

Relatório Final – Conclusão do Dossiê Processual

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

Autor/Requerente: José Manuel da Silva, NIF 213 456 789, residente em Rua da Boavista, 45, 3.º Esq., 1200-115 Lisboa.

Réu/Requerido: Empresa XYZ, Lda., NIF 502 123 456, sede em Avenida das Amoreiras, 22, 5.º, 1070-100 Lisboa.

Mandatários: Dr. António Ribeiro (OA 12345) – escritório em Rua de São Bento, 10, 2.º Dto., 1200-821 Lisboa; Dra. Sofia Carvalho (OA 67890) – escritório em Rua da Constituição, 18, 1.º Esq., 4000-123 Porto.

Juíza: Dr.ª Maria de Lurdes Santos – Tribunal Judicial do Trabalho de Lisboa.

1. Introdução

O presente relatório tem por objetivo sintetizar todo o percurso processual relativo ao processo n.º 1234/2026, bem como analisar os resultados obtidos e extrair as lições aprendidas para a prática jurídica laboral. O caso envolveu a contestação de um despedimento por justa causa alegada pela Empresa XYZ, Lda., sob a premissa de uso indevido do email corporativo e violação do dever de lealdade por parte do trabalhador José Manuel da Silva, que acumula doze anos de antiguidade na empresa.

2. Histórico Processual

Data	Evento
12 de janeiro de 2026	Comunicação de despedimento por justa causa (carta registada n.º 2026/001) – empresa XYZ.
19 de janeiro de 2026	Contestação do despedimento apresentada por José Manuel da Silva (petição inicial).
03 de fevereiro de 2026	Citação e intimação das partes para audiência de conciliação.
17 de fevereiro de 2026	Audiência de conciliação – tentativa infrutífera de acordo.
01 de março de 2026	Apresentação de documentos complementares (cópias de emails, registos de acesso ao sistema).
15 de março de 2026	Sustentação oral das partes perante a Juíza Dr.ª Maria de Lurdes Santos.
28 de março de 2026	Sentença de primeira instância – decisão favorável ao réu (empresa).
12 de maio de 2026	Interposição de recurso de apelação por José Manuel da Silva.
08 de junho de 2026	Julgamento do recurso no Tribunal da Relação de Lisboa – decisão final favorável ao autor.
22 de junho de 2026	Cumprimento da sentença – pagamento de indemnização e reintegração parcial.

3. Análise das Teses Centrais

3.1 Legitimidade da Justa Causa

- **Argumento da empresa:** O uso de email corporativo para fins pessoais constitui violação grave do dever de lealdade, justificando a cessação imediata do contrato.
- **Argumento do autor:** Não houve violação grave; os emails continham apenas comunicações de natureza pessoal (ex.: contactos familiares) e não afetaram a atividade empresarial.

Jurisprudência aplicada:

- *Sentença do Tribunal Supremo n.º 123/2020* – considera que a utilização esporádica do email corporativo para fins pessoais, sem prejuízo da empresa, não configura justa causa.

3.2 Proporcionalidade da Sanção

- **Empresa:** Defendeu a medida de despedimento imediato como proporcional ao alegado incumprimento.
- **Autor:** Argumentou que a sanção deveria ser limitada a uma advertência escrita, nos termos do princípio da proporcionalidade consagrado no Código do Trabalho (art. 351.º).

Jurisprudência aplicada:

- *Acórdão da Relação de Lisboa n.º 45/2022* – estabelece que a sanção disciplinar deve ser graduada e que o despedimento só é admissível em casos de transgressões reiteradas ou de gravidade extrema.

3.3 Cumprimento dos Requisitos Formais de Comunicação

- **Empresa:** Alegou que a carta de despedimento cumpriu todos os requisitos formais (motivo, prazo de aviso, assinatura).
- **Autor:** Contesta a validade da comunicação, sustentando que não foi entregue pessoalmente nem com a antecedência mínima de 30 dias prevista no artigo 351.º do Código do Trabalho.

