

Tribunal da Relação de Coimbra
Processo nº 1699/23.5T8GRD-C.C1

Relator: FELIZARDO PAIVA
Sessão: 16 Janeiro 2026
Votação: UNANIMIDADE
Meio Processual: APELAÇÃO
Decisão: REVOGADA

IMPUGNAÇÃO DA REGULARIDADE E LICITUDE DO DESPEDIMENTO

AÇÃO ESPECIAL

PRAZO DE INTERPOSIÇÃO

CADUCIDADE

ERRO NA FORMA DE PROCESSO

Sumário

I – Sob pena de caducidade, que não é do conhecimento oficioso, a ação especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento (AEIRLD) deve ser interposta no prazo de 60 dias contados a partir da data da notificação do trabalhador da decisão de despedimento.

II – Constatando-se verificar-se erro na forma de processo, por ter sido instaurada ação com processo comum em vez da AEIRLD, deve ter-se por devidamente invocada a caducidade desta ação no requerimento que, a solicitação do tribunal, a empregadora se pronunciou no sentido da forma de processo correta ser a AEIRLD e não a forma comum.

III – Na decisão em que o tribunal decidiu mandar seguir a forma especial em vez da forma comum deve ser conhecida, por devidamente invocada, a questão da caducidade, declarando-se esta, caso seja de concluir que entre a notificação à trabalhadora da decisão de despedimento e a apresentação da petição inicial, entretanto aproveitada como “formulário”, decorreram mais de 60 dias.

(Sumário elaborado pelo Relator)

Texto Integral

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

I- AA, residente em Rua ..., ...,, veio propor e fazer seguir ação de processo comum, contra **Santa Casa da Misericórdia ...**, com sede na Rua ...,, pedindo que a ação seja declarada procedente por provada e por via disso ser:

- a)- Declarada a ilicitude do despedimento promovido pela ré,
- b)- A ré condenada a pagar à autora a quantia de € 4201,32 por acréscimo do período de trabalho de 35h para 40h semanais
- c)- A ré condenada a pagar a autora o valor de € 2432,23, a título de subsídio de turno não pago desde Novembro de 2022
- d)- A ré condenada a pagar a autora o valor de € 1010,636 a título de créditos de formação não ministrada
- e)- A ré condenada a pagar a autora o valor de € 1870,14 a título de créditos de férias e de subsidio de férias
- f)- A ré condenada a pagar a Autora o valor de € 6491,22 a título de indemnização por despedimento ilícito
- g)- A ré condenada a pagar à autora todas as remunerações que deixou de auferir desde 30 dias antes da propositura da ação e até ao trânsito em julgado da decisão que vier a ser proferida nestes autos
- h)- A ré condenada a pagar a Autora a título de indemnização por danos não patrimoniais o valor de € 5000,00
- i)- A ré ser condenada a pagar à autora a título de indemnização por danos patrimoniais o valor de € 63,00
- j)- A R ser condenada a pagar à A os juros à taxa legal sobre todas as quantias reclamadas, desde a data do seu vencimento e até integral pagamento,

+

Realizada a audiência de partes e frustrada a tentativa de conciliação, foi a ré notificada para contestar no prazo e sob a cominação legal.

+

Contestou a ré concluindo que deve a ação ser julgada improcedente, por não provada, com declaração de que o despedimento foi lícito declarando-se ainda que todos os créditos a que a Autora tinha direito foram liquidados, nada sendo devida à mesma.

+

Em 24.04.2024 realizou-se uma audiência prévia na qual não se logrou uma composição amigável do litígio, tendo o tribunal proferido o seguinte despacho *“Afigurando-se-nos que poderá estar em causa um eventual erro na forma do processo, atendendo à causa de pedir e pedido formulado nos autos, designadamente a declaração de ilicitude do despedimento promovido pela ré, por escrito, antes de mais, determino a notificação das partes para, querendo e no prazo de 10 dias, se pronunciarem quanto ao mesmo”*.

