

Tribunal da Relação de Coimbra
Processo nº 1421/24.9T8CVL.C1

Relator: FELIZARDO PAIVA

Sessão: 27 Junho 2025

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: REVOGADA

PROCESSO ESPECIAL DE IMPUGNAÇÃO DA REGULARIDADE E LICITUDE DO DESPEDIMENTO

ARTICULADO MOTIVADOR DO DESPEDIMENTO

CONHECIMENTO DOS FACTOS IMPUTADOS

PROCEDIMENTO DISCIPLINAR

NOTA DE CULPA

INEPTIDÃO

Sumário

I – O processo especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento é aplicável aos casos em que o despedimento é assumido formalmente como tal, ou seja, com dedução de nota de culpa, apresentação de defesa por parte do trabalhador, instrução e decisão final.

II – O articulado motivador do despedimento embora equiparável a uma petição não é verdadeiramente uma petição inicial tal como esta é configurada na lei processual civil.

III – O trabalhador ao longo do procedimento disciplinar tem conhecimento dos factos de que é acusado, tem oportunidade de se defender com apresentação dos meios de prova que entendeu serem necessários sendo-lhe, por fim, dado conhecimento da decisão final que culminou no seu despedimento.

IV – Ao contrário do que acontece com uma petição inicial em que, formalmente, pela primeira vez é dado conhecimento ao réu dos factos em que o autor suporta o seu pedido, na ação de IRLD o trabalhador conhece já os factos que lhe são imputados aquando da instauração da ação e não é o articulado motivador que lhe vai dar esse conhecimento.

V – O contexto processual em que ocorre o articulado motivador é

substancialmente diferente do contexto subjacente à instauração de uma ação cível.

VI - Não é inepto nos termos da alínea a) do nº 2 do artº 186 CPC o articulado motivador do despedimento quando da contestação apresentada pelo trabalhador (artº 98º- L) se verifica que este interpretou convenientemente aquele articulado.

(Sumário elaborado pelo Relator)

Texto Integral

Relator: Felizardo Paiva.

Adjuntos: Mário Rodrigues da Silva

Paula Roberto.

Acordam os Juízes da Secção Social do Tribunal da Relação de Coimbra

I- Nos presentes autos de Ação de Impugnação Judicial da Regularidade e Licidade do Despedimento, que a trabalhadora **AA**, nascida em ../../1981, residente na Avª.,, intentou contra a entidade empregadora, **Santa Casa da Misericórdia ...**, pessoa coletiva nº ...88, com sede no ... - ..., veio a trabalhadora, invocar a falta de causa de pedir no articulado (motivador) apresentado pela entidade empregadora, alegando, em síntese que esta apenas *“faz uma descrição temporal, meramente conclusiva, das diversas fases do processo disciplinar para cujas peças genericamente remete.”*

II - Findos os articulados, foi proferido saneador/sentença no qual se decidiu:

“Assim, tendo a entidade empregadora no seu articulado motivador do despedimento apenas dado como reproduzido o procedimento disciplinar e a nota de culpa, sem que tivesse alegado qualquer facto que permita concluir pela licitude do despedimento **é de considerar inepto tal articulado por falta de indicação de causa de pedir**, não havendo lugar ao seu aperfeiçoamento.

Pelos fundamentos expostos, **julgo inepto o articulado motivador do despedimento apresentado pela entidade empregadora Santa Casa da Misericórdia ..., declarando nulo todo o processado a partir da sua apresentação - cfr, artigo 186º n.º 1 e 2 a) do Código de Processo Civil, aplicável ex vi artigo 1º n.º 2 a) do Código de Processo do Trabalho.**

Uma vez que a entidade patronal não procedeu em conformidade com o disposto no artº 98º-I, nº 4, alª a) do Código de Processo do Trabalho, nos termos do artº 98º-J, nº 3 do mesmo diploma legal, declaro a ilicitude do despedimento da trabalhadora e, conseqüentemente, condeno a entidade empregadora:

a) A pagar ao/à trabalhador/a uma indemnização correspondente a 30 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade, sem prejuízo dos nºs 2 e 3 do artigo 391º Código do Trabalho;

b) No pagamento das retribuições que a trabalhadora deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da presente decisão;

III - Não se conformando com esta decisão dela a empregadora veio apelar, alegando e concluindo:

(...).

+

Contra a legou a trabalhadora, concluindo:

(...).

