

PARECER N.º 233/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 611/FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 26.03.2018 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 ...

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora, em 02.03.2018, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

“(...) Enfermeira neste ..., no serviço de (...)venho por este meio solicitar o gozo de horário flexível por motivos familiares ao abrigo do disposto no Artigo 56º e 57º do Código de Trabalho, aprovado pela lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro, para poder acompanhar a minha filha menor, (...) nascida a 28/11/2017.

Neste sentido, solicito um horário fixo em dias úteis, compatível com o horário do Infantário da minha filha (das 8h às 17h), até que ela perfaça 12 anos de idade.

Eu e o meu marido, (...) também ele Enfermeiro (...) a exercer funções neste ... (...), trabalhamos em regime de turnos rotativos com horários noturnos, nesta mesma Instituição.

Assim sendo, torna-se muito complicado conseguir conciliar o nosso horário com o horário do Infantário, sendo importante um dos progenitores, neste caso a mãe ter um horário flexível,

possibilitando o acompanhamento da menor, pois o infantário funciona de 2ª a 6ª feira das 7h30 às 17h30.

*Acrescento que a nossa filha depende exclusivamente do nosso apoio, não havendo qualquer possibilidade de ser efetuado por terceiros, uma vez que os familiares diretos habitam a uma distância superior a 50km da nossa residência. Os avós maternos vivem em ... e os paternos em ..., pelo que não temos qualquer apoio para além do Infantário.
(...)"*

1.3. A 20.03.2018 a trabalhadora foi notificada via e-mail, da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

"(...)Em resposta ao requerimento efetuado por V. Exa., em 02/03/2018, somos a informar que o mesmo mereceu os seguintes despachos:

a) Enf. Chefe (...) - "A enfermeira (...) requer mudança de horário: - Passar de horário por turnos para horário fixo- Manhãs de 2ª a 6ª para assistência a descendente menor de 12 anos. A fundamentação tem por base o horário da creche e ausência de família de apoio na área de residência. Face ao exposto informo que: 1 - O serviço não comporta, neste momento, mais horários fixos. 2 - É possível assegurar à enfermeira ... um horário flexível por turnos de 2ª a Domingo de forma a acompanhar/assistir a filha menor e assegurar as necessidades dos utentes, flexibilizado com o do marido, enfermeiro (...) conforme é já do seu conhecimento. 3-Sendo o horário da enfermeira (...) e o do marido feito pela mesma enfermeira chefe é possível satisfazer a sua necessidade de horário flexível, articulando aos fins de semana e feriados o horário dos progenitores de forma a assegurar os interesses da descendente e doentes do serviço."

*b) Enf. Supervisor (...) —" Ao SGRH. Concordo com a autorização dada pela Enf Chefe (...) com a possibilidade de articular o horário de ambos - a chefe é a mesma (...); para acautelar os interesses da Criança, Doentes e Famílias de Outros Trabalhadores, Enfermeiros tal como prescreve o mesmo Artigo da CRP, para as Famílias.
(...)"*

1.4- Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, apresentada pela trabalhadora em 23.03.2018, nos termos a seguir transcritos:

"(...)É condição Sine qua non para o indeferimento pela entidade patronal a invocação de uma de duas vias: exigências imperiosas do funcionamento da empresa e/ou impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

Salvo melhor opinião, o motivo referido no ponto 1 da resposta não é claro, preciso bastante que possa ser encarado como necessidades imperiosas da empresa. Aliás, até refere que, "neste momento...", não determinado o seu e aço temporal da impossibilidade e/ou se as mesmas são, ou não, permanentes.

Mesmo que assim não seja, sempre se deverá ter em conta que a solução proposta é unilateral e ambígua, pois V. Exa. não clarifica de forma precisa quais os horários que realmente pretende que cada um dos trabalhadores em causa realize.

Os progenitores trabalham ambos 40 horas semanais (...)em regime contínuo de turnos de rotação rápida, turno da manhã (8h às 15h), turno da tarde (das 14h30 às 21h30) e turno da noite (das 21h às 8h30).