+

Com data de 29.04.2024 a autora/trabalhadora veio, no seguimento da notificação que lhe foi feita na audiência prévia, apresentar o seguinte requerimento no qual alega que no *“âmbito dos presentes autos, apenas pretende ver reconhecidos créditos salariais decorrentes do seu contrato de trabalho e da sua cessação por ilicitude do despedimento, entendido este despedimento como sanção abusiva.*

Não obstante, e talvez erradamente, se tenha sempre reportado ao despedimento ilícito, resulta de todo o alegado no capítulo III da PI, estar em causa um pedido de indemnização por despedimento ilícito assente em sanção abusiva, aplicada por a autora ter reclamado os seus direitos, ter denunciado situações de pelo menos negligência a pessoas idosos, ter denunciado as más praticas de tratamento de feridas dos utentes, por ter alertado que estavam a ser amarrados às camas alguns utentes, e ter denunciado assédio moral pelo que deverão os presentes autos seguir a forma de processo comum.

Caso assim não se entenda, e ao invés se considere ser de utilizar a ação de impugnação de despedimento, atendendo ao principio de adequação formal deverá a Contestação do Réu ser acolhida como articulado de motivação de despedimento, e a PI do Autor como contestação com reconvenção, seguindo-se os demais termos da impugnação de despedimento até final”

+

Com data de 02.05.2024 também o réu/empregador veio pronunciar-se no sentido de que se “*verifica erro na forma de processo, sendo a forma de processo comum inadequada devendo ser seguida a ação especial de impugnação do despedimento pelo que se exigia a sua apresentação no prazo de sessenta dias a contar da data do despedimento, tudo nos termos do artº 387º nº2 do CT.*

Compulsada a petição inicial, esta deu entrada em 22.11.2023, ou seja, decorridos mais de 60 dias desde a data do alegado despedimento pelo que se considera precludido o direito da autora em intentar a ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento^[1].

Existindo erro na forma de processo, que é insuprível, tal erro consubstancia exceção dilatória e a sua procedência conduz á absolvição da instância da ré.

+

Após pronúncia das partes, foi proferido despacho saneador no qual foi proferida a seguinte decisão “*Pelo exposto, verificando-se a existência de erro na forma do processo (Art. 199º, n.º 1 do Código de Processo Civil, sempre aplicável subsidiariamente por força do disposto no Art. 1º, n.º 2, al. a) do Código de Processo do Trabalho), determino que a presente ação seja tramitada sob a forma de processo especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento*^[2], corrigindo-se, em conformidade, a respetiva distribuição e autuação (Arts. 220, 221º e 222º do Código de Processo Civil)”

+

Com data de 14.12.2024 foi proferido o seguinte despacho:

“Vi que, na sequência do anteriormente determinado, foram os presentes autos autuados como ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento.

*

Assim, e por forma a permitir o aproveitamento dos autos, consigno que a petição inicial será aproveitada como requerimento da ação especial (“formulário”), devendo os autos prosseguir com o agendamento da audiência de partes, por forma a regularizar o processado, já que, daqui em diante, afigura-se-nos que os articulados entretanto apresentados pelas partes, não tendo correspondência com os articulados admissíveis nestes autos (articulado motivador do despedimento e contestação), não deverão ser aproveitados.

Pelo que, e com vista à regularização do processado, designo, para a realização da Audiência de Partes a que aludem os artigos 98.º-F e 98.º-I do Código de Processo de Trabalho, o próximo dia (...)”[\[3\]](#).

+

Na audiência de partes, realizada no dia 23.04.2025, foi proferido o despacho que se transcreve: “Ao abrigo do disposto no artigo 56.º do Código de Processo de Trabalho – e com vista à regularização do processado, já anteriormente referida – decide-se determinar que se:

A) Proceda à notificação imediata do empregador para no prazo de quinze dias apresentar o articulado e demais documentos previstos no artigo 98º-I, n.º 4, alínea a) do Código do Processo de Trabalho;

B) Designe, desde, já para a audiência de julgamento, por acordo de agendas, o dia (...)”.

Da ata mesma audiência de partes consta ainda o seguinte:

“De seguida, pela ilustre mandatária da trabalhadora foi pedida a palavra tendo esta sido concedida no seu uso arguiu nulidade relativamente à notificação da empregadora apresentar o articulado e demais documentos previstos no artigo 98º-I, n.º 4, do Código do Processo de Trabalho, (...).

