Acórdãos STJ

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça

Processo:
N.º Convencional:
Relator:
Descritores:

07S3529
JSTJ000
VASQUES DINIS
DENÚNCIA DO CONTRATO DE TRABALHO
PRINCÍPIO DA LIBERDADE DE DESVINCULAÇÃO
FORMA ESCRITA
AVISO PRÉVIO
SJ200802200035294
20/02/2008
UNANIMIDADE
S
I
REVISTA.
NEGADA A REVISTA.

N.º do Documento:
Data do Acórdão:
Votação:
Texto Integral:
Privacidade:
Meio Processual:
Decisão:
Sumário :

Decisão Texto Integral:

I - No caso da cessação do contrato por iniciativa e vontade unilateral do trabalhador, prevalece o princípio da denúncia livre ou da liberdade de desvinculação – o trabalhador não pode ser forçado a continuar a prestar trabalho contra a sua vontade, independentemente do modo como tal vontade se tenha manifestado – não tendo sentido exigir-se para a validade e eficácia da declaração de denúncia que esta seja produzida e veiculada por escrito.
II - A lei exige a forma escrita da comunicação da denúncia com aviso prévio para prova de que esta respeitou o prazo de antecedência mínima referido no n.º 1 do artigo 447.º do Código do Trabalho, e não como condição de validade e eficácia da declaração de denúncia, nem sequer para prova da mesma declaração.
III - A declaração verbal da denúncia por parte do trabalhador, desde que inequívoca, tem como efeito válido a extinção do contrato, imediatamente após ser conhecida do empregador, não dependendo de que qualquer declaração deste.
IV - Configura uma denúncia do contrato de trabalho sem aviso prévio a comunicação do trabalhador efectuada em 11 de Fevereiro de 2005, numa reunião com a Direcção do empregador aos directores deste, de “que se demitia da qualidade de Assalariado da Associação” e que no dia 14 seguinte (2.ª feira) iria com o seu Advogado à Associação para tratar da rescisão do seu contrato de trabalho.
Acordam na Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça:

I

1. "AA" demandou, em acção proposta em 18 de Maio de 2005, no Tribunal do Trabalho do Barreiro, a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Grândola, pedindo que seja declarado nulo o despedimento de que diz ter sido alvo e a Ré condenada a reintegrá-lo na categoria profissional de *Comandante dos Bombeiros* que lhe estava atribuída, bem como no pagamento das retribuições vencidas e vincendas, cujo montante discriminou na petição inicial.

Alegou, em síntese, que:

- Em 1 de Setembro de 2003, foi admitido ao serviço da Ré, para, sob as suas ordens direcção e fiscalização, exercer, mediante retribuição, as funções inerentes à categoria profissional de *Comandante*, tendo, então ficado acordado o vencimento mensal de € 2.000,00;
- A Ré nunca lhe pagou mais do que € 1.000,00 por mês, a título de retribuição;
- No dia 28 de Fevereiro de 2005, a Ré entregou-lhe uma carta, através da qual lhe transmitiu que deixaria de ser seu empregado, obrigando-o, no entanto, a ficar como *Comandante Voluntário*, o que consubstancia um despedimento ilícito, com as legais consequências.

Na contestação, a Ré pugnou pela improcedência da acção e deduziu pedido reconvenicional, dizendo, em resumo, que:

- O vencimento acordado era de € 1.100,00, aumentado, a partir de Janeiro de 2005, para € 1.113,50, e sempre foi pago;
- Foi o Autor que se demitiu da sua condição de assalariado, tendo ficado como *Comandante Voluntário* até à sua exoneração pelo Comandante Distrital;
- Tendo sido nomeado outro *Comandante do Corpo de Bombeiros* da Ré, a eventual reintegração do Autor causar-lhe-ia sérios problemas de disciplina e organização;
- A Ré tem direito a receber do Autor a quantia de € 402,17, relativa ao valor despendido com o fardamento que ele não devolveu.

Houve resposta do Autor, em que este impugnou os factos alegados na contestação para fundamentar o pedido reconvenicional.

2. Efectuado o julgamento, foi proferida sentença em que se julgou a acção improcedente, absolvendo-se a Ré do pedido, e procedente a reconvenção, com a condenação do Autor no pagamento à Ré da quantia de € 402,17.

