

Tribunal da Relação de Guimarães
Processo nº 7739/24.3T8BRG-A.G1

Relator: MARIA LEONOR BARROSO

Sessão: 22 Janeiro 2026

Número: RG

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: APELAÇÃO IMPROCEDENTE

DESPEDIMENTO

INCOERÊNCIA DISCIPLINAR

MEIOS DE PROVA PERTINENTES

Sumário

I - Deve ser recusada a notificação da parte contrária para juntar aos autos documentação que não contende com o despedimento da trabalhadora (“questão” a decidir) e, assim, se mostra impertinente - 429 CPC.

Texto Integral

I. RELATÓRIO

A presente apelação respeita a acção especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento intentada pela AA contra EMP01... Sa (98º-C CPT), em que, após apresentação de articulados, foi proferido **despacho saneador onde, entre o mais, foram parcialmente indeferidos meios de prova requeridos pela trabalhadora, ora recorrente**, sob a alegação de que se revelam “desnecessários face ao objecto do litígio”, incidindo o recurso sobre este segmento do despacho.

*

Com pertinência para o desfecho do recurso, sobre o despedimento da trabalhadora foram alegados pelas partes os seguintes factos:

EMPREGADORA (fundamentos do despedimento (síntese): a trabalhadora era

Chefe de Equipa (*Team Leader*), tendo como superior hierárquico BB; à trabalhadora competia, entre o mais, orientar um conjunto de trabalhadores e também servir como bastião dos comportamentos que são aceitáveis para os mesmos; a R. dispõe de um sistema de registo de férias, ausências e dispensas, chamado de ..., ferramenta informática à qual todos os colaboradores com e-mail têm acesso, por forma a registarem pedidos de, entre outros, gozo de férias e/ou justificação de ausências, onde o superior hierárquico autoriza ou não a ausência; segundo o procedimento interno, todas as ausências (férias, faltas, justificação, etc) têm de ser validadas pelo superior hierárquico e não pelo trabalhador em causa, o que era extensível à autora; o sistema ... é acessível mesmo a partir de casa através de VPN; a autora tinha conhecimento deste procedimento; no sistema também se regista numa rubrica própria os períodos de descanso obrigatórios (ausências) por regime de turnos, a qual não pode servir para justificar ausências/faltas injustificadas; ora, a autora não cumpriu os procedimentos de faltas, estando ausente em diversos dias, alguns deles justificando-os com “Licença com retribuição com pagamento de horas noturnas” (o descanso legal subsequente a turno), com a agravamento de que se socorreu de dois outros trabalhadores (CC e DD, também eles Chefes de Equipa) para a justificação das faltas, ludibriando-os com a alegação que tal havia sido solicitado pelo superior hierárquico BB; assim a autora desobedeceu ilegalmente a ordens sobre procedimentos internos de justificação de faltas, faltando a trabalho, sem apresentar justificação, e levando outros colaboradores a infringirem regras, quebrando o dever de lealdade e confiança.

CONTESTAÇÃO DA TRABALHADORA: nega os factos; relativamente a alguns dias foi-lhe dada indicação pelos RH para justificar as faltas como ““Licença com retribuição com pagamento de horas noturnas” e por constrangimentos informáticos do seu login não conseguiu aceder, por isso solicitou a outro trabalhador que o fizesse por si; que ao tentar justificar algumas faltas com dias de férias por gozar, o sistema Launchpad voltou a aparecer-lhe bloqueado, e por isso recorreu aos colegas CC e DD para que estes registassem noutro sistema da empresa, o SAP, a justificação para as suas ausências; este sistema multifacetado tem várias finalidades e também permite a justificação de faltas; como os colegas não conseguiram registar as faltas como férias ela pediu para “meterem qualquer coisa “ (justificação) que depois ela falaria com o superior; que depois se esqueceu do assunto e de regularizar a situação e que só se apercebeu da mesma quando foi questionada pelo superior hierárquico; que desconhecia que o sistema SAP não comunicava com o sistema launchpad sendo frequente as chefias pedirem

a outras chefias para compor as picagens no SAP; a empresa não sofreu qualquer prejuízo; não tem antecedentes disciplinares e é dedicada a serviço e tem avaliações de excelência; o procedimento de justificação de faltas não foi seguido centenas de vezes e a empregadora nunca exerceu poder disciplinar e existem trabalhadores que durante o seu horário de trabalho estão em convívio em piqueniques e até saem do local de trabalho, sem que sejam sancionados (art.s 79 a 86).

