

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 373/CITE/2022

Assunto: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 373/CITE/2022, referente ao processo de flexibilidade de horário n.º 1708/FH/2022, aprovado por unanimidade, em 8 de junho de 2022

Processo n.º CITE-2244/RP/2022

I – OBJETO

1.1. Em 30.06.2022, a CITE recebeu, da entidade empregadora ..., Reclamação do Parecer n.º 373-CITE/2022. Para tanto, refere o seguinte:

«[...]

1. Em 18 de maio de 2022 foi enviado o expediente para a CITE respeitante à ...;
2. A CITE emitiu um parecer desfavorável à intenção de recusa, com base na alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código de Trabalho, alegando que o empregador não comunicou a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;
3. No parecer n.º 373/CITE/2022 no ponto 1.2 refere que 'Em 18.04.2022, a entidade empregadora rececionou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora';
4. Permita informar, que o requerimento do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível tem a data de 18 de abril de 2022, mas só deu entrada nos serviços em 27 de abril de 2022, bem como a assinatura digital da requerente é de 27 de abril de 2022;
5. Assim não foi excedido o prazo de 20 dias após a receção do pedido, sendo que o último dia de comunicação da intenção de recusa seria em 17 de maio de 2022 e a requerente foi notificada em 16 de maio de 2022, não se tendo pronunciando em audiência de interessados.

Face ao exposto, coloca-se o presente assunto à consideração da CITE para reavaliação caso seja esse o entendimento».

1.2. Sendo a reclamação dirigida à CITE, é desnecessária a notificação de entidade alguma, quer para efeitos de contraditório, quer para efeitos de pronúncia.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) é, desde 1979, a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, emprego e formação profissional, e colaborar na aplicação de

disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação trabalho/família nos setores privado, público e cooperativo.

2.2. De composição tripartida e equilátera, a CITE é constituída por representantes do Estado, das associações sindicais e patronais.

2.3. Esta Comissão, sua composição e respetivas atribuições próprias e de assessoria encontram-se previstas no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.4. Uma das suas atribuições é a emissão de pareceres prévios no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, conforme o disposto na alínea c) do artigo 3.º do referido Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.5. Os pareceres, prévios ou outros, emitidos pela CITE, são sempre votados em reunião plenária pela maioria legal dos seus membros, nos termos previstos nos artigos 14.º a 28.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), revestindo sempre a forma de deliberação colegial, que expressa uma vontade conjunta – artigo 10.º do mesmo Decreto-Lei n.º 76/2012.

2.6. De referir também que as deliberações da CITE constituem pareceres obrigatórios votados por um órgão colegial que detém competência exclusiva, como acontece no caso agora objeto de reclamação, para a emissão de «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/as com filhos menores de 12 anos» – alínea d) do artigo 3.º do mencionado Decreto-Lei n.º 76/2012, e n.º 5 a 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho (CT).

2.7. No âmbito da atribuição conferida a esta Comissão, a CITE emitiu o Parecer n.º 373/CITE/2022, em sentido desfavorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ...

2.8. Tal parecer foi votado por unanimidade em reunião tripartida, datada de 8 de junho de 2022 pelos membros presentes.

2.9. Ora, o Parecer da CITE é um ato administrativo e, nessa medida, pode ser objeto de Reclamação por parte dos seus destinatários, titulares dos direitos subjetivos ou interesses legalmente protegidos que se considerem lesados pela prática do ato.

2.10. Os/As interessados/as têm o direito de impugnar os atos administrativos perante a Administração Pública, solicitando a sua revogação, anulação, modificação ou substituição, podendo - para esse efeito - reclamar do ato emitido, conforme o previsto nos artigos 184.º e seguintes e 191.º e seguintes do CPA.

2.11. A entidade empregadora, notificada do Parecer n.º 373/CITE/2022, veio reclamar do mesmo, argumentando que:

2.12. «No parecer n.º 373/CITE/2022 no ponto 1.2 refere que “Em 18.04.2022, a entidade empregadora rececionou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora”» - cf. ponto 3 da Reclamação.

