

# Parecer Pericial Técnico – Análise de Logs de Email

**Processo:** 1234/2026 – Despedimento por Justa Causa – Uso Indevido de Email Corporativo

**Autor/Requerente:** José Manuel da Silva

**Réu/Requerido:** Empresa XYZ, Lda.

**Juíza:** Dr.<sup>a</sup> Maria de Lurdes Santos – Tribunal Judicial do Trabalho de Lisboa

## 1. Identificação do Perito

Nome	Qualificação	N.º de Identificação Fiscal (NIF)	Ordem dos Advogados (OA)	Contacto
Eng. <sup>o</sup> Carlos Alberto Mendes	Eng. <sup>o</sup> de Computação, Especialista em Segurança da Informação (CISSP)	215 678 934	11223	tel. 213 456 789 – car- los.mendes@peritotech.pt

**Mandato:** Nomeado como perito informático ao abrigo do artigo 331.º do Código de Processo Civil, por despacho de 12 de janeiro de 2026, emitido pela Juíza Dr.<sup>a</sup> Maria de Lurdes Santos.

## 2. Objeto do Parecer

Exame técnico-forense dos **registos (logs) de correio eletrónico** da conta corporativa **j.silva@xyz.lda** no período de **1 de janeiro de 2025 a 30 de junho de 2025**, com o propósito de determinar se a mensagem alegada como causa do despedimento configura **violação grave** dos deveres de lealdade e de uso adequado dos meios de comunicação da empresa, nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho.

## 3. Metodologia

### 1. Aquisição dos Dados

- **Imagem forense (bit-by-bit)** dos servidores de correio da Empresa XYZ, Lda., realizada em 15 de janeiro de 2026, utilizando a ferramenta **FTK Imager 4.5**.

- Verificação de integridade mediante cálculo de **hash SHA-256** (valor: 3F9A7C1E2B5D8E4F6A9C0B1D2E3F4A5B6C7D8E9F0A1B2C3D4E5F6A7B8C9D0E1F2).

### 2. Preservação da Cadeia de Custódia

- Registro completo de quem recebeu, manipulou e armazenou a evidência, conforme anexo **A**.

### 3. Análise dos Registos

- Extração dos logs de envio/receção via **Microsoft Exchange Management Shell** (cmdlet **Get-MessageTrackingLog**).

- Filtragem por **remetente j.silva@xyz.lda** e **destinatários externos** (domínios diferentes de xyz.lda).

- Classificação das mensagens em **três categorias**:

a) **Profissionais** (assuntos relacionados com actividades laborais).

b) **Pessoais** (conteúdo evidentemente não-profissional).

c) **Mistos** (conteúdo misto ou ambíguo).

#### 4. Ferramentas de Apoio

- **EnCase Forensic 8.12** – análise de cabeçalhos MIME e verificação de alterações.

- **MailXaminer 5.0** – indexação de palavras-chave (ex.: “reclamação”, “acordo”, “despedimento”).

#### 5. Critérios de Avaliação da Gravidade (conforme jurisprudência do Tribunal Supremo do Trabalho, Acórdão 123/2022):

- **Intencionalidade:** prova de intenção deliberada de prejudicar a empresa.
- **Impacto:** dano real ou potencial à confidencialidade, integridade ou reputação da empresa.
- **Repetição:** ocorrência isolada ou padrão recorrente.

---

#### 4. Dados Analisados

N.º	Data e Hora	Destinatário	Assunto	Categoria	Tamanho (KB)
1	12/02/2025 09:14	ana.pereira@gmail.com	Fotos de fim de semana	Pessoal	245
2	18/03/2025 16:02	joao.silva@outlook.com	Projeto X – revisão	Profissional	1 032
3	05/04/2025 22:37	carlos.lima@yahoo.com	Encontro no bar?	Pessoal	78
4	20/04/2025 08:45	recursos.humanos@xyz.lda	Relatório mensal	Profissional	512
5	02/05/2025 14:20	maria.gomes@xyz.lda	Reunião de equipa	Profissional	398
6	15/05/2025 19:55	amigo@live.com	Bilhete de aniversário	Pessoal	34
7	28/05/2025 11:03	cliente@empresaexterna.com	Condição de serviços	Profissional	824
8	10/06/2025 23:12	<b>destinatário desconhecido</b>	<b>Sem assunto</b>	<b>Pessoal</b>	<b>12</b>
9	22/06/2025 07:30	diretoria@xyz.lda	Reclamação sobre salários	Mistos*	256
10	30/06/2025 13:45	<b>j.silva@xyz.lda</b> (cópia)	Documentos confidenciais – PDF	Mistos*	1 210

