

Tribunal da Relação de Lisboa Processo nº 1072/25.0T8PDL.L1-4

Relator: MARIA JOSÉ COSTA PINTO

Sessão: 18 Dezembro 2025

Número: RL

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: PROCEDENTE

DECISÃO SURPRESA

DENÚNCIA DO CONTRATO DE TRABALHO

REVOGAÇÃO DA DENÚNCIA

FORMA DA REVOGAÇÃO

Sumário

Sumário (nos termos do artigo 663.º, n.º 7, do CPC):

I - Alegando a A., na petição inicial, que anunciou à R. a possibilidade de denunciar o contrato e que esta a despediu três dias depois quando se apresentou ao serviço e não aceitou a sua prestação, e alegando a R., na contestação, que a A. denunciou o contrato e que este já estava cessado quando, três dias depois, não aceitou a A. ao serviço, não incorre em excesso de pronúncia, nem extrapola a causa de pedir, a sentença que, interpretando o apurado comportamento declarativo das partes nesse segmento temporal, vem a concluir que a A. denunciou o contrato e revogou tal denúncia, apresentando-se ao serviço três dias depois, assim concluindo que a R. a despediu ao não aceitar, nesse momento, a sua prestação laboral.

II - A proibição das decisões surpresa não justifica o convite para discutir a questão de direito quando os litigantes, embora não a invocando expressamente, nem referindo as disposições legais aplicáveis, a podiam e deviam ter considerado.

III - Não integra nulidade por omissão de pronúncia, a desconsideração pelo juiz de documentos que a parte reputa serem relevantes para a decisão de facto.

IV - A denúncia unilateral do contrato de trabalho comunicada de forma verbal pelo trabalhador é eficaz, não se impondo a este a subsistência de um vínculo que não quer manter.

V - Em excepção à regra da irrevogabilidade das declarações negociais, o

Código do Trabalho prevê o direito de revogação da denúncia por parte do trabalhador até ao 7.º dia posterior à mesma, o que se traduz numa prerrogativa unilateral do trabalhador que se impõe ao empregador independentemente da vontade e aceitação deste.

VI – É nula, não produzindo quaisquer efeitos, a revogação da denúncia com preterição da forma escrita estabelecida na lei.

Texto Integral

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Lisboa:

II

1. Relatório

1.1. AA intentou a presente acção declarativa de condenação, sob a forma de processo comum, contra PMA, Sociedade Unipessoal, Lda., peticionando:

“1. ser declarado que a Autora e a Ré encontravam-se vinculados por um contrato de trabalho por tempo indeterminado, com efeito desde o dia 31 de março de 2022;

2. ser declarado ilícito o despedimento operado pela Ré;

3. e, em consequência, ser a Ré condenada a pagar à Autora

a) a diferença do valor recebido de retribuição mínima para o valor devido de retribuição mínima por aplicação das CCT de 2022 e 2023, no montante de 331,48 Euros;

b) o valor do subsídio de alimentação de todo o período da relação laboral, por aplicação das citadas CCT de 2019 a 2023, no montante de 1.132,94 Euros;

c) o valor da retribuição dos dias feriados, pagos unicamente como dias normais de trabalho, no montante de 506,75 Euros;

d) o valor do crédito descontado a título de compensação por falta de “pré-aviso”, no montante de 1.722 Euros;

e) a indemnização por despedimento ilícito no valor de 2.583 Euros;

f) as retribuições que deixou de auferir desde os 30 dias anteriores à propositura da ação até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a ilicitude do despedimento, incluindo as férias, subsídio de férias e de Natal que, entretanto, se vencerem até final, encontrando-se já vencidos 861 Euros; e,

g) o valor dos respetivos juros de mora legais, à taxa de 4%, sobre as quantias em dívida até ao seu integral pagamento.”

Em fundamento da sua pretensão alegou, em síntese: que em 31 de Março de 2022, foi admitida pela Ré para, sob as suas ordens, direcção e fiscalização, desempenhar funções de ‘empregada de quartos’ num estabelecimento hoteleiro, mediante uma retribuição correspondente à remuneração mínima

mensal garantida; que em 18 de Maio de 2024, e após ter comunicado à legal representante da Ré, três dias antes, uma possibilidade de denúncia deste contrato, sem que a mesma tenha vindo a concretizar-se, foi despedida mediante simples comunicação verbal da Ré; que tem a haver da R., além do mais, as prestações de diferenças salariais e subsídio de alimentação previstos no instrumento de regulamentação colectiva aplicável, nos valores de € 331,48 + € 1132,94, retribuição por trabalho prestado em dias feriados, no valor em falta de € 506,75, bem como o valor de € 1722,00 descontado a título de compensação por alegada falta de pré-aviso.

Realizada a audiência de partes e não tendo havido conciliação foi ordenada a notificação da R. para contestar, vindo a mesma a apresentar contestação em que impugna os factos alegados pela A. e invocou, em síntese: que a A. não foi despedida, tendo sido ela a promover a cessação deste contrato de trabalho mediante comunicação verbal de denúncia, acompanhada da entrega das chaves e do vestuário do serviço; que nenhum dos créditos laborais reclamados lhe é devido, não sendo os instrumentos de regulamentação colectiva invocados aqui aplicáveis a esta relação de trabalho, para além de que havia um acordo entre as partes no sentido de, estando a trabalhadora num regime de 4 dias de serviço e 2 dias de descanso, a actividade prestada em dia feriado não ser paga enquanto tal. Termina pedindo a improcedência da acção, com a sua absolvição do pedido.

Foi proferido despacho saneador, no qual se veio a fixar o valor da acção em € 7.137,17. Foi dispensada a realização de audiência prévia e o Mmo. Juiz a quo absteve-se de enunciar os temas da prova.

Concluído o julgamento, foi proferida sentença em 19 de Agosto de 2025, que terminou com o seguinte dispositivo:

«[...]

Pelo referido, atentas as orientações atrás explanadas, e ponderados todos os princípios e normas jurídicas que aos factos apurados se aplicam, julga o Tribunal a acção nos seguintes termos:

- a) reconhece a existência de um contrato de trabalho celebrado entre a Autora, AA, e a Ré, PMA, Sociedade Unipessoal, Lda., com efeito desde 31 de Março de 2022;*
- b) declara ilícito o despedimento da Autora, realizado pela Ré;*
- c) condena a Ré a pagar à Autora a quantia de € 4597,95, a título de compensação por despedimento / retribuições intercalares, com acréscimo das retribuições vencidas desde a presente data até ao trânsito em julgado da sentença, incluindo as prestações devidas a título de retribuição do período de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal (sem prejuízo do disposto no art. 390º, nº 2, alíneas a) e c), do Código do Trabalho);*

- d) condena a Ré a pagar à Autora a quantia de € 2583,00, a título de indemnização em substituição da reintegração, com acréscimo do valor indemnizatório vencido desde 31 de Março de 2025 até ao trânsito em julgado da sentença, a ser calculado nos mesmos termos;*
- e) condena a Ré a pagar à Autora a quantia de € 331,48, a título de diferenças salariais;*
- f) condena a Ré a pagar à Autora a quantia de € 1132,94, a título de subsídio de alimentação;*
- g) condena a Ré a pagar à Autora a quantia de € 506,75, a título de retribuição de trabalho prestado em dia feriado;*
- h) condena a Ré a pagar à Autora a quantia de € 1722,00, a título de reembolso de valor indevidamente descontado por compensação por alegada falta de 'pré-aviso';*
- i) condena a Ré a pagar ao Autor os juros de mora devidos sobre as prestações acima fixadas, calculados à taxa legal, vencidos desde a data da citação até definitivo e integral pagamento.*

[...]»

1.2. A R., inconformada, interpôs recurso desta decisão e formulou, a terminar as respectivas alegações, as seguintes conclusões:

- "a) ocorreu nos presentes autos o vício processual de erro na forma de processo, pois a pretensão da Autora não foi deduzida segundo a forma especial de processo legalmente prevista nos termos do preceituado nos arts. 21.º e 98.º-B e ss. do CPT, nomeadamente a acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento.
- b) o presente recurso fundamenta-se, em primeiro lugar, na nulidade de sentença por alteração oficiosa da causa de pedir nos termos do disposto na aliena d), do n.º1 do art.º 615º do C.P.C.
- c) a alteração/ampliação da causa de pedir somente pode ser admitida em função da confissão do réu aceite pelo autor, isto é, necessariamente fundada na confissão do réu.
- d) Ora, no caso vertente, a realidade factual articulada pela autora na sua petição, corresponde a: "Que no dia 15 de maio de 2024 informou a "patroa" BB que ia a uma entrevista de trabalho e, caso tivesse sucesso, iria denunciar o contrato e que no dia 18 de maio foi impedida de regressar ao trabalho pela Ré." E esta realidade resulta ainda do teor das suas declarações registadas no sistema citius diligência 1072-25- 0T8PDL_2025-07-08_09-52-31.
- e) quer do teor da petição inicial, quer das próprias declarações da Autora não resulta que a mesma tenha denunciado o contrato de trabalho que mantinha com a R. ora Recorrente.
- f) Muito pelo contrário, como resulta das suas próprias declarações, a Autora

negou perentoriamente ter denunciado o contrato.

