

**Tribunal da Relação de Coimbra**  
**Processo nº 1736/12.9TTCBR.C1**

**Relator:** AZEVEDO MENDES

**Sessão:** 20 Março 2014

**Votação:** UNANIMIDADE

**Meio Processual:** APELAÇÃO

**Decisão:** REVOGADA

REVOGAÇÃO

CONTRATO DE TRABALHO

ACORDO

CESSAÇÃO

ASSINATURA

RECONHECIMENTO PRESENCIAL

## Sumário

Ao trabalhador não assiste o direito de fazer cessar acordo de revogação do contrato de trabalho, até ao sétimo dia seguinte à data da sua celebração, quando as assinaturas dos outorgantes sejam objecto de reconhecimento presencial feito por qualquer entidade competente para tanto, nomeadamente feito por advogado.

## Texto Integral

### Acordam no Tribunal da Relação de Coimbra:

I. O autor instaurou a presente acção declarativa de condenação sob a forma de processo comum pedindo que seja declarado nulo e de nenhum efeito um acordo de revogação do contrato de trabalho celebrado com a ré, decretando-se a ilicitude do seu despedimento pela ré, e que esta seja condenada a pagarlhe a quantia de € 17.444,89, relativa a créditos emergentes do contrato de trabalho e da sua cessação, acrescida de juros legais desde a data de citação até integral pagamento.

Para tanto alegou, resumidamente que: celebrou com a ré, em 23 de Dezembro de 2011, um «Acordo de cessação do contrato de trabalho, por extinção de posto de trabalho», tendo sido coagido para o efeito; manifestou posteriormente a intenção de fazer cessar esse acordo, em exercício do chamado direito ao arrependimento através de carta datada de 30.12.2011; a

ré não aceitou essa cessação do acordo, pelo que deve considerar-se ter ocorrido despedimento ilícito.

A ré contestou, alegando que o acordo de cessação do contrato de trabalho foi assinado na presença de advogado que, nesse momento reconheceu presencialmente as assinaturas do mesmo e da gerente da ré, pelo que o autor não o poderia, posteriormente, fazer cessar. E que lhe pagou em 31.05.2012 o montante de € 1.531,71 a título de compensação pecuniária de natureza global, pela cessação do seu contrato de trabalho, sendo que o acordo de cessação não é nulo por não padecer de qualquer vício, quer de vontade, quer de forma, sendo, por isso, válido e eficaz tendo sido paga ao autor a compensação acordada.

Prosseguindo o processo os seus regulares termos veio a final a ser proferida *sentença que julgou a acção parcialmente procedente e*, em consequência, condenou a ré a pagar ao autor a quantia de € 6.111,00, acrescida dos juros de mora à taxa legal (4%), vencidos e vincendos, desde o dia 21.12.2012 até integral e efectivo pagamento.

É desta decisão que, inconformada, a ré vem apelar.

**Alegando, conclui:**

[...]

O autor não apresentou contra-alegações.

Recebido o recurso e colhidos os vistos legais, pronunciou-se o Exm<sup>o</sup> Procurador-Geral Adjunto no sentido de que não assiste razão à recorrente.

\*

**II- FUNDAMENTAÇÃO**

**1. De facto**

[...]

\*

**2. De direito**

É pelas conclusões das alegações que se delimita o âmbito da impugnação.

Decorre do exposto que **as questões** que importa dilucidar e resolver se podem equacionar da seguinte forma:

- se o reconhecimento presencial de assinatura para efeitos do disposto no art. n.º 4 do art. 350.º do CT2009 pode ser feito por advogado;
- na resposta afirmativa a essa questão, se é ineficaz a declaração de cessação do acordo de revogação feita pelo autor com data de 30.12.2013, no exercício do “direito de arrependimento” previsto naquele artigo 350.º.