A Relação de Lisboa concedeu parcial provimento à apelação do Autor, condenando a Ré a pagar-lhe a quantia de € 556,70, a título de diferença de retribuição de férias vencidas em Janeiro de 2005 e absolvendo o Autor do pedido reconvenicional.

3. Inconformado, o Autor vem pedir revista, terminando a sua alegação com as conclusões assim redigidas:

A. Sendo regra que a validade da declaração negocial não depende de observância de forma especial, excepcionalmente já assim não é quando a lei a exigir, como sucede em muitos aspectos da relação laboral, nomeadamente em todas as situações relativas à cessação do contrato de trabalho (v.g.: no procedimento disciplinar, na revogação e na denúncia).

B. Preceituando o art. 447.º do Código de Trabalho que “o trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias”, a interpretação que há-de ser dada a esta norma há-de ser no sentido de que não só o aviso prévio está sujeito à comunicação escrita, mas também a declaração extintiva do contrato que dele é indissociável, sob pena de violação dessa norma e também do disposto no art. 9.º do Código Civil, quando nele se diz que a interpretação não deve cingir-se à letra da lei e deve sobretudo ter em conta a unidade do sistema.

C. A denúncia – como as outras formas de cessação da relação laboral – está assim sujeita à forma escrita, o que se impõe no interesse do trabalhador, por maior facilidade de prova da mesma, e sem prejuízo nenhum da entidade patronal que, nos casos de dúvida sobre se houve ou não denúncia num determinado momento, o pode confirmar de formas várias perante o trabalhador, sendo uma delas a do mecanismo criado para certificação do abandono do local de trabalho (CT:450); aliás, sempre com a possibilidade de responsabilizar o trabalhador pelo prejuízo decorrente de uma denúncia que não respeite o aviso prévio, independentemente de aquela ser escrita ou verbal (CT: 448).

D. No caso em apreço, não tendo a dita denúncia sido feita por escrito (CT: 447), não se pode dar a mesma por provada, sob pena de violação do disposto no art. 364.º do Código Civil, devendo, até, considerar-se inexistente.

E. Aliás, observando-se os factos considerados provados, não repugnaria que, em vez de denúncia, se considerasse ter havido aqui revogação da relação laboral, com uma declaração inicial do trabalhador nesse sentido e, dias depois, a aceitação da entidade patronal, comunicando que a mesma produziria efeitos apenas no dia seguinte à comunicação; o que nem está fora da disponibilidade das partes, nem prejudica qualquer delas, outra consequência não tendo do que atirar a data da cessação para uma data diferente daquela em que ocorreria se as declarações fossem simultâneas (CC: 233).

F. Consagrando a lei que o empregador deve sujeitar-se a que o trabalhador possa revogar a declaração de denúncia ou de revogação do contrato de trabalho quando não houve mais do que assinatura(s), sem reconhecimento notarial presencial (CT: 395; 449), também não pode deixar de entender-se que mais se justificará a possibilidade dessa revogação quando nem sequer haja assinatura e, por maioria de razão, quando nem documento exista; aliás, só pode haver assinatura se houver documento.

G. Assim sendo, o recorrente poderia, como fez, revogar a sua declaração para fazer cessar o contrato, quer por falta de documento, quer por falta de assinatura, quer por falta de reconhecimento presencial notarial dela, seja porque no caso em apreço continuou a trabalhar regularmente depois de em 11.02.2005 ter feito a declaração que se entendeu como de denúncia, seja porque a aceitação da mesma foi feita pela recorrida com a condição expressa de produzir efeitos só em 01.03.2005, sem oposição do recorrente.

H. Tendo revogado nos 7 dias seguintes uma dita denúncia (ou proposta de revogação), aceita pela recorrida para produzir efeitos em 01.03.2005, não feita por documento e, consequentemente sem assinatura reconhecida, a posição assumida pela recorrida de manter o

recorrente ao seu serviço a partir daí como Comandante não remunerado só pode configurar um despedimento ilícito, com as consequências da lei.

I. Tendo-se decidido antes de modo diferente, foi violado o disposto no art. 394.º e ss; 447.º e ss. do Código do Trabalho, bem como outra legislação invocada.