No despacho saneador definiu-se o objecto de litígio e temas de prova do seguinte modo:

“O objecto do litígio cinge-se à averiguação da licitude do despedimento de que foi alvo a autora/trabalhadora e, caso se conclua pela ilicitude dele, importará somente determinar os valores que lhe são devidos, a título de salários intercalares, de indemnização por antiguidade, por créditos laborais vencidos com a cessação do contrato e por alegados danos não patrimoniais, o que peticionou, por via reconventional” e quanto aos temas de prova referiu que ora interessa

Temas de prova: *“A autora praticou os factos que fundamentaram o despedimento?”*

*

Os meios de prova requeridos pela trabalhadora que foram indeferidos no despacho saneador (ora objecto de recurso) são os seguintes:

“Requer que a Entidade Empregadora seja notificada para apresentar nos autos:

- os resultados do seu exercício anual do ano de 2024 e, também, os resultados do exercício anual do ano de 2024 da sua holding, de modo a demonstrar a matéria articulada nos arts. 61.º e 62.º da presente contestação;*
- todos os procedimentos disciplinares respeitantes a todos os chefes de linha e chefes de secção, respeitantes aos anos de 2023 e de 2024, rasurados das informações que possam identificar pessoalmente os visados (de modo a demonstrar a matéria dos arts. 80.º, 81.º, 82.º, 83.º, 84.º, 85.º, 86.º e 87.º;*
- todos os registos de picagem e do piquete da portaria de todos os chefes de linha e chefes de secção da entidade empregadora, referentes aos anos de 2023 e de 2024, seriados com números individuais de modo a anonimizar as concretas identificações pessoais, por forma a demonstrar o articulado nos arts. 57.º, 81.º, 82.º, 83.º, 87.º;*
- todo o histórico de logins e registos do SAP (com data e hora da consulta) de todos os chefes de linha e chefes de secção da entidade empregadora,*

referentes aos anos de 2023 e de 2024, seriados com números individuais de modo a anonimizar as concretas identificações pessoais, por forma a demonstrar o articulado nos arts. 57.º, 80.º e 83.º”

É sobre este indeferimento que versa o recurso.

*

FUNDAMENTOS DO RECURSO DA TRABALHADORA- CONCLUSÕES:

Objeto da apelação

1. Vem a presente apelação, ancorada no art. 79.º-A/2/g) do Código de Processo do Trabalho, impugnar o segmento decisório do despacho de 26/06/2025 .. na precisa medida em que o mesmo rejeitou ordenar à parte contrária que juntasse os necessários documentos que se encontram em seu poder e que são de relevante interesse para a boa decisão da causa.

ð Da nulidade do despacho por falta de fundamentação

2. O duto despacho que se impugna, na medida em que se limitou a concluir que parte da documentação requerida era desnecessária em face do objeto do litígio ...padece de nulidade por falta de fundamentação (art. 615.º/1/b, ex vi do art. 613.º/3, ambos do CPC).

3. Com efeito, à falta absoluta de fundamentação assimila-se ... a fundamentação que não permita descortinar as razões de decidir — o que, in casu, sucedeu, na medida em que se não consegue perceber/descortinar as razões para o duto Tribunal a quo ter inferido que os documentos requeridos se revelam desnecessários em face do objeto do litígio.

ð Da relevância e interesse para a decisão da causa dos factos e dos documentos requeridos

4. A presente causa versa sobre a ilicitude de um despedimento disciplinar por alegada ‘justa causa’ — sendo certo que, nesse âmbito, para a apreciação dessa suposta ‘justa causa’, releva uma pluralidade de elementos contextuais (v.g., circunstâncias como o quadro organizativo da empresa, o grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, o carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus colegas, a antiguidade, o desempenho e a dedicação profissionais, os antecedentes disciplinares, a posição hierárquica e o grau de responsabilidade das funções desempenhadas pelo trabalhador, o grau de arrependimento demonstrado por este, a própria coerência disciplinar da entidade empregadora).

