

## PARECER N.º 438/CITE/2016

**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 1417 – FH/2016

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 22.08.2016, da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., vigilante, conforme, sucintamente, se transcreve:

*“Assunto: Flexibilidade de Horário*

*Em cumprimento do Artigo 57.º, n.º 5 do Código de Trabalho em vigor, encaminhamos ao Vosso cuidado um processo de solicitação de Flexibilidade de Horário de Trabalho, com o intuito de requerer a vossa apreciação.*

*Após a análise do pedido por parte do colaborador, no nosso entendimento, não se enquadra no contexto de Horário Flexível, dada que a solicitação é de gozo de um período de férias em específico, não se coadunando com os requisitos exigidos pelo Código de Trabalho nesta matéria, porém, e à cautela, encaminhamos o processo para vossa análise.”*

1.1.1 Em 4.08.2016, o trabalhador solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“Assunto: Pedido de Flexibilidade de Horário de Trabalho*

*Exmos. Senhores,*

..., vigilante ao V. serviço, estando em tempo e tendo legitimidade, vem nos termos e para os efeitos do preceituado nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, solicitar a concessão de um horário de trabalho em regime de flexibilidade pelo período de dois anos, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

*A- Dos Factos*

serviço, estando em para os efeitos do Trabalho, solicitar a de flexibilidade pelo e com os seguintes

- 1- o trabalhador é solteiro e vive sozinho na freguesia de ...;
- 2- tem um filho menor de 11 anos — ..., o qual viveu sempre com a mãe, encontrando-se há cerca de 6 anos a residir em Inglaterra;
- 3- o ora requerente intentou uma ação de alteração da regulação das responsabilidades parentais no Tribunal de Família e Menores de Lisboa;
- 4- tendo sido proferida sentença a qual foi notificada às partes no dia 07 de julho de 2016, tal como resulta de documento que se junta e se dá por integralmente reproduzido (doc. 1);
- 5- da decisão de tal sentença consta sucintamente que o ora requerente passará as férias de verão com o filho durante 30 dias seguidos;
- 6- sendo que no período de férias de Natal o menor passará alternadamente a primeira semana com um progenitor e a segunda com o outro;
- 7- o menor no presente ano vai ficar com o pai a partir do dia 06 de agosto de 2016, por um período de 30 dias, ou seja, até ao dia 6 de setembro de 2016 (vide email, o qual também se junta e se dá por integralmente reproduzido (doc. 2);
- 8- sendo que nessa empresa foram atribuídas férias ao ora requerente no período de 01 a 15 de outubro de 2016

*B — Conclusão*

*Perante tal argumentação, não nos resta concluir:*

- 1 — deverá ser atribuído ao ora requerente um período de férias de 15 dias, preferencialmente a gozar na segunda quinzena de agosto na medida em que é o ora requerente que tem, de levar o menor de regresso a Inglaterra

(...)

*Em anexo: 2 documentos”*

**1.1.2** Em 12.08.2016 a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“Assunto: Pedido de Horário de Trabalho Flexível*

*Exmo Senhor,*

*Após a análise da documentação que nos fez chegar a 4 de agosto de 2016 sobre a solicitação de Flexibilidade de Horário de Trabalho vimos, por este meio, expressar o nosso parecer sobre esta matéria.*

*O pedido que elabora não recai no conceito de Horário de Trabalho Flexível, uma vez que não satisfaz os requisitos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho, nomeadamente, pelo facto de o seu filho, de nome ..., não se encontrar a viver “em comunhão de mesa e habitação” com o próprio, para além de que o mesmo não requer qualquer alteração de regime de horário trabalho para flexível, pelo que, no nosso entendimento, as condições não se encontram reunidas para ser analisado o processo neste âmbito. Conforme é referido no número 2 do artigo 56.º do Código de Trabalho, entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”, o que não se coaduna efetivamente com o pedido do trabalhador.*

*Porém, e à salvaguarda, o pedido em causa não cumpre o estipulado no número 1 do artigo 57.º do Código de Trabalho relativo à antecedência prevista de 30 dias aquando da solicitação, e reforçando o referido anteriormente, relativamente ao trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, nem contem, porém, os elementos de apreciação exigidos no referido número 1, alíneas a), b) e c), cumulativamente. A solicitação do colaborador é no sentido da atribuição de um período de férias numa data em específico, nomeadamente, nos meses de agosto e dezembro de 2016 e 2017, dado que o pedido em causa foi solicitado por um período de 2 anos.*