+

O Exmº PGA emitiu fundamentado parecer no sentido da confirmação da sentença impugnada.

IV - É do seguinte teor o articulado motivador apresentado pela empregadora:

“ A - FACTOS

1.º A Autora foi admitida, por contrato escrito a termo certo, com início a 26 de Março de 2009, para trabalhar sob a autoridade e direção da Ré como Educadora de Infância.- Doc. Nº 1

2.º Em virtude das sucessivas renovações, o contrato de trabalho supra aludido, converteu-se em contrato sem termo.

3.º Ultimamente a Autora auferia a retribuição ilíquida de € 1.709,00/mensais, acrescido de € 4,70/dia de trabalho prestado a título de subsídio de alimentação.

4.º O despedimento da A. foi precedido de processo disciplinar, que por sua vez foi precedido de processo prévio de inquérito, e que ora se juntam e se dão por integralmente reproduzidos - Doc. Nº 2

5.º No dia 22 de julho, de 2024, a Ré enviou, por carta registada com aviso de receção, à Autora a nota de culpa junta ao supra aludido processo disciplinar e cujo teor se dá por integralmente reproduzido - Cfr. Doc. Nº 2

6.º Por carta registada datada de 6 de Agosto de 2024, a Ré respondeu por escrito à nota de culpa, invocando a prescrição e caducidade do procedimento disciplinar, arguindo a nulidade da Nota de Culpa e impugnando, na sua generalidade, os factos que lhe vinham imputados na Nota de Culpa, tendo ainda requerido que se procedesse à inquirição de seis testemunhas a cuja matéria indicou.

7.º Concluída a instrução, designadamente a inquirição das testemunhas e a resposta da Autora, assim como o teor dos documentos juntos aos autos, foram considerados provados pela Arguente, ora aqui Ré, os factos constantes na nota de culpa - Doc. Nº 2

8.º Assim como julgadas improcedentes as arguidas exceções da prescrição e caducidade, uma vez que os factos dados como provados nos pontos 3.º a 58.º da Nota de culpa são, além do mais, suscetíveis de qualificar a prática, pela A., de um crime de maus tratos previsto e punido pelo Art.º 152.º-A, nº 1, alínea a) do Código Penal, para além de que, só após a conclusão do processo prévio de Inquérito a Ré teve conhecimento de tais comportamentos da A.

9.º Foi julgada improcedente também a arguida nulidade da Nota de Culpa, por alegada ausência de descrição circunstanciada dos factos, pois que, para além de os mesmos estarem suficientemente reportados no tempo, lugar e modo foram perfeitamente percebidos pela A., ao ponto de esta ter assumido na sua resposta posição clara relativamente aos mesmos, e assim lhe ter sido permitido a sua defesa relativamente aos mesmos como a exerceu.

10.º Concluindo a Arguente que, pela prática dos mesmos, a trabalhadora, ora A. incorreu num comportamento ilícito e culposo que pela sua gravidade tornou imediata e praticamente senão mesmo completamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

11.º No dia 9 de outubro, de 2024, por carta registada com aviso de receção, a Ré comunicou à Autora o seu despedimento imediato com justa causa, conforme cópia do despedimento fundamentado, que se dá por integralmente reproduzido – Doc. Nº 2

12.º A Ré pagou à A. todas as retribuições, subsídios de férias e natal, horas de formação e todos os créditos laborais emergentes da cessação do contrato de trabalho – Doc. Nº 3

B- DIREITO

13.º O comportamento infracional da autora, consubstancia uma violação dolosa e grave dos seus deveres enquanto trabalhadora e funcionária da Santa Casa da Misericórdia

14.º A Ré, despediu a autora com justa causa, tal como é definido pelo nº 1 do art. 351º do C.T., que se transcreve: “Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

15.º Segundo a alínea d), i) e m) nº 2 do art. 351º do C.T., constituem justa causa de despedimento nomeadamente, o desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do posto de trabalho a que está afecto, bem como a prática, no âmbito da empresa, de violência (física) sobre qualquer utente (in casu crianças de tenra idade que lhe estavam confiadas), familiar, colaborador ou trabalhar da Instituição, e ainda a redução anormal de produtividade.