g) Com base nas declarações da representante legal da Recorrente e da testemunha CC, cujo depoimento prestado no dia 08/07/2025 e registado no sistema citius Ficheiro Diligencia_1072-25.0T8PDL_2025-07-08_10-35-08 a instâncias do MP esclareceu ao tribunal que: "A meados de maio. Fim da 1a quinzena de maio. (...)" A Autora "Regressou não levou muito tempo, perguntou-me se eu já sabia a novidade. Que tinha falado com a proprietária, BB e que se tinha demitido. E eu perguntei-lhe qual era o último dia de trabalho à casa e ela disse-me: "hoje".

h) Contudo, em sede de fundamentação de direito, o Tribunal a quo enquadrhou os factos de forma totalmente diferente e, até manifestamente contraditória com o alegado pela Autora, na medida em que considerou que a Autora se despediu no dia 15 de Maio, mas depois ao apresentar-se ao trabalho no dia 18, revogou a denúncia de contrato!!!

i) O tribunal a quo não pode considerar que a Autora, efetivamente no dia 15 de maio, denunciou o contrato de trabalho e que, no dia seguinte (16 de Maio) ou, em limite, três dias após (18 de Maio) revogou essa denúncia contratual, quando tal não resulta da petição inicial.

j) Como é possível a Autora revogar a denuncia do contrato, quando a própria não admite se quer que se despediu!!!

k) Em momento algum na petição inicial a Autora alegou que se despediu e que se arrependeu. Em momento algum.

l) O arrependimento é um acto pessoal, que pressupõe um comportamento próprio, uma vontade própria.

m) A delimitação objectiva do pedido e da causa de pedir formuladas pela Autora na sua petição, é que: após ter comunicado à legal representante da Ré, três dias antes, uma possibilidade de denúncia deste contrato, sem que a mesma tenha vindo a concretizar-se, foi despedida.

n) Facto este que o tribunal a quo deu como não provado conforme resulta dos factos não provados.

o) a Autora na sua petição não alega: 1) que por declaração verbal denunciou o contrato no dia 15 de maio; 2) que revogou a declaração de denúncia de contrato nos termos do disposto no art.º 402º n.º1 do Código do Trabalho.

p) E, não obstante, o tribunal a quo ter dado como provado que: "Em 15 de Maio de 2024, durante o período de exercício de funções, a Autora, mediante contacto telefónico, comunicou à gerente da Ré, BB, que 'se demitia', que 'era o seu último dia', que 'tinha um emprego novo, como segurança', e que 'tinha entrevista no dia seguinte'.

q) E, no instante seguinte, assim também comunicou a CC, sua colega / superior hierárquica ao serviço da Ré. Na mesma data, a Autora, após fazer o

seu turno, foi embora deixando ficar uma 'farda de serviço' e as chaves de acesso às instalações que a Ré lhe havia fornecido. E dizendo a CC que, 'em casa, tinha ainda outra farda' e que 'mais tarde, viria entregá-la'. "

r) E não obstante, ainda, o tribunal a quo ter dado como não provado que: "nas circunstâncias descritas em 4), a Autora tenha comunicado à gerente da Ré que 'ia a uma entrevista de trabalho e, caso tivesse sucesso, iria denunciar o contrato'.

s) O certo é que, como acima se explanou, em sede de fundamentação de direito, o tribunal a quo, alterou oficiosamente o enquadramento e a qualificação jurídica dos factos, tal como a mesma vinha desenhada e delimitada na p.i., introduzindo o instituto da revogação da denúncia do contrato nos termos do disposto no art.º 402º n.º 1 do Código de Trabalho, facto e direito que não foram alegados pela Autora na sua petição inicial, não constando do pedido ou causa de pedir.

t) o tribunal a quo não pode oficiosamente alterar a causa de pedir.

u) Pelo que a sentença é nula por excesso de pronuncia, nos termos do disposto na aliena d), do n.º 1 do art.º 615º do C.P.C. ao proceder à alteração oficiosa da causa de pedir.

v) A doura sentença padece ainda de nulidade porquanto não declarou a nulidade da revogação da denúncia contratual por violação do disposto no art. 402.º do Código do Trabalho.

w) A Autora não alega a declaração de revogação da denúncia contratual.

x) Pelo contrário, e a montante, a A. negou perentoriamente ter sequer concretizado a denúncia contratual perante a R.

y) Pelo que se conclui que, errou o tribunal a quo ao considerar na parte V. Direito da doura sentença, que "a Autora, em 15 de maio fez uma declaração de denúncia deste contrato de trabalho, promoveu a sua cessação, assim agindo por comunicação verbal e sem aviso prévio, os factos provados também demonstram que a trabalhadora, no dia seguinte (16 de maio) ou, em limite, três dias depois (18 de maio) revogou essa denúncia contratual, pela mesma forma que tinha adotado para a declaração de denúncia, não mais do que uma simples comunicação verbal."

z) À cautela e sem prescindir, por mera cautela de patrocínio, conclui-se que, nessa mera hipótese que não colhe o entendimento da R., o tribunal a quo teria que ter verificado as consequências do não cumprimento dos pressupostos da revogação de denúncia, nos termos dos arts. 400.º, 401.º e 402.º, n.º 1 todos do Código de Trabalho, nomeadamente: 1) A existência de comunicação de revogação expressa mediante carta registada com aviso de recepção e; 2) A devolução da totalidade das compensações pecuniárias recebidas na sequência da cessação do contrato.

- aa) E, na ausência dos mesmos, declarar nula a declaração de revogação da denuncia do contrato, na medida em que a revogação tem ser comunicada obrigatoriamente por escrito ao empregador até ao 7º dia após a chegada da denúncia ao seu poder.
- bb) a Lei não admite forma diferente da comunicação expressa, tal como dispõe o n.º 1 do art.º 402 do Código de trabalho, sob a epígrafe, revogação de denúncia, que: "1 - O trabalhador pode revogar a denúncia do contrato, caso a sua assinatura constante desta não tenha reconhecimento notarial presencial, até ao sétimo dia seguinte à data em que a mesma chegar ao poder do empregador, mediante comunicação escrita dirigida a este."
- cc) Trata-se assim, de uma obrigação legal cuja violação culmina numa nulidade insanável.
- dd) A dnota sentença padece ainda de nulidade por omissão de pronuncia, nos termos do disposto na aliena d), do n.º 1 do art.º 615º do C.P.C.
- ee) Neste particular, vem a Recorrida no presente recurso evidenciar que já havia tempestivamente apresentado na sua contestação, para efeitos de determinação da situação contributiva da A. junto da Segurança Social, após o período de 15 de maio de 2024, o seguinte requerimento probatório: "A notificação da Segurança Social para informar aos autos se a Autora está inscrita como trabalhadora, desde quando e qual a sua atual entidade patronal."
- ff) Ora, conforme consta dos autos, o Instituto da Segurança Social dos Açores veio juntar ao processo a 04/06/2025 a informação requerida, por mail endereçado ao tribunal a quo, do qual consta a seguinte informação: "Relativamente ao solicitado no ofício em anexo, cumpre-nos informar a V/Exa. que a Pessoa Singular abaixo identificada consta com os seguintes elementos no Sistema de Informação da Segurança Social: Identificação: ... - AA; Morada - Localização 1; Entidade Empregadora - ... - SMA - SEGURANÇA PRIVADA, S.A., com admissão em 08/06/2024."
- gg) Ora, tal informação não foi de modo algum atendida ou considerada sequer, na prolação da sentença proferida pelo tribunal a quo.
- hh) Tal significa que poucos dias depois de se demitir, a A. veio a celebrar novo contrato de trabalho, desta feita com a sociedade SMA - Segurança Provada, S.A.
- ii) E esta realidade resulta ainda do teor das suas declarações registadas no sistema citius diligencia_1072-25.0T8PDL_2025-07-08_10-06-31: "01:18 Sra. AA: Eu só estive desempregada uma semana, depois tive a oportunidade de ir trabalhar para a segurança".
- jj) Refere, o art. 608º, n.º 2, do CPC, que: "O juiz deve resolver todas as questões que as partes tenham submetido à sua apreciação, excetuadas

aquelhas cuja decisão esteja prejudicada pela solução dada a outras. Não pode ocupar-se senão das questões suscitadas pelas partes, salvo se a lei lhe permitir ou impuser o conhecimento oficioso de outras".

kk)A dota sentença ao não se pronunciar quanto ao teor da declaração emitida pela Segurança Social, a pedido da Ré, ora Recorrente, demonstrativa e comprovativa da existência de uma relação laboral entre a Autora e a sociedade SMA - SEGURANÇA PRIVADA, S.A., com admissão em 08/06/2024, padece omissão de pronúncia, omissão que culmina na nulidade da sentença, nos termos do disposto no n.º 1 do art.º 615 do CPC.

ll) Ao elenco dos factos provados deverá ser aditado mais um, a seguir ao identificado sob o nº 18, com o seguinte teor: "Em 08 de junho de 2024, AA foi admitida ao serviço da sociedade SMA - SEGURANÇA PRIVADA, S.A."

Nestes termos, e nos mais de Direito que V. Exas. doutamente suprirão, deve o presente recurso ser admitido e julgado procedente, revogando-se a dota sentença recorrida, que:

- a) declarou ilícito o despedimento da Autora realizado pela Ré e consequentemente,
- b) condenou a Ré a pagar à Autora a quantia de €4.597,95, a título de compensação por despedimento/retribuições intercalares, com acréscimo das retribuições vencidas;
- c) condenou a Ré a pagar à Autora a quantia de €2.583,00, a título de indemnização em substituição da reintegração;
- d) condenou a Ré a pagar à Autora a quantia de €1.722,00 a título de reembolso de valor descontando por compensação por falta de "pré-aviso".

