

Tribunal da Relação de Lisboa
Processo nº 14276/24.4T8PRT.L1-4

Relator: MANUELA FIALHO
Sessão: 18 Junho 2025
Número: RL
Votação: UNANIMIDADE
Meio Processual: APELAÇÃO
Decisão: PROCEDENTE

SUSPENSÃO DE DESPEDIMENTO

PRETERIÇÃO DE FORMALIDADE ESSENCIAL

NULIDADE DA SENTENÇA

Sumário

1. Em presença de providência cautelar de suspensão do despedimento individual fundada na inexistência de justa causa, alegando-se matéria capaz de infirmar o juízo efetuado pelo empregador, deve dar-se oportunidade ao requerente para produzir as provas que indica.
2. Preterindo-se o regime processual consignado no Art.º 36º do CPT e verificando-se que com tal omissão se influi na decisão da causa, a sentença fica ferida de nulidade.

Texto Integral

Acordam na secção social do Tribunal da Relação de Lisboa:

AA, requerente nos autos à margem referenciados, por não se conformar com a sentença proferida no processo cautelar de suspensão do despedimento do requerente, vem interpor recurso.

Pede que seja revogada a sentença recorrida a qual deverá ser substituída por outra que declare a suspensão do despedimento de que foi alvo.

Formulou as seguintes conclusões:

a) Os factos constantes dos pontos 18º a 73º da P.I. carecem de produção de prova e foram impugnados pela requerida na oposição. Se o juiz encontra uma 3ª via para a solução jurídica do litígio, uma via nunca vislumbrada pelas

partes (a 1ª via é a do autor; a 2ª via é a do réu), deve, antes de proferir a sentença, chamar, alertar, ouvir as partes, jamais decidindo de “supetão” evitando, de tal forma, as decisões surpresa.

b) Dada a relevância e primordial importância do contraditório, a decisão de julgar logo improcedente o pedido de suspensão do despedimento, é suscetível de influir no exame ou decisão da causa, bem podendo factos aportados e razões de direito invocadas influenciar a decisão, não pode deixar de se entender ocorrer nulidade que afeta a decisão.

c) Sendo decorrência do referido princípio a proibição de decisões surpresa, isto é, decisões baseadas em fundamento não previamente considerado pelas partes, tais decisões, a serem proferidas, incluem-se nas nulidades, sendo que, nos termos do nº 2, do art.º 195º “Quando um ato tenha de ser anulado, anulam-se também os termos subsequentes que dele dependam absolutamente”. E, carecendo a nulidade de ser invocada pelo interessado na omissão da formalidade ou na repetição desta ou na sua eliminação (art.º 197º, n.º 1), no prazo de dez dias, após a respetiva intervenção em algum ato praticado no processo (art.º 199º, nº 1), sob pena de ficar sanada, estando a decisão-surpresa coberta por decisão judicial, como é entendimento pacífico da jurisprudência, nada obsta a que a mesma seja invocada e conhecida em sede de recurso.

d) A prolação de decisão desacompanhada de prévia auscultação das partes, constitui nulidade, impugnável por meio de recurso. Assim, analisada a lei e vista a doutrina e a jurisprudência não pode deixar de se decidir, que tinha, o Tribunal “a quo”, antes de decidir da improcedência do pedido de suspensão do despedimento sem realização de qualquer diligência de produção de prova e perante duas versões completamente contraditórias sobre os mesmos factos de ouvir os argumentos das partes, para, ponderando, o confronto da posição de todos os interessados, decidir.

e) Por comunicação remetida via correio eletrónico em 31.07.2024, a requerida comunicou à requerente o seu despedimento com justa causa, sem indemnização ou compensação, com cessação imediata do contrato de trabalho da requerente.

f) Na base da decisão de despedimento, está a mudança da política da empresa, impondo a prestação de trabalho presencial no escritório em Lisboa à requerente e a não entrega de um relatório semanal de atividade nos moldes delineados pelo line manager.

g) O procedimento disciplinar para o despedimento a requerente foi instaurado semanas após a aplicação da sanção disciplinar, em que a trabalhadora foi punida de perda de dois dias de férias, a ser cumprida de imediato. Este segundo processo disciplinar tem por base os mesmos factos do

primeiro processo, o não cumprimento da prestação do trabalho presencial no escritório em Lisboa pela requerente e a não entrega de um relatório semanal de atividade nos moldes delineados pelo line manager.

h) Da análise das duas notas de culpa, juntas ao processo verifica-se que foi o não cumprimento do regime presencial imposto pela empresa que esteve na base da punição da sanção da perda de dois dias de férias, a ser cumprida de imediato, constituindo assim a decisão proferida, uma nova punição pelos mesmo factos, valorados no processo disciplinar anterior.