Jurisprudência aplicada:

- *Decisão do Tribunal Judicial do Trabalho de Lisboa, processo n.º 987/2021* – reconhece a nulidade da comunicação de despedimento quando não observada a forma escrita e a entrega pessoal ou por correio certificado com aviso de receção.

4. Decisão Judicial

4.1 Sentença de Primeira Instância (28 de março de 2026)

- **Resultado:** Julgou improcedente o pedido do autor, confirmando a validade da justa causa e da sanção de despedimento.
- **Fundamentação:** Considerou que o uso do email corporativo, embora não tenha causado prejuízo direto, violou o dever de lealdade e que a empresa cumpriu os requisitos formais de comunicação.

4.2 Acórdão de Apelação (08 de junho de 2026)

- **Resultado:** Reverteu a decisão de primeira instância, julgando procedente o recurso do autor.
- **Fundamentação:**
 - **Legitimidade da justa causa:** Entendeu que a conduta não atingiu o limiar de gravidade necessário para despedimento por justa causa.
 - **Proporcionalidade:** Aplicou o princípio da proporcionalidade, determinando que a sanção adequada seria uma advertência escrita.

- **Formalidade:** Declarou a nulidade da comunicação de despedimento por não ter sido entregue pessoalmente nem com aviso de receção, violando o artigo 351.º.
 - **Consequências:**
 - **Indemnização:** € 12 500,00 a título de salários em atraso, férias não gozadas e subsídio de Natal.
 - **Reintegração:** Reconhecimento da nulidade do despedimento, com reintegração do trabalhador ao posto anterior, a partir de 15 de junho de 2026.
 - **Custas processuais:** A empresa XYZ, Lda. condenada ao pagamento das custas e dos honorários de advogado do autor, fixados em € 3 200,00.
-

5. Cumprimento e Execução

- **Data de cumprimento:** 22 de junho de 2026.
 - **Procedimentos adotados:**
 1. **Depósito judicial** da indemnização e dos honorários (processo n.º 5678/2026).
 2. **Notificação da empresa** para reintegração imediata, com prazo de 10 dias úteis.
 3. **Acompanhamento** pelo escritório de Dr. António Ribeiro, que assegurou o pagamento integral das quantias devidas e a assinatura do termo de reintegração.
-

6. Lições Aprendidas

Área	Observação	Recomendações
Procedimento disciplinar	A empresa não graduou a sanção, optando por despedimento imediato.	Implementar um regimento interno que preveja advertências progressivas antes de medidas extremas.
Comunicação de despedimento	Falha na entrega pessoal ou por correio certificado com aviso de receção.	Rever os protocolos de comunicação, garantindo a observância do artigo 351.º do Código do Trabalho.
Uso de meios eletrónicos	Falta de política clara sobre o uso de email corporativo.	Elaborar e divulgar política de utilização de recursos informáticos, com definição de limites e sanções.
Defesa do trabalhador	Estratégia eficaz baseada em jurisprudência consolidada e prova documental dos emails.	Manter arquivo de documentos eletrónicos e reforçar a formação dos trabalhadores sobre direitos e deveres.
Custo processual	A empresa suportou custos elevados (indemnização + honorários).	Avaliar o custo-benefício de procedimentos disciplinares antes de recorrer ao despedimento.

7. Conclusão

O dossiê processual n.º 1234/2026 evidencia a importância de observar rigorosamente os princípios da **proporcionalidade**, da **graduação das sanções disciplinares** e dos **requisitos formais** de comunicação do despedimento. A decisão da Relação de Lisboa reforça a jurisprudência que protege o trabalhador contra despedimentos desproporcionais e formalmente defectuosos.

Para a Empresa XYZ, Lda., a experiência demonstra a necessidade de rever as políticas internas de uso de recursos tecnológicos e de instituir procedimentos disciplinares claros e graduados. Para os profissionais do

Direito do Trabalho, o caso serve de referência prática sobre a aplicação dos artigos 351.º e 352.º do Código do Trabalho e sobre a interpretação da justa causa em situações de uso pessoal de meios corporativos.

Preparado por:

Dr. António Ribeiro – OA 12345

Dra. Sofia Carvalho – OA 67890

Lisboa, 22 de junho de 2026.