PELO EXPOSTO

PEDE-SE:

Que seja condenada a recorrida a pagar ao recorrente as remunerações devidas, incluindo as vencidas (CT: 437) até à data da decisão, acrescidas da indemnização devida por ilicitude do despedimento (CT: 436, ss).

O recorrente declara optar pela indemnização em vez da reintegração (CT: 439)

Contra-alegou a Ré a pugnar pela confirmação do julgado.

Neste Supremo Tribunal, o Exmo. Magistrado do Ministério Público pronunciou-se no sentido de ser negada a revista.

Corridos os vistos, cumpre decidir.

II

1. Os factos materiais da causa foram fixados pelo Tribunal da Relação nos seguintes termos:

- 1- O autor foi admitido ao serviço da ré, em 1 de Setembro de 2003, para, sob as suas ordens, direcção e fiscalização, exercer as funções inerentes à categoria profissional de Comandante, mediante retribuição;
- 2- O autor auferiu desde a sua admissão até Dezembro de 2004, o vencimento mensal de € 1.100,00;
- 3- A partir de Janeiro de 2005, passou a auferir o vencimento mensal de € 1.113,50;
- 4- A ré pagava ainda ao autor o combustível despendido por este nas deslocações entre as instalações da ré e a Instituição, em Lisboa, onde o autor estudava, enquanto tais deslocações ocorressem;
- 5- O autor foi convocado para comparecer na sede da ré, para informar e discutir o desentendimento com a direcção da ré;
- 6- Nessa reunião, o autor afirmou que não valia a pena continuar com a conversa e comunicou aos Directores da ré, que se demitia da qualidade de Assalariado da Associação, passando a desempenhar as funções de Comandante Voluntário, uma vez que quem o podia demitir dessa qualidade era apenas o Sr. Coordenador Distrital;
- 7- Igualmente afirmou que, na segunda feira, dia 14 de Fevereiro de 2005, iria com o seu Advogado à Associação para tratar da rescisão do seu contrato de trabalho;
- 8- A ré, através do ofício n.º 792/05, de 28 de Fevereiro de 2002, comunicou ao autor, que:

[...] decidiu aceitar a pretensão unilateralmente expressa por V. Ex.ª de se demitir da sua condição de assalariado desta Associação dando continuidade ao desejo por V. Ex.ª manifestado no decorrer da reunião da Direcção do dia 11 do corrente mês pelas 23 horas conforme consta da acta lavrada nesse dia e reforçada na reunião convocada para o efeito, com o Sr. Coordenador Distrital BB, onde foi evidenciada a necessidade de resolver definitivamente o problema com o comando.

Assim, V. Ex.ª passará à qualidade de Comandante voluntário, a partir de 1 de Março do corrente ano até decisão em contrário por parte da Direcção, depois de ouvido o Sr. Coordenador Distrital.

[...]

- 9- O autor reside no Barreiro
- 10- O autor deslocava-se diariamente do Barreiro para Grândola para exercer a sua actividade profissional;
- 11- A ré pagou ao autor os subsídios de Natal e de férias, pelo vencimento de € 1.100,00.
- 12- Em Março de 2005, a ré pagou ao autor o proporcional do subsídio de Natal e os proporcionais de férias não gozadas, relativas ao trabalho prestado nesse ano de 2005, bem como o subsídio de férias respeitante ao ano de 2004, este último no valor de € 1113,50;
- 13- O autor, em 10/5/2005, comunicou por escrito ao Presidente da ré e ao Coordenador Distrital que deixaria de comparecer nas instalações da ré, de imediato e que aguardaria que o tribunal decidisse a sua reintegração;
- 14- O autor foi destituído do cargo de Comandante do Corpo de Bombeiros, pelo Coordenador Distrital de Setúbal do Serviço Nacional de Bombeiros e Protecção Civil;
- 15- O Coordenador Distrital convidou então a direcção da ré a indicar um novo comandante para o seu corpo de bombeiros;
- 16- A esta solicitação respondeu a direcção da ré, indicando como potencial comandante do corpo de bombeiros o Sr. CC;
- 17- A proposta desta pessoa foi aceite pelo Comandante Distrital de Bombeiros que empossou o Sr. CC nas funções de comandante do corpo de bombeiros da ré, cargo que já assumiu na sua plenitude;
- 18- Após a admissão do autor, a ré despendeu a quantia de € 402,17, com o uniforme deste;
- 19- Após a sua exoneração pelo Coordenador Distrital, o autor não procedeu à devolução do seu uniforme à ré