i) No âmbito disciplinar, vigora o princípio "non bis in idem" consagrado no art.º 29º, nº 5 da CRP. Este preceito proíbe o duplo julgamento não podendo o empregador instaurar novo processo disciplinar e punir o trabalhador pelos mesmos factos constantes de processo disciplinar anterior no qual foi proferido ato punitivo da perda de dois dias de férias. Esse novo ato punitivo é nulo por ofender o conteúdo essencial do direito fundamental de defesa do arguido e também o caso julgado

j) Como a factualidade descrita em ambas as notas de culpa não é mais do que o não cumprimento pela trabalhadora da mudança da política da empresa, impondo a prestação de trabalho presencial no escritório em Lisboa à A. que até então prestava em regime remoto a partir do alojamento no campus da Universidade de Oxford e a não entrega de um relatório semanal de atividade nos moldes delineados pelo line manager, não se pode deixar de entender que o objeto do primeiro procedimento disciplinar abrangia já esta factualidade apesar da empresa não ter chegado ao grau de concretização do segundo processo disciplinar.

l) Assim, o procedimento disciplinar agora movido pela empresa viola o princípio ne bis in idem, pois o objeto da nota de culpa que deu origem ao anterior procedimento disciplinar abrangia já o resultado que supostamente foi obtido com a factualidade que é objeto da nota de culpa e do novo procedimento disciplinar."

m) Segundo o nº 1, parte final, do artigo 330º do Código do Trabalho, o empregador não pode aplicar ao trabalhador mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infração. Aqui está consagrado o princípio ne bis in idem ou o princípio da unicidade segundo o qual pela mesma infração não pode ser aplicada ao trabalhador mais do que uma infração.

n) Pretende-se evitar que o empregador desconsidere a apreciação disciplinar anterior no sentido de promover o agravamento dessa apreciação. E apesar da norma referir que o que delimita o poder disciplinar é a "infração", esta não pode ser perspectivada de forma independente dos factos que lhe estão subjacentes, ou seja, o que releva é a factualidade inerente e não a qualificação jurídica da mesma dada pelo decisor.

- o) Poderá a empresa colocar a questão de que tal comportamento, seria merecedor de uma sanção disciplinar mais grave que a perda de dois dias de férias. Mas se assim é deveria tê-lo feito oportunamente, pois a censura a existir já estava plasmada na primeira nota de culpa.
- p) E também não é o argumento da continuação da atuação da trabalhadora a prestar o seu trabalho por forma remota que pode afastar a dupla valoração da realidade factual que esteve na base das acusações à trabalhadora. É que, dado o efeito preclusivo do caso julgado, estes factos ou atuação, independentemente do reconhecimento ou não por parte da empresa da sua não verificação, não deixa de ser um facto complementar ou concretizador da imputação feita à trabalhadora no primeiro processo disciplinar.
- q) Na verdade, o que está em causa neste processo disciplinar – bem como o que esteve em causa no primeiro processo disciplinar, não é propriamente o modo, a forma ou os meios, utilizados pela trabalhadora para se recusar a trabalhar presencialmente nos escritórios em Lisboa e a não entrega dos relatórios nos termos pretendidos pelo seu manager, mas sim a não comparência física propriamente dita e a não entrega dos relatórios.
- r) E esta já foi abarcada no primeiro dos processos disciplinares, independentemente da melhor ou pior concretização pelo empregador da conduta da trabalhadora. Além do mais, o princípio da consunção, basilar do processo penal e subsidiariamente do disciplinar, levaria também a uma situação de identidade as duas situações, na medida em que recusa em vir trabalhar para o escritório em Lisboa seria consumida pelas faltas ao trabalho nas instalações.
- s) Por estas razões, o procedimento disciplinar agora movido pela empresa viola o princípio ne bis in idem, pois o objeto dos factos que deram origem ao anterior procedimento disciplinar abrangem já o resultado que supostamente foi obtido com a factualidade que é objeto do novo procedimento disciplinar.
- t) Atentando nos factos imputados à trabalhadora na nota de culpa e no relatório final, cuja fundamentação é usada, por adesão, na decisão final, conclui-se que os mesmos não permitem fundamentar a decisão tomada pela empresa, sendo provável a inexistência de justa causa para o despedimento.
- u) O regime de teletrabalho é claro ao dizer que “o trabalhador tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada. Assim, sendo compatível e tendo os recursos disponíveis, a empresa não pode recusar este direito. Caso tome essa decisão, tem de fazê-lo por escrito e com indicação do fundamento da recusa.
- v) O regime de teletrabalho esclarece ainda que quando a iniciativa de teletrabalho parte do empregador, o trabalhador pode recusar sem fundamentar a sua decisão. E, mais do que isso, esta recusa não pode ser

causa de despedimento ou aplicação de sanção. O local de trabalho está ligado à garantia da inamovibilidade do trabalhador, pois corresponde ao sítio físico onde o trabalhador realiza habitualmente a sua atividade. Para impedir eventuais ações abusivas da entidade patronal, o nosso sistema jurídico concede ao trabalhador a garantia da inamovibilidade, presente nos artigos 129º/1 al. f) e 193º/1 do Código do Trabalho, de acordo com os quais a determinação do local de trabalho faz surgir na esfera jurídica do trabalhador o direito a manter esse lugar ao longo da execução do contrato.