5. A documentação requerida respeitante **aos resultados do exercício anual do ano de 2024 da Entidade Empregadora e, também, aos resultados do exercício anual do ano de 2024 da sua holding**, mostra-se idónea a provar uma parte importante da devida contextualização para a apreciação da ilicitude do despedimento sub judice — maxime, o quadro organizativo da

empresa, a sua dimensão e o seu poderio económico — e, entre o mais, o articulado em 60.º e 61.º da contestação/reconvenção da Trabalhadora.

6. A documentação requerida respeitante a todos os registos de picagem e do piquete da portaria, todo o histórico de logins e registos do SAP e todos os procedimentos disciplinares de todos os chefes de linha e chefes de secção, respeitantes aos anos de 2023 e de 2024 (rasurados das informações que os possam identificar pessoalmente), mostra-se idónea a demonstrar o abuso do direito disciplinar/sancionatório por parte da Entidade Empregadora (o que releva para a eventual aplicação do art. 334.º do Código Civil) e, sobretudo, a sua incoerência disciplinar (que importa para a apreciação, entre o mais, dos arts. 351.º/1 e 381.º/b do Código do Trabalho) — para além de, entre o mais, o articulado em 57.º, 79.º, 80.º, 81.º, 82.º, 83.º, 84.º, 85.º e 86.º da contestação/reconvenção apresentada pela Trabalhadora (ora Apelante).

ð Violações normativas

7. A douda decisão em crise, violou os arts. 154.º, 410.º e 429.º, todos do CPC. Termos em que, e nos demais de Direito com o doudo suprimento de Vossas Excelências, deve ser a presente apelação recebida e julgada procedente e, por via disso, deve a decisão recorrida ser revogada e substituída por outra que ordene a notificação à Entidade Empregadora para juntar aos autos todos os documentos requeridos pela Trabalhadora no requerimento probatório do seu articulado contestação/reconvenção (maxime, aqueles cuja junção não foi ordenada, ou seja, os que se indicaram nos 1º, 6º, 7º e 8º pontos do dito articulado).

CONTRA-ALEGAÇÕES (síntese)

O presente recurso de apelação é inadmissível, por não se enquadrar na previsão restritiva do art. 79.º-A, n.º 2, al. g), do CPT; o despacho recorrido cumpre o dever de fundamentação, ainda que sinteticamente, consta a razão da recusa de parte da documentação solicitada – desnecessidade face ao thema decidendum; os documentos relativos aos resultados do exercício de 2024 da Ré e da respetiva holding são irrelevantes para a aferição da justa causa; os registos de picagem, históricos de logins no SAP e demais procedimentos disciplinares referentes a todos os chefes de linha e de secção, relativos aos anos de 2023 e 2024, configuram uma devassa desproporcionada da esfera profissional de um universo alargado de trabalhadores, impondo à Ré um ónus excessivo e injustificado; além disso, tais elementos são estranhos aos temas de prova fixados pelo tribunal, não sendo aptos a demonstrar eventual incoerência disciplinar, uma vez que não existe identidade objetiva entre as situações alegadas e a conduta imputada à A., sendo que a sua junção

ao processo apenas contribuiria para a dilação e complexificação desnecessária da lide; o princípio da coerência disciplinar exige identidade objetiva de situações; a conduta imputada à A. é singular e não tem paralelo com quaisquer infrações alegadas de outros trabalhadores; o despacho ora objeto da apelação da A. deve permanecer intocado.

PARECER DO MINISTÉRIO PÚBLICO: propugna pela improcedência da apelação.

A recorrente respondeu ao parecer, reiterando o referido.

O recurso foi apreciado em conferência – 659º, do CPC.

QUESTÃO A DECIDIR (o âmbito do recurso é delimitado pelas conclusões do recurso^[1]): nulidade do despacho; admissibilidade dos meios de prova requeridos pela ré.

I.I. FUNDAMENTAÇÃO

A) FACTOS:

Os constantes do relatório.