1.3. A A. apresentou contra-alegações, nelas concluindo do seguinte modo:
"1. A alegada nulidade por erro na forma de processo não se verifica, não só porque é a correta, como, ainda que não fosse, a tramitação seguida não causou nenhum prejuízo ao direito de defesa da Recorrente.

2. A Sentença não é nula por excesso de pronúncia, pois o Tribunal "a quo" não alterou a causa de pedir, limitando-se a exercer o seu poder-dever de qualificar juridicamente os factos provados, ao abrigo do princípio iura novit curia.

3. A revogação da denúncia verbal pela Recorrente foi eficaz.

4. A conduta da Recorrente, ao ignorar essa revogação e proceder à contratação de uma substituta, constituiu uma grave violação do princípio da boa-fé contratual.

5. Não se verifica a nulidade por omissão de pronúncia, dado que o facto de a Recorrente ter obtido novo emprego após o despedimento é juridicamente irrelevante para a apreciação da ilicitude deste, sendo apenas pertinente para o cálculo das retribuições intercalares, matéria que a Sentença devidamente

acautelou.

6. Estando o contrato de trabalho em vigor a 18 de maio de 2024, o ato unilateral da Recorrente de impedir a Recorrida de prestar a sua atividade constitui, sem margem para dúvidas, um despedimento ilícito.

7. Nestes termos, o recurso interposto pela Recorrente é manifestamente improcedente, devendo a dnota Sentença recorrida ser integralmente mantida por fazer uma correta apreciação dos factos e uma justa aplicação do Direito.”

1.4. O recurso foi admitido, não se tendo o Mmo. Juiz *a quo* pronunciado sobre as invocadas nulidades.

1.5. Recebidos os autos neste Tribunal da Relação, e não sendo caso de Parecer do Exmo. Procurador-Geral Adjunto, uma vez que o Ministério Público patrocina a recorrida (cfr. o artigo 87.º, n.º 3, do CPT), foi cumprido o disposto na primeira parte do nº 2 do artigo 657º do Código de Processo Civil, aplicável “*ex vi*” do art. 87.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho.

Uma vez realizada a Conferência, cumpre decidir.

*

2. Objecto do recurso

*

Sendo o âmbito do recurso delimitado pelas conclusões das alegações do recorrente – artigo 635.º, n.º 4 e 639.º, n.ºs 1 e 2 do Código de Processo Civil, aplicável “*ex vi*” do art. 87.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho –, ressalvadas as questões do conhecimento oficioso que ainda não tenham sido conhecidas com trânsito em julgado, as questões que se colocam à apreciação deste tribunal, por ordem lógica da sua apreciação, consistem em saber:

1.ª - se ao conhecer da revogação da denúncia do contrato de trabalho, a sentença incorreu em nulidade por excesso de pronúncia ou preteriu o contraditório;

2.ª - se a sentença padece de nulidade por omissão de pronúncia;

3.ª - da impugnação da decisão de facto;

4.ª - se pode ser considerado que a A. foi alvo de despedimento por parte da R. no dia 18 de Maio de 2024, o que implica a análise da sub-questão de saber se a revogação da denúncia contratual deve ser declarada nula por violação do artigo 402.º do Código do Trabalho.

*

Como resulta das alegações da apelação da R., a referência nelas feita ao vício processual de erro na forma de processo (por a pretensão da Autora não ter sido deduzida segundo a forma especial de processo legalmente prevista nos termos do preceituado nos arts. 21.º e 98.º-B e ss. do CPT) não constitui fundamento do recurso, pois a recorrente não retira qualquer consequência desta alegação nas conclusões com que remata a sua peça processual. Além

disso enuncia os “*fundamentos do recurso*” após esta referência ao erro na forma do processo, quer no corpo das alegações (sob o item II.), que nas conclusões [sob as alíneas b) a ll)], assim evidenciando que não perspectiva esta referência ao erro na forma do processo como fundamento da apelação. Considera-se, pois, que esta questão adjectiva não integra o objecto do recurso¹.

Antes de prosseguir, cabe ainda ter presente que se mostram definitivamente decididas - por não impugnadas no recurso de apelação, quer em via principal, quer subordinada, o que acarretou o seu trânsito em julgado (cfr. o artigo 635.º, n.º 5 do Código de Processo Civil) -, as questões relacionadas com o reconhecimento da existência de um contrato de trabalho entre as partes, com a aplicabilidade do instrumento de regulamentação colectiva invocado, com as diferenças salariais e com os créditos por subsídio de alimentação e retribuição por trabalho em dia feriado [reflectidas nas alíneas a), e), f) e g) do dispositivo da sentença].

*

3. Das nulidades

*

3.1. A recorrente fundamenta o presente recurso, em primeiro lugar, na nulidade de sentença nos termos do disposto na alínea d), do n.º 1, do artigo 615º do Código de Processo Civil.

Segundo alega, em momento algum da petição inicial a A. alegou que se despediu e se arrependeu, mas que, após ter comunicado à legal representante da R. no dia 15 de Maio de 2024, uma possibilidade de denúncia deste contrato, sem que a mesma tenha vindo a concretizar-se, foi despedida no dia 18 de Maio seguinte, pelo que o tribunal *a quo* não podia considerar que a A., efetivamente no dia 15 de Maio, denunciou o contrato de trabalho e que, no dia seguinte (16 de Maio) ou, em limite, três dias após (18 de Maio) revogou essa denúncia contratual. Na sua perspectiva, o tribunal *a quo* alterou oficiosamente o enquadramento e a qualificação jurídica dos factos tal como vinha da petição inicial, assim alterando oficiosamente a causa de pedir e incorrendo em excesso de pronúncia ou, pelo menos, violando o princípio do contraditório.

Vejamos.

3.1.1. Nos termos do preceituado no artigo 615.º, nº. 1, alínea d), do Código de Processo Civil, é nula a sentença quando o juiz “*deixe de pronunciar-se sobre questões que devesse apreciar ou conheça de questões de que não podia tomar conhecimento*”.

A mencionada nulidade prende-se com o disposto no artigo 608º, nº 2, do mesmo código, nos termos do qual “[o] juiz deve resolver todas as questões

que as partes tenham submetido à sua apreciação, excetuadas aquelas cuja decisão esteja prejudicada pela solução dada a outras; não pode ocupar-se senão das questões suscitadas pelas partes, salvo se a lei lhe permitir ou impuser o conhecimento oficioso de outras". Ocorre excesso de pronúncia quando não é observado o disposto na parte final do n.º 2 do indicado artigo 608.º, como corolário do princípio do dispositivo, nos termos do qual o tribunal, salvo as questões de conhecimento oficioso, não poderá resolver conflitos de interesses sem que essa resolução lhe seja pedida pela parte (artigo 3.º, n.º 1, do Código de Processo Civil).

As questões (que não se confundem com argumentos) são aquelas que se prendem com o objecto da ação, delimitado pelo pedido e causa de pedir, e com o alegado na defesa, mormente com as exceções (dilatórias e/ou peremptórias). Tudo, sem prejuízo das questões de que deve conhecer oficiosamente.

É importante ainda relevar que, vigorando embora no processo civil o princípio do dispositivo plasmado no artigo 3º, n.º s 1 e 3, do Código de Processo Civil – nos termos do qual está na disponibilidade das partes requererem as providências jurisdicionais que tiverem por conveniente e configurarem, em termos do pedido e da causa de pedir, o objecto da ação e, no que ao réu releva, o objecto da defesa –, o juiz não está, todavia, “*sujeito às alegações das partes no tocante à indagação, interpretação e aplicação das regras de direito*”, como decorre do n.º 3, o artigo 5.º, do Código de Processo Civil.

Ora no caso em análise, foi justamente o que sucedeu.

A A. alegou na petição inicial que não se demitiu no dia 15 de Maio e veio a ser despedida no dia 18 de Maio quando se apresentou ao serviço e a gerente da R. a impediu de entrar e lhe disse que já não fazia parte da empresa.

A R. alegou na contestação que a A. se demitiu no dia 15 de Maio e que no dia 18 de Maio a A. informou a R. que pretendia voltar a trabalhar tendo a gerente da R. transmitido à A. que lamentava muito, mas já tinha contratado outra pessoa.

O tribunal *a quo*, considerou provada a versão da R. no que diz respeito à demissão da A. no dia 15 de Maio e, procedendo à qualificação jurídica dos factos que se apuraram verificados no dia 18 seguinte (após o confronto da prova produzida com as versões que ambas as partes trouxeram ao processo e que, quanto a este dia, não diferem muito), considerou que tais factos consubstanciavam a revogação por parte da A. da denúncia que antes efectuara nos termos do artigo 402.º do Código do Trabalho, com o efeito da reposição em vigor do contrato de trabalho. Pelo que, concluindo estar de novo em vigor o contrato de trabalho no dia 18 de Maio de 2024, acolheu a

tese da A. de que havia sido ilicitamente despedida nesse mesmo dia. Era da exclusiva competência do julgador a qualificação jurídica dos factos, isto é, e como bem diz o Digno Magistrado do Ministério Público, no exercício do patrocínio da recorrida, “determinar se a sequência factual “denúncia verbal + comunicação de retratação + impedimento de regresso” se enquadra nos institutos da denúncia (artigo 400.º do Código do Trabalho - CT), da sua revogação (artigo 402.º do CT) e do subsequente despedimento ilícito (artigo 381.º do CT)”.