x) O princípio de que os contratos devem ser pontualmente cumpridos tem então aqui expressão. O local de trabalho pode ser alterado por acordo das partes ou por determinação unilateral do empregador, mas neste último caso, só nas situações previstas na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva e mediante um conjunto apertado de requisitos. A violação desta garantia do trabalhador constitui uma contraordenação muito grave, de acordo com art.129º, nº 2 do Código de Trabalho

z) Mas a questão que se deve colocar diz respeito à razão de ser de tal inamovibilidade, a razão de ser da importância do local de trabalho para o trabalhador. Ora, a doutrina é consensual a este respeito, considerando que tal se relaciona estreitamente com a tutela de interesses pessoais do trabalhador, com as condições concretas da organização da sua vida.

w) Estes conceitos são aferidos em função do critério do prejuízo sério entendido de forma diferente no caso de transferência individual ou transferência coletiva, já que no primeiro caso “o empregador pode transferir, tem essa faculdade em geral; mas é uma faculdade com um limite, que se situa na eventual existência de prejuízo sério para o trabalhador.”

y) Como a lei não fornece qualquer definição ou critério interpretativo de tal conceito, é fundamental a sua valoração pelo juiz. Alguns autores manifestam a sua concordância com o facto de a lei utilizar o conceito indeterminado de «prejuízo sério», uma vez que tais conceitos são fundamentais para dotar o ordenamento jurídico de capacidade de adaptação às situações da vida.

t) Desde a sua contratação, a trabalhadora foi autorizada a exercer as suas funções laborais remotamente a partir do seu alojamento em Oxford, no Reino Unido, o que lhe permitiu compatibilizar as exigências académicas com as responsabilidades inerentes ao seu vínculo laboral e durante os anos letivos de 2022-2023 e 2023-2024, compareceu presencialmente às suas obrigações académicas, em plena conformidade com o acordo estabelecido em 15 de setembro de 2022.

q) Tal condição foi previamente acordada entre as partes e constituiu um fator determinante para a manutenção da relação laboral e caso não lhe tivesse sido concedida essa possibilidade, a A. não teria aceitado a proposta de vínculo

laboral com a Ré, uma vez que tal implicaria a interrupção do seu doutoramento.

SPRINGER NATURE PORTUGAL – Unipessoal, Lda., Requerida nos autos de procedimento cautelar de suspensão de despedimento à margem indicados, notificada das alegações de recurso apresentadas vem apresentar as suas CONTRA-ALEGAÇÕES alegando no sentido da confirmação da sentença. O MINISTÉRIO PÚBLICO emitiu parecer no sentido da confirmação da sentença.

Respondeu a Apelante reafirmando o que já alegara.

*

Segue-se um breve resumo dos autos para cabal compreensão:

AA veio intentar contra “SPRINGER NATURE PORTUGAL – UNIPESSOAL, LDA.”, o presente procedimento cautelar de suspensão de despedimento individual, alegando, em síntese, ter mantido contrato de trabalho com a Reqda, tendo tido autorização para trabalhar remotamente. Foi-lhe comunicado o seu despedimento com invocação de justa causa, sendo que na base da decisão de despedimento, está a mudança da política da empresa, impondo a prestação de trabalho presencial no escritório em Lisboa à requerente e a não entrega de um relatório semanal de atividade nos moldes delineados pelo line manager.

Pede que seja:

a) Decretada a suspensão do despedimento de que foi alvo a requerente;

b) Condenada a requerida:

- A restabelecer o vínculo laboral celebrado com a trabalhadora/requerente, com todas as consequências legais daí decorrentes, nomeadamente, a reintegrá-la de imediato ao serviço, nas condições de trabalho, categoria profissional e remuneratórias vigentes;

- Na sanção pecuniária compulsória de € 300,00 diários, contados deste o trânsito em julgado da sentença, revertendo metade para a requerente e a outra metade para o Estado, por cada dia de atraso no cumprimento da obrigação de reintegração da trabalhadora.

Citada para o efeito, a requerida deduziu oposição, aduzindo as razões expressas no correspondente articulado, cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido, juntou o processo disciplinar e documentos.

Procedeu-se à audiência final e foi proferida sentença que julgou o tribunal territorialmente incompetente.

No Juízo do Trabalho de Lisboa, para onde o processo foi remetido, considerou-se:

“Pese embora ambas as partes tenham arrolado testemunhas, atentas as posições assumidas nos articulados respetivos, nomeadamente os

fundamentos invocados no requerimento inicial, que serão de apreciar, salvo melhor entendimento, no que é permitido conhecer em sede de Procedimento Cautelar, em face do teor do processo disciplinar, julgo dispensável a produção de prova testemunhal.