Na sentença recorrida, a propósito destas questões, escreveu-se o seguinte:

Vejamos:

*«Na situação aqui em análise, conforme resulta do facto dado por provado em 07): “Com data de 23 de Dezembro de 2011, A. e R. efectuaram um acordo de cessação do contrato de trabalho, por extinção de posto de trabalho, comprometendo-se a R. a pagar ao A. a quantia de 1.531,71 € (mil, quinhentos e trinta e um euros e, setenta e um cêntimos), a título de compensação global pela cessação do contrato de trabalho aqui se incluindo todos os créditos vencidos até esta data ou exigíveis em virtude da cessação”.*

*Como se sabe, o contrato de trabalho, como qualquer outro, pode cessar mediante a celebração de um acordo entre o empregador e o trabalhador. É o vulgarmente chamado «distrate» ou revogação por acordo das partes - cfr. arts. 349.º e 350.º do CT2009.*

*Conforme bem salienta Pedro Furtado Martins, in “Cessação do Contrato de Trabalho”, 3.ª edição, pág. 128.º e 129.º do PP, o acordo revogatório pode ser celebrado a qualquer momento e é inteiramente discricionário, não sendo necessário justificar a extinção da relação contratual.*

*A revogação tem de constar de documento assinado por ambas as partes, indicando-se expressamente a data da celebração do acordo e a do início da produção dos respectivos efeitos - art. 349.º, 1 e 2 do CT2009.*

*Estamos perante um caso de forma ad substantiam prevalecendo assim as razões normalmente associadas ao formalismo negocial - nomeadamente, possibilitar uma maior reflexão às partes e facilitar a prova - reforçadas, no que toca ao distrate do contrato de trabalho, pela ideia da protecção da parte mais fraca e da estabilidade do vínculo laboral.*

*Contudo, o art. 350.º n.º 4 do CT2009 prevê a possibilidade de as assinaturas serem objecto de reconhecimento notarial presencial.*

*Discute-se se o reconhecimento tem necessariamente de ser feito por notário, uma vez que pode também ser realizado por outras entidades (designadamente por advogados e solicitadores), nos termos do art. 38.º do DL n.º 76-A/2006, de 29 de Março.*

*Tal questão não é despicienda considerando o regime consagrado à cessação do acordo revogatório.*

*É que o art. 350.º n.º 1 do CT2009, atribui ao trabalhador o direito de unilateralmente fazer cessar o acordo de revogação do contrato de trabalho mediante comunicação escrita dirigida ao empregador, até ao sétimo dia seguinte à data da respectiva celebração.*

*Conforme salienta, Pedro Furtado Martins, in obra supra citada, pág. 141.º, concede-se ao trabalhador o direito de desfazer o acordo, ou seja, o direito de, através de uma declaração negocial dirigida ao empregador, pôr fim ao acordo revogatório do contrato de trabalho. Uma vez que o efeito deste acordo consiste na extinção do vínculo contratual, a sua cessação pelo trabalhador implica a não produção de tal efeito, mantendo-se em vigor o contrato de trabalho. O que significa que esta faculdade se configura como um direito potestativo do trabalhador, de cujo exercício resulta a reposição em vigor do contrato de trabalho, sem que o empregador a tal se possa opor.*

*Verificamos que, no caso em apreço, o A. fez uso de tal direito potestativo, conforme resulta do facto provado em 12) –: “Através de carta registada com aviso de recepção datada de 30.12.2011, o A. revogou o acordo de extinção do posto de trabalho anteriormente celebrado, referindo não aceitar o acordo de revogação datado de 23.12.2011, por não lhe terem sido pagos os créditos e compensações devidos em razão da extinção do posto de trabalho e, ademais o acordo só não seria revogável se as assinaturas tivessem sido reconhecidas presencialmente por notário (e não, como sucedeu, pelo advogado da empresa)”.*

*Sucedem, porém que, nos termos do n.º 4 do art. 350.º do CT2009: exceptua-se ao direito ao arrependimento, o acordo de revogação devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial, nos termos da lei.*

*Pretendeu atribuir o legislador uma garantia especial de certeza, não podendo o trabalhador desfazer o distrate, precisamente porque o cumprimento destas formalidades permite garantir a genuinidade e a actualidade do acordo revogatório.*

*Provou-se nos autos que as assinaturas de ambos os outorgantes foi objecto de reconhecimento presencial feito pelo Advogado Dr. C...- facto provado em 09).*

