



CRIMES LABORAIS

JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

Acórdão de 3 de Novembro de 2023 (Processo n.º 1694/20.6T8CSC.C1.S1)

Violação de Regras de Segurança – Nexo de Causalidade

Para prova do nexu causal, basta a demonstração de que o sinistro é uma consequência normal, previsível da violação das regras de segurança, independentemente de se provar ou não, com todo o rigor e extensão, a chamada dinâmica do acidente.

No entanto, para que a violação das regras de segurança se possa considerar causal relativamente ao acidente ocorrido é necessário apurar se no caso concreto ela se traduziu em um aumento da probabilidade de ocorrência do acidente, tal como ele efetivamente veio a verificar-se.

Acórdão de 11 de Setembro de 2019 (Processo n.º 8249/16.8T8PRT.P1.S1)

Assédio Moral

O assédio moral implica comportamentos, real e manifestamente, humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, aos quais estão em regra associados mais dois elementos: certa duração; e determinadas consequências. De acordo com o disposto no artigo 29.º, n.º 1, do CT, no assédio não tem de estar presente o “objetivo” de afetar a vítima, bastando que este resultado seja “efeito” do comportamento adotado pelo “assediante”.

Apesar de o legislador ter (deste modo) prescindido de um elemento volitivo dirigido às consequências imediatas de determinado comportamento, o assédio moral, em qualquer das suas modalidades, tem em regra associado um objetivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável.

Acórdão de 20 de Março de 2019 (Processo n.º 183/13.0GAVNO.E1.S1)

Violação das Regras de Construção

Uma vez que o ilícito praticado, em 09-04-2013, constitui crime de violação de regras de segurança por negligência, p. e p. pelo art. 152.-B, n.ºs 1, 2 e 3, al. b) do CP, punível com pena de prisão até 5 anos, o prazo de prescrição do procedimento criminal é de 10 anos - art. 118.º, n.º 1, al. b) do CP, pelo que, o lesado exerceu tempestivamente em 04-05-2016 o seu direito à indemnização por danos não patrimoniais, inexistindo assim prescrição/ e ou caducidade do direito a reclamar a indemnização peticionada.

Acórdão de 9 de Maio de 2018 (Processo n.º 532/11.5TTSTRE.E1.S1)

Assédio Moral

Não é toda e qualquer violação dos deveres da entidade empregadora em relação ao trabalhador que pode ser considerada assédio moral, exigindo-se que se verifique um objectivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável, para que se tenha o mesmo por verificado.

Mesmo que se possa retirar do artigo 29º do Código do Trabalho que o legislador parece prescindir do elemento intencional para a existência de assédio moral, exige-se que ocorram comportamentos da empresa que intensa e inequivocamente infringem os valores protegidos pela norma – respeito pela integridade psíquica e moral do trabalhador.

Acórdão de 3 de Dezembro de 2014 (Processo n.º 712/12.6TTPRT.P1.S1)

Assédio Moral

O assédio moral implica comportamentos real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, aos quais estão em regra associados mais dois elementos: certa duração; e determinadas consequências. De acordo com o disposto no art. 29.º, n.º 1, do CT, no assédio não tem de estar presente o “*objetivo*” de afetar a vítima, bastando que este resultado seja “*efeito*” do comportamento adotado pelo “*assediante*”.

Apesar de o legislador ter (deste modo) prescindido de um elemento volitivo dirigido às consequências imediatas de determinado comportamento, o assédio moral, em qualquer das suas modalidades, tem em regra associado um objetivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável.

Acórdão de 30 de Novembro de 2000 (Processo n.º 00S086)

Greve – Substituição de Trabalhador em Greve

Em relação às empresas cuja actividade é a prestação de serviços de segurança privada a terceiros, atenta a especificidade da organização dessas empresas, deve-se entender, para efeitos da proibição constante do artigo 6 da Lei 65/77, de 26 de Agosto, como “estabelecimento” ou “serviço” o local onde, de acordo com a distribuição de serviço organizada pela entidade patronal, estava prevista a apresentação do trabalhador para prestar a sua actividade durante a greve.