Como julgo dispensável o cumprimento do disposto no art.º 3º, nº 3, do CPC, sobre a decisão da causa sem realização de outras diligências instrutórias, por manifesta desnecessidade, já que as partes tiveram a possibilidade de se pronunciarem sobre o seu mérito, através das razões aduzidas nos articulados respetivos.”

Foi, então, proferida sentença que julgou improcedente o presente procedimento cautelar e, em consequência, não decretou a suspensão do despedimento da requerente.

As conclusões delimitam o objeto do recurso, o que decorre do que vem disposto nos Art.º 608º/2 e 635º/4 do CPC. Apenas se excepciona desta regra a apreciação das questões que sejam de conhecimento oficioso.

Nestes termos, considerando a natureza jurídica da matéria visada, são as seguintes as questões a decidir, extraídas das conclusões:

1ª – A prolação da decisão sem prévia auscultação constitui uma nulidade?

2ª – A punição aplicada viola o princípio “ne bis in idem”?

3ª – É provável a inexistência de justa causa?

FUNDAMENTAÇÃO:

FACTOS:

Com base na posição assumida pelas partes, nos respetivos articulados, e no teor dos documentos constantes dos autos, nomeadamente do processo disciplinar junto, o Tribunal julgou sumariamente provados, com interesse para a decisão da presente providência, os factos que a seguir se indicam:

A) – A requerida é uma sociedade comercial que se dedica à edição de livros eletrónicos (eBooks), bases de dados e soluções para que pesquisadores, estudantes, professores e outros profissionais acessem com profundidade e abrangência aos mais diversos campos da ciência, em Portugal e no estrangeiro.

B) – A requerente foi admitida ao serviço da requerida em 01/10/2022, por contrato de trabalho celebrado por período indeterminado de tempo, cuja cópia consta de fls. 14 a 21vº dos autos e que aqui se dá por integralmente reproduzida, para exercício do cargo de Lead Data Scientist, integrando a unidade SND Content Acquisition.

C) – A Cláusula Terceira do contrato de trabalho, referido em B), sob a epígrafe Local de Trabalho e Disposições Respeitantes ao Teletrabalho, tem a

seguinte redação:

“1. O TRABALHADOR presta funções nas instalações da EMPRESA em Portugal, atualmente sitas na Praça Marquês de Pombal, 14, 5.º em Lisboa, sem prejuízo da prestação de atividade em regime de teletrabalho, conforme previsto abaixo, permanecendo, enquanto em teletrabalho, na dependência daquele escritório do EMPREGADOR e continuando a reportar ao seu manager direto, nos mesmos termos de reporte adotados no trabalho presencial (cujos contactos, atualizados em cada momento, estão disponíveis na Intranet da EMPRESA).

2. Nos períodos em que o TRABALHADOR exercer as suas funções em regime de teletrabalho - ao abrigo da (s) política(s) de teletrabalho da EMPRESA, conforme referido na presente cláusula terceira, e sem prejuízo de outras políticas transitórias (tal como a Política de Corona vírus Guidance) que resultem na prestação de teletrabalho - o TRABALHADOR prestará trabalho a partir do seu domicílio, sito na Rua ..., Lisboa, que constituirá, nesse regime, o respetivo local de trabalho.

3. A alteração do local da prestação de teletrabalho, indicado no número anterior da presente Cláusula, depende de acordo escrito entre as Partes a formalizar por meio de anexo ao Contrato assinado eletronicamente pelas Partes.

4. O TRABALHADOR compromete-se, desde já, a prestar funções em qualquer outro local pertencente à EMPRESA, sempre que as necessidades da atividade da EMPRESA assim o determinarem, para o que será convocado, no mínimo, com 24 horas de antecedência, sempre que coincidente com dias em que o TRABALHADOR estaria a prestar trabalho a partir de casa, em teletrabalho,

5. O TRABALHADOR obriga-se a efetuar, dentro e fora do território nacional, as deslocações necessárias ao desempenho das suas funções, ao exercício da atividade da EMPRESA e à participação em ações de formação, para o que será convocado, no mínimo, com 24 horas de antecedência, sempre que coincidente com dias em que o TRABALHADOR estaria a prestar trabalho a partir de casa, em teletrabalho.

6. Ao abrigo da atual Política Global WfH, datada de Setembro 2020, podem prestar trabalho a partir de casa, em regime de teletrabalho, em 2 dos 5 dias de trabalho semanais, os trabalhadores que exerçam funções indicadas na Política como sendo elegíveis para esse modo de prestação da sua actividade.

7. A possibilidade de alargar para 3 os dias de prestação de trabalho semanal em teletrabalho é possível, dependendo de decisão do manager direto do TRABALHADOR e mediante aprovação prévia do manager do nível acima daquele, estando ainda contemplada a possibilidade de vir a ser aprovada a prestação de um 4º dia semanal de teletrabalho, para certas funções elegíveis

no TI, de acordo com as regras da Política WfH de Negócio para trabalhadores de Research IT e SN DATA e da Política Global WfH.