*Sustenta a R. que, o reconhecimento presencial pode ser efectuado por advogado (no caso, o advogado da empresa) ao abrigo do regime consagrado no art. 38.º n.ºs e 2 do DL n.º 76-A/2006, de 29 de Março, valendo esse reconhecimento como se realizado presencialmente por notário.*

*Na ótica da R./empregadora, face ao reconhecimento presencial de ambas as assinaturas pelo advogado, estava vedado ao A./trabalhador o direito de “arrendimento”.*

*Mas será assim?*

*Entendemos que não.*

*Trazemos aqui à colação o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 04 de julho de 2011, Proc. 1050/08.4TTVNG.P1, in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), no qual se decidiu que “O reconhecimento notarial presencial da assinatura da denúncia do contrato de trabalho a que se reporta o art. 449.º n.ºs 1 e 4 , do CT2003 não pode, para efeitos do previsto nesta norma, ser efectuado por advogado pese embora o disposto no art. 38.º n.ºs 1 e 2 do DL 76-A/2006, de 29.03”.*

*Ora, na alteração feita ao Cód. De Trabalho aprovado com a Lei n.º 99/2003, pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, manteve-se inalterada a redacção constante no anterior art. 395.º do CT2003, não obstante a publicação e vigência do citado DL n.º 76-A/2006, de 29/03.*

*E, assim sendo, face ao elemento literal da lei, mais enfatizado fica o argumento atento os princípios de garantia e de certeza reservar e ressaltar a natureza exclusivamente notarial de tal reconhecimento.*

*Com efeito, o CT/2009 ao invés de utilizar uma formulação mais ampla (reportando-se tão-só ao reconhecimento presencial da assinatura) caso a sua intenção tivesse sido a de incluir os reconhecimentos feitos por advogado, manteve a exigência do “reconhecimento notarial presencial”.*

*Concordando-se ainda com o teor do Ac. do Tribunal da Relação do Porto a que acima se fez referência, quando nele se refere: “Por outro lado, afigura-se-nos que a ratio do art. 395º do CT/2003 (e 350º do CT/2009) aponta no sentido da competência exclusivamente notarial. Com efeito, a lei consagra o direito do trabalhador (que denuncia o contrato de trabalho) ao arrependimento, o qual pode ser exercido no prazo de 7 dias. Confere-lhe, pois, um prazo em que ele, de forma mais refletida e, designadamente, livre que qualquer eventual constrangimento, possa melhor ponderar a sua decisão. Todavia, em benefício do empregador, a lei introduz uma restrição a esse direito, ao impedir o seu exercício se a assinatura do trabalhador for objecto de reconhecimento notarial presencial. A exigência da intervenção notarial, face, designadamente, à maior solenidade do ato, ao peso institucional e social que a intervenção notarial reveste e à equidistância relativamente a qualquer interesse particular, foi, precisamente, o meio que a lei entendeu ser de exigir, em contrapartida da restrição do direito, como forma de garantir ao trabalhador a necessária ponderação e consciencialização da importância do ato de denunciar o contrato de trabalho”.*

*Destarte, entendemos que o reconhecimento presencial da assinatura por advogado não substitui ou dispensa, para efeitos do disposto no art. 350.º, n.º 4 do CT2009, o reconhecimento notarial (presencial).*

*Significa isto que o A. podia através de uma declaração negocial dirigida ao empregador, pôr termo ao acordo revogatório do contrato de trabalho, tal como a efectuou, sendo certo que, não podia, em simultâneo com tal comunicação, entregar à R. o montante das compensações pecuniárias pagas em cumprimento do acordo, visto que, tal montante ainda não tinha sido colocado à sua disposição - vide, o n.º 3 do art. 350.º do CT2009.*

*Com efeito, no acordo de revogação do contrato de trabalho celebrado nele se consignou que o montante da compensação seria pago através de cheque a entregar ao A., até ao final do mês de Maio de 2012 - facto provado em 08).*

*E, assim sendo, a missiva remetida pelo A. e, identificada em 12) produziu os seus efeitos extintivos - de cessação do acordo de revogação -, logo, aquando da sua recepção pela R. - vide, o art. 224.º n.º 1 do Cód. Civil (eficácia da declaração negocial).*