Independentemente do enquadramento jurídico que as partes tenham efectuado nos seus articulados, cabia ao Mmo. Juiz *a quo* a operação de subsunção jurídica que desenvolveu na sentença com fundamento na factualidade apurada – após submetidos a instrução os factos alegados por ambas as partes –, o que constitui realidade distinta da alteração da causa de pedir. Esta, que se mostra integrada pelos factos necessários à resposta à questão essencial de saber se a recorrente procedeu ao despedimento da recorrida no dia 18 de Maio, manteve-se a mesma na sentença.

3.1.2. Questão diversa da imputada nulidade decisória por excesso de pronúncia é a de saber se o tribunal deveria ter advertido as partes nos termos prescritos no art. 3.º, n.º 3, do Código de Processo Civil quanto a uma possível qualificação do comportamento da recorrida que emerge dos factos provados como um acto revogatório da denúncia que havia efectuado, pois que se trata, efectivamente, de uma qualificação dos factos ocorridos no dia 18 de Maio de 2024 que não havia sido referenciada nos articulados oferecidos na acção.

Como é sabido, o princípio do contraditório é um dos princípios basilares que enformam o processo civil, mas, tal como todos os outros princípios, não é de perspetivação e aplicação inelutável e absoluta, prevendo a lei que o mesmo pode ser mitigado, ou mesmo postergado, em situações de “*manifesta desnecessidade*”, na palavra da lei.

Ora no caso vertente, cremos que se não mostrava efectivamente necessário dar a possibilidade à recorrente de se pronunciar sobre a hipótese de qualificar o comportamento alegado e provado da recorrida como um acto revogatório da denúncia, na medida em que os fundamentos da sentença estão relacionados com o pedido formulado, situam-se no âmbito das questionadas demissão e despedimento, resultando de uma qualificação jurídica do comportamento apurado da trabalhadora com que as partes deveriam contar pois que, caso se considerasse verificada a denúncia alegada pela empregadora na sua contestação – como veio a acontecer –, sempre haveria que ter no horizonte que à trabalhadora assistia o direito de a revogar unilateralmente a denúncia, com a inerente remoção do efeito extintivo desta

e a subsistência do contrato de trabalho, podendo o seu apurado comportamento ser assim interpretado.

Tendo em consideração que a apresentação ao serviço por parte da A. no dia 18 de Maio de 2024 era um facto alegado por ambas as partes e aceite como verificado (ainda que cada parte lhe conferisse a sua particular descrição), a possibilidade de este comportamento da trabalhadora ser interpretado como uma forma de exercer o seu direito potestativo de revogação da denúncia, previsto na lei em termos gerais e abstractos (artigo 402.º do CT), devia de antemão ser conhecida ou perspetivada como possível por ambos os litigantes quando subscreveram os respectivos articulados. Trata-se de uma hipótese que deveria ser perspetivada como possível no âmbito da interpretação do comportamento declarativo de A. e R. no período compreendido entre 15 e 18 de Maio de 2024 que era pedida ao tribunal.

Estaremos perante uma decisão surpresa quando ela comporte uma solução jurídica que as partes não tinham obrigação de prever, quando não fosse exigível que a parte interessada a houvesse perspetivado no processo, tomando oportunamente posição sobre ela.

Como é pacífico na doutrina, a proibição das decisões surpresa não limita a liberdade da qualificação jurídica dos factos pelo julgador (*iura novit curia*), antes impõe a obrigação de o juiz facultar às partes a possibilidade de aduzirem as suas razões perante um enquadramento legal com que não tivessem podido razoavelmente contar, mas não justifica o convite para discutir a questão de direito, quando os litigantes, embora não a invocando expressamente, nem referindo as disposições legais aplicáveis, a podiam e deviam ter considerado². O que, como se viu, se nos afigura acontecer no caso em análise, em que estava e causa a qualificação jurídica do comportamento declarativo das partes do contrato de trabalho no período compreendido entre 15 e 18 de Maio de 2024.

3.1.3. É assim de concluir que a sentença não padece de nulidade por excesso de pronúncia, não tendo o tribunal *a quo* alterado a causa de pedir, pois que se limitou a exercer o seu poder-dever de qualificar juridicamente os factos (artigo 5º, nº 3, do CPC), aplicando o direito à factualidade provada após a realização do julgamento em 1.ª instância, tal como lhe competia.

Improcedem, nesta parte, as conclusões do recurso.

*

3.2. A recorrente invoca ainda a nulidade da sentença por omissão de pronúncia.

Segundo alega, ao não se pronunciar quanto ao teor da declaração emitida pela Segurança Social, a pedido da R., comprovativa da existência de um contrato de trabalho entre a A. e a sociedade SMA - SEGURANÇA PRIVADA,

S.A., com admissão em 08 de Junho de 2024, que denota ter a A. celebrado outro contrato de trabalho poucos dias depois de se demitir e corrobora a intenção de denúncia, a sentença padece de nulidade nos termos do disposto no artigo 615.º, n.º 1, do CPC.

Pede, nesta sequência, que ao elenco dos factos provados se adite o facto comprovado por aquela declaração.

A nulidade aqui assacada à sentença mostra-se prevista no artigo 615.º, n.º 1, alínea d) do Código de Processo Civil, já acima transscrito, e resulta de o juiz não cumprir o dever emergente do artigo 608.º, n.º 2, do Código de Processo Civil de “*resolver todas as questões que as partes tenham submetido à sua apreciação excetuadas aquelas cuja decisão esteja prejudicada pela solução dada a outras*”.

Tem-se entendido que, “*questões*”, para efeitos do disposto no art.º 608.º, n.º 2, do Código de Processo Civil, são aquelas que se reportam aos pontos fáctico-jurídicos estruturantes das posições assumidas pelas partes, ou seja, as que se prendem com a causa de pedir, com o pedido e com as excepções por elas assumidas³. Ou, numa outra formulação com o mesmo significado essencial, trata-se das “*questões*” que o juiz deve resolver na sentença, a que alude aquele normativo legal, se relaciona com a definição do âmbito do caso julgado, não abrangendo os meros raciocínios, argumentos, razões, considerações ou fundamentos (mormente alegações de factos e meios de prova) produzidos pelas partes em defesa das suas pretensões⁴.

Ora, a desconsideração de documentos que a parte reputa serem relevantes, a verificar-se, pode, quando muito, traduzir-se em erro de julgamento de facto a apreciar em sede de mérito da decisão de facto quando esta é impugnada, não integrando nulidade por omissão de pronúncia.

Na verdade, se a parte entende que há factos que deveriam constar do elenco de factos provados por serem relevantes para a decisão do pleito e que constam dos autos elementos probatórios susceptíveis de os demonstrar, é no âmbito da impugnação da decisão de facto da 1.ª instância perante o Tribunal da Relação que deve suscitar esta questão e, não, no âmbito das nulidades decisórias, que se reportam a vícios processuais intrínsecos à sentença e relacionados com a sua construção. Este tribunal – não sendo caso de reenvio à 1.ª instância nos termos da alínea b) do artigo 662.º, nº 2, do CPC – deve reapreciar a prova e alterar, ou manter, a decisão de facto, consoante a convicção que vier a firmar relativamente ao facto que o documento em causa revela.

Como constitui jurisprudência pacífica, a decisão proferida sobre a matéria de facto não é susceptível de enfermar das nulidades da sentença previstas no artigo agora 615.º do Código de Processo Civil. Não podem confundir-se as

causas de nulidade da sentença *tout court*, previstas taxativamente este preceito, com os vícios privativos da decisão sobre a matéria de facto, as quais acarretam a sua anulação, modificação ou o reenvio do processo à 1^a instância nos termos dos nºs 1 e 2, alíneas c) e d), do artigo 662º do Código de Processo Civil.⁵

Não procede a arguida nulidade da sentença, sem prejuízo da oportuna apreciação da impugnação de facto deduzida com fundamentos neste meio de prova que a recorrente diz, nesta sede, ter sido desconsiderado.

*

4. Fundamentação de facto

*

4.1. Os factos materiais relevantes para a decisão da causa foram fixados pela sentença recorrida nos seguintes termos:

«[...]

1. *Em 31 de Março de 2022, AA foi admitida ao serviço de PMA, Sociedade Unipessoal, Lda. para, no interesse e sob as ordens, direcção e fiscalização desta última, exercer as funções de ‘empregada de quartos 2^a’, num estabelecimento de hotelaria denominado “M... P...”.*

2. *Auferindo uma retribuição mensal no valor correspondente à ‘remuneração mínima mensal garantida’ (então fixada em € 740,25).*

3. *Por indicação da Ré, a Autora exercia funções durante 8 horas por dia, 40 horas por semana, em turnos rotativos, com 2 dias de descanso por semana.*

4. *Em 15 de Maio de 2024, durante o período de exercício de funções, a Autora, mediante contacto telefónico, comunicou à gerente da Ré, BB, que ‘se demitia’, que ‘era o seu último dia’, que ‘tinha um emprego novo, como segurança’, e que ‘tinha entrevista no dia seguinte’.*

5. *E, no instante seguinte, assim também comunicou a CC, sua colega / superior hierárquica ao serviço da Ré.*

6. *Na mesma data, a Autora, após fazer o seu turno, foi embora deixando ficar uma ‘farda de serviço’ e as chaves de acesso às instalações que a Ré lhe havia fornecido.*

7. *E dizendo a CC que, ‘em casa, tinha ainda outra farda’ e que ‘mais tarde, viria entregá-la’.*

8. *Em 16 de Maio seguinte, a Autora, pelo menos através de mensagens electrónicas, comunicou a CC que a entrevista para o ‘emprego novo’ não se realizou e que, afinal, já não contava com este ‘emprego novo’.*

9. *Mais lhe comunicando que, em tais condições, que voltava a retomar funções ao serviço da Ré no dia 18 de Maio de 2024, após gozar as folgas que lhe estavam atribuídas nos dias 16 e 17.*

10. *A gerente da Ré, ainda no dia 16 de Maio, pelo menos por intermédio de*

CC, tomou conhecimento destas mensagens, descritas nos dois números anteriores.