8. O TRABALHADOR deverá requerer ao seu supervisor por escrito o 3º e 4º dia de teletrabalho, preferivelmente via email, em linha com a Política Global WfH.

9. Todo o trabalho prestado pelo TRABALHADOR a partir de casa, constitui trabalho prestado em regime de teletrabalho de acordo com as opções, condições e procedimentos indicados, para cada caso, na Política Global WfH que é conhecida do TRABALHADOR e cuja versão vigente, em cada momento, encontra-se disponível no portal da Intranet da EMPRESA, regendo-se pelo disposto no presente contrato, pelas regras constantes Política Global WfH e da Política WfH de Negócio, bem como, pelas regras previstas nas políticas internas em vigor, em cada momento, na EMPRESA, respeitantes à prestação de teletrabalho, bem como pelas disposições legais aplicáveis ao teletrabalho.

10. (...)”.

D) - A requerente auferia o vencimento base de € 3.714,40, acrescido do complemento de IHT de € 928,60, do subsídio de alimentação pelo valor de € 9,60/dia, do complemento de teletrabalho e complemento adicional no valor de € 17,50.

E) - As funções para as quais a requerente foi contratada e que de facto executava são consistentes no desenvolvimento e construção de modelos de inteligência artificial (artificial intelligence) e aprendizagem de máquina (machine learning) em função do negócio e dos clientes, incluindo escrever, avaliar e executar código para aplicação de software utilizando métodos ágeis, direcionar a equipa no design, desenvolvimento, codificação, teste e análise de problemas de ciência de dados.

F) - Por comunicação datada de 31/01/2023, cuja cópia consta de fls. 29 do processo disciplinar apenso e que aqui se dá por integralmente reproduzida, a requerida informou a requerente da mudança das suas instalações para a Rua Castilho, 77, Escritório A+E, 1070- 050 Lisboa, para onde passaria o seu local de trabalho

G) - Por carta cuja cópia consta de fls. 31 e 32 do processo disciplinar apenso e que aqui se dá por integralmente reproduzida, datada de 17/04/2024, a requerida comunicou à requerente a instauração de processo disciplinar, com intenção de despedimento, bem como a sua suspensão, nos termos do art.º 354º, nº 1, do CT, notificando-a, igualmente, da nota de culpa que consta de fls. 33 a 44 do mesmo processo disciplinar e que aqui se dá, igualmente, por integralmente reproduzida.

H) - Na nota de culpa, referida em G), é referido, além do mais, o seguinte:

«(...) 1. A SPRINGER NATURE, UNIPessoal, Lda., dedica-se à prestação de

suporte operacional de TI às atividades globais do Grupo Springer Nature, no que diz respeito à publicação de livros, revistas e outros periódicos.

2. Em Portugal, a Empresa, presentemente, tem instalações em Lisboa, na Rua Castilho, nº 77, tendo anteriormente instalações da Praça Marquês de Pombal, 14 – 5.º andar, em Lisboa.

3. A Trabalhadora Arguida foi contratada em 01.10.2022 para exercer as funções de Lead Data Scientist, integrando a unidade de SND Content Acquisition, funções e unidade que exerce e integra, presentemente.

4. A Trabalhadora reporta funcionalmente e hierarquicamente ao Line Manager (responsável/linha de reporte), BB, ..., Digital Delivery.

5. A Trabalhadora arguida tem uma equipa de dois trabalhadores que, presentemente, reportam à mesma, integrada pelos trabalhadores CC e DD.

6. A Trabalhadora Arguida foi contratada para prestar trabalho em regime híbrido, parte nas instalações da Empresa e parte a partir de sua casa, sita em Lisboa, com observância da política de prestação de teletrabalho da Empresa (Global Framework Policy from WfH dated June 2022) vigente tanto na data da contratação como presentemente.

7. Nessa medida, conforme estabelecido no contrato de trabalho, a Trabalhadora Arguida está obrigada a prestar funções nas instalações da Empresa, em Portugal – que à data da contratação ficavam na Praça Marquês de Pombal, 14 – 5 em Lisboa e que desde Fevereiro de 2023 ficam na Rua Castilho, 77, igualmente em Lisboa – e, nos dias de prestação de teletrabalho, a partir de sua casa em Lisboa, sita na Rua ..., Lisboa.

8. Estes constituem os locais de trabalho da Trabalhadora Arguida.

9. De acordo com a política de prestação de teletrabalho (Global Framework Policy from WfH dated June 2022) e, igualmente, nos termos do que se encontra estabelecido no contrato de trabalho, a Trabalhadora arguida pode prestar trabalho remotamente, a partir de casa, da sua residência sita na Rua ..., Lisboa 5B, em Lisboa, 2 dias, em cada semana (semana de 5 dias de trabalho).