16.º A exigência de justa causa disciplinar implica a verificação cumulativa dos requisitos de:

- Comportamento culposo do trabalhador.*
- Impossibilidade de subsistência da relação laboral.*
- Nexo de causalidade entre estes dois requisitos*

17.º Ora o comportamento culposo da trabalhadora/autora, provado no processo disciplinar, é mais do que manifesto, porquanto violou conscientemente os deveres de urbanidade e probidade previsto nos Art.º 128.º, nº 1, al. a) do Código do Trabalho e ainda os deveres de zelo e diligência, previstos na al. c) e os deveres de obediência, previsto na al. e), todas do mesmo preceito legal.

18.º Os comportamentos da Arguida, para lá de lesarem direta e gravemente os interesses dos utentes (crianças), familiares destes e demais colaboradoras da instituição, são também atentatórios da imagem entidade empregadora, afetando a sua imagem perante os utentes e seus familiares, quer interna, quer externamente, e põem mesmo em causa o alcance da sua missão e escopo, colidindo frontalmente com os mesmos, gerando um clima de desconfiança perante tudo e todos, incompatível com a manutenção da relação de trabalho.

19.º Para lá de vexatórios e humilhantes e ultrajantes para com as colegas de trabalho e até com a própria Instituição arguente.

20.º Logo, é de todo inaceitável, atento tal comportamento culposo por parte da trabalhadora, que a Ré fosse obrigada a manter o vínculo laboral que a ligava à autora.

21.º E daí que, as consequências destes comportamentos culposos da autora impossibilitem a subsistência da relação laboral e seja irremediavelmente/irreparável a quebra de confiança para a relação de trabalho.

22.º Razão pela qual, esses comportamentos/atos levaram ao seu despedimento com justa causa, tudo de acordo com o prescrito nas alíneas c) e d) do Artº 351º, nºs. 1 e 2 do C.T.

Termos em que deve a presente ação ser julgada totalmente improcedente por não provada e, consequentemente, declarada a regularidade e licitude do despedimento da autora, tudo com as demais legais consequências”.

V - Conforme decorre das conclusões da alegação da recorrente que, como se sabe, delimitam o objeto do recurso, a questão a dilucidar e decidir consiste em saber se o articulado motivador do despedimento é inepto e, na afirmativa, se tribunal podia decretar a ilicitude do despedimento

Em primeiro lugar alega a recorrente que a decisão que declarou o despedimento ilícito é uma decisão surpresa.

Conforme se lê no acórdão do STJ de 12.07.2028, P. 177/15.0T8CPV-A.P1.S1, consultável em www.dgsi.pt *“I - A decisão surpresa que a lei pretende afastar com a observância do princípio do contraditório, contende com a solução jurídica que as partes não tinham a obrigação de prever, para evitar que sejam confrontadas com decisões com que não poderiam contar, e não com os fundamentos que não perspectivavam de decisões que já eram esperadas. II - A decisão surpresa não se confunde com a suposição que as partes possam ter feito quanto ao destino final do pleito, nem com a expectativa que possam ter perspectivado quanto à decisão, quer de facto, quer de direito, sendo certo que, pelo menos, de modo implícito, a poderiam ou tiveram em conta, designadamente, quando lhes foi apresentada uma versão fáctica não contrariada e que, manifestamente, não consentiria outro entendimento”.*

No caso, a questão da ineptidão do articulado motivador do despedimento foi suscitada pela trabalhadora recorrida na sua contestação ao articulado motivador.

Teve, assim, a recorrente empregadora, ora apelante, na resposta que apresentou, oportunidade de responder, contestando não só o pedido reconvenicional, como também a matéria da exceção dilatória da ineptidão (cfr artº 98º L nº 4 do CPT.

Como o não fez “*sib imputet*”^[11].

Por isso, era previsível para a recorrente que no saneador viesse a ser proferida a decisão que decidiu pela ineptidão do articulado motivador.

Esta decisão, ao contrário do alegado pela recorrente, não constituiu uma decisão surpresa.

Alega ainda a recorrente que o despacho saneador não apresenta qualquer fundamentação quanto à desnecessidade de audiência das partes, ou até, da não realização da audiência prévia, consubstanciando esta omissão, da mesma forma, uma nulidade processual.

Ora, nos termos do nº 1 do artº 62º do CPT a audiência prévia é convocada quando a complexidade da causa o justifique.

É ao juiz que cabe decidir sobre a oportunidade da convocação desta audiência; é a ele que cabe decidir se a complexidade da causa justifica essa convocação.

Como assim, nenhuma nulidade processual foi cometida nem tão pouco uma nulidade da sentença nos termos do artigo 615º/1/d) do C.P.C.