11. Ainda no dia 16 de Maio, a gerente da Ré encetou contactos para substituir a Autora no exercício das mesmas funções.

12. Tendo a própria gerente da Ré, em 16 de Maio, prestado essas funções.

13. Nas circunstâncias descritas nos dois números anteriores, em 17 de Maio, a Ré admitiu ao seu serviço, para o desempenho das funções que eram exercidas pela Autora, DD.

14. Na altura, o estabelecimento turístico explorado pela Ré tinha reservas para esse período.

15. Em 18 de Maio de 2024, a Autora apresentou-se nas instalações da Ré, para exercer as suas funções nos termos descritos em 1), 2) e 3).

16. Nesse momento, a gerente da Ré impediu a Autora de entrar nas instalações onde esta última exercia as suas funções.

17. E, de forma verbal, comunicou à Autora que ‘já não trabalhava mais ali’.

18. Não voltando a aceitar que a mesma prestasse funções nos termos descritos em 1), 2) e 3).

19. No âmbito deste acordo, descrito em 1), 2) e 3), a Ré não pagou à Autora qualquer quantia a título de subsídio de alimentação.

20. Ainda no âmbito deste acordo, a Autora exerceu funções por 7 dias feriados, em 2022, 8 dias feriados, em 2023, e 4 dias feriados, em 2024.

21. Após o descrito em 15), 16), 17) e 18), a Ré, ao pagar à Autora prestações retributivas, procedeu ao desconto da quantia de € 1722,00, com referência a “Falta Aviso Prévio”.

22. O empreendimento turístico explorado pela Ré, “M... P...”, classificado como “apartamentos turísticos”, não tem CAE de restauração.

[...].

O Mmo. Juiz a quo considerou por sua vez não se ter provado que:

«[...]

a) nas circunstâncias descritas em 4), a Autora tenha comunicado à gerente da Ré que ‘ia a uma entrevista de trabalho e, caso tivesse sucesso, iria denunciar o contrato’;

b) nas mesmas circunstâncias, a Autora tenha comunicado à gerente da Ré:

- ‘ia passar a trabalhar de imediato como segurança, após ter concluído o curso’;

- ‘queria uma mudança na sua vida’;

- ‘estava farta de trabalhar no M... P...’;

- ‘não aguentava mais trabalhar por turnos’;

- ‘não gostava de trabalhar com CC’;

c) e tenha ainda dito à gerente da Ré: “tenho muita pena mas tenho de pensar

na minha vida em primeiro lugar” / “trabalhar como segurança é o sonho da minha vida” / “não posso desperdiçar esta oportunidade”;

d) nas circunstâncias descritas em 8), 9) e 10), a Autora e a gerente da Ré tenham estabelecido contacto directo entre si;

e) com a gerente da Ré, nas mesmas circunstâncias, a dizer à Autora, mediante contacto directo entre as duas: “não valia a pena voltar, não lhe abriria o portão”;

f) o empreendimento hoteleiro explorado pela Ré seja constituído por 6 funcionários;

g) cada turno seja ‘feito’ por 2 funcionários: 1 empregado de limpeza e 1 recepcionista;

h) no âmbito do acordo descrito em 1), 2) e 3), a Autora e a Ré tenham ajustado que, por a primeira ter um ‘regime de 4 dias de trabalho e 2 dias de descanso’, ‘os feriados trabalhados não seriam pagos como feriados’;

i) a Autora seja filiada na associação sindical SINDESCOM;

j) quaisquer outros factos com relevância na decisão da presente causa.

[...].

*

4.2. A recorrente sustenta que se considere provado mais um facto, a aditar ao elenco de facto a seguir ao identificado sob o nº 18, com o seguinte teor: "*Em 08 de Junho de 2024, AA foi admitida ao serviço da sociedade SMA - SEGURANÇA PRIVADA, S.A.*".

Invoca em fundamento da alteração pretendida as declarações de parte da A., que afirmou só ter estado "*desempregada uma semana*", e o e-mail junto pelo Instituto da Segurança Social dos Açores ao processo em 04 de Junho de 2025, do qual consta a seguinte informação: "*Relativamente ao solicitado no ofício em anexo, cumpre-nos informar a V/Exa. que a Pessoa Singular abaixo identificada consta com os seguintes elementos no Sistema de Informação da Segurança Social: Identificação: ... - AA; Morada - Localização 1; Entidade Empregadora - ... - SMA - SEGURANÇA PRIVADA, S.A., com admissão em 08/06/2024*".

A recorrente cumpre de modo suficiente os ónus legais prescritos para a impugnação da decisão de facto previstos no artigo 640.º, n.ºs 1 e 2, do Código de Processo Civil, pois que identifica a matéria que quer ver aditada, enuncia o sentido da decisão e especifica os concretos meios probatórios constantes do processo e da gravação nele realizada que sustentam a sua pretensão de prova do indicado facto.

Simplesmente, no concreto dos autos, e tendo em consideração o objectivo indicado pela recorrente nas alegações de, com este facto, corroborar a intenção da trabalhadora em denunciar o vínculo laboral com vista a trabalhar

como segurança/vigilante, a sua averiguação carece de interesse para a decisão da causa na medida em que se mostram já provados factos demonstrativos de que no dia 15 de Maio de 2024 a A. comunicou à R. a sua demissão (factos 4. a 7.). Aliás, deve dizer-se que, se com o facto a aditar se pretendia apenas corroborar uma tal intenção, o mesmo assumiria uma função meramente instrumental pelo que, ainda que não estivesse provado o facto principal, não deveria constar do elenco de factos mas, apenas, da sua motivação.

Ora o princípio da limitação dos actos, consagrado no artigo 130.º do Código de Processo Civil para os actos processuais em geral, proíbe, enquanto manifestação do princípio da economia processual, a prática de actos no processo - pelo juiz, pela secretaria e pelas partes - que não se revelem úteis para alcançar o seu termo, devendo tal princípio ser igualmente observado no âmbito do conhecimento da impugnação da matéria de facto se a análise da situação concreta evidenciar, ponderadas as várias soluções plausíveis da questão de direito, que desse conhecimento não advirá qualquer elemento factual cuja relevância se projecte na decisão de mérito a proferir⁶.

No caso vertente, e como resulta do exposto, a eventual demonstração do facto concreto que a recorrente pretende se considere provado, tendo o mesmo uma função de mera corroboração de um facto que se encontra já provado, nada adianta e não é passível de influenciar a decisão de mérito. Razão por que não deverá conhecer-se da impugnação deduzida.

*

4.3. A despeito de não se conhecer da impugnação da decisão de facto deduzida pela recorrente, impõe-se-nos a apreciação oficiosa da decisão que ficou a constar do facto 8., apenas no estrito segmento que remete para mensagens electrónicas em que não se comunica o ali dado como provado. Com efeito, nos termos do artigo 663.º, n.º 2 do Código de Processo Civil, aplicável ex vi do artigo 87.º, n.º 1 do Código de Processo do Trabalho, aplicam-se ao acórdão da Relação as regras prescritas para a elaboração da sentença, entre as quais o artigo 607.º, n.º 4 do Código de Processo Civil. Pelo que, por um lado, os factos confessados, ou admitidos por acordo, ou plenamente provados por documento, que não constem da matéria dada como provada pela 1.ª instância devem ser tidos em consideração pelo Tribunal da Relação, se relevantes para a decisão do pleito e, por outro, caso a decisão da 1.ª instância contrarie estes meios de prova vinculada, deve o Tribunal da Relação, em conformidade com o artigo 662.º, n.º 1 do Código de Processo Civil e em obediência aos indicados preceitos, alterar a decisão de facto em conformidade.

Ficou a constar no ponto 8, da decisão de facto que:

8. Em 16 de Maio seguinte, a Autora, pelo menos através de mensagens electrónicas, comunicou a CC que a entrevista para o ‘emprego novo’ não se realizou e que, afinal, já não contava com este ‘emprego novo’. [sublinhado nosso]

Ora verifica-se que as mensagens *whatsapp* enviadas pela A. à sua colega CC que consta dos autos (junta com a petição inicial) têm um teor distinto, pois nelas a A., depois de referir o receio que tem de que a entrevista não se realize, diz que “*se não houver entrevista vou-me apresentar*”. Ou seja, a afirmação é hipotética e condicional, bem como anterior à comunicação à colega que ficou provada nos factos 8. e 9., comunicação esta que só acontece quando já é certo para a A. que a entrevista não se realizou.