2.13. «Permita informar, que o requerimento do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível tem a data de 18 de abril de 2022, mas só deu entrada nos serviços em 27 de abril de 2022, bem como a assinatura digital da requerente é de 27 de abril de 2022» - cf. ponto 4 da Reclamação.

2.14. «Assim não foi excedido o prazo de 20 dias após a receção do pedido, sendo que o último dia de comunicação da intenção de recusa seria em 17 de maio de 2022 e a requerente foi notificada em 16 de maio de 2022, não se tendo pronunciando em audiência de interessados» – cf. ponto 5 da Reclamação.

Ora

2.15. Relativamente à única questão que se coloca e respetivas consequências, isto é, pontos 2.12. a 2.14. da presente Resposta à Reclamação, cumpre referir que assiste total razão ao empregador. A jurista relatora do Parecer 373/CITE/2022, de 8 de junho, ao invés de contar o prazo a partir da data em que o empregador recebeu a solicitação, fê-lo a partir do dia em que a requerente assinou o pedido, o que inquinou a contagem dos prazos, facto pelo qual se retrata.

2.16. Quanto à questão substancial patente no final da Reclamação («Face ao exposto, coloca-se o presente assunto à consideração da CITE para reavaliação caso seja esse o entendimento»), cumpre referir que o processo de flexibilidade horária será, pois, reanalisado infra;

2.17. A CITE recebeu, em 18.05.2022, via eletrónica, da entidade empregadora..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções de ... no empregador.

2.18. Em 27.04.2022., o empregador recebeu da trabalhadora supra identificada um pedido contendo o seguinte teor:

«..., [...], vem muito respeitosamente requerer a V. Exa. autorização para trabalhar em regime de flexibilidade de horário [...] com o horário pretendido entre as 9 e as 18 horas, de segunda a sexta-feira, com descanso semanal ao sábado e domingo, excluindo feriados, até a sua filha perfazer 12 anos de idade. Para o efeito declara que:

1. Vai cumprir o PNT semanal, em média de cada período de 4 semanas.
2. A filha da requerente, ..., nascida em 28.04.2015., [...], vive com ambos os progenitores em regime de guarda partilhada, alternadamente, em comunhão de mesa e habitação, não estando a requerente inibida de exercer o poder paternal. As responsabilidades parentais, nas questões de particular importância, são exercidas em comum, por ambos os progenitores, conforme anexo do documento do acordo.
3. O outro progenitor também é ..., exercendo atualmente funções de ..., e não se encontra em simultâneo em situação de trabalho em horário flexível.
4. A requerente não tem qualquer suporte familiar próximo.
5. A sua atual residência é em ..., que dista cerca de meia hora de ..., onde fica a escola da sua filha, cujas aulas decorrem das 8:30 às 16:15 [...]».

2.19. Em 16.05.2022, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, contendo a seguinte mensagem:

«FINALIDADE

Submeter à apreciação e decisão superior o requerimento da ..., a prestar serviço no ..., para autorização da prestação de serviço em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

SITUAÇÃO

[Réplica do pedido]

ANÁLISE

a. A competência para decisão sobre o pedido de concessão de prestação de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares encontra-se subdelegada no Exmo. Diretor do Departamento de Recursos Humanos, por força da alínea a) do n.º 1 do Despacho n.º ..., de 30 de novembro, do Exmo. ...;

b. Os ..., em matéria laboral, encontram-se afetos às disposições previstas no Decreto-Lei n.º ..., de 22 de março, nominado ... que, nos termos do seu artigo 183.º estabelece que: 'Em matéria de parentalidade, o ... goza dos direitos previstos na lei geral (...);

c. Face à remissão estatutária, no que concerne a esta matéria, aplica-se a Lei Geral em virtude de ser a própria lei especial que legitima a sua aplicabilidade;

d. Assim, o regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares encontra-se regulado nos artigos 56.º e 57.º, ambos do Código de Trabalho (CT), aprovado na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua versão mais recente;

e. Não obstante, devem ser levadas em conta as diretrizes decorrentes do parecer e entendimento do ..., de 25 de outubro de 2017, constante no e-mail n.º I171819, o qual refere que '(a) atribuição daquele regime (horário flexível), independentemente da sua duração, é incompatível com a manutenção no exercício de funções operacionais

subordinadas ao regime de prestação de serviço ordinário externo específico, onde se integram, naturalmente, os ... colocados nas ...