*Relativamente à duração do tempo previsto em que o pedido do trabalhador produziria efeitos seria interessante referir que o seu filho ... nasceu em 16 de dezembro de 2004, o que significa que em dezembro deste mesmo ano, o mesmo perfaz 12 anos, pelo que a solicitação requerida para o ano de 2017 não cumpre os requisitos, tendo em consideração, por analogia e à salvaguarda, o número 1 do artigo 56.º do Código de Trabalho.*

*No parecer da ..., perante a informação anexa, o pedido não satisfaz os requisitos legais.*

*Como o colaborador ... bem sabe, o objeto social da empresa é o transporte e tratamento de valores e o trabalhador desempenha as funções de “Vigilante de Transporte de Valores” na área de transporte de valores. O volume maior de trabalho ocorre em agosto e no mês de Natal, que é quando se verifica um maior fluxo de numerário a circular pelo país, pelo que o facto de conceder dispensa para gozo de férias em exclusivo nos meses de agosto e dezembro de 2016 e 2017, a empresa ficaria, em consequência, impossibilitada, ou pelo menos muito limitada, na sua atividade e na satisfação dos clientes, para além de que, para o serviço de transporte de valores ser desempenhado necessita de pelo menos dois elementos por viatura, pelo que a ausência de um elemento impossibilita a saída da viatura de transporte de valores para a realização do serviço. Sem o trabalho dos “Vigilantes de Transporte de Valores” não é possível se realizar o serviço de tratamento, conferência e contabilização de valores nas contas dos clientes, o que provoca que o serviço não seja cumprido para com os nossos clientes nos moldes em que está contratualizado.*

*A equipa afeta ao transporte de valores é na sua totalidade masculina, sendo que os restantes Vigilantes de Transporte de Valores apresentaram problemas/dificuldades similares às do trabalhador ..., sendo que as questões de disponibilidade e conciliação de período de férias com as férias escolares limita igualmente a vida pessoal dos mesmos e causa constrangimentos internos na gestão da empresa. A empresa dispõe de um sistema de “escala” de férias, em que toda a equipa de colaboradores cumpre as suas férias em dois períodos no ano, sendo esses períodos rotativos, que ocorrem todos os anos, entre toda a equipa da*

área de transporte de valores, para estabelecer a equidade de direitos entre todos os nossos elementos.

*Cumprindo-se, por analogia ao tema de Horário flexível, o disposto no artigo 57.º número 2 do Código de Trabalho, com a exigência imperiosa do funcionamento da empresa da presença do colaborador e na impossibilidade de o mesmo ser substituído por ser indispensável ao serviço, sobre esta matéria, sou, de parecer que o pedido do Vigilante de Transporte de Valores ... deva ser indeferido.”*

**1.1.3** Em 16.08.2016, o trabalhador apreciou a intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

*“Assunto: Pedido de Flexibilidade de Horário de Trabalho — Férias*

*Exmos. Senhores,*

*..., vigilante ao V. serviço, tendo recebido no passado dia 12 de agosto de 2016 a vossa carta de recusa de alteração do período de férias para o mês de agosto, tendo para o efeito alegado a impossibilidade do mesmo ser substituído por ser indispensável ao serviço, estando em tempo e tendo legitimidade, vem dizer o que se lhe oferece sobre o assunto:*

*1 — o ora requerente tal como é do vosso conhecimento, há aproximadamente 5 anos, é pai de um menor o qual atualmente tem 11 anos de idade, e que reside em Inglaterra com a mãe, ou seja, tal como resulta de sentença de regulação do poder paternal a qual se juntou como documento número 1 com o anterior documento enviado a essa empresa, em relação ao qual V. exas agora responderam, a guarda do menor continua a cargo da sua progenitora em fase da alteração da residência do mesmo para Inglaterra, tendo no entanto se reconfigurado o regime de convívio:*