A 1ª instância, partindo da conclusão de que na ação especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento (artºs 98º-B e ss do CPT) o articulado motivador equivale a uma petição inicial, declarou aquele inepto alinhando para o efeito a seguinte argumentação:

“(...) o empregador passa a assumir processualmente uma posição muito semelhante à de um autor, apesar de ser a parte contra a qual é instaurada a ação, na medida em que lhe compete apresentar, junto do tribunal, um articulado que motive o despedimento, para o que oferecerá todas as provas, sendo depois o trabalhador notificado para responder, querendo, no prazo de quinze dias [\[2\]](#).

Assim, temos que esse articulado motivador assume claramente a natureza de uma petição inicial, onde o empregador deverá motivar o despedimento, apresentar as provas respetivas e formular o correspondente pedido, designadamente a validade do procedimento disciplinar e a licitude do despedimento [\[3\]](#).

Prescreve a al. b) do n.º 2 do art.º 27.º do Código de Processo do Trabalho, aplicável ex vi artigo 1º n.º a) do Código de Processo do Trabalho, que «o juiz deve, até à audiência final convidar as partes a completar e a corrigir os articulados, quando no decurso do processo reconheça que deixaram de ser articulados factos que podem interessar à decisão da causa, sem prejuízo de tais factos ficarem sujeitos às regras gerais sobre contraditoriedade e prova.»

Daqui resulta apenas que nas situações em que os articulados apresentam deficiências ou insuficiências o tribunal deverá socorrer-se do convite ao

aperfeiçoamento a fim de se possibilitar o aproveitamento da peça processual que padeça de deficiência ou irregularidade.

Situação totalmente distinta sucede quando a petição inicial ou a peça processual que lhe seja equivalente é desprovida de qualquer facto que sustente o fim pretendido, ou dito doutra forma é inexistente ou ininteligível a causa de pedir que sustente o pedido, caso em que tal peça é inepta, tal como prescrevem os artigos 186.º n.º 2 al. a) e 552.º n.º 1 als. d) e e) do Código de Processo Civil.

Compulsados os autos, constata-se que a entidade empregadora, no articulado motivador refere que “No dia 9 de Outubro, de 2024, por carta registada com aviso de receção, a Ré comunicou à Autora o seu despedimento imediato com justa causa, conforme cópia do despedimento fundamentado, que se dá por integralmente reproduzido (...)

17.º

Ora o comportamento culposos da trabalhadora/autora, provado no processo disciplinar, é mais do que manifesto, porquanto violou conscientemente os deveres de urbanidade e probidade previsto nos Art.º 128.º, nº 1, al. a) do Código do Trabalho e ainda os deveres de zelo e diligência, previstos na al. c) e os deveres de obediência, previsto na al. e), todas do mesmo preceito legal.

18.º

Os comportamentos da Arguida, para lá de lesarem direta e gravemente os interesses dos utentes (crianças), familiares destes e demais colaboradoras da instituição, são também atentatórios da imagem entidade empregadora, afetando a sua imagem perante os utentes e seus familiares, quer interna, quer externamente, e põem mesmo em causa o alcance da sua missão e escopo, colidindo frontalmente com os mesmos, gerando um clima de desconfiança perante tudo e todos, incompatível com a manutenção da relação de trabalho.

19.º

Para lá de vexatórios e humilhantes e ultrajantes para com as colegas de trabalho e até com a própria Instituição arguente.”

Importa, como tal, aferir se tal será bastante, para que se entenda cumprido o ónus imposto pelos referidos artigos e caso não o seja se poderá ainda assim o Tribunal decidir no sentido do aperfeiçoamento nos termos propugnados.

Reitere-se que resulta da formulação ínsita no referido artº 98º-I nº 4 al. a) do Cód. Proc. Trabalho, que o legislador impôs ao empregador, não apenas a junção do procedimento disciplinar mas igualmente que o mesmo motivasse o despedimento mediante a apresentação de um articulado.

Como se refere no Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães 07-05-2020 (Processo: 5804/19.8T8VNF.G1 Relatora: Vera Sottomayor), consultável em www.dgsi.pt “Daqui decorre que o legislador impôs que através do referido articulado a entidade empregadora expusesse os fundamentos de facto e de direito da ação no sentido da declaração da licitude do despedimento; sem que se possa entender o cumprimento de tal ónus pela mera junção de requerimento dando por reproduzidos os factos constantes do despedimento disciplinar ou da nota de culpa, como aquele que foi junto a fls. 26 e segs.