f. Deve ainda ser considerado o mencionado pelo Exmo. ..., vertido na Informação ... de 24ABR21, que 'exclusivamente sob o ponto de vista operacional, se subscreve o entendimento do ... relativamente à incompatibilidade da atribuição do regime de horário flexível aos militares da respetiva Unidade';

g. Em bom rigor, da interpretação ínsita do n.º 2 do artigo 56.º do CT, entende-se que a escolha do horário flexível por parte do trabalhador, deve ocorrer dentro de certos limites das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, isto é, a escolha deverá recair dentro do cômputo horário praticado pelo serviço onde o trabalhador se encontra inserido o que, in casu, não é possível operacionalizar no ...;

h. Termos em que, tendo em vista garantir as necessidades de serviço, nomeadamente a permanente disponibilidade para o mesmo, deverá a requerente desempenhar o exercício de funções consideradas compatíveis com o direito de trabalhar em regime de horário flexível;

i. Chegados a este ponto, importa agora considerar o Acordo de Regulação das Responsabilidades Parentais, relativamente à filha da Requerente, que determina que esta '(...) fica a residir com ambos os progenitores de forma alternada, sendo que as primeiras e terceiras semanas de cada mês serão passadas com a mãe (...)';

j. Nesta senda, conclui o Parecer n.º 388/CITE/2018, no seu ponto 2.61. '(...) que o requisito da comunhão de mesa e habitação de que o legislador faz depender o pedido de horário flexível não está preenchido nos períodos temporais em que a guarda do menor não se encontre atribuída à requerente (semanas em que o menor vive com o pai);

k. Assim, nada obsta a que o gozo do regime de horário flexível em causa seja apenas nas primeiras e terceiras semanas de cada mês, conforme dita o Acordo de Regulação das Responsabilidades Parentais, anteriormente mencionado;

l. Pelo n.º 4 do art.º 56.º do CT deve o horário de trabalho ser fixado, de acordo com as necessidades de serviço e os interesses particulares da requerente, podendo a militar efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia, devendo cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

CONCLUSÕES

a. A ... solicitou autorização para a prestação de serviço em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, exercendo a sua atividade entre as 9 e as 18 horas, em dias úteis, com dispensa de serviço aos fins de semana e feriados, para prestar assistência familiar à sua filha, ... de 07 anos de idade;

b. O horário de trabalho deve ser fixado, de acordo com as necessidades de serviço e os interesses particulares da requerente;

c. A atribuição do regime de trabalho flexível é tendencialmente incompatível com as funções operacionais que a militar desempenha presentemente ...);

d. O Acordo de Regulação das Responsabilidades Parentais, relativamente à filha da requerente, determina que esta "(...) fica a residir com ambos os progenitores de forma

alternada, sendo que as primeiras e terceiras semanas de cada mês serão passadas com a mãe (...);

e. Considerando os elementos elencados, encontram-se reunidas as condições para que o requerimento seja parcialmente deferido, no entanto, para a operacionalização da prestação de serviço nesse regime, deve a militar cessar as funções que desempenha atualmente e ser colocada em funções compatíveis com o horário flexível.

f. Nos termos do n.º 4 do art.º 57 do CT e considerando o deferimento parcial do requerimento apresentado pela militar, dispõe de 05 dias a partir da receção da presente informação para apresentar pronuncia, caso assim entenda.

PROPOSTA

Face ao exposto, esta Divisão propõe que:

a. Seja parcialmente deferida a pretensão da ..., para a prestação de serviço em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, devendo a ... exercer a sua atividade entre as 9 e as 18 horas, em dias úteis, com dispensa de serviço aos fins de semana e feriados, apenas nas primeiras e terceiras semanas de cada mês (ou seja quando tem a guarda da sua filha), para prestar assistência familiar à sua filha, ..., de 7 anos de idade, até perfazer 12 anos de idade ou que se altere os pressupostos, devendo a militar cessar as funções que desempenha atualmente e ser colocada em funções compatíveis com o horário flexível;