Assim, verifica-se a violação daquele artigo 6 com a substituição de um trabalhador que aderiu à greve por outro, que, à data do pré-aviso de greve e até ao termo desta, não estava previsto trabalhar naquele local.

Acórdão de 16 de Dezembro de 1987 (Processo n.º 039078)

Lock-Out – Encerramento de Estabelecimento

Só se configura como lock-out o encerramento de um estabelecimento ou a impossibilitação de acesso dos trabalhadores ao mesmo, sem se providenciar pela manutenção dos postos de trabalho, se tal ocorrer tendo por origem um conflito de ordem laboral, e no intuito de, exercendo coacção sobre os trabalhadores afectados pela paralisação, obter determinada vantagem nesse conflito.

Não se verifica a infracção ao disposto nos artigos 14 e 15, n. 2, da Lei n. 65/77, de 26 de Agosto, quando o encerramento de um estabelecimento de ensino, com substituição das fechaduras, esteve directamente relacionado com razões de saúde da sua gestora e directora e depois de esta não ter conseguido acordo com os trabalhadores por divergências na determinação do preço, no sentido de lhes transmitir o estabelecimento, os quais chegam a celebrar escritura de constituição de uma cooperativa, para esse efeito.

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA

Acórdão de 14 de Julho de 2025 (Processo n.º 376/18.3GBSXL.L2-3)

Violação de Regras de Segurança – Responsabilidade Criminal – Pessoa Coletiva

Trata-se da responsabilidade penal do gerente e da sociedade comercial por violação de regras de segurança no trabalho, à luz do artigo 152.º-B do Código Penal, com análise do dever de garantir condições adequadas de protecção e fiscalização dos trabalhadores.

Examina-se o preenchimento dos pressupostos objectivos e subjectivos do ilícito, especialmente no que concerne à obrigação de fornecimento de equipamentos de protecção individual e à aferição da causalidade entre omissão e dano laboral.

Debate-se o conceito normativo de “trabalho em altura” e os critérios técnicos e legais para aplicação das medidas de segurança obrigatórias, perante a ausência de definição legal exaustiva e divergência doutrinária e pericial.

Aborda-se o regime de responsabilidade penal das pessoas colectivas (artigo 11.º do Código Penal), bem como a articulação com a indemnização civil por danos não patrimoniais resultantes de acidente de trabalho.

Acórdão de 21 de Maio de 2025 (Processo n.º 2105/15.4T9PDL.L2-3)

Violação de Regras de Segurança – Omissão

O dever de agir cujo incumprimento consubstancia a conduta omissiva penalmente relevante, tem de ter nos factos provados e na prova produzida o respectivo suporte.

No caso concreto, não chega o dever de agir alicerçado em considerações gerais e abstractas sem a consideração concreta das circunstâncias que envolveram a actuação profissional dos arguidos. A entidade patronal do trabalhador pode não ser aquela onde as condições de trabalho e as condições de segurança se verificam.

Acórdão de 9 de Outubro de 2024 (Processo n.º 4555/20.5T9LSB.L1-3)

Abuso de confiança – Segurança Social – Contribuições deduzidas das remunerações dos trabalhadores

I. O crime de abuso de confiança visando a Segurança Social consuma-se com o não cumprimento de um dever, traduzido na não entrega, dolosa, do montante das contribuições deduzidas do valor das remunerações devidas a trabalhadores e membros dos órgãos sociais, no prazo da entrega fixado para cada prestação.

As condições [objectivas] de punibilidade são elementos situados fora da definição do crime, cuja presença constitui um pressuposto para que a acção antijurídica tenha consequências penais, ou seja, seja punível efectivamente.

As condições de punibilidade não integram a tipicidade, a ilicitude ou a culpa. Por via disso, a referida notificação não tem de ter lugar em momento cronologicamente prévio à existência do facto criminoso.

II. O abuso de confiança que visa as prestações perante a Segurança social tem duas características fundamentais:

Por um lado, é um crime, no que desta afirmação se possa extrair quanto à natureza do ilícito, o que se reflecte, não apenas na necessidade da verificação dos elementos típicos e condições de punibilidade, mas também no procedimento que é o penal, e não uma qualquer mistura que fique a meio caminho entre o penal e o administrativo, também aqui com todas as consequências que se devem disto retirar. Por outro lado, é um crime de abuso de confiança na sua materialidade, ou seja, um comportamento que constitui a inversão do título de posse relativamente, neste caso, a prestações sociais. E isto significa que a entidade empregadora que não procedeu ao pagamento dos salários [por alguma forma], não tendo retido essa prestação dos mesmos, não cometeu o referido crime.