*2 — Ou seja:*

- a) Anualmente em setembro de cada ano a progenitora enviará via postal e por correio eletrónico o calendário escolar do menor donde constem os respetivos períodos de interrupção*
- b) O menor poderá estar com o pai todos os períodos de interrupção escolar desde que superiores a 4 dias;*

- c) Sendo que nas férias de verão o menor passará 30 dias seguidos, devendo os progenitores acordar até março de cada ano qual o período concreto;
- d) No período de férias do Natal o menor estará a primeira semana com o progenitor com quem passar o Natal e a segunda semana a iniciar no dia 26 de dezembro pelas 12h00 com o progenitor com quem passar a passagem de ano;
- e) Tal como resulta do calendário escolar para o ano 2017, o qual se junta e se dá por integralmente reproduzido (doc. 1), o qual era igual ao de 2016 as férias de verão vão de 21 de julho a 5 de setembro;
- 3 — a atual legislação vigente não prevê formas de harmonização entre a legislação relativa à regulação do poder paternal/nomeadamente cumprimento de sentenças com o exercício da atividade laboral por parte dos progenitores;
- 4 — situação que se agrava no caso do menor, ou algum dos progenitores residir no estrangeiro e conseqüentemente aumentarem as dificuldades de deslocação;
- 5 — razão pela qual, não nos resta se não concluir que estamos perante uma lacuna legal;
- 6 — o que significa que inevitavelmente teremos em obediência às regras de interpretação jurídica recorrer às regras de integração de lacunas, previstas no Código Civil, as quais determinam que terá que se tentar recriar o pensamento legislativo no sentido que o legislador o recriaria se colocado na situação concreta;
- 7 — facto que determinou que o ora requerente tivesse recorrido ao conceito da flexibilidade de horário de trabalho, por ser o único que ainda apresenta alguma similitude com a situação concreta, no entanto sempre teremos que fazer uma interpretação extensiva do mesmo, e não simplesmente agarrarmo-nos à letra da lei, sob pena de estarmos a violar as regras de interpretação legislativa;
- 8 — assim temos de começar desde logo por conciliar o fator da idade, o que significa, que considerando o Código Civil a maioria aos 18 anos, tal pressupõe que as partes ficam obrigadas ao cumprimento da regulação do poder paternal (neste caso regulado por sentença judicial) até o menor atingir tal idade;
- 9 — por outro lado, o que se pretende é que o ora requerente e de forma a poder cumprir com uma sentença judicial, possa ter um horário organizado para o efeito, o

*qual inevitavelmente terá de passar pela atribuição de períodos de férias, em situações particulares, tal como por exemplo o mês de agosto, ou períodos de descanso quando o menor tiver uma interrupção letiva superior a 4 dias;*

*10 — esclarecendo-se ainda que sempre poderemos dizer que estamos perante uma colisão de direitos, questionando-se qual deles deve prevalecer, se o interesse do menor e o conseqüente cumprimento de uma sentença judicial, ou por outro a situação laboral do progenitor fundamentada na não concessão da alteração do período de férias, fundamentado “ a impossibilidade de o mesmo ser substituído por ser indispensável ao serviço...”, não logrando sequer concretizar tal conceito genérico e indeterminado, quando um simples ato de gestão e de organização da vossa empresa resolveria esta situação;*

*11 — finalmente cumpre ainda referir, que de tal interpretação analógica intrínseca à integração da lacuna legal existente, determina que no caso da entidade patronal pretender recusar o horário de trabalho em regime de flexibilidade de horário de trabalho deve comunicar tal intenção ao trabalhador, para que este se possa pronunciar;*

*12 — requisito que no entanto não se encontra cumprido, já que V. Exas referiram “... sou de parecer que o pedido deve ser indeferido...”*

*Nestes termos e demais de direito, solicito a vossa tomada de posição final sobre esta matéria, sendo respeitados os prazos legalmente exigíveis, sob pena de ter de denunciar tal situação junto dos organismos competentes nomeadamente da CITE e da ACT.*

*(...)*

*Em anexo: 1 documento”*

- 1.2.** Ao processo foram juntos os seguintes documentos: cópia da Alteração da Regulação das Responsabilidades Parentais, cópia de e-mails, datados de 27.07.2016 e de 3.08.2016, cópia de calendário escolar e comprovativos de envio de documentos.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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.”*

2.2. 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.”*

2.3. 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).