2. Perante as conclusões do recurso, a questão que, fundamentalmente, vem colocada à apreciação deste Supremo é a de saber se a factualidade apurada pelas instâncias permite concluir pela ocorrência do alegado despedimento do Autor, consubstanciado na comunicação escrita que lhe foi entregue pela Ré, em 28 de Fevereiro de 2005, como pretende o recorrente, ou se, como entendeu o acórdão impugnado, o contrato de trabalho cessou por denúncia do Autor.

Face aos termos em que, nas conclusões da revista, o Autor expõe os motivos do seu inconformismo, no essencial, coincidentes com o que alegara no recurso de apelação, justifica-se transcrever o que, a propósito, se disse no douto acórdão impugnado:

[...]

Em primeiro lugar há que, perante os factos assentes, qualificar juridicamente o modo de cessação do contrato de trabalho: se despedimento ilícito como defendeu o apelante, se revogação do contrato por acordo ou denúncia do contrato.

Está assente que, no dia 11.02.2005 o apelante, numa reunião com a Direcção da ré, comunicou aos directores desta, “que se demitia da qualidade de Assalariado da Associação” sendo que, “na segunda feira, dia 14 de Fevereiro de 2005, iria com o seu Advogado à Associação para tratar da rescisão do seu contrato de trabalho” (factos sob 5 a 7).

O contrato de trabalho pode cessar, nos termos do art.º 384.º do CT, por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia

O caso dos autos não é subsumível à figura da caducidade, prevista para contratos a termo, impossibilidade absoluta e definitiva do trabalhador prestar a sua actividade ou da entidade patronal a receber, ou reforma do trabalhador.

Diz-se revogação quando o contrato de trabalho cessa por acordo das partes, nos termos dos art.os 393.º e segs. (estamos perante um negócio jurídico bilateral em que as partes destroem voluntariamente a relação contratual, devendo esse acordo constar de documento escrito e assinado por ambas as partes).

O documento escrito exigido por lei justifica-se “para tutela da situação jurídica do trabalhador por ocasião da cessação do vínculo, assegurando-lhe a oportunidade para uma melhor ponderação da decisão de pôr fim ao contrato por esta via” (Maria do Rosário Palma Ramalho – Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, Almedina, págs. 794/795).

Tal como se entendia no domínio da LCCT (DL 64-A/89, art.º 8.º), a exigência de forma escrita constitui formalidade “ad substantiam” ou seja, se um acordo de cessação do contrato de trabalho não constar de documento assinado por ambas as partes é nulo, nos precisos termos do artigo 220.º do Código Civil, por não obedecer à forma legalmente prevista (neste sentido V. entre outros os Acs. da RP de 21.9.92 in CJ 1992/IV/287, RP de 10.10.94 - CJ 1994/IV/249 e STJ de 5.11.97 in www.dgsi.pt).

Analisemos os factos assentes.

Não restam dúvidas de que o apelante, na reunião que teve com a Direcção da ré no dia 11.02.2005, lhe comunicou que se demitia da qualidade de assalariado da Associação (facto sob 6).

Esta comunicação não pode ser entendida senão como uma desvinculação unilateral por parte do trabalhador – não vemos que dos factos se aflore qualquer acordo havido nessa altura com vista à cessação do contrato de trabalho. É o trabalhador quem comunica que se “demite” da qualidade de assalariado, o que não pode ter outro significado que não seja o de, unilateralmente, fazer cessar o contrato de trabalho.

Daí que não se ponha a questão da revogação do contrato por acordo, mas, antes, a denúncia do contrato por parte do trabalhador e com efeitos imediatos – relembre-se que o apelante, comunicou à apelada, na reunião de dia 11.2.2005, que se demitia de assalariado e que na 2.ª feira – dia 14.02.2005 – iria com o seu Advogado à Associação para tratar da rescisão do seu contrato de trabalho (facto sob 7), passando, contudo, a desempenhar as funções de Comandante Voluntário.

Estamos, pois, perante uma denúncia do contrato de trabalho sem aviso prévio – denúncia que pode ser imediata porque fundada no princípio geral da liberdade de trabalho – e não depende, ao contrário do que defende o recorrente, de formulação por escrito.