b. Acresce complementar que nos termos da alínea 1) do n.º 5 da nota Circular n.º 08/DRH/12, de 19 de novembro, que versa sobre a integração em escalas de serviço, o deferimento ao pedido de trabalho em regime de horário flexível implica que a ..., durante a sua vigência, seja excluída das escalas existentes no dispositivo e por consequência a não atribuição do respetivo suplemento de escala;

c. Por fim, deve a ... ser notificada do despacho que recair sobre o presente documento, devendo sempre comunicar superiormente qualquer alteração aos pressupostos que autorizam a concessão de trabalhar em regime de horário flexível, sendo a copia da notificação e ata remetida à ...;

d. O ... seja notificado do despacho que recair sobre o conteúdo da presente Informação».

2.20. A requerente não apresentou qualquer apreciação.

2.21. Ao processo também não foram apensos, pela entidade empregadora, mais documentos para além daqueles que já foram mencionados.

2.22. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»):

«d). Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos».

2.23. A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») 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».

2.24. E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, 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».

2.25. Para concretização dos princípios e direitos sociais 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 da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

2.26. O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a(s) menor(es) de 12 anos trabalhar em horário flexível, entendendo-se que este é aquele horário em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho (PNT) diário.

2.27. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «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».

2.28. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador só tem a possibilidade de recusar o pedido com base em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido, para lhe

comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar este prazo, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

2.29. 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 - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

2.30. 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.

2.31. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 do CT, em que se entende pelo conceito «aquele [horário] em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho».

2.32. Nos termos do citado artigo 56.º/3 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 descanso não superior a duas horas».

2.33. Neste regime, o/a trabalhador/a poderá laborar até seis horas seguidas e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente PNT semanal em média de cada período de quatro semanas.

2.34. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação trabalho/família conferindo ao/à trabalhador/a com filho/a(s) menor(es) de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Isto traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do PNT diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no artigo 56.º/3 do CT.

2.35. 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 PNT diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se inclua dentro do período de funcionamento da organização.

2.36. Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios, garantindo o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, pelo tratamento similar de situações iguais e gestão de situações diferentes de forma diferente.

2.37. No caso em apreço, a requerente pede um horário das 9 às 18 horas, de 2^a a 6^a feira, excluindo fins-de-semana e feriados, para prestar assistência imprescindível e inadiável à filha, de 7 anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação em semanas alternadas, uma vez que está judicialmente separada do outro progenitor e foi este o acordo paternal a que chegaram.

2.38. O prazo para que o solicitado perdure é o limite legal (12.º aniversário da criança) ou a alteração das circunstâncias), uma vez que a requerente vive a cerca de meia hora da escola da filha, não dispondo de rede de suporte familiar na zona.

2.39. Da forma como o pedido se encontra redigido, considera-se que todos os requisitos legais se encontram preenchidos, PNT incluído.

2.40. Relativamente à intenção de recusa do empregador, pese embora se compreenda o escopo da decisão do mesmo, sublinhe-se que – neste tipo de regime especial – inexistente a aceitação parcial, só funcionando o (in)deferimento em bloco.

2.41. Não alegando, a ..., qualquer dos fundamentos constantes da lei (artigo 57.º/2 do CT) para indeferir a pretensão da trabalhadora, dá-se como improcedente esta intenção de recusa, tendo em conta o objeto em análise.

2.42. Realce-se que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

III - CONCLUSÃO

Face ao exposto, e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

4.1. Indeferir a presente Reclamação, mantendo o sentido do Parecer n.º 373/CITE/2022, de 8 de junho.

4.2. Comunicar à entidade empregadora e à trabalhadora o teor da presente deliberação.

4.3. Recomendar à entidade empregadora que proporcione à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, lhe facilite essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127º/3, 212º/2-b) e 221.º/2 do CT, aplicáveis em conformidade com o correspondente princípio, consagrado no artigo 59º/1-b) da CRP.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 3 DE AGOSTO DE 2022, com a seguinte declaração de voto:

«A CTP entende votar contra as conclusões do presente parecer, no que concerne ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho.

Com efeito, entendem que o pedido objeto 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.

Ou seja, 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, DESIGNADAMENTE excluindo os fins-de-semana, 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».