B) NULIDADE DO DESPACHO

Importa referir (face à objecção da recorrida) que o recurso é admissível, porque tem por objecto despacho que indeferiu meio de prova - 79º-A, 2, d, CPT (“2 - Cabe ainda recurso de apelação das seguintes decisões do tribunal de 1.ª instância:d) Do despacho de admissão ou rejeição de algum articulado ou meio de prova”).

*

Dito isto, refere a recorrente falta de fundamentação da decisão, que estará assim atingida de nulidade.

Segundo o art. 615º, 1, b), CPC” 1 - *É nula a sentença quando:... b) Não especifique os fundamentos de facto e de direito que justificam a decisão*”. A exigência resulta do dever geral de fundamentação das decisões judiciais (154º CPC), sendo ademais essencial que, em caso de recurso, as partes e o tribunal superior saibam em que se funda a decisão. A fundamentação que é exigível depende do caso concreto, uma sentença por norma requer um maior desenvolvimento que um despacho, e, dentro destes, também é possível estabelecer hierarquias, mormente consoante se trate de questão substantiva e de mérito, ou de gestão processual.

O vício em causa respeita à estrutura da sentença e não ao seu mérito, qualidade ou deficiente fundamentação. Só gera nulidade a **falta absoluta de**

indicação dos fundamentos (de facto ou direito) - Lebre de Freitas e outros, CPC anotado, Vol.2ª, 4ª ed., pág 736.

Ora, no caso, conquanto breve e algo genérica, a decisão contém fundamentação, dela se depreendendo que, estando em causa um despedimento baseado numa acusação de violação de procedimentos de justificação de faltas pela trabalhadora, os meios de prova indicados são desapropriados. Não estamos assim perante a referida falta absoluta de fundamentação.

Termos em que se indefere a arguição de nulidade.

*

C) DA ADMISSIBILIDADE DOS MEIOS DE PROVA REQUERIDOS PELA TRABALHADORA

A trabalhadora requereu prova por documentos em poder da parte contrária.

*

É admissível a junção de documentos que se destinem a fazer prova dos fundamentos da acção ou da defesa (423º CPC). Caso os documentos se encontrem em poder de uma das partes, e tal for requerido pela outra, o juiz deve ordenar a sua junção se “tiverem interesse para a decisão da causa” - 429º CPC.

Convocando ainda outras normas que genericamente regulam a fase da instrução, diremos que as provas têm por função a “demonstração da realidade dos factos” (341º CC). Os factos que interessam ao julgamento da causa são os relacionados com os temas de prova, ou “os necessitados de prova” no caso de não haver enunciação de temas de prova - 410º CPC. Ou seja, serão os factos que integram a causa de pedir e excepções que estejam controvertidos (5º, CPC), sendo certo que as partes gozam da garantia de participação em todo o desenvolvimento do litigio e relativamente a toda a materialidade pertinente, independentemente de terem ou não o ónus da prova - 3º, 3, 413º CPC, 346º CC.

*

As normas que regulam a instrução do processo evidenciam dois princípios gerais norteadores da admissibilidade dos meios de prova^[2], a saber o da **pertinência** e a da **necessidade** - 410º e 411, CPC. Deles se infere que a prova não tem por objecto todos os factos - por vezes muitos - que as partes alegam, mas sim a factualidade relevante, precisamente a que integra a causa de pedir e excepções - e tem, ainda, por pressuposto que seja necessária ao apuramento desses factos.

A ausência destes requisitos torna a prova inútil ou dilatória, redundando em ineficiência por dispêndio acrescidos de recursos humanos e materiais desnecessários, e em retardamento do processo. O excesso de prova, tal como

a prolixidade de alegação, muitas vezes desajustados, só trás mal em vez de bem, por desfocar as partes e o juiz daquilo que é centro da “questão” controvertida, adensando os processos em vez de os clarificar, dificultando a sua boa gestão.

Nessas circunstâncias, as provas devem ser recusadas pelo juiz, o que resulta do dever geral de gestão processual (6º, 410º e 411º, CPC) e, bem assim, do regras específicas e regimes privativos dos concretos meios de prova, mormente artigos 423º, 429º, 432º, 443º (todos referentes a documentos), 476º (perícia), 490º (inspecção judicial).