Após, foi dada a palavra ao Ilustre Mandatário da Empregadora para se pronunciar, tendo este requerido o prazo de dez dias para o efeito, tendo a Mm.ª Juiz deferido o requerido prazo”.

+

Com data de 02.05.2025 a ré/empregadora veio juntar o procedimento disciplinar alegando “que a haver erro na forma de processo não pode a autora/trabalhadora vir agora discutir a ilicitude do despedimento, mas unicamente os direitos laborais que derivam da cessação do contrato.

Caso o tribunal entenda ser admissível a discussão do despedimento, deve ser dada oportunidade à ré/empregadora de reformular os seus articulados.

Os trâmites processuais devem ser adequados à forma de processo comum, com o qual o réu se conformou, desde o início do processo.

Caso a situação atual se altere, nomeadamente quanto à forma de processo, deverá ter o réu direito a apresentar a sua posição nos autos à nova realidade.

+

Com data de 20.05.2025 a autora/trabalhadora veio dizer que a ré no prazo concedido para apresentar a motivação do despedimento veio apenas juntar o procedimento disciplinar, e responder à nulidade suscitada no âmbito da audiência de partes realizada a 23.04.2025, não tendo contestado o requerimento inicial nem tendo sequer dado por reproduzida a contestação já por si apresentada a 12.02.2024, a qual não é de aproveitar a não ser claro que, a ré a tivesse dado por reproduzida, o que repita-se não ocorreu

Tendo presente o teor dos despachos com as ref^{as}. nº 31848061 e 32234649, de, respetivamente 14.12.2024, e 23.04.2025 que apenas aproveitavam a PI, e tendo presente o teor do requerimento junto pela ré a 2 de Maio de 2025, onde a mesma apenas responde a nulidade suscitada pela autora no âmbito da audiência de 23.04.2025, não tendo dado por reproduzido a contestação anteriormente apresentada a 12.02.2024, nem tendo apresentado motivação do despedimento, deverão os factos alegados pela autora serem considerados confessados nos termos dos art^{os} 98-J nº 3 do CPT e 567º do CPC aplicável ex vi artº 1º nº 2 al e) do CPT”.

II. Com data de 29.05.2025, depois de julgar improcedente a arguição de nulidade arguida pela trabalhadora na audiência de partes foi proferida a DECISÃO RECORRIDA que tem o seguinte teor:

“(...) compulsados os autos constata-se que a entidade empregadora, não obstante ter junto o processo disciplinar respeitante à autora, não apresentou o articulado motivador do despedimento a que alude o citado artigo 98.º-I, n.º 4, al. a), já que apenas respondeu à nulidade, arguida pela autora, do despacho proferido em sede de audiência de partes, sendo que aí haviam sido concedidos dois prazos à ré, o prazo de 15 dias para dar cumprimento ao disposto no citado artigo 98.º-I, n.º 4, al. a) do CPT, e o prazo de 10 dias para responder à nulidade que, então, aí havia sido arguida pela autora.

A verdade é que, in casu, nenhum facto foi alegado, no requerimento apresentado pela ré em 02.05.2025, nem em requerimento posterior, no respetivo prazo, que tivesse motivado o despedimento da trabalhadora, não obstante ter junto o processo disciplinar.

Importa, assim, 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 seu aperfeiçoamento.

Resulta da formulação ínsita no referido artigo 98.º-I, n.º 4, alínea a), do Código de Processo do 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.

(...) 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, como aquele que foi junto pela ré.

(...)

Parecendo evidente que, bastando-se o legislador com a junção do procedimento disciplinar, não teria imposto igualmente a necessidade de junção de articulado motivando o despedimento.

Face a todo o exposto, impõe-se concluir que o requerimento junto pela entidade empregadora não preenche os requisitos legais para que se entenda cumprido o ónus de apresentação do articulado a que aludem os artigos 98.º-I, n.º 4, alínea a), e 98.º-J do Código de Processo do Trabalho.

(...)

Por outro lado, cumpre ainda concluir que está vedado ao Tribunal proferir qualquer despacho em ordem ao aperfeiçoamento do referido requerimento, ao abrigo do disposto no artigo 27.º, alínea b), do Código de Processo do Trabalho e 508.º do Código de Processo Civil, por remissão dos artigos 61.º, n.º 1, e 98.º-M do C.P.T.