*Consequentemente, quando a R. remete ao A. em 31 de Maio de 2012, o cheque datado de 15.05.2012, com o valor de 1.531,71 €, o acordo de*

*cessação do contrato de trabalho já tinha sido validamente revogado pelo A. em 30.12.2011.*

*Em suma e, concluindo, temos por válido a cessação do acordo de revogação feita pelo A., com data de 30.12.2011.»*

Reconhecendo, assim, a eficácia da declaração do autor, perante a atitude da ré ao não proceder ao mesmo reconhecimento, a sentença concluiu que o contrato de trabalho cessou por iniciativa da mesma ré, considerando tratar-se de um despedimento ilícito.

Consequentemente, condenou a ré a pagar-lhe indemnização em substituição da reintegração (art. 391.º n.º 1 do CT2009) no montante de € 6.111,00

Vejamos:

O fulcro das questões do recurso prende-se com a interpretação da expressão “reconhecimento notarial presencial” constante do n.º 4 do artigo 350.º do Código do Trabalho. O reconhecimento presencial tem necessariamente de ser efectuado por notário ou poderá ser efectuado por advogado, no uso dos poderes que lhe são conferidos pelo DL 76-A/2006, de 29.03?

Recorde-se que o art. 38.º desse diploma legal (na redacção introduzida pelo art. 19º do DL 8/2007, de 17.01), dispõe no seu n.º 1 que os advogados podem fazer reconhecimentos presenciais e o seu n.º 2 estabelece que tais reconhecimentos conferem ao documento a mesma força probatória que teria se tais actos tivessem sido realizados com intervenção notarial.

A expressão em causa consta também do n.º 1 do art. 402.º do Código do Trabalho a propósito do “direito de arrependimento” do trabalhador em caso de denúncia do contrato de trabalho, da sua iniciativa, sendo certo que a interpretação daquela expressão deve ser idêntica para os dois casos de exercício daquele direito (o previsto no art. 350.º e o previsto neste art. 402.º).

A apreciação dessa questão é fundamental, no caso, para determinar o modo como cessou o contrato de trabalho – se por acordo de revogação do contrato, se por despedimento.

Do nosso conhecimento, estão publicados três acórdãos em sentido oposto que apreciam esta questão. O acórdão da Relação do Porto de 7-4-2011 (in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), proc. 1050/08.4TTVNG.P1) citado na sentença recorrida, o acórdão da Relação de Lisboa de 30-6-2011 (in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), proc. 243/09.1TTFUN.L1-4), citado nas conclusões do recurso, e o recente acórdão

da Relação de Évora de 27-2-2014 (in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)., proc. 43/13.4TTSTB.E1), que acompanha o segundo Acórdão referido.

No acórdão da Relação do Porto considerou-se que a expressão “reconhecimento notarial presencial” se refere exclusivamente a reconhecimento por notário, afastando o reconhecimento presencial da assinatura feita por advogado. Considerou-se que a lei faz literalmente essa restrição, porque *“a realização da assinatura na presença do notário garante a genuinidade e a actualidade da declaração extintiva proferida pelo trabalhador, evitando práticas fraudulentas por parte do empregador e exigindo do trabalhador uma reflexão acrescida, assim se exigindo esse formalismo reforçado”*. E que a ênfase no reconhecimento notarial, já constante do art. 449.º do Código do Trabalho/2003, foi reafirmada no Código do Trabalho/2009, deixando claro que o legislador afastava a situação do reconhecimento por advogado, uma vez que não podia desconhecer regime do DL 76-A/2006, de 29.03. Concluindo pela afirmação de acordo com a qual a *“exigência da intervenção notarial, face, designadamente, à maior solenidade do ato, ao peso institucional e social que a intervenção notarial reveste e à equidistância relativamente a qualquer interesse particular, foi, precisamente, o meio que a lei entendeu ser de exigir, em contrapartida da restrição do direito, como forma de garantir ao trabalhador a necessária ponderação e consciencialização da importância do ato de denunciar o contrato de trabalho”*, sendo certo ainda, como ali se afirma, que a ratio da exigência do reconhecimento notarial em causa extravasa os efeitos meramente probatórios do documento.

