

# Tribunal da Relação de Lisboa

## 2.ª Secção – Trabalho

### Acórdão

Processo n.º 1234/2026 – 5T8LSB

Recurso de Apelação – **Empresa XYZ, Lda.** contra a decisão de primeira instância proferida pela **Juíza do Tribunal Judicial do Trabalho de Lisboa, Dr.ª Maria de Lurdes Santos**.

**Recorrente:** Empresa XYZ, Lda., pessoa coletiva número de identificação fiscal **508 123 456**, com sede em Rua da Boavista, n.º 45, 3.º Esq., 1200-066 Lisboa.

**Recorrido:** José Manuel da Silva, trabalhador, NIF **213 987 654**, residente em Avenida da República, n.º 112, 2.º Esq., 4000-322 Porto.

**Relator:** Dr. António Ribeiro, OA 12345

**Juiz Presidente:** Dr. Luís Almeida, OA 11223

**Juízes:** Dra. Sofia Carvalho, OA 67890 – Dr. Pedro Nunes, OA 33456

**Data da Sessão:** 12 de janeiro de 2026

**Data da Publicação:** 20 de janeiro de 2026

### I. Resumo dos Factos

Facto	Descrição
<b>Contrato de Trabalho</b>	Celebrado em 15 de março de 2014, com período experimental de 90 dias, contrato sem termo.
<b>Antiguidade</b>	12 (doze) anos de serviço contínuo na Empresa XYZ, Lda.
<b>Causa do Despedimento</b>	Alegação de uso indevido do endereço de correio eletrónico corporativo ( <b>jmsilva@xyz.lda</b> ) para envio de mensagens de natureza pessoal e, em alguns casos, de conteúdo potencialmente lesivo à imagem da empresa.
<b>Procedimento de Comunicação</b>	Notificação escrita entregue ao trabalhador em 5 de outubro de 2025, sem pré-aviso nem oportunidade de defesa prévia.
<b>Decisão de Primeira Instância</b>	Julgamento favorável ao recorrente, reconhecendo a existência de justa causa e a validade do despedimento; condenação do recorrido ao pagamento de indemnização por faltas de procedimento no valor de € 3 500,00.
<b>Recurso</b>	A Empresa XYZ, Lda. impugna a decisão, sustentando a legitimidade da justa causa, a proporcionalidade da sanção e a regularidade formal da comunicação.

### II. Questões a Decidir

- Legitimidade da justa causa alegada** – se o uso do email corporativo para fins pessoais constitui violação grave do dever de lealdade e do dever de diligência, nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho.
- Proporcionalidade da sanção** – se a condenação ao pagamento de € 3 500,00 por faltas de procedimento é razoável, considerando a natureza da infração e a jurisprudência consolidada.
- Cumprimento dos requisitos formais de comunicação do despedimento** – se a empresa observou o dever de comunicação prévia e a entrega de averbamento escrito, nos termos do artigo 351.º, n.º 2, alínea b), do Código do Trabalho.

---

### III. Fundamentação

**1. Da Legitimidade da Justa Causa** O Tribunal reconhece que o dever de lealdade impõe ao trabalhador a obrigação de não praticar atos que contrariem os interesses legítimos do empregador. Contudo, a jurisprudência do Tribunal da Relação (Acórdão n.º 112/2020, 3ª Secção) estabelece que a mera utilização esporádica do correio eletrónico corporativo para fins pessoais, sem prejuízo concreto ao empregador, não constitui, por si só, motivo suficiente para a aplicação da justa causa.

No presente caso, a prova produzida – cópias de mensagens eletrónicas – demonstra que o recorrido enviou, em 12 (doze) ocasiões ao longo de 2025, mensagens de carácter pessoal (convites a eventos familiares, troca de fotografias). Não se verifica, nas peças processuais, a existência de conteúdos que comprometam a confidencialidade, a segurança da informação ou a imagem da empresa. Assim, a alegação de violação grave do dever de lealdade não se sustenta.

**2. Da Proporcionalidade da Sanção** Ainda que se admitisse a existência de uma infração disciplinar, a condenação ao pagamento de € 3 500,00, imposta pela Juíza de primeira instância, ultrapassa o limite razoável fixado pela jurisprudência (Acórdão n.º 87/2021, 2ª Secção). O Tribunal entende que, para faltas formais de comunicação, a sanção pecuniária deve limitar-se ao reembolso dos custos administrativos e, eventualmente, ao pagamento de uma indemnização por danos morais não superiores a € 1 000,00.

**3. Do Cumprimento dos Requisitos Formais de Comunicação** O artigo 351.º, n.º 2, alínea b), do Código do Trabalho exige que o empregador comunique ao trabalhador, por escrito, a decisão de despedimento, indicando os factos que a motivam e concedendo-lhe a oportunidade de ser ouvido. No presente processo, a notificação entregue ao recorrido em 5 de outubro de 2025 não continha a descrição detalhada dos factos nem a referência ao direito de defesa. Tal omissão constitui violação do procedimento legal, justificando, porém, apenas a nulidade da decisão de despedimento e não a imposição de uma indemnização pecuniária desproporcional.

---

### IV. Dispositivo

1. **Rejeita-se o recurso interposto pela Empresa XYZ, Lda.**, por não reconhecer a existência de justa causa válida para o despedimento de José Manuel da Silva.
2. **Anula-se a decisão de primeira instância no que respeita à condenação da recorrente ao pagamento de € 3 500,00**, por se revelar desproporcional e contrária à jurisprudência consolidada.
3. **Mantém-se a condenação da recorrente ao pagamento das custas processuais**, nos termos do artigo 84.º do Código de Processo Civil, no valor de € 450,00, a ser pago ao Estado.
4. **Determina-se a restituição ao recorrido do valor relativo à remuneração do mês de outubro de 2025**, correspondente a € 1 850,00, bem como o pagamento de uma indemnização por danos morais no valor de € 1 200,00, nos termos do artigo 483.º do Código do Trabalho, por violação do dever de comunicação prévia.

**Regista-se que o presente acórdão será notificado às partes nos termos do artigo 221.º do Código de Processo Civil.**

---

### V. Assinaturas

Juiz Presidente	Relator	Juízes
Dr. Luís Almeida	Dr. António Ribeiro	Dra. Sofia Carvalho Dr. Pedro Nunes

---

*Este acórdão foi proferido em sessão pública, nos termos do artigo 207.º do Código de Processo Civil, e publicado no Boletim da República em 20 de janeiro de 2026.*