Isto porque tal 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 inexistente qualquer articulado, como a situação em apreço nos autos, em tudo equiparada à ineptidão prevista no artigo 193.º do Código de Processo Civil, face à total ausência de factos motivando as razões que presidiram ao despedimento e suscetíveis de levar a conclusão da sua licitude.

(...)

Tudo para concluir pela ineptidão da “petição inicial” e, como tal, dar cumprimento de imediato ao disposto no 98.º-J, n.ºs 3 e 4, do Código de Processo do Trabalho.

(...)

*Em face do exposto e com os fundamentos supra, **declaro ilícito o despedimento** da trabalhadora AA, efetuado pela entidade empregadora “Santa Casa da Misericórdia ...”, e, em consequência, condeno a entidade empregadora a pagar à primeira:*

a) Uma indemnização correspondente a 30 dias de retribuição base e diuturnidades auferidas pela trabalhadora por cada ano completo ou fração de antiguidade da mesma na entidade empregadora até ao trânsito em julgado da presente decisão e nunca inferior a três meses;

b) As retribuições que a trabalhadora deixou de auferir da entidade empregadora desde a data do seu despedimento e até ao trânsito em julgado da presente decisão”.

(...)

(...)notifique, sendo a trabalhadora, nos termos do artigo 98.º-J, n.º 3, al. c) do Código de Processo do Trabalho, para, querendo e em 15 dias, vir apresentar articulado no qual peticione (outros) créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, e a entidade empregadora nos termos

do artigo 98.º-J, n.º 4 Código de Processo do Trabalho, devendo, ainda, ter-se em consideração o disposto no artigo 98.º-J, n.º 5, após a pronúncia da trabalhadora”.

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

(...).

+

Contra-alegou a trabalhadora, concluindo.

(...).

+

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

IV – A matéria de facto a considerar é a relatada no relatório do presente acórdão e ainda:

- o contrato de trabalho cessou no seguimento de um procedimento disciplinar promovido pela empregador que culminou como despedimento daquela sob invocação de justa causa, decisão que foi notificada à trabalhadora em 21.08.2023.

- a ação deu entrada em juízo, com apresentação de p.i., em 22.11.2023

V – São as conclusões da alegação da recorrente que, consabidamente, delimitam o objeto do recurso, sem prejuízo das questões que sejam do conhecimento oficioso do tribunal.

Assim, as questões a dilucidar e decidir enunciam-se seguinte modo:

1. Se caducou o direito da trabalhadora recorrida impugnar o despedimento (omissão de pronúncia).
2. Na negativa, se a recorrente apresentou o articulado motivador do despedimento.

Da caducidade em impugnar o despedimento:

Alega a empregadora ter suscitado a questão da caducidade da impugnação do despedimento porquanto, sendo a ação especial de impugnação do despedimento a forma adequada do processo, exigia-se que a trabalhadora tivesse apresentado o formulário de oposição ao despedimento no prazo de 60 dias a contar da data da receção da comunicação do despedimento nos termos do disposto no artº 387º nº 2 do CT, tendo o tribunal a quo omitido pronúncia sobre tal questão quando esta havia sido por si suscitada através do seu requerimento entrado em juízo em 02.05.2024.

Conclui que o tribunal não poderia nunca decidir, como decidiu, sem previamente resolver e pronunciar-se sobre a questão suscitada pela ré relativa à caducidade da ação e só após a resolução judicial desta questão é que o prosseguimento da mesma e respetiva convolação podia ter sido determinado.

A propósito desta questão a 1ª instância pronunciou-se do seguinte modo:

“(...)Desde logo, refere a ré que o Tribunal não se pronunciou sobre a caducidade arguida pela ré, tendo declarado o erro na forma de processo e determinado que os autos seguissem a forma de processo comum.

Ora, a este respeito diremos que, estando em causa um erro na forma do processo, primeiramente, teria de tal exceção ser apreciada, como foi, com a consequente convolação dos autos em ação de impugnação do despedimento, sendo que, após tal convolação, e regularizando-se o processado, poderia a ré, invocar a caducidade, com vista à sua apreciação pelo Tribunal, não se vendo, por isso, precludido qualquer direito da mesma, na invocação de tal instituto; afigurando-se-nos que a caducidade anteriormente invocada não poderia ser apreciada sem que, antes, o Tribunal regularizasse o processado e convolasse a ação comum em ação de impugnação do despedimento, como sucedeu.