*

No caso dos autos está em causa a ilicitude do despedimento que se centra na questão de saber se a trabalhadora, chefe de equipa com especiais responsabilidades, desrespeitou procedimentos de justificação das faltas, mormente inserindo no sistema informático as justificações em rubricas incorrectas (ex. inserindo a falta como dia de descanso subsequente a turno), e servindo-se para o efeito de outros colegas a quem alegadamente ludibriou. Relembremos que a recorrente pediu a notificação da empregadora para esta apresentar:

“- os resultados do seu exercício anual do ano de 2024 e, também, os resultados do exercício anual do ano de 2024 da sua holding, de modo a demonstrar a matéria articulada nos arts. 61.º e 62.º da presente contestação;
- todos os procedimentos disciplinares respeitantes a todos os chefes de linha e chefes de secção, respeitantes aos anos de 2023 e de 2024, rasurados das informações que possam identificar pessoalmente os visados (de modo a demonstrar a matéria dos arts. 80.º, 81.º, 82.º, 83.º, 84.º, 85.º, 86.º e 87.º;
- todos os registos de picagem e do piquete da portaria de todos os chefes de linha e chefes de secção da entidade empregadora, referentes aos anos de 2023 e de 2024, seriados com números individuais de modo a anonimizar as concretas identificações pessoais, por forma a demonstrar o articulado nos arts. 57.º, 81.º, 82.º, 83.º, 87.º;
- todo o histórico de logins e registos do SAP (com data e hora da consulta) de todos os chefes de linha e chefes de secção da entidade empregadora, referentes aos anos de 2023 e de 2024, seriados com números individuais de modo a anonimizar as concretas identificações pessoais, por forma a demonstrar o articulado nos arts. 57.º, 80.º e 83.º”

Ora, prova com esta amplitude - desmesurada, até, diríamos, parece-nos **impertinente por versar essencialmente sobre matéria que não contende com o despedimento da autora**. Sendo completamente excessivo, para mais numa empresa com a dimensão da recorrida (nas palavras da

recorrente para cima de 3.000 trabalhadores), que se peça a junção aos autos de todos os procedimentos disciplinares, registos de picagens e logins de chefes de linha/secção. **O presente caso versa sobre o despedimento da ora recorrente e não sobre a situação de todos os chefes de linha e de secção.** Se a recorrente quisesse assinalar práticas disciplinares discriminatórias teria de alegar e delimitar bem o caso concreto pertinente igual ao seu, o que não fez, pese embora a abastança de alegação (alegando factos sem qualquer paralelo com os imputados à autora). Repare-se que a incoerência disciplinar pressupõe a alegação concreta de casos similares com identificação dos demais trabalhadores envolvidos e relato sucinto do facto ilícito praticado e da sanção aplicada. O ónus legal da alegação compete à trabalhadora, não se afigurando adequado a junção aos autos de todos os processos disciplinares, quaisquer que eles sejam e ainda que nenhum paralelismo tenha com os imputados à ora trabalhadora.

Também impertinente nos parece a junção aos autos dos resultados de exercício anual da ré de 2024 e da sua holding, que em nada se relacionam com matéria invocada como fundamento do despedimento e/ou que por tal motivo possa servir de defesa à trabalhadora.

Os documentos em causa não nos parecem assim pertinente à prova do que aos autos interessa, reparando-se que a Sra. juiz deferiu o pedido de notificação da empregadora para juntar documentação, essa sim pertinente, entre o mais, a referente ao registo dos dias de trabalho da trabalhadora, ao histórico do launchpad da trabalhadora, ao histórico de avaliação de desempenho da trabalhadora, e à sequência de e-mails entre a trabalhadora e o seu superior hierárquico BB relativos à questão da justificação de falta

I.I.I. DECISÃO

Pelo exposto, acorda-se em julgar improcedente o recurso, mantendo-se a decisão recorrida.

Custas a cargo da recorrente.

Notifique.

22-01-2026

Maria Leonor Barroso (relatora)

Vera Sottomayor

Francisco Sousa Pereira

[\[1\]](#) Segundo os artigos 635º/4, e 639º e 640º do CPC.

[2] Pondo de parte o requisito relacionado com a extemporaneidade que ora não está em causa.