

Tribunal Judicial do Trabalho de Lisboa

Secção de Julgamento – 1ª Turma

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

Autor/Requerente: José Manuel da Silva, residente em Rua da Boavista, 45, 3.º Esq.º, 1200-115 Lisboa, NIF 123 456 789

Réu/Requerido: XYZ – Serviços de Tecnologia, Lda., pessoa coletiva número 504 321 987, com sede na Avenida da República, 12, 1050-150 Lisboa

Mandatários:

- Dr. António Ribeiro, advogado, OAB n.º 12345, escritório em Rua das Flores, 22, 2.º Dto., 1100-150 Lisboa.
- Dra. Sofia Carvalho, advogada, OAB n.º 67890, escritório em Rua do Carmo, 5, 1.º Esq., 1200-098 Lisboa.

Juíza: Dr.ª Maria de Lurdes Santos

Lisboa, 15 de fevereiro de 2026

I. Relatório

1. **Procedência do pedido** – O Requerente interpôs ação declarativa de nulidade do despedimento por justa causa, bem como pedido de pagamento de indemnização por despedimento ilícito, com base nos artigos 351.º e seguintes do Código do Trabalho.
2. **Contestação** – A XYZ – Serviços de Tecnologia, Lda. apresentou contestação, alegando a existência de justa causa, nos termos do n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho, por violação do dever de lealdade e uso indevido do email corporativo.
3. **Provas produzidas** – Foram juntados ao processo:
 - Cópia da comunicação escrita de despedimento datada de 10 de janeiro de 2026 (página 12 dos autos).
 - Extratos de correio eletrónico da conta corporativa *jmsilva@xyz.pt* (páginas 15-27).
 - Testemunhos de dois colegas de trabalho (páginas 30-38).
 - Laudo pericial informático (páginas 40-45).
4. **Audiência de instrução e julgamento** – Realizada em 5 de fevereiro de 2026, com a oitiva das partes e dos testemunhos.

II. Fundamentação de Facto

1. O Requerente laborou na XYZ – Serviços de Tecnologia, Lda. durante **12 (doze) anos**, tendo sido sempre considerado trabalhador de confiança, com acesso a informação sensível da empresa.
2. O despedimento foi comunicado ao Requerente por carta registada com aviso de receção, datada de **10 de janeiro de 2026**, sem que fosse efetuada qualquer reunião prévia de esclarecimento nem fosse concedida a oportunidade de defesa, em violação do princípio do contraditório (art. 20.º da Constituição da República).
3. A análise pericial dos correios eletrónicos revelou que, entre 1 de novembro de 2025 e 30 de dezembro de 2025, o Requerente enviou **27 (vinte e sete) mensagens** de natureza pessoal (ex.: contactos familiares, marcação de consultas médicas, partilha de fotografias). Não se verificou a transmissão de informações confidenciais, dados de clientes ou qualquer conteúdo que pudesse lesar os interesses da

empresa.

4. Os testemunhos corroboram que o Requerente utilizava o email corporativo, ocasionalmente, para fins pessoais, prática comum entre os colaboradores, mas nunca com intenção de prejudicar a empresa.

III. Fundamentação de Direito

3.1 Da existência de justa causa

- O artigo 351.º, n.º 1, alínea “c”, do Código do Trabalho prevê a justa causa quando o trabalhador “pratica faltas graves que comprometam a confiança que o empregador tem nele”.
- Para a configuração da justa causa, a jurisprudência (STJ, Acórdão de 12/03/2020, processo n.º 2019/00123) exige **(i) a gravidade da conduta, (ii) a sua repercussão no vínculo laboral e (iii) a proporcionalidade da sanção.**
- No presente caso, a conduta do Requerente limita-se ao uso esporádico de email corporativo para comunicações pessoais, sem qualquer violação de confidencialidade ou dano patrimonial à empresa. Assim, **não se verifica a gravidade exigida** para a exclusão da confiança.

3.2 Da proporcionalidade da sanção

- Ainda que se admitisse, em tese, a existência de violação do dever de lealdade, a sanção de despedimento por justa causa seria desproporcional, uma vez que a prática não atingiu o nível de gravidade que justifique a cessação imediata do contrato (cf. STJ, Acórdão de 05/11/2021, processo n.º 2020/00456).
- O princípio da proporcionalidade impõe que a medida disciplinar seja adequada e necessária ao fim perseguido; a aplicação de uma penalização tão extrema como o despedimento não se revela adequada.

3.3 Do incumprimento dos requisitos formais de comunicação

- O artigo 353.º do Código do Trabalho exige que o despedimento por justa causa seja comunicado **por escrito**, contendo a **exposição dos factos** que o motivam e a **indicação do prazo** para o trabalhador apresentar a sua defesa.
- A carta enviada a 10 de janeiro de 2026 não descreve detalhadamente os factos imputados ao Requerente, limitando-se a referir “uso indevido do email corporativo”. Não foi concedido prazo para resposta nem foi realizada reunião prévia, violando, assim, o disposto no referido artigo.
- A nulidade do despedimento decorre, portanto, da falta de observância dos requisitos formais.

3.4 Das consequências jurídicas

- Nos termos do artigo 363.º do Código do Trabalho, o despedimento nulo produz efeitos retroactivos, devendo o trabalhador ser reintegrado no posto de trabalho, com pagamento dos salários vencidos e não pagos, bem como dos demais direitos patrimoniais correspondentes ao período de interrupção.
- Caso a empresa não opte pela reintegração, tem de pagar a indemnização legal por despedimento ilícito, calculada com base na antiguidade do trabalhador (art. 384.º).

IV. Dispositivo

1. **Julga procedente o pedido** formulado por José Manuel da Silva, declarando **nula a decisão de despedimento por justa causa** proferida pela XYZ – Serviços de Tecnologia, Lda. em 10 de janeiro de 2026.

2. **Condena a XYZ – Serviços de Tecnologia, Lda. a:**

- a) **Reintegrar** o Requerente no seu posto de trabalho, com as mesmas condições contratuais anteriormente vigentes, a contar da data de cessação do contrato (10 de janeiro de 2026);
- b) **Pagar** ao Requerente, a título de salários vencidos, o valor de **€ 2 450,00** (dois mil quatrocentos e cinquenta euros) referentes ao período de 10 de janeiro a 31 de janeiro de 2026;
- c) **Abonar** as férias não gozadas, no montante de **€ 1 200,00** (mil e duzentos euros);
- d) **Reembolsar** as despesas de deslocação e alimentação incorridas no exercício das funções, no valor de **€ 350,00** (trezentos e cinquenta euros).

3. Subsidiariamente, caso a empresa opte por **não reintegrar** o trabalhador, condena-a a pagar a indemnização legal por despedimento ilícito, calculada em **12 (doze) meses de remuneração base**, correspondente a **€ 30 000,00** (trinta mil euros).

4. **Custas processuais** – As custas do processo são suportadas pela XYZ – Serviços de Tecnologia, Lda., nos termos do artigo 84.º do Código de Processo Civil.

5. **Publicação e notificação** – A presente sentença será publicada no Boletim da Justiça e notificada às partes nos termos do artigo 173.º do Código de Processo Civil.

Registe-se e publique-se.

Lisboa, 15 de fevereiro de 2026

Dr.ª Maria de Lurdes Santos

Juíza de Direito, Tribunal Judicial do Trabalho de Lisboa

Observação: O Requerente tem o prazo de 30 (trinta) dias úteis, a contar da notificação da presente decisão, para interpor recurso de apelação, nos termos do artigo 558.º do Código de Processo Civil.