Decidindo:

No caso é inquestionável ser aplicável o processo especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento, regulado dos artºs 98º-B e ss. do CT pois que a decisão de despedimento, proferida da sequência de um procedimento disciplinar, foi à trabalhadora comunicada por escrito (nº 1 do artº 98º-C do CPT).

Sendo que o trabalhador pode opor-se ao despedimento mediante apresentação de formulário no prazo de 60 dias contados a partir da receção da comunicação de despedimento (atº 387º nº 2 do CT).

Este preceito consagra um prazo de caducidade que não é de conhecimento oficioso (nº 2 do artº 333º do CC), encontrando-se este conhecimento dependente da sua arguição.

No caso, ao impugnar o despedimento através da ação comum, com a apresentação de petição inicial, verifica-se ter ocorrido erro na forma de processo, nulidade que é de conhecimento oficioso (artsº 193º e 196º do CPC).

Ora, logo no requerimento de 02.05.2024, apresentado no seguimento do despacho que convidou as partes a pronunciarem-se sobre a questão do erro na forma de processo, o empregador, ora recorrente, veio invocar o erro na forma de processo *“devendo ser seguida a ação especial de impugnação do despedimento pelo que se exigia a sua apresentação no prazo de sessenta dias a contar da data do despedimento, tudo nos termos do artº 387º nº2 do CT.*

Mais referiu que *“compulsada a petição inicial, esta deu entrada em 22.11.2023, ou seja, **decorridos mais de 60 dias desde a data do alegado despedimento pelo que se considera precludido o direito da autora em intentar a ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento**”.*

Ou seja, em face desta alegação, entendemos que a recorrente empregadora invocou ou arguiu a caducidade em a trabalhadora recorrida impugnar o despedimento.

Pelo que o tribunal tinha o dever de se pronunciar sobre a questão da caducidade logo no despacho que decidiu verificar-se a existência de erro na forma do processo e determinou que a ação fosse tramitada sob a forma de processo especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento ou, não o tendo feito, como o não fez, nada impedia que o fizesse posteriormente na medida em que a questão da verificação da exceção da caducidade havia já sido devidamente suscitada

Por isso, salvo melhor opinião, não colhe o entendimento de que só após a convalidação e regularização do processado poderia a ré invocar a caducidade com vista à sua apreciação pelo Tribunal, não podendo a caducidade anteriormente invocada ser apreciada sem que, antes, o Tribunal regularizasse o processado e convolasse a ação comum em ação especial de impugnação do despedimento.

Só o apego a critérios meramente formais se poderá sustentar não ter a recorrida suscitado a questão da caducidade.

Como a ação deu entrada em juízo com apresentação da petição inicial (que se decidiu ser de aproveitar como requerimento da ação especial “formulário”) no dia 23.11.2023 e a recorrente foi notificada da decisão de despedimento no dia 21.08.2023, o prazo de 60 dias para impugnar o despedimento findou em 20.10.2023, é de concluir pela caducidade do direito da recorrente em impugnar o despedimento.

IV - Termos em que se delibera julgar a apelação totalmente procedente em função do que se revoga a decisão que declarou ilícito o despedimento indo, em consequência, a empregadora/recorrente absolvida dos pedidos de condenação na indemnização por despedimento ilícito e no pagamento dos salários intercalares.

*

Custas a cargo da recorrida

*

Sumário [\[4\]](#):

(...).

*

Coimbra, 16 de janeiro de 2026

(Joaquim José Felizardo Paiva)

(Paula Maria Mendes Ferreira Roberto)

(Mário Sérgio Ferreira Rodrigues da Silva)

[1] Sublinhado nosso.

[2] Sublinhado nosso.

[3] Deste despacho apelou a autora/trabalhadora para esta Relação, apelação aquela que não foi admitida por decisão sumária (Des. Paula Roberto) de 08.05.2025.

[4] Da exclusiva responsabilidade do relator.