Efectivamente, embora no art.º 447.º n.º 1 do CT se refira que “O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com antecedência mínima de 30 ou 60 dias ...” (sublinhado nosso), é o aviso prévio da denúncia que sujeita a exigência de forma escrita, e não a própria denúncia (V. Maria do Rosário Palma Ramalho – Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, Almedina, págs. 922, nota 520, traduzindo o pensamento de Furtado Martins, Cessação do Contrato de Trabalho, pág. 193).

Como também já foi decidido nesta Relação (Ac. de 28.01.2004 in CJ 2004/I/149) no domínio da lei anterior (DL 64-A/89 de 27.02.) “o art.º 38.º da LCCT – cujo n.º 1 tem redacção idêntica ao n.º 1 do art.º 447.º do CT – ao dispor sobre a rescisão do contrato com aviso prévio, pelo trabalhador, estabelece que tal comunicação deve ser efectuada por escrito. Mas nada na lei permite que se considere esta exigência como uma formalidade *ad substantiam* e só nesse caso se poderia considerar nula a rescisão (...). Isso não seria aceitável porque “ninguém pode ser obrigado a trabalhar contra a sua vontade” (Cfr. Menezes Cordeiro, Manual de Direito do Trabalho, Almedina, 1991, pág. 856). E continua aquele douto acórdão: “A exigência de forma escrita constitui, pois, uma formalidade *ad probationem*, “é ditada sobretudo por razões de segurança probatória, nomeadamente quer à existência do facto em si, quer à observância do prazo de aviso prévio”.

A denúncia do contrato de trabalho pode, pois, ser validamente efectuada por forma verbal – o que aconteceu no caso dos autos, sendo que, a prova dessa denúncia pode ser efectuada por outros meios – que não a prova documental (neste sentido o mencionado Acórdão desta Relação a págs. 150) [...].

[...] Entende o recorrente que para a perfeição/consumação da revogação ou da denúncia é necessário o acordo da entidade patronal.

Mas, também nesta questão a razão não está do seu lado.

No direito do trabalho reina o princípio da livre denúncia do contrato quando a iniciativa cabe ao trabalhador. O trabalhador pode desvincular-se a todo o tempo comunicando à entidade patronal a cessação do contrato de trabalho, mesmo que contra a vontade desta.

A denúncia é uma declaração negocial receptícia, tornando-se eficaz logo que chegou ao conhecimento do destinatário (art.º 224.º do CCivil), podendo, no entanto, o declarante sujeitar essa denúncia a um termo suspensivo, indicando uma data posterior para produção dos efeitos.

No caso dos autos a desvinculação laboral teve a sua eficácia logo que foi conhecida da recorrida, ou seja, na reunião de 11.02.2005 quando autor comunicou à Direcção da ré que se demitia da qualidade de assalariado.

É, pois, esta a data da cessação do contrato de trabalho.

Terá algum efeito na duração do contrato de trabalho o facto de a ré, através do ofício n.º 792/05, de 28 de Fevereiro de 2005, ter comunicado ao autor, que aceitava a pretensão unilateralmente expressa por este de se demitir da sua condição de assalariado, passando então o autor à qualidade de Comandante Voluntário, a partir de 1 de Março de 2005?

Evidentemente que não, uma vez que, na denúncia do contrato de trabalho, a vontade do trabalhador é soberana. E essa vontade ficou expressa na reunião de 11.02.2005 (comunicação de demissão da qualidade de assalariado continuando a desempenhar as funções de Comandante Voluntário).

[...] Tendo-se concluído que foi o apelante que denunciou o contrato de trabalho, está prejudicada a questão de saber se foi despedido ilícitamente pela entidade patronal. Consequentemente, têm de improceder todos os pedidos fundados no alegado despedimento ilícito.

[...]

Subscvem-se estas considerações que respondem cabalmente à argumentação do recorrente.

Sublinha-se que vigora no nosso ordenamento jurídico o princípio da liberdade da forma, segundo o qual, a validade da declaração negocial não depende da observância de forma especial, salvo quando a lei o exigir – artigo 219.º do Código Civil.