De resto, caso o legislador se bastasse com a junção do procedimento disciplinar, não teria imposto igualmente a necessidade de junção de articulado motivando o despedimento.

(...)

Com efeito, para além do empregador estar obrigado a apresentar a prova documental que comprove os fundamentos do despedimento (procedimento disciplinar), também tem a incumbência de apresentar o articulado inicial do qual faz constar os factos materiais e concretos fundamentadores da decisão do despedimento comunicada por escrito ao trabalhador – cfr. artigos 98º-C a 98 -M do CPT.

Neste tipo de ação especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento compete ao empregador o ónus de alegar e provar os factos subjacentes ao despedimento apresentando para o efeito o respetivo articulado motivador a que alude o artigo 98.º J do CPT, assumindo este articulado uma natureza idêntica a uma petição inicial, impondo-se ao empregador que motive o despedimento, apresente as respetivas provas e formule o correspondente pedido, sob pena de tal articulado ser considerado de inepto – cfr. arts. 186.º n.º 2 al. a) e 552.º, n.º 1 als. d) e e) do CPC.

Cabia à empregadora alegar os factos concretos que imputou ao trabalhador e deu como provados no processo disciplinar e que estiveram na base da aplicação da sanção de despedimento, de forma a poder o trabalhador sobre eles se pronunciar na contestação, assim habilitando o tribunal a, produzida a prova requerida pelas partes, considerá-los como provados ou não provados.”

Retornando ao caso dos autos constamos que o articulado motivador do despedimento é totalmente desprovido da alegação dos factos que fundamentaram o despedimento de que a trabalhadora foi alvo e que agora pretende impugnar.

Na verdade, no articulado apresentado pelo empregador, este limita-se a fazer uma resenha conclusiva do sucedido nas diversas fases do procedimento disciplinar, nos termos que, exemplificativamente, supra deixámos transcritos.

Daqui resulta inequívoco que a entidade empregadora não cumpriu com o ónus que lhe está imposto pelo disposto nos n.ºs 4 do art.º 98.º-I e n.º 2 do art.º 98.º-J ambos do Código de Processo do Trabalho, de alegação dos factos concretos que imputou ao trabalhador e que serviram de fundamento à aplicação da sanção do despedimento.

A falta de alegação de factos é total, não pode ser substituída pela remissão para o procedimento disciplinar ou para nota de culpa dele constante e não pode dar lugar ao convite ao aperfeiçoamento, pois não se trata de completar qualquer imprecisão ou lacuna, ou obscuridade.

O aperfeiçoamento implica, em termos mínimos, que haja algo a aperfeiçoar, designadamente quando deixem de ser alegados alguns factos com relevo para a boa decisão da causa e não nos casos em que inexiste qualquer facto articulado, como a situação em apreço nos autos, em tudo equiparada à ineptidão prevista no artigo 186º do Cód. Proc. Civil, face à total ausência de factos motivando as razões que presidiram ao despedimento e suscetíveis de levar a conclusão da sua litude.

Assim, tendo a entidade empregadora no seu articulado motivador do despedimento apenas dado como reproduzido o procedimento disciplinar e a nota de culpa, sem que tivesse alegado qualquer facto que permita concluir pela litude do despedimento é de considerar inepto tal articulado por falta de indicação de causa de pedir, não havendo lugar ao seu aperfeiçoamento.

Pelos fundamentos expostos, julgo inepto o articulado motivador do despedimento apresentado pela entidade empregadora Santa Casa da Misericórdia ..., declarando nulo todo o processado a partir da sua apresentação [\[4\]](#) – cfr, artigo 186º n.º 1 e 2 a) do Código de Processo Civil, aplicável ex vi artigo 1º n.º 2 a) do Código de Processo do Trabalho”.

Passando a analisar e a decidir.

Esta Relação teve já oportunidade de se pronunciar sobre a questão que se controverte no acórdão de 28.02.2013, P. 485/12.2TTTCBR.C1 do qual o presente relator foi 2º Adjunto e no qual se escreveu

“(...) Anteriormente, o trabalhador que instaurasse uma ação de impugnação de despedimento tinha necessariamente que elaborar uma petição inicial, e nela expor as razões de facto e de direito que fundamentavam a sua posição. Com a revisão do CPT e instituição desta nova ação especial agora o trabalhador terá apenas de apresentar um requerimento, feito em formulário eletrónico, comunicando o seu despedimento e identificando o empregador, conforme o disposto no artº 98.º-D.

