidadão dos meus filhos de forma a comprovar esta situação. (...) "*

**1.3.** A 07.02.2017 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com a informação que a seguir se transcreve: " (...) *No Serviço de Medicina ..., local onde a Enf.<sup>a</sup> (...) exerce as suas funções, são prestados cuidados 24 horas /dia de segunda a domingo, incluindo fins-de-semana e feriados.*

*Informo sobre a existência de 22 enfermeiros efectivos neste serviço, dos quais 5 com ausência de trabalho nocturno, a saber:*

- 1 Enfermeira de referência
- 4 Enfermeiras com ausência de trabalho nocturno (3 em amamentação e 1 por doença)
- 1 Enfermeira de parto Licença Parental não substituída

*Destaco a situação de extrema carência dos serviços da instituição (devida à inexistência de autorizações para substituição por parte do Ministério da saúde), e objetivamente deste serviço que deveria ter 26 efectivos e tem apenas 22 enfermeiros, situação que já justificaria o parecer desfavorável ao solicitado. Mais informo, que este serviço cumpre o horário estipulado pela Instituição para os serviços de internamento, realizando escalas de turnos de - 6,5h nas manhãs (8h-14,30h), nas tardes (14h-20,30h) e de 12,5h nos turnos da noite (20h-8,30h).*

*Atendendo à complexidade dos cuidados, o número de enfermeiros necessários por turno, para manter a actividade assistencial 24h/dia e garantir cuidados seguros, é de 6 enfermeiros/manhã, 4 enfermeiros /tarde e 3 enfermeiros turno da noite. Por conseguinte, o serviço necessita de no mínimo 17 enfermeiros em roulement, quando tem apenas 15, situação insustentável a partir de Abril com início de férias de todo o pessoal, para garantir a segurança dos doentes e a prestação de cuidados em tempo útil, inviabilizando o pedido de horário de trabalho em qualquer dos turnos, como solicita a enfermeira (...). O prolongamento de turno da Manhã até às 15h (M5), horário praticado Sr.<sup>a</sup> Enf, (...) deve-se às suas competências como enfermeira de referência. Para além da supervisão e prestação de cuidados tem ainda outras funções específicas que geralmente são realizadas no período em que existe sobreposição com as*

*enfermeiras do turno da tarde (das 14:30 às 16h). A elaboração de horário ficaria comprometido, logo envio à Sra. Enfermeira Directora com parecer para indeferir, já que não é possível garantir o horário que a Sr.ª Enf. (...) pretende. À consideração da Sr.ª Enf. Directora. (...)* “

**1.4.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:  
“ (...) c) 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 (...). ”

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** 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”.

**2.2.** 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.

**2.3.** 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”.

**2.4.** 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.

**2.5.** 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).

**2.6.** 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”.

**2.7.** O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa 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.”

**2.8.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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.”

**2.9.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho 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 trabalhador 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.

**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; 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 designios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

**2.13.** De salientar que os normativos relativos à proteção na parentalidade são 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.

**2.14.** No caso em concreto a trabalhadora solicitou à sua entidade empregadora um horário de trabalho flexível " (...) *pretendo exercer o direito do regime de horário flexível, de forma a poder acompanhar os meus filhos fora do horário escolar, por tempo indeterminado. (...)* " Foi ainda solicitado pela trabalhadora um horário que deveria ser distribuído da seguinte forma: " (...) *distribuído dentro do seguinte esquema: de 2ªf a 5ªf das 8horas às 18horas e às 6ªf das 8h – 20h. Ou seja turnos diurnos em dias úteis, com gozo de feriados e tolerâncias semanais. (...)*"

**2.14.1** Importa referir a este respeito que entende esta Comissão que a indicação do prazo aludido no art. 57º, n.º 1 al. a) releva se a Requerente pretendesse um prazo inferior ao supletivo da lei, a saber até o filho menor perfazer os 12 (doze) anos de idade, consoante previsto no n.º1 do art.º 56.º, do Código do Trabalho, e daí a redação da alínea a) do n.º1 do art.º 57.º, do mesmo diploma legal ser a "Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável", não sendo nada referido relativamente a este fato, presume-se que o pedido vigorará até o menor perfazer 12 anos de idade.

**2.14.2.** Esclarece-se ainda, 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.** Jurisprudência recente, constante do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, Processo n.º 2608/16.3T8MTS.P1, de 02.03.2017, disponível para consulta em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) acolhe entendimento semelhante:

" (...) Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal

de trabalho diário.

Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.

É evidente a relevância dos interesses da autora de preservação da sua rentabilidade económica, bem como a necessidade, para o conseguir, de dispor dos seus trabalhadores, reforçando a presença de trabalhadores nos horários de maior vendas e de mais trabalho, bem como direito da autora de organizar o horário de trabalho dos seus trabalhadores de acordo com as suas necessidades. São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial (cfr. arts. 61º e 80º, nº 1, al. c) da Constituição da República Portuguesa)

Tais interesses e direitos enfrentam porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos.

E só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excecionais que não se confundem com a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal (...) ”

**2.16.** Mencione-se que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões

incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

**2.17.** Na verdade, a entidade empregadora em sede de intenção de recusa, não apresenta razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento, uma vez que da fundamentação aduzida por aquela entidade, não se concretiza em que medida é que a concessão do requerido implique períodos a descoberto que ponham em causa o funcionamento do serviço ao qual está afeta a trabalhadora requerente, nem quais os períodos que deixariam de estar convenientemente assegurados face aos meios humanos necessários.

Também não nos parece que colha igualmente o motivo invocado pela entidade empregadora quando refere que “ (...) *situação insustentável a partir de abril com o início das férias de todo o pessoal (...)*”, uma vez que, e não obstante o fato de poder haver maior ou menor complexidade no planeamento e na elaboração dos turnos, não nos parece, no entanto, que tal fato seja impeditivo de atribuir um horário flexível à trabalhadora.

A este propósito saliente-se que, relativamente a novos pedidos de horário flexível, a CITE tem entendido que todos eles devem ser atendidos, evitando-se assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, todos/as gozem o máximo possível os horários que solicitaram, dentro do período de funcionamento do serviço onde trabalham.

**2.18.** A aceitar os argumentos da entidade empregadora equivaleria afastar a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos menores de 12 anos, e que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos.

**2.19.** 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 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 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 DOS REPRESENTANTES DA CIP E CTP, TENDO O REPRESENTANTE DA CTP APRESENTADO A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**

A Confederação do Turismo Português vota desfavoravelmente, pois entende que a situação 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 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, designadamente quanto aos dias em que acordou prestar trabalho, 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 do 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.