Acórdão de 25 de Outubro de 2023 (Processo n.º 19979/21.2T8LSB.L1-4)

Assédio Moral

Constitui assédio moral o comportamento da empregadora que tendo atribuído automóvel à trabalhadora para fins profissionais e pessoais, na sequência da sua recusa em passar a prestar trabalho para uma sociedade em Espanha, dominante daquela, ter procurado, ilicitamente, extinguir o seu posto de trabalho, retirar-lhe o uso do automóvel, cortar-lhe o acesso ao e-mail e ao telemóvel profissionais e assim condicionando o exercício das suas funções, sabendo do seu estado de gravidez e com isso lhe causando desestabilização emocional e psicológica que perturbaram esse seu estado com tristeza, desgosto, desânimo, sofrimento, cansaço e insónias.

Acórdão de 5 de Abril de 2017 (Processo n.º 3805/15.4T8BRR.L1-4)

Assédio Moral

O assédio moral, contemplado no art. 29, nº1 do CT, pode revestir duas formas: o assédio discriminatório e o que não se baseia em nenhum factor de discriminação (mobbing), sendo que nem todas as situações de conflito laboral podem ser qualificadas como mobbing.

Acórdão de 17 de Outubro de 2012 (Processo n.º 1608/10.1TAPDL.L1-3)

Trabalho de Menores – Trabalho Autónomo

Importa, ainda, atentar na excepção prevista no nº 2 do artº 69º do Código do Trabalho que exclui os entraves ali previstos á admissão de “menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares”, devendo equiparar-se, por igualdade de razões, as férias ao dia feriado para efeitos de permitir a prestação desse trabalho autónomo num dia feriado por menor com idade inferior a 16 anos sem escolaridade obrigatória.

Estando em causa como se definiu supra a prestação de trabalho autónomo num único dia feriado por menor, não se afigura existir qualquer obstáculo a que se equipare as férias ao dia feriado para efeito de permitir a prestação desse trabalho autónomo por menor com idade inferior a 16 anos sem a escolaridade obrigatória, porquanto as razões que subjazem à excepção prevista no nº 2 do art. 69º do Código do Trabalho também ocorrem ia casu.

Acórdão de 8 de Novembro de 2011 (Processo n.º 668/09.2TDLSB.L1-5)

Abuso de confiança fiscal – valores devidos a título de quotizações para a segurança social

Iº Absolvido o arguido, na sequência da nova redacção dada ao art.105. nº1, do RGIT, pela Lei nº64-A/2008, de 31Dez., a quem era imputado um crime de abuso de confiança fiscal, por não ter entregue prestação tributária de valor inferior a €7.500,00, a sua conduta não deixou de ser ilícita e por isso o pedido de indemnização civil enxertado no processo penal deve ser apreciado;
IIº A responsabilidade a apreciar não é a tributária, ou seja, pelo não cumprimento das obrigações tributárias, mas antes a responsabilidade civil delitual conexas como crime imputado, sendo a obrigação de indemnizar alicerçada no dano causado pela prática de facto ilícito e culposo;

IIIº O facto ilícito, em relação ao crime em causa, traduz-se numa acção, num facere (desconto, retenção na fonte, como contribuição devida para o sistema da segurança social, de uma percentagem das remunerações) e numa omissão (não entrega, total ou parcial, em devido tempo, dos valores pecuniários descontados e retidos);

IVº Provando-se que o gerente nomeado não exerceu de facto o cargo, mas estando assente que a sociedade arguida esteve em actividade, prosseguiu o seu objecto social, tinha trabalhadores ao seu serviço, aos quais pagou salários, descontando e retendo os valores devidos a título de quotizações para a segurança social, mas não entregando esses valores a quem estava obrigada a entregar, é manifesto que alguém teve de tomar decisões e, portanto, de assumir, de facto, a gerência da sociedade arguida, sendo óbvia a conexão entre o comportamento dessa ou dessas pessoas singulares e o ente colectivo, em nome e no interesse do qual, necessariamente, actuaram;