No acórdão da Relação de Lisboa considerou-se que o *“entendimento de que um Advogado se encontra impedido de reconhecer presencialmente a assinatura de uma declaração de rescisão unilateral de um contrato de trabalho de um trabalhador de uma cliente sua afigura-se incompatível não só com a intenção do legislador ao atribuir aos Advogados tal possibilidade, assim como com a sua qualidade de “colaborador da justiça”*.

No acórdão da Relação de Évora, acolhendo-se a posição do último dos acórdãos, chamou-se a atenção para a intenção do legislador em alargar o universo de entidades competentes para fazerem reconhecimentos presenciais de assinaturas, bem manifestada no preâmbulo do Decreto-Lei nº 76-A/2006, e para a circunstância de resultar do regime dos reconhecimentos de assinaturas previsto no Código do Notariado que o reconhecimento notarial presencial constitui uma modalidade de reconhecimento simples que é sempre presencial não divergindo do regime do alargamento introduzido por aquele

Decreto-Lei e que confere *“aos advogados competência para realizarem reconhecimentos simples presenciais, o que é o mesmo que dizer reconhecimentos notariais presenciais, segundo a terminologia utilizada no específico regime que disciplina tal matéria”*.

Na apreciação da questão, entendemos ser de prevalecer a posição expressa nos dois últimos acórdãos.

Na verdade se a letra do Código do Trabalho de 2009 manteve a referência ao reconhecimento notarial, não pode ignorar-se, em elemento de interpretação sistemático, que a lei equipara os reconhecimentos por notário e por advogado. O reconhecimento por notário não é mais qualificado do que o reconhecimento por advogado e este não deixa de ser um “reconhecimento notarial”.

Se é certo que antes da vigência do art. 38.º do DL 76-A/2006 o reconhecimento presencial da assinatura era exclusivamente um acto notarial a competência para esse acto foi alargada, sem restrições, aos advogados. Sendo a matriz genética do acto de fé pública a que competia aos notários, a lei partiu dela para instituir o alargamento e equiparação, sem que tenha atribuído menos força ou solenidade ao novo regime de competências.

Por isso, também concluímos como o citado acórdão da Relação de Évora que *“considerando que o legislador na fixação do sentido e alcance da lei conhece o sistema, integra-o e consagra as soluções mais acertadas, exprimindo o seu pensamento em termos adequados, afigura-se-nos que aquando da aprovação do Código do Trabalho de 2009, o legislador teve em consideração as entidades competentes para a realização do ato de reconhecimento notarial presencial, pelo que apenas pretendeu referir-se ao ato em si e não à entidade que o realiza”*.

Assim sendo, provado que no acordo de revogação do contrato de trabalho, celebrado entre autor e ré em 23 de Dezembro de 2011, as assinaturas de ambos os outorgantes foram objecto de reconhecimento presencial feito por advogado, estava vedado ao autor fazer cessar esse acordo.

A declaração de cessação que, apesar disso, efectuou é ineficaz nos termos do disposto no n.º 4 do art. 350.º do Código do Trabalho.

Por tudo isso, a nosso ver, o contrato de trabalho não cessou por despedimento, ao contrário do que foi entendido pelo tribunal a quo.

Não tendo ocorrido despedimento, a ré não poderá ser condenada no pagamento da indemnização por despedimento ilícito, a única condenação que foi declarada na sentença recorrida.

E assim sendo a acção tem necessariamente que improceder, na procedência da apelação.

**Sumário** (a que alude o artigo 663.º n.º 7 do C.P.C.):

Ao trabalhador não assiste o direito de fazer cessar acordo de revogação do contrato de trabalho, até ao sétimo dia seguinte à data da sua celebração, quando as assinaturas dos outorgantes sejam objecto de reconhecimento presencial feito por qualquer entidade competente para tanto, nomeadamente, feito por advogado

\*

### **III- DECISÃO**

Termos em que se delibera ***julgar procedente a apelação e, consequentemente, revogar a sentença recorrida e absolver a ré de todo o peticionado.***

Custas na acção e no recurso pelo autor.

\*

(Azevedo Mendes - Relator)

(Felizardo Paiva)

(Jorge Loureiro)