Nesta fase inicial, embora dando impulso processual à impugnação do despedimento, fica o trabalhador dispensando de fundamentar a sua posição ou apresentar qualquer tipo de prova. Passa a competir ao empregador o ónus de alegar e provar os factos que estiveram subjacentes ao despedimento e defesa da sua validade, apresentando o articulado motivador do despedimento a que se refere o artº 98º-J.

Ou seja, o empregador passa a assumir processualmente uma posição muito semelhante à de um autor, apesar de ser a parte contra a qual é instaurada a acção, na medida em que lhe compete apresentar, junto do tribunal, um articulado que motive o despedimento, para o que oferecerá todas as provas, sendo depois o trabalhador notificado para responder, querendo, no prazo de quinze dias- cfr. Ana Luísa Beirão e Inês Coelho Simões, em estudo publicado em <http://emprego.sapo.pt/guia-carreira/artigo/139/artigo.htm>.

Assim, temos que esse articulado motivador assume claramente a natureza de uma petição inicial, onde o empregador deverá motivar o despedimento, apresentar as provas respectivas e formular o correspondente pedido, designadamente a validade do procedimento disciplinar e a licitude do despedimento.

A petição será inepta quando “falte ou seja ininteligível a indicação do pedido ou da causa de pedir” - al. a) do nº 2 do artº 193º do CPC.

A petição inicial, como articulado através do qual o autor propõe a ação, constitui a peça fundamental de todo o processo, delimitando o objeto da causa e conduzindo a certa pretensão de tutela jurisdicional, com a menção do direito e dos fundamentos respetivos, nela devendo o autor expor os

fundamentos da ação e concluir pela formulação do pedido – artº 467º, nº 1, als. d) e e) do Código de Processo Civil.

Refere Manuel de Andrade, in Noções Elementares de Processo Civil, pag. 111, que na petição inicial o autor deve expor a causa de pedir – acto jurídico (simples ou complexo, mas sempre concreto) donde emerge o direito que o autor invoca e pretende fazer valer e deve o autor indicar o direito para que solicita ou requer tutela judicial e o efeito jurídico pretendido.

Como decorre do disposto no artigo 498º, nº 4, do CPC, a causa de pedir é o facto jurídico concreto em que se baseia a pretensão deduzida em juízo, ou seja, o facto ou o conjunto de factos concretos articulados pelo autor e dos quais há-de derivar o efeito ou efeitos jurídicos que, através do pedido formulado, se pretende ver juridicamente reconhecidos.

Refere, por outro lado, Rodrigues Bastos, in Notas ao CPC, Vol. I, 3ª ed., 253 que a “(...) p.i. há-de expor um facto jurídico (causa de pedir) e tirar dele, como conclusão, um efeito de direito, que o autor impetra lhe seja reconhecido (pedido). Se não se formula qualquer pedido ou se não se expõe a causa de pedir, ou se se faz aquela formulação, ou esta exposição em termos incompreensíveis, só materialmente se poderá falar em p.i., porque substancialmente é evidente que o não é. Tal peça jurídica, com falta desses requisitos, não se mostrará apta a reproduzir, em Juízo, o litígio – daí a sua ineptidão.”

Mas, como salienta Alberto dos Reis, Comentário, 2º, 372, “importa não confundir petição inepta com petição simplesmente deficiente... . Quando a petição, sendo suficiente quanto (...) à causa de pedir, omite factos ou circunstâncias necessários para o reconhecimento do direito do autor, não pode taxar-se de inepta; o que então sucede é que a ação naufraga”.

É que, como refere este autor, “Podem dar-se dois casos distintos: a) a petição ser inteiramente omissa quanto ao acto ou facto de que o pedido procede; b) expor o acto ou facto, fonte do pedido, em termos de tal modo confusos, ambíguos ou ininteligíveis, que não seja possível apreender com segurança a causa de pedir. Num e noutro caso a petição é inepta, porque não pode saber-se qual a causa de pedir”.

Como articulado que é, a motivação do despedimento está sujeita às regras processuais no que diz respeito à sua existência e requisitos.

Assim, nele deve o empregador expor os factos e as razões de direito que servem de fundamento à ação e formular o pedido- als. d) e e) do nº 1 do artº 467º do CPC.

