

## PARECER N.º 28/CITE/2009

**Assunto:** Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 5 do artigo 7.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho

Processo n.º 91 – DL-E/2009

### I – OBJECTO

**1.1.** Em 02.03.2009, a CITE recebeu do Senhor Dr. ... NOTÁRIO, cópia de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

**1.2.** Relativamente ao presente despedimento por extinção do posto de trabalho, o referido notário apresenta os seguintes motivos:

**1.2.1.** *Entre o empregador e a trabalhadora foi celebrado um contrato de trabalho que teve o seu início no dia um de Novembro de dois mil e cinco. O contrato teve por finalidade o desempenho de funções de colaboradora de notário, com qualificações de jurista, no cartório notarial de ..., actualmente sito em Lisboa.*

**1.2.2.** *A referida contratação foi feita, num período em que a privatização do notariado e o consequente volume de trabalho justificavam a existência de uma funcionária especializada. Acontece que, desde dois mil e seis, a actividade notarial tem sofrido uma redução drástica, no que toca às suas funções e competências (até então exclusivas), resultante da entrada em vigor dos seguintes diplomas:*

*a) Decreto-Lei n.º 76-A/2006, de 29 de Março, que tornou facultativas as escrituras públicas em todos os negócios relativos às empresas e sociedades e que permite que advogados e solicitadores procedam ao reconhecimento de assinaturas e termos de autenticação, nos mesmos termos que os notários.*

b) Decreto-Lei n.º 263-A/2007, de 23 de Julho, que criou um procedimento especial de transmissão, oneração e registo de imóveis, dispensando a escritura pública.

c) Lei n.º 40/2007, de 24 de Agosto, criou um regime especial de associações, tornando dispensável a escritura pública.

d) Decreto-Lei n.º 324/2007, de 28 de Setembro, que instituiu que os actos e formalidades relacionados com a sucessão hereditária se possam efectuar num único balcão de atendimento, nas conservatórias do registo civil, tais como as habilitações de herdeiros e a partilha de bens imóveis.

e) Decreto-Lei n.º 116/2008, de 4 de Julho, que tornou facultativas as escrituras públicas em todos os negócios relativos a bens imóveis, e que entrou em vigor, nessa matéria, no passado dia 1 de Janeiro.

**1.2.3.** Isto significa que até o ano de 2006, um cartório notarial tinha como competência, eminentemente, a de reconhecer assinaturas, certificar fotocópias e outorgar escrituras públicas. Depois da entrada em vigor dos referidos diplomas, quase todos os actos deixaram de ser exclusivos do notário e passaram a ser feitos também nas Conservatórias de Registo Predial, Balcões únicos da Casa pronta e através de advogados ou solicitadores.

**1.2.4.** Em conclusão, actualmente, o recurso ao notário apenas é necessário para se outorgarem procurações (ditas irrevogáveis) e testamentos, pelo que, para o normal funcionamento do cartório, apenas se torna indispensável a colaboração de um funcionário, com características de administrativo ou de secretariado, não se justificando mais nenhum posto de trabalho com essa ou outras características.

**1.2.5.** É precisamente assim que o cartório vem laborando desde o passado mês de Outubro, com apenas uma colaboradora, ..., com qualificações de administrativa ou secretariado, admitida, anteriormente, por contrato de trabalho aos quatro de Abril de dois mil e cinco. Assim tem sido, sem qualquer contratempo ou dificuldade de funcionamento, não se deixando de cumprir rigorosamente os horários normais, atento ao reduzidíssimo volume de trabalho.

**1.2.6.** Além de não haver quantidade de trabalho que justifique a manutenção de uma funcionária especializada, o actual volume também não garante facturação suficiente para pagar as despesas e obter lucros do serviço. Desde a sua contratação, a facturação foi reduzindo progressiva e significativamente, em função da entrada em

vigor dos diplomas legais referidos acima, atingindo uma queda total de 43%, desde a data de início da relação laboral.

- 1.2.7. *Para 2009, o panorama é alarmante. Desde Janeiro as escrituras públicas para compra e venda de imóveis não são necessárias. Só neste primeiro mês, a medida legislativa ocasionou a redução de 52% da facturação, comparativamente ao mês de Janeiro de 2006 (Janeiro seguinte à data da sua colaboração).*
- 1.2.8. *Por isso, e porque a curto prazo se prevê que a continuidade e a existência do próprio cartório possa estar em causa, uma vez que se torna cada vez mais insustentável sob o ponto de vista económico, resolveu-se extinguir o seu posto de trabalho por ser impossível a subsistência da relação de trabalho por desnecessidade absoluta, e de inexistência de outro posto de trabalho que por si pudesse ser ocupado, num momento em que ainda há a possibilidade financeira de cumprir com todos os encargos do despedimento.*
- 1.3. Em 05.02.2009, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a fundamentação para proceder ao seu despedimento por extinção do seu posto de trabalho, não constando do processo que esta se tenha pronunciado.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A alínea c) do n.º 5 do artigo 7.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sobre a aplicação da lei no tempo, dispõe que: *O regime estabelecido no Código do Trabalho, anexo à presente lei, não se aplica a situações constituídas ou iniciadas antes da sua entrada em vigor e relativas a procedimentos para aplicação de sanções, bem como para a cessação de contrato de trabalho.*
  - 2.1.1. Assim sendo, conclui-se que ao caso *sub judice* se aplica ainda o Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, bem como a respectiva regulamentação, aprovada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, pelo que, ao longo do presente parecer, referir-nos-emos a estes dois diplomas.
- 2.2. O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período

compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

- 2.2.1.** Um dos considerandos da referida Directiva refere que (...) *o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.*
- 2.2.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Directiva 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 actividade profissional.
- 2.3.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres*, que é esta Comissão, conforme artigo 494.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta aquele Código.
- 2.3.1.** É de salientar que, nos termos do n.º 4 do citado artigo 51.º do Código do Trabalho *é inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova desse facto ao empregador.*
- 2.4.** Ora, nos termos do artigo 402.º do Código do Trabalho, *a extinção do posto de trabalho determina o despedimento justificado por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento colectivo.*
- 2.4.1.** E, nos termos previstos para o despedimento colectivo, estabelece o n.º 2 do artigo 397.º do Código do Trabalho que se consideram, nomeadamente:

*a) Motivos de mercado – redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;*

*b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;*

*c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.*

**2.4.2.** De facto, o presente processo de despedimento por extinção do posto de trabalho baseia-se em motivos de mercado que derivam do alargamento a outras pessoas e entidades de actos que eram da exclusiva competência dos notários e da simplificação das formalidades para a realização de determinados actos jurídicos.

**2.5.** Em face da referida fundamentação, justifica-se que a entidade empregadora tenha promovido o presente processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora que desempenha as funções de jurista, dado que a outra trabalhadora do cartório notarial tem funções de administrativa e secretariado.

**2.6.** Verificando-se a impossibilidade da subsistência da relação de trabalho, relativamente à trabalhadora objecto do presente processo de despedimento, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., promovido pelo Notário...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 23 DE MARÇO DE 2009**