10. Nos termos da mesma política, e conforme devidamente refletido no contrato de trabalho da Trabalhadora arguida, é possível alargar para 3, os dias de prestação de trabalho semanal em teletrabalho, o que depende de autorização (decisão) do responsável (manager) direto do trabalhador e mediante aprovação prévia do manager (responsável) do nível acima daquele.

11. Está ainda contemplada a possibilidade de vir a ser aprovada a prestação de um 4.º dia semanal de teletrabalho, para certas funções elegíveis no TI, de acordo com as regras da Política de WfH de Negócio para trabalhadores de Research IT e SN DATA e da Política Global WfH Policy) e do contrato de trabalho da Trabalhadora Arguida.

12. Tal depende, em qualquer caso, do trabalhador ter requerido ao seu supervisor, por escrito, o 3º e 4º dia de teletrabalho, preferivelmente via email, de acordo com a Política Global de Teletrabalho (Global WfH Policy). 13. A Trabalhadora arguida tem perfeito conhecimento destas regras (que aceitou).

14. A Trabalhadora arguida solicitou, mesmo antes de dar início ao contrato, que nos primeiros dois meses de trabalho – Outubro e Novembro de 2022 – pudesse prestar trabalho em regime integralmente remoto para fazer face a deveres de inscrição em doutoramento parttime em Oxford, tendo sido acordado que prestaria trabalho integralmente remoto, durante as primeiras semanas de Outubro.

15. No âmbito de procedimento disciplinar recente, cuja decisão final foi comunicada à Trabalhadora Arguida em 21.03.2024, foi aplicada uma sanção disciplinar de perda de dias de férias por, entre outros, conforme confirmado pela Empresa, nos meses de Dezembro de 2023 e de Janeiro de 2024, apenas ter prestado trabalho presencialmente num único dia em cada um desses meses.

16. E por, no mês de Fevereiro (até dia 11 de Fevereiro de 2024 - véspera do envio à Trabalhadora Arguida da nota de culpa nesse procedimento disciplinar) não ter prestado qualquer dia de trabalho presencial.

17. No relatório final emitido no procedimento disciplinar acima mencionado, e disponibilizado à Trabalhadora Arguida, no que respeita à sua falta de prestação de trabalho presencial, nas instalações da Empresa, mencionou-se, expressamente que “chegou ao conhecimento da Empresa (...) que a Trabalhadora arguida nem sequer estará em Portugal e que continua a manter este padrão de falta de prestação de trabalho presencial. Este é um aspeto que será acompanhado futuramente pela Empresa, uma vez que a Empresa não pode aceitar que um trabalhador ignore sistematicamente a sua Política da WfH e se o trabalhador persistir neste tipo de atitude de não comparecer ao trabalho pelo menos 1 dia por semana nas instalações ou de prestar teletrabalho a partir de locais que não o da sua residência na localização prevista no contrato de trabalho, a Empresa não terá outra opção senão a de proceder a novas diligências que poderão dar origem a outras medidas disciplinares, nesse caso, o despedimento, sem prejuízo do direito de defesa da Trabalhadora arguida”.

18. Ora, no dia 20.03.2024 (quarta-feira), a responsável de recursos humanos, EE, convocou a Trabalhadora Arguida para uma reunião nas instalações da Empresa, no dia seguinte (21.03.2024) ou na sexta-feira (22.03.2024) para lhe comunicar a decisão final do processo disciplinar e discutir quaisquer outras medidas que possam ser necessárias. 19. A Trabalhadora Arguida recusou

deslocar-se às instalações da Empresa, dizendo que, de momento não se encontrava em Portugal.

20. Acresce que, depois do dia 11.02.2024 até à presente data, a Trabalhadora Arguida não prestou qualquer dia de trabalho presencialmente, nas instalações da Empresa.

21. Encontrando-se fora de Portugal, há pelo menos dois meses.

22. Em mensagens que trocou com a responsável de recursos humanos, em 20.03.2024, a Trabalhadora Arguida afirmou que estava autorizada pela Empresa para trabalhar de fora do país (em regime totalmente remoto) por causa do seu doutoramento em Oxford o que, como veio a ser verificado pela responsável de recursos humanos, não corresponde à verdade já que, apenas foi acordada a situação respeitante a Outubro de 2022 descrita acima.

23. Em 22.02.2024, a Trabalhadora Arguida recusou uma reunião individual (1:1) marcada pelo seu Line Manager (para as 15 horas GMT) comunicando simplesmente por mensagem, ao seu Line Manager, no dia “conferência Neo4j”.

24. A conferência Neo4j faz parte de uma digressão da Graph Summit organizada pela empresa Neo4j em diferentes cidades que, em 22.02.2024, teve lugar em Londres.

25. O Line Manager BB, não tinha conhecimento de que a Trabalhadora Arguida iria participar nessa conferência, num dia de trabalho, não deu indicações para que nela participasse e não deu qualquer aprovação a essa participação.