Os articulados “são as peças em que as partes expõem os fundamentos da acção e da defesa e formulam os pedidos correspondentes” - nº 1 do artº 151º do mesmo diploma

“Nas acções, nos seus incidentes e nos procedimentos cautelares é obrigatória a dedução por artigos dos factos que interessem à fundamentação do pedido ou da defesa, sem prejuízo dos casos em que a lei dispensa a narração de forma articulada”- nº 2 de tal artigo.

Em regra, no julgamento do pleito o juiz só pode servir-se dos factos articulados pelas partes (artºs 664º e 264º, nº 2, do CPC). No caso específico da ação especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento, a entidade empregadora apenas pode invocar factos e fundamentos constantes da decisão de despedimento comunicada ao trabalhador (artigo 98º-J, nº 1, do CPT).

O autor alegará os factos em que se baseia a sua pretensão (causa de pedir) na petição inicial (artºs 264º, nº 1, e 467º, nº 1, al. d), do CPC) e o réu deduzirá toda a sua defesa na contestação (artº 489º do CPC).

Chegados aqui, e se face à alegação da Ré, contida na citada peça de fls. 23, se deveria considerar como suficientemente indicada a causa de pedir, com o conseqüente convite ao aperfeiçoamento, incluindo a alegação por artigos, nos termos do citado artº 151º do CPC, e a descrição discriminada, sem a mera remessa para o procedimento disciplinar, dos factos que integrariam a justa causa de despedimento, há, todavia, que considerar a ineptidão da petição inicial, revestindo, como vimos, essa natureza o articulado motivador do despedimento, já que a aqui Ré não formula, em tal peça, qualquer pedido, designadamente, como vimos, a validade do procedimento disciplinar e a licitude do despedimento.

Não se pode, assim, qualificar essa peça /requerimento como articulado motivado do despedimento, inexistindo este, como tal, nos presentes autos.

Também por essa inexistência/ineptidão, evidente se torna que fica excluída qualquer possibilidade de aperfeiçoamento, designadamente nos termos do artº 27º, al. b), do CPT. Não se pode aperfeiçoar aquilo que não existe”.

Esta é a jurisprudência que, ao que cremos, tem sido perfilhada por outras Relações (Acs de 14.05.2025, P. 569/13.0TTFAR.E1; de 20.09.2028, P. 57/18.8T8BCL.G1, de 07.05.2020, P. 5804/19.8T8VNF.G1 e de 07.04.2025, P. 3683/24.2T8Mai-A.P1).

Assente que o articulado motivador é equiparável à petição inicial sendo-lhe aplicável o regime processual a esta atinente, importa decidir se aquele articulado é inepto considerando o disposto na al. a) do nº 2 do artº 186º do CPC, tal como considerou a 1ª instância.

Segundo este normativo diz-se inepta quando falte ou seja ininteligível a indicação do pedido ou da causa de pedir.

Mas se o réu contestar, apesar de arguir a ineptidão, com fundamento na alínea a), a arguição não é julgada procedente quando se verificar que o réu interpretou convenientemente a petição inicial (nº3 do citado preceito).

Ora, lendo a resposta apresentada constata-se que nela a recorrida procedeu à indicação dos argumentos que, na sua ótica, considera serem pertinentes para contrapor à decisão de despedimento e mais importante, revelou conhecer os factos que lhe são imputados ao argumentar no sentido de contrariar os factos que lhe são imputados

Com efeito, na resposta ao articulado motivador alegou:

Sendo certo que a arguida foi notificada do teor da acusação a 26 de julho de 2024, que consultou o processo, através da sua mandatária, a 29 de julho subsequente

Não consta uma efetiva descrição das circunstâncias de tempo, lugar e modo.

Com referência ao que alude a acusação nos artigos 3º a 12º estes reportam-se ao ano letivo 2020/2021 sem qualquer indicação de mês, semana ou dia em que eventualmente teriam ocorrido.

Também no que concerne aos factos alegadamente ocorridos no ano letivo 2022/2023 não há qualquer indicação de momento específico da sua ocorrência.