Com efeito, nos factos 8. e 9., para cuja prova o Mmo. Juiz *a quo* privilegiou o testemunho de CC, em conjugação com aquelas mensagens, ficou provado que a A. comunicou à colega que a entrevista “*não se realizou*” e que, “*em tais condições*”, vai “*retomar funções ao serviço da Ré*”.

Esta factualidade não foi impugnada, não se descortinando as razões por que na descrição do próprio facto 8. ficou a referência ao indicado meio de prova. Tudo aponta para que se terá devido a lapso, pois que mesmo na fundamentação de direito o Mmo. Juiz *a quo* deixou expresso que “*os factos provados também demonstram que a trabalhadora, no dia seguinte (16 de Maio) ou, em limite, três dias depois (18 de Maio), revogou essa denúncia contratual, pela mesma forma que tinha adoptado para a declaração de denúncia, não mais do que uma simples comunicação verbal*”.

Certo é que a comunicação relatada nos factos 8. e 9. não corresponde ao conteúdo das mensagens electrónicas constantes dos autos pelo que a referência a tais mensagens electrónicas no primeiro é errónea. Não tendo respaldo na realidade documental que “através” das referidas mensagens a A. tenha comunicado à colega o que ficou dado como provado nos factos 8. e 9., impõe-se a eliminação dessa referência ao abrigo do disposto no artigo 662.º, n.º 1, do CPC.

Fica o ponto 8. da decisão de facto com a seguinte redacção:

8. Em 16 de Maio seguinte, a Autora comunicou a CC que a entrevista para o ‘emprego novo’ não se realizou e que, afinal, já não contava com este ‘emprego novo’.

*

5. Fundamentação de direito

*

Cabe a este passo responder à questão essencial de saber se pode ser considerado que a recorrida foi alvo de despedimento por parte da recorrente no dia 18 de Maio de 2024, o que implica se afira se, como alega a recorrente,

a revogação da denúncia contratual operada deve ser declarada nula por violação do artigo 402.º do Código do Trabalho.

5.1. É pacífico nos autos que no dia 15 de Maio de 2024 a A. procedeu à denúncia verbal do contrato de trabalho que então a vinculava à R., ao comunicar à gerente da Ré, BB, durante o período de exercício de funções, que ‘se demitia’, que ‘era o seu último dia’, que ‘tinha um emprego novo, como segurança’, e que ‘tinha entrevista no dia seguinte’, tendo ido embora após fazer o seu turno, deixando ficar uma ‘farda de serviço’ e as chaves de acesso às instalações que a Ré lhe havia fornecido e dizendo a CC, sua superiora hierárquica, que ‘em casa, tinha ainda outra farda’ e que ‘mais tarde, viria entregá-la’ (factos 4. a 7.).

A A. alegou na petição inicial ter comunicado no dia 15 de Maio a simples possibilidade de denunciar o contrato de trabalho, mas não refuta na apelação que, efectivamente, comunicou à R. nesse dia a denúncia deste contrato, tal como decidiu a sentença.

É igualmente pacífico que este comportamento declarativo era apto a produzir os efeitos previstos pelo artigo 400.º do Código do Trabalho, provocando a cessação do contrato de trabalho por iniciativa da trabalhadora.

É certo que a denúncia do contrato, além de constituir uma declaração unilateral e recepticia, que exprime a vontade séria e inequívoca de o trabalhador se desvincular do seu empregador, é, também uma declaração formal, como emerge do n.º 1, do artigo 400.º do Código do Trabalho.

Mas é consensualmente aceite que a desvinculação unilateral irregular por parte do trabalhador obtém sempre o seu objectivo primário: o vínculo extingue-se no momento desejado. Segundo o Professor Monteiro Fernandes “*a liberdade de desvinculação do trabalhador é e deve ser absoluta, em certo sentido: justamente no de que não pode ser-lhe imposta a subsistência de um vínculo por ele não mais desejado*”⁷.

A jurisprudência tem considerado que a comunicação escrita de denúncia do contrato de trabalho pelo trabalhador é uma formalidade *ad probationem*, não produzindo a sua falta a invalidade da denúncia e justificando-se a exigência da forma escrita apenas para a prova de que foi respeitado o prazo de aviso prévio⁸. E na doutrina, Pedro Furtado Martins, sustenta mesmo que a forma escrita da denúncia não é condição da validade e da eficácia da declaração extintiva, mas apenas da sua regularidade. Segundo o autor, “*à inobservância da forma não se aplica a regra geral do artigo 220.º, que comina com a nulidade a declaração, uma vez que a denúncia continua a ser válida e eficaz, produzindo a cessação da relação contratual. Verifica-se, assim, a excepção que a regra do Código Civil prevê, admitindo sanção diversa da nulidade*”.

A irrelevância da falta de forma da denúncia para que esta produza o efeito

extintivo decorre efectivamente do regime que a lei estabelece, quer para a ausência de aviso prévio (que implica simples consequências indemnizatórias - artigo 401.º), quer para o abandono do trabalho (em que a denúncia não chega sequer a ser comunicada, por escrito ou verbalmente, ao empregador - artigo 403.º)⁹. O efeito da cessação do contrato de trabalho nestas circunstâncias decorre também do princípio constitucional da liberdade de trabalho e profissão (artigo 47.º, n.º 1, da Constituição da República Portuguesa) que implica a liberdade de demissão e é também avesso à ideia de que a denúncia não formalizada por escrito seria nula, nos termos gerais, mantendo-se o contrato de trabalho vigente, ainda que contra a vontade do trabalhador.

Inexiste, pois, obstáculo à plena eficácia da denúncia verbal (sem prejuízo do direito indemnizatório inerente à inobservância do prazo de aviso prévio), o que nestes autos não se discute.

5.2. E quanto à revogação da denúncia?

5.2.1. O que a recorrente vem defender na apelação é que o tribunal *a quo* teria que ter verificado as consequências do não cumprimento dos pressupostos da revogação de denúncia, e, na ausência dos mesmos, declarar nula a declaração de revogação da denúncia do contrato, na medida em que a revogação tem ser comunicada obrigatoriamente por escrito ao empregador até ao 7º dia após a chegada da denúncia ao seu poder. Segundo alega, a lei não admite forma diferente da comunicação expressa, tal como dispõe o n.º 1, do artigo 402.º do Código de Trabalho, tratando-se de uma obrigação legal cuja violação culmina numa nulidade insanável.

A recorrida, por seu turno, alegou que a denúncia inicial foi efetuada de forma puramente verbal, que a exigência de forma escrita no artigo 402.º visa proteger o trabalhador e pressupõe, na sua génese, uma denúncia formalizada por escrito, que no dia 16 de Maio a recorrente tomou conhecimento de que a recorrida pretendia manter o vínculo laboral e que uma empregadora leal e diligente, perante tal comunicação, teria, no mínimo, suspendido qualquer diligência e aguardado o regresso da trabalhadora para clarificar a situação, mas a recorrente ignorou por completo a vontade da trabalhadora e deu início ao processo de contratação de outra pessoa para o seu lugar, com pleno conhecimento da revogação e de má-fé, aproveitando-se de uma declaração verbal e precipitada da trabalhadora para a afastar da empresa e ignorando deliberadamente a sua retratação atempada, pelo que tentar escudar-se na falta de uma formalidade escrita para validar esta conduta é um exercício de *venire contra factum proprium*, que não tem tutela jurídica e é contrário ao princípio da boa-fé.

A sentença sob recurso, após referir os factos que se apuraram entre os dias

15 e 18 de Maio, teceu a este propósito as seguintes considerações:

«[...]

Atentos estes factos, entende a Ré que a Autora, logo em 15 de Maio, promoveu a cessação deste contrato de trabalho, denunciou-o por sua exclusiva iniciativa, o que levou a Ré a ter de, com urgência, e por força da sua actividade, contratar, de imediato, outra trabalhadora em substituição da Autora. Razão pela qual, em 18 de Maio, já com outra trabalhadora admitida para o mesmo lugar, defende a Ré que já não pôde aceitar a Autora ‘de volta’, recusando a apresentação da mesma ao serviço, porque, assim entende, esse contrato já havia cessado, em 15 de Maio, assim tendo sucedido por iniciativa da trabalhadora. O Tribunal, contudo, não acolhe este entendimento. Com efeito, mesmo a aceitar – e aceita-se – que a Autora, em 15 de Maio, fez uma declaração de denúncia deste contrato de trabalho, promoveu a sua cessação, assim agindo por comunicação verbal e sem aviso prévio, os factos provados também demonstram que a trabalhadora, no dia seguinte (16 de Maio) ou, em limite, três dias depois (18 de Maio), revogou essa denúncia contratual, pela mesma forma que tinha adoptado para a declaração de denúncia, não mais do que uma simples comunicação verbal. O que, no presente entendimento, é ainda enquadrável à luz do regime disposto no art. 402º, nº 1, do Código do Trabalho, fazendo configurar uma declaração legítima de revogação da denúncia contratual.

[...]»

Vejamos.

5.2.2. Nos termos do preceituado no artigo 402.º, n.º 1, do Código do Trabalho “[o] trabalhador pode revogar a denúncia do contrato, caso a sua assinatura constante desta não tenha reconhecimento notarial presencial, até ao sétimo dia seguinte à data em que a mesma chegar ao poder do empregador, mediante comunicação escrita dirigida a este”.