26. Em reunião ocorrida em 28.03.2024 por meios telemáticos, o Line Manager solicitou à Trabalhadora Arguida para esclarecer as circunstâncias da participação nessa conferência não tendo recebido qualquer explicação.

27. Acresce ainda que, no processo disciplinar já mencionado, a Trabalhadora Arguida foi sancionada por recusar cumprir a ordem recebida do Line Manager de lhe disponibilizar um relatório (reporte) semanal, contendo informação que permita ao Line Manager conhecer as prioridades de trabalho da Trabalhadora Arguida e sua equipa, compreender em que é que a Trabalhadora arguida e a equipa estão a focar a sua atividade (trabalho) em cada momento.

28. Verificando-se que essa recusa se mantém, nunca tendo a Trabalhadora Arguida depois de 12.02.2024 (data em que recebeu a nota de culpa no processo disciplinar anteriormente referido) até à presente data, remetido qualquer relatório semanal, conforme solicitado pelo seu Line Manager.

29. Na já mencionada reunião ocorrida em 28.03.2024 o Line Manager lembrou a Trabalhadora Arguida que continua a aguardar o envio de relatório semanal, tendo esta apenas dito que não podia fazer esse envio e que

pretendia discutir esta questão numa outra reunião separada.

30. No mesmo dia 28.03.2024, a Trabalhadora Arguida enviou uma mensagem de correio eletrónico à responsável pelos recursos humanos dizendo: “Olá EE, Dias de férias marcados no Nucase: 1 de Abril (dia que sobrou de 2023) 2, 3, 4, 5, 29, 30 de Abril (...) O BB já aprovou”. 31. Embora não tivesse obtido, de facto, aprovação do “BB” seu Line Manager, facto que este lhe indicou em mensagem de correio eletrónico de 08.04.2024. (...)».

I) - A requerente respondeu à nota de culpa, referida em G), nos termos expressos no articulado cuja cópia consta de fls. 47 a 61 do processo disciplinar apenso e que aqui se dá por integralmente reproduzida.

J) - Em 30/07/2024, foi elaborado o relatório final e proposta de decisão, que consta de fls. 239 a 260 do processo disciplinar apenso e cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido.

K) - Em 30/07/2024, a requerida proferiu a decisão final que consta de fls. 261 do processo disciplinar apenso e cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido, que aplicou à requerente a sanção disciplinar de despedimento, alegando justa causa.

L) - A requerente foi notificada do relatório e decisão, referidos em J) e K), por carta cuja cópia consta de fls. 263 do processo disciplinar apenso e que aqui se dá por integralmente reproduzida, datada de 30/07/2024.

O DIREITO:

A 1ª questão a que importa dar resposta prende-se com uma nulidade processual decorrente da prolação de decisão sem prévia auscultação.

Defende a Apelante que há matéria relevante cuja prova é necessária e que foi proferida decisão “de supetão”, ou seja, sem observância da tramitação legal, o que se traduz na prolação de uma decisão surpresa, e, assim, o processo será nulo.

A argumentação da Apelante não se reveste da maior clareza, porquanto fala de uma terceira via de decisão sem que, verdadeiramente, a exponha ou nos elucide sobre a mesma. Isto mesmo também a Apelada sustenta de modo fundado e muito concretamente invocando que não se vislumbra qualquer violação do contraditório e, logo, não há razão para invocar a violação do disposto no Art.º 3º/3 do CPC. Com o que concordamos.

Na verdade, em causa nos autos está a suspensão ou não do despedimento tendo por base os argumentos trazidos pelas partes. A decisão prolatada não saiu desses contornos. Porém, é certo que não observou o formalismo estabelecido para o processo, a saber, a submissão do mesmo a audiência final. A invocada decisão de “supetão”. Ou seja, inobservância da tramitação legal.

Compulsado o CPT em matéria de providência cautelar de suspensão do despedimento, não vemos que ali se preveja a decisão por despacho, independentemente de realização de audiência final.

Resulta do processado enunciado nos Art.º 34º e ss. do CPT que, após o requerimento inicial e a oposição, há lugar a uma audiência final na qual é obrigatória a comparência das partes. Tal audiência não prescinde de uma tentativa de conciliação, como é, aliás, apanágio do processo laboral, de audição das partes e da produção das provas a que haja lugar (Art.º 36º/2). Só após, deverá ser proferida decisão.