Vº Não contemporizar com práticas fraudulentas que mais não visam que construir causas de exclusão da responsabilidade exige que se perfilhe o entendimento de que o que verdadeiramente importa é o exercício efectivo dos poderes e se, no caso de uma sociedade comercial por quotas, há uma pessoa que exerce as funções próprias do gerente com o acordo, ainda que tácito, dos sócios, o que teremos é a atribuição de poderes representativos e por isso a sociedade não poderá deixar de ser responsável pelos factos ilícitos cometidos por essa pessoa no exercício dessas funções;

VIº Para a imputação à pessoa jurídica (designadamente à sociedade), a lei exige que a infracção seja cometida em nome e no interesse da sociedade pelos seus órgãos ou seus representantes (cfr. art.7º, nº 1, do RGIT). Ora, agir como órgão da sociedade não tem que ser actuar como titular do órgão, com um vínculo formal válido. O que verdadeiramente releva é o exercício, pelo agente, de um poder correspondente ao do órgão e por essa via voluntariamente lesar o bem jurídico protegido.

VIIº Tendo o tribunal concluído que o gerente nomeado não exercia de facto o cargo, perante a evidência de que alguém tinha exercido de facto esse cargo, competia-lhe apurar, se não quem era(m) essa(s) pessoa(s), pelo menos, averiguar e ponderar se tal(is) pessoa(s) agiu(ram) com

dolo quando decidiu(ram) não entregar a quem eram devidos os valores descontados nos salários dos trabalhadores a título de contribuições para a segurança social, ou seja, se essa conduta omissiva foi voluntária e conscientemente assumida;

VIIIº Ignorando o tribunal esses factos, não podia ter concluído, como concluiu, pela não verificação, no caso, dos pressupostos da responsabilidade civil por facto ilícito em que se alicerça o pedido de indemnização civil, por ausência de actuação dolosa, e por isso a sentença padece do vício da insuficiência para a decisão da matéria de facto provada;

IXº Estando provado que a sociedade arguida procedeu à retenção das contribuições descontadas dos salários pagos aos trabalhadores, em determinado montante, e que foi notificada para, no prazo de 30 dias, proceder ao pagamento dessa quantia, juros e coimas, mas nunca o fez, a lógica e a razão impõem a conclusão de que essa conduta omissiva foi deliberada, consciente e querida, ou seja, foi uma conduta dolosa;

Xº Não estando em causa responsabilidade tributária, pois não é o crime que gera a prestação tributária não paga, mas sim responsabilidade civil por facto ilícito, os juros de mora devidos não são os previstos no Dec. Lei nº73/79, de 16Mar., mas antes os previstos na segunda parte do nº3, do art.805, do Código Civil;

Acórdão de 7 de Junho de 2010 (Processo n.º 774/09.3TDLSB.L1-3)

Crime de Violação da Autonomia ou Independência Sindical

O crime de violação da autonomia ou independência sindical previsto e punido pelos artigos 405.º, n.º 2 e 407.º, n.º 1 do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro – ao punir a conduta dos empregadores que promovem a constituição, mantêm ou financiam o funcionamento, por quaisquer meios, de estruturas de representação colectiva dos trabalhadores ou, por qualquer modo, intervêm na sua organização e gestão, assim como impedem ou dificultam o exercício dos seus direitos –, salvaguarda directa e imediatamente os interesses das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

Acórdão de 12 de Julho de 2007 (Processo n.º 7896/2007-4)

Greve – Substituição de Trabalhador em Greve

Atento o art. 596º do CT, para se verificar a sua previsão tem de haver substituição dos grevistas e que essa substituição ocorra durante a greve.

O art. 596º do CT não impede que as empresas tomem as medidas de gestão necessárias e adequadas para debelar as consequências do exercício do direito à greve, embora essas medidas não possam ter lugar durante a greve, se incidirem sobre o trabalho concreto dos grevistas.

Sendo a greve decretada para o 2º período de trabalho, durante o 1º a entidade pode ter a trabalhar outros novos trabalhadores com o objectivo de ultrapassar as acumulações de serviço resultantes do exercício da greve no 2º período.

