

Carta ao Inspetor de Trabalho

Assunto: Comunicação de possível infração das normas laborais – Processo n.º 1234/2026 – Despedimento por Justa Causa

Data: 15 de fevereiro de 2026

Destinatário:

Ilustríssimo(a) Sr(a). Inspetor(a) de Trabalho da Área de Lisboa
Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho
Rua da Prata, n.º 45
1200-433 Lisboa

Remetente:

José Manuel da Silva
NIF: 123 456 789
Rua das Flores, n.º 12, 3.º Esq.
1150-222 Lisboa

Mandatário:

Dr. António Ribeiro – Ordem dos Advogados n.º 12345
Escritório: Ribeiro & Associados – Advogados
Avenida da Liberdade, n.º 210, 4.º Dto.
1250-147 Lisboa
Telefone: +351 213 456 789
E-mail: a.ribeiro@ribcar.pt

Exposição dos Factos

Item	Descrição
1.º	O Reclamante, José Manuel da Silva, trabalhou na Empresa XYZ, Lda. (NIPC 504 321 987) durante doze (12) anos , desempenhando a função de Analista Sênior de Sistemas de Informação .
2.º	Em 20 de novembro de 2025 , foi-lhe comunicada, por carta registada com aviso de receção, a decisão de despedimento por justa causa , alegando uso indevido do email corporativo e violação do dever de lealdade.
3.º	A empresa não procedeu à avaliação prévia nem ao cumprimento do prazo legal de comunicação prévia previsto no artigo 351.º do Código do Trabalho, nem ofereceu oportunidade de defesa escrita antes da comunicação da decisão.
4.º	O conteúdo do email supostamente indevido consistia exclusivamente em mensagens pessoais (ex.: contactos com familiares, agendamento de consultas médicas) e não continha informação confidencial da empresa , nem causou prejuízo ao patrão.
5.º	O Reclamante interpôs Reclamação Trabalhista (Processo n.º 1234/2026) perante o Tribunal Judicial do Trabalho de Lisboa, alegando ilegitimidade da justa causa , desproporcionalidade da sanção e violação dos requisitos formais de comunicação do despedimento.

Item	Descrição
6.º	O despacho de 5 de janeiro de 2026 da Juíza Dr.ª Maria de Lurdes Santos determinou a produção de documentos internos da empresa , nomeadamente o registo de acesso ao email corporativo e o protocolo interno de disciplina. Até à presente data, a empresa tem restringido o acesso a esses documentos , impedindo a sua completa análise.

Fundamentação Jurídica

1. **Violação do Artigo 351.º do Código do Trabalho** – O empregador tem a obrigação de notificar o trabalhador, por escrito, a intenção de despedir-lhe por justa causa, indicando claramente os factos que a fundamentam, bem como conceder **prazo mínimo de oito (8) dias** para apresentação de defesa escrita. A ausência deste procedimento constitui **nulidade relativa** do despedimento.
2. **Desproporcionalidade da Sanção** – O uso de email para fins pessoais, sem divulgação de informação sensível, não constitui, por si só, uma falta grave que justifique a cessação do contrato de trabalho, nos termos da jurisprudência do Tribunal Supremo (Acórdão 123/19.5T8LSB).
3. **Obstrução ao Direito de Defesa** – A recusa da empresa em disponibilizar os registos de acesso ao email e o protocolo interno impede o exercício do direito constitucional à **ampla defesa e ao contraditório**, consagrado no artigo 20.º da Constituição da República Portuguesa e no artigo 21.º do Código de Processo Civil.

Pedido

Face ao exposto, solicito a V. Exa. que:

- **Proceda à instauração de inquérito** ao abrigo do Regime Jurídico do Trabalho, a fim de apurar a eventual infração cometida pela Empresa XYZ, Lda. quanto ao incumprimento dos requisitos formais de comunicação do despedimento e à violação do dever de lealdade.
- **Determine a entrega obrigatória**, no prazo de quinze (15) dias úteis, dos documentos internos referentes ao registo de acesso ao email corporativo, ao código de conduta interno e ao procedimento disciplinar aplicável, sob pena de imposição de coimas previstas no artigo 22.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- **Recomende a adoção de medidas cautelares**, caso se verifique a prática de retaliação contra o Reclamante, nomeadamente a suspensão de eventuais penalizações adicionais até à conclusão do inquérito.

Conclusão

A presente comunicação tem por objetivo salvaguardar os direitos laborais do trabalhador e garantir a observância dos princípios da legalidade, proporcionalidade e proteção do trabalhador, pilares do ordenamento jurídico laboral português. Confio na diligência e imparcialidade da Autoridade de Inspeção do Trabalho para que se verifique a existência de infrações e se adotem as medidas corretivas necessárias.

Atenciosamente,

José Manuel da Silva

Anexos:

1. Cópia da carta de despedimento datada de 20 de novembro de 2025.
2. Cópia do despacho judicial de 5 de janeiro de 2026.
3. Extrato do contrato de trabalho (cláusula de confidencialidade e uso de email).

Esta correspondência foi enviada por correio certificado com aviso de receção e, simultaneamente, por correio eletrónico certificado (e-mail com assinatura digital).