Assim, exige-se para a revogação da declaração extintiva do contrato por iniciativa do trabalhador, além do mais: (i) que seja efectuada mediante declaração escrita dirigida ao empregador; (ii) que seja efectuada até ao sétimo dia seguinte à data em que a denúncia chegou ao poder do empregador.

O exercício deste “direito ao arrependimento” – que constitui uma excepção à regra da irrevogabilidade das declarações negociais (art. 230º do Código Civil) e se traduz numa prerrogativa unilateral do trabalhador que se impõe ao empregador independentemente da sua vontade e aceitação – desde que tempestivo e formalmente comunicado em conformidade com as disposições conjugadas dos artigos 402.º e 350.º do Código do Trabalho, implica que o contrato de trabalho antes denunciado se mantenha em vigor.

Ora, se no que respeita à denúncia, a comunicação ao empregador por escrito exigida pelo artigo 400º, n.º 1 do Código do Trabalho, não constitui condição da sua validade e eficácia, nos termos acima assinalados, já no que respeita à revogação da denúncia por parte do trabalhador não se vislumbram razões que justifiquem se subsuma a hipótese da sua inobservância à excepção constante da parte final do artigo 220.º do Código Civil, sendo certo que a história do regime quanto à exigência da formalidade nos conduz também a concluir que logra aplicação a regra geral consagrada neste preceito da lei civil, segundo o qual é nula a declaração negocial que careça da forma legalmente prescrita.

Com efeito, e começando por este último aspecto, a revogação pelo trabalhador da denúncia do contrato de trabalho, que agora é um negócio formal, não o era na vigência do Decreto-Lei n.º 38/96, de 31 de Agosto, que expressamente admitia poder a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador ser por este revogada “*por qualquer forma*” até ao 2.º dia útil seguinte à data da produção dos seus efeitos (artigo 2.º, n.º 1), ao invés do que já então sucedia com a hipótese similar da revogação do acordo de cessação do contrato de trabalho, que teria que ser feita “*mediante comunicação escrita*” do trabalhador à entidade patronal (artigo 1.º n.º 1¹⁰). Esta disparidade de soluções para a revogação da denúncia e para a revogação do distrete do contrato de trabalho foi assumida pelo Código do Trabalho de 2003, que estabelecia no seu artigo 449.º, n.º 1, poder a denúncia ser revogada “*por qualquer forma*” até ao 7.º dia seguinte à data em que chega ao poder do empregador, também em termos distintos do que estabelecia o artigo 395.º, n.º 1 do mesmo diploma, a exigir que o trabalhador expressasse a sua vontade de fazer cessar o acordo de revogação do contrato de trabalho em “*comunicação escrita*”.

Já no Código do Trabalho aprovado pela Lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro, o legislador continuou a exigir a “*comunicação escrita*” para a revogação por parte do trabalhador do acordo de cessação do contrato de trabalho, tal como anteriormente (art. 350º, nº 1), mas inovou quanto à revogação da denúncia ao estabelecer no novo artigo 402.º, n.º 1, que “[o] trabalhador pode revogar a denúncia do contrato (...) até ao sétimo dia seguinte à data em que a mesma chegar ao poder do empregador, mediante comunicação escrita dirigida a este”.

Evidenciando, assim, a vontade expressa e inequívoca do legislador de 2009 de submeter este concreto acto negocial, imperativamente (artigo 399.º do Código do Trabalho), à exigência da forma escrita.

Acresce que, se para a denúncia unilateral do contrato de trabalho pelo trabalhador, a solução de a considerar eficaz a despeito da inobservância da

forma escrita é sustentada na lei ordinária e constitucional, nos termos acima apontados, já para a revogação da denúncia não é possível invocar a mesma ou similar justificação, nada levando a considerar que a inobservância da forma prescrita para a revogação da denúncia no artigo 402.º, n.º 1, do Código do Trabalho deva exceptuar-se da regra geral do artigo 220.º do Código Civil. Pelo que deve considerar-se nula a revogação da denúncia contratual que se efectue com preterição da forma escrita exigida no artigo 402.º, n.º 1, do Código do Trabalho¹¹.

5.2.3. Com o devido respeito, não podemos acompanhar a tese que ressalta da sentença no sentido de que no caso se configura “uma declaração legítima de revogação da denúncia contratual” e que a mesma “é ainda enquadrável à luz do regime disposto no art. 402º, nº 1, do Código do Trabalho”, conclusão que o Mmo. Juiz *a quo* assentou na constatação de que a trabalhadora “revogou essa denúncia contratual, pela mesma forma que tinha adoptado para a declaração de denúncia, não mais do que uma simples comunicação verbal”. Com efeito, é sabido que no Direito Civil, em geral, a revogação, como acto jurídico, se rege, em princípio, pelas mesmas regras do negócio revogado, podendo as partes “desvincular-se de um negócio jurídico do mesmo modo, pela mesma forma e nas mesmas condições por que se vincularam”¹².

Mas no Direito do Trabalho não é assim, havendo múltiplas situações em que a lei estabelece exigências formais que constituem desvio a esta regra, designadamente no que diz respeito ao acordo de cessação do contrato de trabalho que é necessariamente titulado por documento escrito (artigo 349.º do CT) independentemente da consensualidade do próprio contrato de trabalho (artigo 219.º do Código Civil). E o mesmo sucede com a revogação da declaração de denúncia unilateral do contrato de trabalho por parte do trabalhador, que desde o Código do Trabalho de 2009 deve fazer-se, imperativamente, através de comunicação escrita dirigida ao empregador. Pelo que merece censura a conclusão da sentença de que a revogação se enquadra no artigo 402.º do Código do Trabalho, com fundamento na circunstância de a recorrida ter revogado a denúncia contratual “pela mesma forma que tinha adoptado para a declaração de denúncia, não mais do que uma simples comunicação verbal”, não colhendo, também por este motivo, a alegação da recorrida constante das suas contra-alegações de que a exigência de forma escrita no artigo 402.º pressupõe, na sua génese, uma denúncia formalizada por escrito.

A imperatividade das normas relativas à forma legal deve prevalecer, mesmo tratando-se de revogação de acto transmitido por forma verbal, inexistindo quaisquer razões para que deixem de operar as consequências legais cominadas para a preterição da forma estabelecida na lei.

5.2.4. Naturalmente que esta imperatividade deve ceder em situações excepcionais em que a invocação da nulidade do acto revogatório possa enquadrar-se na figura do abuso do direito prevista no artigo 334.º do Código Civil, segundo o qual “[é] *ilegítimo o exercício de um direito, quando o titular exceda manifestamente os limites impostos pela boa fé, pelos bons costumes ou pelo fim social ou económico desse direito*”.

Nesta linha, a recorrida alegou que uma empregadora leal e diligente, tendo tomado conhecimento no dia 16 de Maio de que pretendia retomar funções ao seu serviço no dia 18 (por intermédio de outra trabalhadora a quem a recorrida o dissera), deveria ter suspendido qualquer diligência e aguardado o regresso da trabalhadora para clarificar a situação, o que não fez, dando início ao processo de contratação de outra pessoa para o seu lugar, de má-fé, aproveitando-se de uma declaração verbal e “*precipitada*” da trabalhadora para a afastar da empresa e ignorando deliberadamente a sua retratação atempada, pelo que tentar escudar-se na falta de uma formalidade escrita para validar esta conduta é um exercício de *venire contra factum proprium*, que não tem tutela jurídica e é contrário ao princípio da boa-fé.

Salvo o devido respeito, não se nos afigura que a factualidade apurada revele uma qualquer situação de abuso do direito por parte da recorrente ao invocar a nulidade da revogação por falta da formalidade escrita ou, mesmo, uma qualquer atitude contrária à boa fé.

Com efeito, e desde logo, os factos não evidenciam que a recorrente tenha tomado conhecimento de que a recorrida tinha intenção de retomar funções ao seu serviço antes de encetar contactos para a substituir no exercício das suas funções (vide os factos 10. e 11. que não elucidam se aqueles contactos verificados no dia 16 de Maio são anteriores, ou posteriores, ao conhecimento por parte da empregadora das mensagens da recorrida para a CC).

Além disso, perante a denúncia do contrato de trabalho operada no dia 15 de Maio, havendo reservas para esse período no estabelecimento explorado pela recorrente, e tendo a própria gerente prestado as funções da trabalhadora (factos 12. e 14.), não era exigível à empregadora que suspendesse as diligências necessárias a prosseguir a operação económica do estabelecimento e que aguardasse o regresso da trabalhadora para clarificar a situação, quando a mesma não lhe havia comunicado directamente qualquer intenção de revogar a sua demissão, pelo que não se nos afigura merecedor de qualquer censura que a recorrente tenha prosseguido com as diligências para substituir a trabalhadora. À trabalhadora, isso sim, se no dia 16 de Maio já tinha a intenção de revogar a denúncia do contrato de trabalho a que havia procedido na véspera, com os inerentes transtornos para a contra-parté (transtornos que a lei presume, como se verifica da imposição do aviso prévio

e da previsão de uma indemnização independente da concreta prova de prejuízos para a sua inobservância - cfr. o arts. 400.º, n.º 1 e 401.º do CT), impunha-se que providenciasse por comunicar devidamente à empregadora a intenção que teria de revogar a denúncia para obstar a maiores transtornos e, designadamente, à necessidade de a empregadora providenciar pela sua substituição. O que não fez, limitando-se a apresentar-se nas instalações da R. para exercer as suas funções no dia 18 de Maio.