2.4. No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o



empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um 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.

**2.5.** 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, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

**2.5.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

**2.5.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode 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 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.

**2.5.3.** 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.

**2.5.4.** 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>

**2.6.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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.

**2.6.1.** 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.

**2.7.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à

---

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

conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

- 2.8. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.9. No contexto descrito, o trabalhador requerente, pai de filho menor, com 11 anos de idade, embora invocando um pedido de horário flexível solicitado ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, vem requerer que lhe seja atribuído um período de férias de 15 dias “*preferencialmente a gozar na segunda quinzena de agosto*”.
- 2.10. Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora que o solicitado não se enquadra no regime de flexibilidade prevista nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, uma vez que o pretendido é a atribuição de um período de férias nos meses de agosto e dezembro o que não pode ser concedido por motivo de rotatividade desses períodos de férias entre a equipa, garantindo a equidade de direitos, bem como assegurando o período de maior volume de trabalho, que ocorre em agosto e no mês de Natal.
- 2.11. Em apreciação o trabalhador veio invocar a necessidade de integração de lacuna legal e de interpretação extensiva do conceito de horário flexível, alegando ainda a colisão de direitos entre os interesses do menor e a situação laboral do progenitor.

- 2.12.** O horário flexível de trabalho pressupõe a efetiva prestação de trabalho diária. O direito ao gozo de férias não pressupõe a prestação efetiva de trabalho, pelo contrário, corresponde a um período de interrupção da prestação de trabalho. Nos termos do n.º 4 do artigo 237.º do Código do Trabalho, o direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao/à trabalhador/a a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural.
- 2.13.** O período de férias está sujeito a determinadas regras relativas à sua marcação, designadamente, as previstas no artigo 241.º do Código do Trabalho, destacando-se o dever do empregador elaborar o mapa de férias até 15 de abril de cada ano e na marcação das férias, os períodos mais pretendidos deverem ser rateados, sempre que possível, beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.
- No caso de cônjuges ou pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.
- 2.14.** De acordo com o previsto no artigo 9.º do Código Civil, a interpretação não deve cingir-se à letra da lei, mas reconstituir a partir dos textos o pensamento legislativo, tendo sobretudo em conta a unidade do sistema jurídico, as circunstâncias em a lei foi elaborada e as condições específicas do tempo em que é aplicada. Não pode, porém, ser considerado pelo intérprete o pensamento legislativo que não tenha na letra da lei um mínimo de correspondência verbal, ainda que imperfeitamente expresso.
- 2.15.** Ora, no caso em análise os conceitos jurídicos de direito a prestação de trabalho em regime de horário flexível e direito a férias não se confundem, nem têm entre

eles qualquer correspondência, presumindo um a prestação diária de trabalho e, o outro a sua interrupção.

- 2.16.** Neste sentido, não se afiguram aplicáveis as regras previstas no artigo 10.º do Código Civil, relativas à integração das lacunas da lei, porquanto não se afigura existir analogia entre a necessidade de o trabalhador acompanhar o filho no período de férias, por decisão judicial no âmbito da regulação das responsabilidades parentais, e o direito à prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 2.17.** É, assim, de concluir, como procedentes as razões invocadas na intenção de recusa, concretamente, por motivo de não estar em causa um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível mas sim matéria respeitante ao exercício do direito a férias, pese embora o enquadramento legal invocado pelo trabalhador.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio favorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pelo trabalhador ..., porquanto o pedido por si formulado não se enquadra no conceito legal de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.
- 3.2.** Recomendar à empresa ..., S.A., que promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho de modo a facultar a possibilidade do cumprimento dos demais deveres legais que os/as trabalhadores/as estão vinculados no âmbito do exercício das suas responsabilidades parentais.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE SETEMBRO DE 2016, TENDO A REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA:**

**“A CGTP-IN aprova o parecer mas considera que existem algumas realidades, como a aqui espelhada, de regulação do poder paternal e apoio à família, que embora não estejam enquadradas no artigo 56.º do Código do Trabalho podem necessitar de uma reflexão mais cuidada por parte do legislador no sentido de encontrar soluções jurídicas adequadas que lhe deem efetiva resposta.”**