No âmbito das relações laborais, a lei apenas exige forma escrita para actos negociais que, de algum modo, possam contender com o princípio da segurança e estabilidade no emprego.

Não é o caso da cessação do contrato por iniciativa e vontade unilateral do trabalhador, em que prevalece o princípio da denúncia livre ou da liberdade de desvinculação – o trabalhador não pode ser forçado a continuar a prestar trabalho contra a sua vontade, independentemente do modo como tal vontade se tenha manifestado. Por isso, não tem sentido exigir-se para a validade e eficácia da declaração de denúncia que esta seja produzida e veiculada por escrito.

A comunicação escrita a que se refere o n.º 1 do artigo 447.º do Código do Trabalho, que tem como epígrafe “Aviso prévio”, compreende-se, por um lado, no âmbito dos ditames da boa fé que regem as relações contratuais, como garantia para a organização produtiva da empresa, no sentido de permitir ao empregador o preenchimento, atempado, de uma vaga; e, por outro lado, como um meio de prova a utilizar pelo trabalhador na defesa contra eventual pedido de indemnização a que se refere o artigo 448.º, do referido Código.

A lei exige a forma escrita da comunicação para prova de que esta respeitou o prazo de antecedência mínima referido no n.º 1 do artigo 447.º, não como condição de validade e eficácia da declaração de denúncia, nem sequer para prova da mesma declaração.

A exigência formal reporta-se, por conseguinte, não à declaração de denúncia, mas ao aviso prévio.

Esta é a interpretação que, correspondendo à letra da lei, respeita a unidade do sistema jurídico.

Disto decorre não ter aplicação, em caso de denúncia verbal, quer o artigo 220.º do Código Civil, segundo o qual a declaração negocial que careça de forma legalmente prescrita é nula, quer o artigo 364.º do mesmo diploma, enquanto impõe limites em sede probatória no que respeita à manifestação de vontade de pôr termo ao contrato.

A declaração verbal da denúncia, desde que inequívoca, tem como efeito válido a extinção do contrato, imediatamente após ser conhecida do empregador, não dependendo de qualquer declaração deste.

No caso, como concluiu o acórdão impugnado, o contrato cessou imediatamente, em 11 de Fevereiro de 2005, após o Autor ter afirmado que se demitia da qualidade de assalariado, continuando a desempenhar as mesmas funções, mas em regime de voluntariado, dado que só podia delas ser destituído pelo Coordenador Distrital.

É certo que o Autor podia, nos termos do artigo 449.º do Código do Trabalho, dentro dos sete dias subsequentes, revogar aquela declaração, mas não se provou que o tivesse feito, e o facto de ter continuado a exercer as mesmas funções mostra-se, para o efeito, irrelevante, dado que o fez na qualidade de voluntário, e já não ao abrigo do contrato de trabalho.

Já se referiu que a declaração de denúncia não carece para ser eficaz de ser aceite pelo declaratório, conduzindo à imediata extinção do contrato, não podendo ser encarada como proposta visando a obtenção de um acordo.

Assim, a carta de 28 de Fevereiro de 2005, em que Ré declara que “decidiu aceitar a pretensão unilateralmente expressa por V. Ex.ª de se demitir da sua condição de assalariado” não pode ser entendida senão como a expressão, ainda que imperfeita, de que a Ré se conformou com a extinção do contrato decorrente da vontade unilateral do Autor.

Por isso, não tem aplicação o disposto no artigo 233.º do Código Civil, de acordo com o qual, a aceitação de uma proposta negocial com modificações importa a sua rejeição, ou equivale a nova proposta se as modificações forem suficientemente precisas.

A referida carta não tinha, portanto, virtualidade para produzir quaisquer efeitos em relação à extinção do contrato.

Por conseguinte, não se trata, no quadro factual apurado, de um caso de revogação do contrato de trabalho.

O mesmo quadro factual não permite imputar a extinção do contrato a qualquer manifestação, inequívoca, da vontade da Ré nesse sentido, seja unilateralmente, seja por acordo com o Autor.

Nesta conformidade, improcedem as conclusões e pretensão formuladas no recurso.

III

Em face do exposto, decide-se negar a revista.

Custas a cargo do Autor.

Lisboa, 20 de Fevereiro de 2008.

Vasques Dinis (Relator)
Bravo Serra
Mário Pereira