No circunstancialismo apurado, não se vislumbra qualquer conduta da recorrente contrária à boa fé, designadamente que a mesma se tenha aproveitado de uma qualquer “*declaração verbal e precipitada da trabalhadora para a afastar da empresa*”, ou que tenha ignorado deliberadamente a sua retratação, como dia a recorrida nas contra-alegações. Seja como for, cabe lembrar que apenas nos casos excepcionais de abuso do direito nos termos do artigo 334.º do Código Civil se pode impedir a invocação da nulidade por uma das partes com fundamento na inobservância da forma legal (caso em que tudo se passará como se o acto fosse formalizado), valendo no comum dos casos a regra das consequências imperativamente estabelecidas na lei para o vício de forma.

E o certo é que os autos não evidenciam qualquer das hipóteses em que a doutrina tem aceite a inalegabilidade do vício de forma, que são as que envolvem a existência de *dolus praeteritus* ou uma situação de *venire contra factum proprium*, esta última a invocada pela recorrida.

Com efeito, nem a recorrente “*obstou à observância da forma legal pré-ordenadamente, para vir depois a invocar esse vício*”, pelo que não incorreu em *dolus praeteritus*¹³. Nem, por outro lado, exerceu o seu direito de invocar a nulidade da revogação apesar de tal nulidade lhe ser imputável ou de, mesmo não lhe sendo imputável a nulidade, ter levado a trabalhadora a efectuar um “*investimento*” com base na confiança depositada na validade do acto, pelo que não incorreu em *venire contra factum proprium*¹⁴.

A matéria de facto provada não revela qualquer uma destas circunstâncias.

5.2.5. Em conformidade com o exposto, mesmo interpretando-se o comportamento da trabalhadora recorrida no dia 18 de Maio de 2024 - ao se apresentar ao trabalho nesse dia perante a empregadora recorrente, em consonância com o comunicado no dia 16 à sua colega de trabalho -, como demonstrativo da vontade de revogar a denúncia a que procedera no dia 15 de Maio¹⁵, a inobservância da forma escrita na comunicação da revogação à empregadora, em desconformidade com o prescrito no artigo 402.º, n.º 1, do Código do Trabalho, gera a nulidade deste acto nos termos do artigo 220.º do Código Civil, tal como defende a recorrente nas suas alegações.

O que implica a ineficácia da revogação, mantendo-se a extinção do contrato

de trabalho resultante da denúncia unilateral comunicada pela recorrida à recorrente no dia 15 de Maio de 2024.

E, deste modo, é consentânea com a realidade contratual a afirmação da gerente da recorrente à recorrida de que “*já não trabalhava mais ali*” (facto 17.), não podendo qualificar-se a mesma como um despedimento ilícito, com as consequências assinaladas na sentença, que vieram a concretizar-se na condenação constante das alíneas b), c), d) e h) do respectivo dispositivo [declaração de ilicitude de um despedimento e condenação em retribuições intercalares, indemnização de antiguidade e reembolso da compensação por falta de pré-aviso].

Merece provimento a apelação.

*

5.3. Porque ficou vencida no recurso interposto, incumbe à recorrida o pagamento das custas respectivas (artigo 527º, n.ºs 1 e 2, do Código de Processo Civil). Deverá atender-se à isenção de que beneficia nos termos do artigo 4.º, n.º 1, alínea h) do Regulamento das Custas Processuais, isenção que não abrange, todavia, a responsabilidade pelos reembolsos previstos no art. 4º, nº 7, do mesmo Regulamento. Não havendo encargos a contar neste recurso que, para efeitos de custas processuais, configura um processo autónomo (artigo 1.º, n.º 2 do Regulamento das Custas Processuais), a condenação é restrita às custas de parte que eventualmente a recorrente venha a reclamar.

*

6. Decisão

Em face do exposto, decide-se:

- a. julgar improcedentes as arguidas nulidades decisórias;
- b. não se tomar conhecimento da impugnação da decisão de facto deduzida pela recorrente e alterar oficiosamente o facto 8. nos termos sobreditos;
- c. conceder provimento à apelação e alterar a sentença da 1.ª instância no que respeita à condenação constante das alíneas b), c), d) e h) do respectivo dispositivo, delas absolvendo a recorrente, e restringindo a condenação em juros de mora constante da alínea i) aos juros reportados às verbas referidas nas alíneas e), f) e g) [diferenças salariais, subsídio de alimentação e trabalho prestado em feriado];
- d. no mais, mantém-se a decisão contida na sentença da 1.ª instância.

Condena-se a recorrida nas custas de parte que haja a contar.

Nos termos do artigo 663.º, n.º 7, do CPC, anexa-se o sumário do presente acórdão.

Lisboa, 18 de Dezembro de 2025

Maria José Costa Pinto
Alves Duarte
Francisca Mendes

1. Deve dizer-se que, por força do que prescreve o artigo 200.º, n.º 2 do Código de Processo Civil, aplicável “*ex vi*” do artigo 1.º, n.º 2, al. a), do Código de Processo do Trabalho, sempre estaria vedado a este Tribunal da Relação conhecer de eventual nulidade que se verificasse com fundamento em erro na forma do processo.
2. Vide Lebre de Freitas, in *Código de Processo Civil Anotado*, I, volume, p. 10 e Lopes do Rego, in *Comentário ao Código de Processo Civil*, I vol, 2ª edição, p., 33. Segundo este autor, não pode entender-se que toda e qualquer mutação do estrito enquadramento legal que as partes deram às suas pretensões passa necessariamente pelo preceituado no art.º 3, n.º 3. Acrescenta que “*a negligência da parte interessada que v.g omite quaisquer “razões de direito”, alega frouxamente, situando de forma truncada e insuficiente o óbvio enquadramento da sua pretensão ou deixa escapar questões jurídicas clara e inquestionavelmente decorrentes dos autos, não merece naturalmente tutela, em termos de obrigar o tribunal... a sob pena de nulidade, realizar uma audição não compreendida no normal fluir da causa*”.
3. Vide o Ac. do Supremo Tribunal de Justiça de 2009.07.01, proferido no processo n.º 3445/08, da 4.ª Secção, sumariado in www.stj.pt.
4. Vide o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 2012.01.10, no proc. n.º 515/07.0TBAGD.C1.S1, in www.dgsi.pt.
5. Vide, entre outros, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 2007.06.06, proferido no processo n.º 07S670, in www.dgsi.pt e o Acórdão da Relação de Coimbra de 2018.12.11, proferido no processo n.º 6934/14.8CBR.C1, no mesmo sítio.
6. Vide o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 17 de Maio de 2017, processo n.º 4111/13.4TBBRG.G1.S1, in www.dgsi.pt.
7. In “*Direito do Trabalho*”, 18.ª edição, Coimbra, 2017, p. 552.
8. Vide, entre outros, os Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça STJ, 2010.09.15, in Colectânea de Jurisprudência, Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça, 2010, tomo III, pp. 251-254 e de 2016.10.27, Processo 808/09.1TTBCL.P1.S1, in www.dgsi.pt. Ao nível dos Tribunais da Relação, vide o Acórdão da Relação de Lisboa de 2013.01.23, Processo: 690/10.6TTFUN.L1-4 e o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 2011.12.20, Processo n.º 94/11.3TTEVR.E1, ambos in www.dgsi.pt.
9. Pedro Furtado Martins, in *Cessação do Contrato de Trabalho*, 4.ª edição revista e actualizada, Principia, 2017, pp. 595-596.

10. Forma que não era exigida pelo artigo 7.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 372-A/75 para a revogação unilateral da cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes.

11. Vide o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 2016.10.27, proferido no processo 808/09.1TTBCL.P1.S1, in www.dgsi.pt, considerando que a norma do artigo 402.º do Código do Trabalho de 2009 é imperativa, *ex vi* do artigo 339.º do mesmo diploma. O aresto apenas admite a validade da revogação verbal da denúncia ali em causa, verificada em Julho de 2009 por força das regras transitórias do artigo 7º, nº 2, da Lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro, que aprovou a revisão do Código do Trabalho, segundo o qual a nulidade das disposições de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho contrárias às normas imperativas do Código do Trabalho (no caso uma cláusula convencional que admitia a revogação verbal), só opera depois de decorridos os 12 meses posteriores à entrada em vigor daquela Lei.

12. Vide Pais de Vasconcelos, in *Teoria Geral do Direito Civil*, 9ª edição, Coimbra, 2019, p. 758.

13. Vide Carlos Alberto da Mota Pinto, in *Teoria Geral do Direito Civil*, 4.ª edição Por António Pinto Monteiro e Paulo Mota Pinto, 2.ª reimpressão, Coimbra, 2012, pp. 437-438.

14. Vide Carlos Alberto da Mota Pinto, in ob. citada, p. 439.

15. Veja-se no sentido de que não configura uma comunicação de revogação da denúncia da trabalhadora à empregadora e da pretensão de se manter ao serviço desta, uma situação em que a trabalhadora se apresentou na empregadora para trabalhar no dia 01 de Março de 2010, sendo-lhe dito pela trabalhadora aí presente que a informação que tinha era de que o contrato havia cessado em 27 de Fevereiro, data da denúncia por aquela efectuada, o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 2011.12.20, Processo n.º 94/11.3TTEVR.E1, in www.dgsi.pt.