\* **Mistos** – contém informação confidencial da empresa (ex.: PDF de relatório interno) acompanhada de comentários pessoais.

---

#### 5. Avaliação da Gravidade

<b>Critério</b>	<b>Constatação</b>	<b>Pontuação (0-3)</b>
<b>Intencionalidade</b>	A maioria das mensagens pessoais foi enviada fora do horário de trabalho e sem qualquer indício de intenção maliciosa. A mensagem nº 9 contém crítica a políticas internas, mas não revela intenção de dano.	1
<b>Impacto</b>	Não foram identificados anexos com dados sensíveis (dados de clientes, propriedade intelectual). O único documento “confidencial” (mensagem nº 10) continha um relatório interno de natureza <b>não-classificada</b> .	1
<b>Repetição</b>	O volume de mensagens pessoais corresponde a <b>2,1 %</b> do total de envios (10 de 476 mensagens no período). Não há padrão de abuso sistemático.	0

**Escore total: 2/9 – baixo risco de violação grave.**

## 6. Conclusão

- Natureza das mensagens:** A análise demonstra que **80 %** das mensagens enviadas por j.silva@xyz.lda no período estudado são **profissionais** e estritamente relacionadas com a atividade laboral. As restantes **20 %** são de conteúdo **pessoal**, constituindo comunicações típicas de uso privado de um endereço corporativo, sem evidência de intenção de prejudicar a empresa.
- Violação de dever de lealdade:** Não se verifica, nos factos analisados, a ocorrência de **dano efetivo**, **vazamento de informação confidencial** ou **destruição de dados** que justifique a classificação de “violação grave”. A mensagem nº 10, apesar de conter um relatório interno, não possui classificação de segredo e não foi encaminhada a terceiros externos.
- Cumprimento do princípio da proporcionalidade:** Dada a **baixa gravidade** dos atos identificados, a medida de despedimento por justa causa revela-se **desproporcional** face ao comportamento do trabalhador, violando o princípio da razoabilidade consagrado no artigo 351.º do Código do Trabalho.
- Procedimento de comunicação prévia:** Não foram encontradas evidências nos logs de que a empresa tenha emitido aviso prévio escrito ao trabalhador, conforme exigido pelo artigo 351.º, n.º 2, alínea b) do Código do Trabalho. Esta omissão reforça a irregularidade do despedimento.

## 7. Parecer

**À luz dos factos técnicos aqui expostos, concluo que:**

- O uso do correio eletrónico corporativo por José Manuel da Silva **não configurou violação grave** dos deveres de lealdade nem do regime de uso dos meios de comunicação da Empresa XYZ, Lda.

- O despedimento por justa causa, fundamentado exclusivamente nesta suposta infração, **não se sustenta juridicamente** por falta de proporcionalidade e de cumprimento dos requisitos formais de comunicação prévia.

**Recomenda-se** que o Tribunal considere a nulidade da justa causa invocada e, em consequência, a **reintegração** do trabalhador ou o **pagamento de indemnização** por despedimento ilícito, nos termos do artigo 353.º do Código do Trabalho.

---

## 8. Anexos

Anexo	Descrição
A	Registo da cadeia de custódia da evidência digital.
B	Exportação completa dos logs de mensagem (formato .csv).
C	Captura de ecrã da análise do cabeçalho MIME da mensagem nº 10.
D	Parecer jurídico resumido (artigos 351.º e 353.º do CTT).

---

Lisboa, 20 de fevereiro de 2026

---

**Eng.º Carlos Alberto Mendes**  
Perito Informático – NIF 215 678 934  
OA 11223

*Assinatura digital:* carmen.mendes@peritotech.pt

---