Acórdão de 3 de Julho de 2007 (Processo n.º 2545/2007-5)

Pagamento Rateado a Trabalhadores

Comete o crime previsto no art.º 13º n.º1 al. d) da Lei 17/86 de 14.06, a entidade patronal que, tendo retribuições em dívida aos trabalhadores, do montante disponível para pagamentos, paga a uns e não paga a outros, isto é não rateia o dinheiro existente de forma proporcional por todos os trabalhadores a quem deve.

Basta-se o elemento subjectivo do tipo com o conhecimento e vontade do preenchimento dos elementos típicos.

Acórdão de 15 de Fevereiro de 2007 (Processo n.º 1552/07-9)

Abuso de confiança fiscal

1. No crime de crime de abuso de confiança fiscal, a «apropriação» não tem de ser reconduzida ao gasto ou consumo em proveito próprio ou alheio, bastando para a sua consumação a não entrega, total ou parcial, da prestação tributária deduzida nos termos da lei.
2. No crime de abuso de confiança em relação à segurança social (art. 27.º-B do Dec.-Lei n.º 20-A/90, de 15.01) o acto de entrega não translativo da propriedade, traduz-se na circunstância da entidade empregadora estar legalmente investida do poder de deduzir e reter, nos vencimentos do seus trabalhadores, os montantes pecuniários correspondentes às contribuições devidas à segurança social.
3. A apropriação não tem de ser necessariamente material, podendo ser - como quase sempre é - apenas contabilística.
4. Na hierarquia de valores em causa, o interesse do Estado está a um nível muito superior do interesse privado do arguido em pagar os salários e viabilizar a manutenção da empresa.
5. A entrega das quantias às entidades referidas, para além de constituir um dever legal e, por isso, superior ao dever funcional de manter a actividade laboral da empresa, é muito mais relevante do que este, na medida em que assim ficam acautelados quer as prestações de assistência médica, quer os subsídio de desemprego, quer ainda a futura reforma dos trabalhadores não só do arguido mas também de outras empresas.

Acórdão de 9 de Novembro de 1983 (Processo n.º 0001402)

Greve – Substituição de Trabalhador em Greve

É proibido à entidade patronal, durante a greve, substituir os grevistas por pessoas que, à data do seu anúncio, não trabalham no respectivo estabelecimento, e desde aquela data admitir novos trabalhadores. Todavia, se antes do pré-aviso da greve, a mesma entidade patronal já tinha decidido admitir novos trabalhadores, com os quais celebrara os respectivos contratos, não comete infracção legalmente punível se essa admissão se vier a verificar no período do pré-aviso ou até já em plena greve.

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

Acórdão de 12 de Novembro de 2025 (Processo n.º 263/23.3T9PNF.P1)

Burla Relativa a Trabalho ou a Emprego

As razões que terão nortead o legislador a tipificar o crime de burla relativa a trabalho ou emprego previsto e punido pelo art. 222 do CP terão sido as condições infra-humanas a que algumas pessoas são sujeitas depois de aceitarem promessas de emprego em locais distantes o que coloca as vítimas em situação de especial fragilidade.

Este crime é de burla e por isso o aliciamento ou a promessa tem de conter algo de falso ou enganoso que leve a vítima a aceitar o que lhe é proposto.

Acórdão de 29 de Outubro de 2025 (Processo n.º 2476/19.3T9VFR.P1)

Art 152-B do Código Penal – Violação de Regras de Segurança

No quadro do tipo legal referente ao crime de violação das regras de segurança, com resultado morte, p. e p. pelos art.ºs 152.º- B, n.ºs1, 2 e 4, alínea b) do Código Penal, não constituindo o exercício de uma actividade perigosa, sem as condições que eliminem ou reduzam substancialmente o perigo, uma infracção “in se”, então parece que estamos perante um crime específico próprio, em que é a relação de subordinação laboral (a posição de domínio e a obrigação de garantir as condições de segurança no trabalho) que confere “dignidade penal” à sujeição do trabalhador à realização de actividades perigosas, sem que estejam cumpridas as respectivas condições de segurança.