As mudanças de turno compreendem uma sobreposição de 30 minutos para passagem de turno, o que implica, que os progenitores para além de não poderem realizar o mesmo turno, também não podem realizar turnos que se sobreponham, pois nesse período de tempo, não está salvaguardado o acompanhamento da criança menor.

Pressupõe a elaboração de um horário oposto para os progenitores, no período que o Infantário não dá resposta, ou seja, no período da tarde (partir das 17h) e noite de 2ª a 6ª feira, bem como, nas 24 horas aos fins-de-semana e feriados, o que significa que os progenitores terão turnos completamente desfasados, dificultando a dinâmica familiar.

Por outro lado, se a mãe tiver um horário flexível das 8 horas às 17horas em dias úteis, reservando a folga semanal e complementar para o fim-de-semana, o pai continuará a exercer o seu horário laboral normal em regime por turnos e rotativo, sem necessitar de qualquer tipo de flexibilidade de horário.

Esta solução, não retira o desgaste do trabalho por turnos a nenhum dos progenitores, e pressupõe que no período reservado ao descanso após jornada nocturna, o trabalhador,

cuide da criança menor, uma vez, que como já foi referido no pedido inicial, não existe retaguarda familiar.

Como refere a Douta decisão, está consagrada na Constituição da República Portuguesa a salvaguarda dos superiores interesses da Criança, doentes e famílias de outros trabalhadores. Porém, se formos apelar aos mesmos princípios constitucionais, pilares fundamentais do estado de direito, temos previsto no artigo 58º n.º 2 alínea b) "A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais.", e artigo 59º n.º 1 alínea b)" A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar."

O certo é que existe no serviço, trabalhadores com a mesma categoria profissional que a requerente a usufruem de horário fixo, que não se encontram ao abrigo do disposto no artigo 56º e 57º do código do trabalho, não tendo motivo comprovado para tal ou que legitime a atribuição de tal benefício.

Durante 11 anos em que desempenhei funções no referido serviço, sempre tive um horário de turnos rotativos e ajustado às exigências impostas pela cedência de horário flexível a outros trabalhadores.

Neste sentido, nada mais me resta do que exigir igualdade de tratamento nos direitos em relação aos demais colegas de trabalho

(...)

Por último deixo em consideração a V Exa. a minha disponibilidade a ser mobilizada dentro do próprio serviço (uma vez que este possui outras valências, como, hospital de dia e unidade de cuidados intensivos), ou para qualquer outro serviço do ..., que comporte um horário flexível compreendido entre a. 8h e às 17h. (...)"

- 1.5-** A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia de atestado comprovativo da composição do agregado familiar; cópia da declaração de matrícula da instituição de ensino; cópia do cartão de cidadão da menor; cópia dos atestados de residência dos avós maternos e paternos; cópias

do Contrato Individual de Trabalho dos progenitores da menor e cópia do horário de trabalho da requerente relativo a Dezembro de 2017 e Janeiro e Fevereiro de 2018.

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 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de₇

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.¹

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/a trabalhador/a com filhos/as

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

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/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 17:00h, de segunda a sexta, por ser mãe de uma criança de 4 meses, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação, até que ela perfaça 12 anos de idade. Fundamenta o pedido no facto de necessitar de horário compatível com horário do infantário e para assistência a filha menor, em virtude do progenitor pai ser também enfermeiro em regime de

turnos rotativos e não possuir qualquer suporte familiar.

- 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 do serviço não comportar no momento, mais horários fixos, propondo em alternativa um horário flexível, por turnos, de segunda a domingo, articulado com o horário do progenitor da menor.
- 2.17** Ora, a entidade empregadora limitou-se a afirmar que o serviço não comporta mais horários fixos, sem cuidar de concretizar as razões que determinariam a impossibilidade de os/as restantes trabalhadores/as do serviço assegurarem os restantes turnos.

- 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 competência da entidade empregadora 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** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do estabelecimento ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho
- 2.22** 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 18 DE ABRIL DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP-CONFEDERAÇÃO E 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 56.º 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 217.º 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.”