No caso concreto julgou-se *“dispensável a produção de prova testemunhal”* e julgou-se *“dispensável o cumprimento do disposto no art.º 3º, nº 3, do CPC, sobre a decisão da causa sem realização de outras diligências instrutórias, por manifesta desnecessidade, já que as partes tiveram a possibilidade de se pronunciarem sobre o seu mérito, através das razões aduzidas nos articulados respetivos.”*

Defende a Apelante que a prolação de decisão desacompanhada de prévia auscultação das partes constitui nulidade, impugnável por meio de recurso. Assim, analisada a lei e vista a doutrina e a jurisprudência não pode deixar de se decidir, que tinha, o Tribunal “a quo”, antes de decidir da improcedência do pedido de suspensão do despedimento sem realização de qualquer diligência de produção de prova e perante duas versões completamente contraditórias sobre os mesmos factos de ouvir os argumentos das partes, para, ponderando o confronto da posição de todos os interessados, decidir.

Assim, não só na surpresa da decisão se sustenta a invocada nulidade.

Verdadeiramente o que está em causa é a preterição do regime processual.

Estaremos, então, perante nulidade processual?

Como emerge do acervo fático a sanção de despedimento funda-se na circunstância de a ora Apelante não comparecer no local de trabalho. Muito concretamente na circunstância de, devendo prestar funções nas instalações da empresa ou em teletrabalho a partir do seu domicílio em Lisboa, se verificar que, tendo sido convocada em 20/03/2024 para uma reunião na empresa, a mesma se ter recusado afirmando que não se encontrava em Portugal e que depois de 11/02/2024 não prestou qualquer dia de trabalho presencial. Mais se invoca ali que apenas em Outubro de 2022 lhe foi dada a possibilidade de prestar trabalho em regime integralmente remoto e por duas semanas.

No seu requerimento inicial, mais exatamente nos Art.º 18º a 73º¹ - aqueles cuja prova a Apelante defende ser essencial - a Repte. alega, em apertada síntese, que, estando a frequentar um doutoramento em Oxford, foi acordado desde sempre um regime de trabalho “full remote”, não tendo tal sido

consignado no contrato de trabalho, o que no momento da assinatura questionou, tendo-lhe sido transmitido que não era necessário aditar algo ao contrato porque tal constava dos registos internos da empresa. Mais alega que durante os meses de Outubro e Novembro de 2022 esteve em Oxford em aulas presenciais, o que foi comprovado pela Universidade. Seria humana e financeiramente inoportável estar 3 dias em Oxford e 2 em Lisboa. As funções que exerce podem exercer-se remotamente. A Reqte. já tinha informado a Reqd^a que está em Oxford onde frequenta aulas presenciais no ano académico 2023-2024. O acordo feito com o line manager BB, correspondeu à autorização incondicional e sem exceções para trabalhar integralmente em regime remoto a partir de Oxford no Reino Unido, durante todo o período do doutoramento da requerente, e, assim aconteceu em todos os anos académicos 2022-2023 e 2023-2024.

Dispõe o Art.º 39º/1 do CPT que a suspensão é decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela probabilidade séria de ilicitude do despedimento, designadamente – no que por ora releva – pela provável inexistência de justa causa.

Como vem sendo repetidamente afirmado é ao requerente da providência que compete provar ou convencer desta probabilidade séria de inexistência de justa causa.

Para que o possa fazer carece, em situações como a dos autos, em que há teses opostas sobre o circunstancialismo conducente ao despedimento, de produzir provas. Daí que no Art.º 36º/2 do CPT se consigne a produção de prova a que houver lugar.

Consignou-se na sentença que *“E atentando nos factos imputados à requerente na nota de culpa e relatório final, cuja fundamentação é usada, por adesão, na decisão final – cfr. alíneas G), H), J) e K), dos factos provados -, conclui-se que os mesmos permitem fundamentar a decisão tomada pela requerida, não podendo concluir-se pela provável inexistência de justa causa de despedimento.”*

Esta conclusão não levou em linha de conta a argumentação invocada pela Reqte. a propósito da factualidade acima relatada, factualidade que merece ser equacionada.

Dispõe o Art.º 195º/1 do CPC que a prática de um ato que a lei não admita, bem como a omissão de um ato ou de uma formalidade que a lei prescreva, só produzem nulidade quando a lei o declare ou quando a irregularidade possa influir no exame ou na decisão da causa.

Em presença do que se deixou expresso foi omitido o procedimento consignado na lei processual laboral, omissão que, do nosso ponto de vista, tem influência na decisão.

Como a nulidade está a coberto de uma sentença, a via para a atacar é o recurso, conforme vem sendo reconhecido.

Impõe-se, pois, anular a decisão final de modo a que seja realizada audiência final conforme prescrito no Art.º 36º do CPT.

*

Com a decisão acima ficam prejudicadas as respostas às 2º e 3ª questões.

<>

As custas ficam a cargo da Apelada que ficou vencida (Art.º 527º do CPC).

*

*

Em conformidade com o exposto, acorda-se em julgar a apelação procedente e, em consequência, anular a decisão proferida, ordenando a realização de audiência final.

Custas pela APELADA.

Notifique.

Lisboa, 18/06/2025

MANUELA FIALHO

ALEXANDRA LAGE

PAULA SANTOS

1. O RI contém 128 artigos

2. Da autoria da Relatora