

## Relatório da Audiência de Conciliação

**Processo n.º 1234/2026** – Despedimento por Justa Causa – Uso Indevido de Email Corporativo

**Autor / Requerente:** José Manuel da Silva, NIF 123 456 789, residente em Rua das Flores, 45, 1.º Dto., 1200-345 Lisboa.

**Réu / Requerido:** XYZ – Serviços de Tecnologia, Lda., NIF 504 321 987, sede em Avenida da República, 100, 1050-220 Lisboa.

**Mandatários:** Dr. António Ribeiro (OAB 12345) e Dra. Sofia Carvalho (OAB 67890).

**Juíza:** Dr.ª Maria de Lurdes Santos, Juíza da Secção de Trabalho do Tribunal Judicial de Lisboa.

**Data da Audiência:** 15 de fevereiro de 2026, às 10h30, nas salas de conciliação do Tribunal Judicial de Lisboa, Rua da Justiça, 2 – 1050-099 Lisboa.

### 1. Abertura da Audiência

A Juíza Dr.ª Maria de Lurdes Santos declarou aberta a sessão, lembrando as partes do carácter conciliatório do ato, nos termos do artigo 714.º do Código de Processo Civil, e da necessidade de respeito mútuo e confidencialidade. Foi verificado que ambas as partes estavam representadas pelos seus mandatários e que o reclamante estava acompanhado por um colega de trabalho, a título de apoio moral.

### 2. Síntese dos Factos Controvertidos

Facto	Versão do Reclamante	Versão da Empresa
<b>Uso do email corporativo</b>	O reclamante alegou que as mensagens enviadas a partir da conta institucional continham apenas contactos pessoais (convites a eventos familiares, correspondência com amigos) e que não houve divulgação de informação confidencial da empresa.	A empresa sustenta que foram enviadas duas mensagens contendo dados de clientes (nomes, contactos e condições contratuais) a um endereço pessoal, configurando violação do dever de lealdade e da política interna de uso de meios eletrónicos.
<b>Procedimento de despedimento</b>	Não foi entregue comunicação escrita prévia ao trabalhador, nem foi concedido prazo para defesa, infringindo o artigo 351.º do Código do Trabalho.	A empresa enviou, em 30 de janeiro de 2026, um email de “notificação de cessação de contrato por justa causa”, alegando que o trabalhador tinha ciência do conteúdo da mensagem.
<b>Proporcionalidade da sanção</b>	O reclamante entende que, ainda que houvesse infração, a sanção de despedimento imediato é desproporcional face à gravidade da conduta.	A empresa argumenta que a gravidade da violação (exposição de dados de clientes) justifica a medida extrema.

### 3. Exposição das Teses Jurídicas

- Legitimidade da justa causa** – O reclamante questiona a existência de causa grave suficiente para despedimento, invocando o princípio da razoabilidade e a jurisprudência do Tribunal Supremo (Acórdão 123/21.4T8LSB).
- Proporcionalidade da sanção** – Defende-se que, na ausência de histórico disciplinar, a medida de despedimento imediato viola o princípio da proporcionalidade (artigo 351.º, nº 2, do Código do Trabalho).

3. **Cumprimento dos requisitos formais** – O reclamante sustenta que a comunicação por email não satisfaz os requisitos de forma escrita, assinatura e entrega pessoal previstos no artigo 351.º, n.º 1, alínea d).

#### 4. Propostas de Solução Apresentadas

##### 4.1 Proposta do Reclamante

- **Reintegração** no posto de trabalho, com pagamento dos salários vencidos e não pagos desde a data da cessação (1 de fevereiro de 2026).
- **Indenização compensatória** de € 12 000, correspondente a 12 meses de salário base, como forma de acordo caso a reintegração não seja aceite.

##### 4.2 Proposta da Empresa

- **Acordo de rescisão** com pagamento de **indenização compensatória** de € 6 000, equivalente a 6 meses de salário base, e **carta de referência** positiva.
- **Compromisso** de o reclamante não divulgar publicamente os factos do processo, mediante cláusula de confidencialidade.

##### 4.3 Proposta de Conciliação da Juíza

- **Reintegração** do trabalhador, com **período de prova de 3 meses**, durante o qual a empresa poderá avaliar o cumprimento das políticas internas.
- **Indenização** de € 3 000 a título de compensação por danos morais e perda de rendimento durante o período de suspensão.
- **Formação** obrigatória para o trabalhador sobre a política de uso de meios eletrónicos, a cargo da empresa.

Parte	Proposta	Valor (€)	Condições
Reclamante	Reintegração + salários vencidos	–	Pagamento retroativo a 1/02/2026
Reclamante	Indenização compensatória	12 000	Caso não haja reintegração
Empresa	Rescisão + indemnização	6 000	Carta de referência e confidencialidade
Juíza (sugestão)	Reintegração + período de prova	3 000	Formação e cláusula de confidencialidade

#### 5. Discussão das Propostas

- O **reclamante** manifestou que a proposta de reintegração da empresa não contempla o pagamento dos salários vencidos e rejeitou a indemnização de € 6 000, considerando-a insuficiente face ao prejuízo sofrido.
- A **empresa** argumentou que a reintegração poderia gerar desconfiança no ambiente de trabalho e que a indemnização de € 6 000 está em consonância com a prática de mercado para casos semelhantes.
- A **Juíza** enfatizou a importância da manutenção da relação laboral, sugerindo um **período de prova** como medida equilibrada para ambas as partes.

## 6. Encaminhamentos

1. **Registo da audiência** – A presente ata será juntada aos autos sob o número de processo 1234/2026.
2. **Prazo para resposta** – As partes têm **10 (dez) dias úteis**, a contar da data de assinatura deste relatório, para apresentar, por escrito, a sua aceitação ou recusa das propostas apresentadas.
3. **Agendamento de nova audiência** – Caso não haja acordo, a Juíza designa nova sessão de julgamento para o dia **20 de março de 2026**, às 09h30.

## 7. Conclusão

A audiência de conciliação revelou divergências significativas quanto à existência e à gravidade da justa causa, ao cumprimento dos requisitos formais de comunicação do despedimento e à proporcionalidade da sanção aplicada. As partes foram convidadas a refletir sobre as propostas apresentadas, nomeadamente a possibilidade de reintegração com período de prova e a compensação financeira acordada. A decisão final ficará sujeita à aceitação das partes ou, na sua falta, à apreciação do mérito na fase de julgamento.

*Elaborado por:*

**Dr. António Ribeiro** – OAB 12345

**Dra. Sofia Carvalho** – OAB 67890

*Lisboa, 15 de fevereiro de 2026.*