No demais consta da Acusação ser a trabalhadora acusada de:

- Proibir crianças e auxiliares de criarem afetos;

- *Proibir os meninos de gostarem da BB;*
- *De criar um verdadeiro clima de terror, quer nas crianças quer nos seus pares e colaboradoras;*
- *De ter más relações com os seus pares e mostrava sempre má cara a qualquer Colega que fosse à sua sala, assim como à própria diretora;*
- *De levar várias auxiliares a estados depressivos e de autêntico pavor e medo;*
- *De possuir um carácter manipulador;*
- *De impor regras demasiado rígidas e inquebráveis sob pena de castigos exagerados.*

Trata-se apenas de um conjunto de afirmações genéricas e conclusivas sem a indicação de factos concretos que as sustentem.

São afirmações imbuídas de juízos de valor por parte dos depoentes.

Do que resulta da acusação e outrossim do relatório final, não constam quaisquer factos que consubstanciem tais alegados comportamentos ou atuações.

Tais acusações são de carácter genérico, conclusivo e imbuídas de juízos de valor e delas não resultam os factos concretos, nem as circunstâncias de tempo modo e lugar em que a aqui trabalhadora arguida os teria alegadamente praticado e que conduziram à presente Nota de Culpa.

Ou seja, a trabalhadora interpretou convenientemente o articulado motivador.

E é o que no comum dos casos acontece.

De facto, o articulado motivador do despedimento embora equiparável a uma petição não é verdadeiramente uma petição inicial tal como esta é configurada na lei processual civil.

O processo especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento é aplicável aos casos em que o despedimento é assumido formalmente como tal, ou seja, com dedução de nota de culpa, apresentação de defesa por parte do trabalhador, instrução e decisão final.

O trabalhador ao longo do procedimento disciplinar tem conhecimento dos factos de que é acusado, tem oportunidade de se defender com apresentação

dos meios de prova que entendeu serem necessários sendo-lhe, por fim, dado conhecimento da decisão final que culminou no seu despedimento.

Ou seja, ao contrário do que acontece com uma petição inicial em que, formalmente, pela primeira vez é dado conhecimento ao réu dos factos em que o autor suporta o seu pedido, na ação de IRLD o trabalhador conhece já os factos que lhe são imputados aquando da instauração da ação e não é o articulado motivador que lhe vai dar esse conhecimento.

O contexto processual em que ocorre o articulado motivador é substancialmente diferente do contexto subjacente à instauração de uma ação cível.

Em suma, no caso, dir-se-á que, tendo a trabalhadora interpretado convenientemente o articulado motivador, inexistente razão para o julgar inepto.

Questão diferente é de saber se o despedimento é inválido por na nota de culpa não se encontrar devidamente circunstanciada a factualidade imputada à trabalhadora

Porém, tal questão tem a ver com o mérito e não com a questão meramente processual como é a de saber se o articulado motivador é inepto, questão esta que constitui o objeto da apelação.

Não sendo o articulado motivador inepto, não podia o tribunal *a quo*, nesta fase processual, concluir pela ilicitude do despedimento com as consequências que daí retirou por efeito da aplicação do disposto no nº 3 do artº 98º-J do CPT.

VI - Termos em que se delibera julgar a apelação totalmente procedente em função do que, na revogação da decisão impugnada, se decide ordenar o prosseguimento dos autos com vista à decisão sobre a licitude ou ilicitude do despedimento.

*

Custas a cargo da apelada.

*

Sumário ^[5]:

(...).

*

Coimbra, 26 de junho de 2025

*

(Joaquim José Felizardo Paiva)

(Mário Sérgio Ferreira Rodrigues da Silva)

(Paula Maria Mendes Ferreira Roberto)

^[1] Conforme refere a apelada na conclusão 4^a: *“Tendo a Recorrente contestado o pedido reconvenicional e expressamente respondido às exceções invocadas pela recorrida, mas optado por nada referir relativamente à exceção dilatória da falta de causa de pedir, a consequência dessa omissão apenas a si pode ser assacada.*

^[2] Cfr. Ana Luísa Beirão e Inês Coelho Simões, em estudo publicado em <http://emprego.sapo.pt/guia-carreira/artigo/139/artigo.htm>

^[3] Neste sentido v. o Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 28-02-2013, Processo: 485/12.2TTCBR.C1, consultável em www.dgsi.pt

^[4] Razão pela qual não nos pronunciamos acerca das questões suscitadas pela entidade empregadora no seu articulado de resposta ao articulado apresentado pela trabalhadora, previsto no artigo 98º L do Código de Processo do Trabalho

^[5] Da exclusiva responsabilidade do relator.
