

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR Nº90/2011

ASSUNTO: Denúncia do contrato de trabalho, com aviso prévio e sem justa causa.
Direito ao trabalhador revogar a denúncia. O reconhecimento notarial

Neste momento de perturbação laboral; de escassez de postos de trabalho; de desorientação profissional, está a acontecer o seguinte:

- ➡ o trabalhador, engodado com uma promessa de contrato mais vantajoso, despede-se da sua empresa. Passa por carta a decisão ao empregador. Contudo, apercebe-se rapidamente que vai trocar o certo pelo incerto; que a promessa que lhe foi feita para o novo contrato é uma aldrabice (por ex., terá de celebrar um contrato a termo certo); e, resolve **revogar a denúncia**; ou,
- ➡ trabalhador e empregador acordam em revogar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho. Passado ao papel a revogação, o trabalhador arrepende-se e resolve **fazer cessar o acordo de revogação** (por ex., o contrato que lhe prometeram noutra empresa não se concretiza; o ambiente ali é péssimo, etc.).

Quer dizer, em ambas as situações, o trabalhador vem "**dar o dito por não dito**". Ora, neste caso, o Código Trabalho tem de comum para ambas as situações, o seguinte:

- * no primeiro caso, a revogação da denúncia do contrato c/ aviso prévio e sem justa causa, poderá fazê-lo até ao sétimo dia á data em que a mesma chegar ao poder do empregador, --- nº1, artº402, CT;
- * no segundo caso, revogação do contrato por mútuo acordo, poderá fazer cessar o acordo de revogação, mediante comunicação escrita dirigida ao empregador,

"... até ao sétimo dia seguinte á data da respectiva celebração,"--- nº1, artº370, CT.

ou seja, que o "dito por não dito" (o arrependimento) tem de ser expresso nos 7 dias seguintes. Ora,

Igualmente nas duas situações essa atitude não **produz efeitos se:**

- no primeiro caso, a assinatura do trabalhador constante do escrito (carta) de denúncia do contrato, "... não tenha reconhecimento notarial presencial", --- nº1, artº402, CT.
- no segundo caso, se as assinaturas (logo, a do trabalhador) constantes do acordo de revogação do contrato, tenha sido, "... objecto de reconhecimento notarial presencial".

Portanto, em ambos os casos, o Legislador pretendeu proteger o trabalhador, contra a sua precipitação : deu-lhe 7 dias para se arrepender e "dar o dito por não dito". Mas,

Havendo o reconhecimento presencial: perante um notário, a situação muda de figura, até pela solenidade do acto; aqui o trabalhador não tem justificação para dizer que não pensou ...

Ora, repare: em ambas as situações refere-se, "... reconhecimento notarial presencial". E aqui surgiu um problema: dizendo o Dec.-Lei nº76-A/2006, de 29/3, que os advogados (e outros) podem fazer reconhecimentos simples (e presenciais), então o tal "reconhecimento notarial presencial" poderia ser feito perante Advogado da empresa, ou outro qualquer advogado, já que esse reconhecimento conferiam ao documento, "... a mesma força probatória que teria se tais actos tivessem sido realizados com intervenção notarial".

Acontece que, e aqui queríamos chegar, o tribunal da Relação do Porto, proferiu um douto Acórdão, a 4 Junho 2011, negando que:

"O reconhecimento notarial presencial da denúncia do contrato de trabalho possa ser efectuado por advogado."

Claro, não esquecendo o dito popular, "cada cabeça cada sentença", é certo que existe um outro acórdão, este da Relação de Lisboa, de 30 Junho 2011, a dizer precisamente o contrário ! --- Por aqui se pode aperceber como é difícil ser Advogado, e dar "certezas" á sua Empresa !

Mas o certo é que a argumentação do acórdão da Relação do Porto, --- e isto sem bairrismo ...---, tem uma fundamentação muito mais cuidada e irrecusável.

Portanto, quando queira obter o reconhecimento da assinatura do Trabalhador, nas duas situações acima identificadas , --- não ficando assim sujeito ao trabalhador voltar atrás a sua decisão, " dar o dito por não dito" ---, deve deslocar-se com o mesmo ao seu NOTÁRIO e aí fazer o reconhecimento notarial presencial da assinatura da carta a denunciar o contrato, pelo trabalhador; ou, no contrato de revogação por mútuo acordo, a sua assinatura e do trabalhador. É certo que é um aborrecimento; implica deslocações; despesas; disponibilidade de tempo, etc., mas só assim está seguro.

Reconhecimento por Advogado, nestas duas situações, NÃO. Se o fizer. Corre o risco de o mesmo reconhecimento não ter o valor pretendido, ou seja, evitar que o trabalhador volte com a palavra atrás.

Novembro 2011

