

Tribunal da Relação de Lisboa

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

Requerente: José Manuel da Silva, brasileiro, casado, portador do NIF **123 456 789**, residente em Rua da Boavista, 45, 3.º Esq., 1200-115 Lisboa.

Requerido: XYZ – Serviços de Tecnologia, Lda., pessoa coletiva n.º **504 321 987**, com sede em Avenida das Nações Unidas, 12, 1050-120 Lisboa, representada por **Ana Maria Ferreira**, administradora única, portadora do NIF **987 654 321**.

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

Juíza de primeiro grau: Dr.ª Maria de Lurdes Santos, Juíza do Tribunal Judicial do Trabalho de Lisboa.

Data da sentença: 15 de fevereiro de 2026.

I – Relatório

1. O Requerente interpôs recurso de apelação contra a sentença proferida em 30 de novembro de 2025, que julgou procedente a ação de despedimento por justa causa, reconhecendo a validade da sanção disciplinar imposta pela Requerida e condenando o Requerente ao pagamento de **€ 12 500,00** a título de indemnização por despedimento ilícito, bem como à devolução dos valores correspondentes ao subsídio de férias e de Natal.
 2. A Requerida, por sua vez, apresentou contestação ao recurso, sustentando que a decisão de primeiro grau se manteve correta, porquanto restou provada a violação grave do dever de lealdade e da política interna de utilização dos meios de comunicação eletrónicos da empresa, configurando justa causa nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho.
 3. As partes foram regularmente citadas e compareceram às audiências de instrução e julgamento, tendo sido produzidas as seguintes provas:
 - **Documentos eletrónicos** (e-mails enviados pelo Requerente entre 12 e 20 de janeiro de 2024, extraídos do servidor da XYZ – Lda.);
 - **Testemunhos** de dois colegas de trabalho (Sónia Mendes e Luís Pereira) e do responsável de Recursos Humanos (Carla Sousa);
 - **Registo de comunicação prévia** (carta-carta registada enviada a 5 de janeiro de 2024, sem assinatura do Requerente).
 4. O recurso foi regularmente interposto em 10 de dezembro de 2025, com os fundamentos de apelação apresentados em 22 de dezembro de 2025. O prazo para contrarrazões findou em 15 de janeiro de 2026.
-

II – Fundamentação

2.1. Da existência de justa causa a) Do dever de lealdade e da política interna

O artigo 351.º, n.º 1, alínea d) do Código do Trabalho dispõe que a justa causa pode fundar-se “na violação grave e culpada dos deveres de lealdade e de boa-fé”. A Requerida provou, mediante o regulamento interno datado de 1 de janeiro de 2023, que o uso do email corporativo está limitado a fins profissionais, sendo vedada a transmissão de mensagens de natureza pessoal ou comercial.

Os e-mails apresentados demonstram que o Requerente enviou, em 14 de janeiro de 2024, uma mensagem contendo “**promoção de produtos de terceiros**” a contactos externos da empresa, bem como, em 18 de janeiro, um “**convite para festa privada**” ao mesmo conjunto de destinatários. Tais factos configuram, à luz

da jurisprudência do Tribunal Supremo (Acórdão de 12 de junho de 2020, processo 456/19.6T8LSB), violação grave do dever de lealdade, uma vez que utilizou o recurso informático da empresa para fins particulares, gerando risco reputacional e potencial concorrência desleal.

b) Da proporcionalidade da sanção

Contudo, a jurisprudência consolidada (Tribunal da Relação de Lisboa, Acórdão de 8 de outubro de 2021, processo 987/20.5T8LSB) estabelece que a justa causa deve ser aplicada com proporcionalidade, considerando a antiguidade e o histórico disciplinar do trabalhador. O Requerente tem 12 (doze) anos de serviço, sem antecedentes disciplinares. A sanção de despedimento, ainda que justificada, deve ser ponderada.

2.2. Da ausência de comunicação pré-via válida O artigo 351.º, n.º 2, do Código do Trabalho exige que a comunicação do despedimento contenha a exposição dos factos que lhe dão origem, de forma a garantir o direito de defesa. A carta-carta enviada a 5 de janeiro de 2024 não foi assinada nem entregue ao Requerente, tendo sido devolvida ao remetente como “não encontrado”. Não há prova de que o trabalhador tenha tido conhecimento efetivo da acusação antes da decisão de despedimento, datada de 22 de janeiro de 2024.

A falta de comunicação válida viola o princípio do contraditório (artigo 20.º da Constituição da República) e, por conseguinte, compromete a validade do despedimento, ainda que a justa causa seja reconhecida.

2.3. Da consequência patrimonial Consoante o artigo 353.º, n.º 2, do Código do Trabalho, quando o despedimento for considerado ilícito, o trabalhador tem direito à indemnização equivalente a 12 (doze) dias de remuneração base por cada ano completo de serviço, até ao limite de 12 (doze) meses. O Requerente auferia, à data do despedimento, uma remuneração base mensal de **€ 2 000,00**.

Cálculo:

- Antiguidade: 12 anos $\rightarrow 12 \times 12$ dias = 144 dias.

- Valor diário: € 2 000,00 $\div 30$ = **€ 66,67**.

- Indemnização: 144 \times € 66,67 = **€ 9 600,48**.

Além disso, a empresa deve pagar os valores correspondentes ao subsídio de férias e ao subsídio de Natal referentes ao período incompleto de 2024 (pro rata), totalizando **€ 2 899,52**.

III – Dispositivo

1. Rejeita-se o recurso interposto pela XYZ – Serviços de Tecnologia, Lda., mantendo a decisão de primeiro grau quanto à existência de justa causa, reconhecendo que o Requerente violou o dever de lealdade ao utilizar indevidamente o email corporativo para fins pessoais.

2. Declara-se, entretanto, **nula** a forma de comunicação do despedimento, por violação do princípio do contraditório, nos termos do artigo 351.º, n.º 2, do Código do Trabalho.

3. Em consequência da nulidade da comunicação, **reconhece-se** o despedimento como **ilícito**, devendo a Requerida pagar ao Requerente:

Descrição	Valor (€)
Indemnização por despedimento ilícito (12 dias por ano de serviço)	9 600,48
Subsídio de férias (pro rata 2024)	1 450,00
Subsídio de Natal (pro rata 2024)	1 449,52
Total	12 500,00

4. A Requerida deverá cumprir a obrigação pecuniária referida no ponto 3 no prazo de **30 (trinta) dias** a contar da notificação da presente decisão, sob pena de execução de penhora sobre bens imóveis ou móveis, nos termos do artigo 730.º do Código de Processo Civil.

5. Condena-se a Requerida ao pagamento das custas processuais e dos honorários de advogado do Requerente, fixados em **€ 1 200,00**, nos termos do artigo 21.º, n.º 4, do Código de Processo Civil.
6. O presente acórdão será notificado às partes, que poderão interpor recurso para o Supremo Tribunal de Justiça no prazo de 30 (trinta) dias, nos termos do artigo 563.º do Código de Processo Civil.
7. Regista-se a presente sentença em **2 (duas) vias**, ficando uma na pasta do processo e outra entregue ao Requerente.

Lisboa, 15 de fevereiro de 2026

Dr.ª Maria de Lurdes Santos
Juíza do Tribunal da Relação de Lisboa

Certifico que a presente sentença foi lavrada eletronicamente, nos termos da Lei n.º 37/2019, de 4 de setembro, e será publicada no Diário da República Eletrónico.