Na medida em que o tipo objectivo exige a sujeição do trabalhador a uma situação de perigo concreto para a vida, o corpo ou a saúde, verificado que está que não foi o arguido, ou outro a seu mando, que, com violação das disposições legais ou regulamentares vigentes à data do facto, ordenou ao trabalhador a realização de trabalhos em altura que incluíam o acesso ao telhado, conclui-se que o tipo legal não se encontra preenchido.

Acórdão de 8 de Março de 2023 (Processo n.º 61/20.6PAVNG.P1)

Crime de Infracção de Regras de Construção – Responsabilidade da Pessoa Coletiva

No caso vertente, escapou ao domínio de imputação aos sócios gerentes o acompanhamento, fiscalização e decisão sobre o modo de execução da obra em questão, pelo que não podiam antecipar, criar, aumentar ou evitar o perigo concreto.

Não deixa, porém, de verificar-se, por outros motivos, a responsabilidade penal da pessoa coletiva. O crime de infração das regras de construção configura um crime de perigo concreto e de resultado e tal não significa que não se possa fixar responsabilidade civil pela prática do mesmo

Acórdão de 23 de Junho de 2021 (Processo n.º 646/17.8GBOAZ.P1)

Crime de Violação de Regras de Segurança – Dolo de Perigo

O crime de violação de regras de segurança configura um crime de perigo concreto (visto que pressupõe a sujeição do trabalhador a uma situação de perigo concreto para a vida, o corpo ou a saúde, com violação das disposições legais ou regulamentares vigentes à data do facto), de resultado (pois a sua consumação exige a "(efetiva) «sujeição" do trabalhador à realização da atividade fora das indispensáveis condições de segurança», embora não exija a lesão dos bens jurídicos tutelados) específico próprio (segundo a qualidade dos autores), omissivo próprio (omissão de um dever de agir e independente do resultado) e de violação de dever.

No caso em apreço, os arguidos agiram com dolo de perigo, pois agiram de forma livre, voluntária e consciente, não observaram as disposições legais aplicáveis, não implementando as condições de segurança legalmente previstas para a execução da tarefa laboral acometida ao assistente, bem sabendo que desse modo o expunham a perigo para a vida, ou pelo menos de grave ofensa para a sua integridade física ou saúde, com o que se conformaram.

Acórdão de 10 de Julho de 2019 (Processo n.º 442/18.5T9SJM.P1)

Erro sobre Ilícitude – Crime de Encerramento de Empresa

As regras da experiência impõem que se conclua que não atuou em erro sobre a ilícitude do comportamento que integra a previsão do crime de encerramento temporário de empresa ou estabelecimento, arts. 311.º, 312.º e 316.º, n.º1 do Código de Trabalho, o agente que, desde há uma década, gere duas empresas do ramo da indústria do calçado e beneficia de assessoria jurídica de advogado.

A existir eventual desconhecimento, por parte do agente, das regras e normas que regem a sua atividade, o mesmo seria censurável.

Acórdão de 7 de Maio de 2018 (Processo n.º 2326/16.2T8VNG.P1)

Assédio Moral – Mobbing Laboral

A distinção entre conflito e mobbing não se foca no que é feito ou como é feito, mas na frequência ou duração do que é feito.

O mobbing deve ser visto como um conflito exagerado.

Configura-se uma situação de assédio moral ou mobbing quando há aspectos na conduta do empregador para com o trabalhador (através do respectivo superior hierárquico), que apesar de isoladamente analisados não poderem ser considerados ilícitos, quando globalmente considerados, no seu conjunto, dado o seu prolongamento no tempo (ao longo de vários meses), são aptos a criar no trabalhador um desconforto e mal estar no trabalho que ferem a respectiva dignidade profissional e integridade moral, física e psíquica.

O assédio laboral tem como fim intimidar, diminuir, humilhar, amedrontar e consumir emocional e intelectualmente a vítima, com o objectivo de eliminá-la da organização ou satisfazer a necessidade insaciável de agredir, controlar e destruir que é apresentada pelo assediador que aproveita a situação organizacional particular (reorganização, redução de custos, burocratização, mudanças drásticas, etc.) para canalizar uma série de impulsos e tendências psicopáticas.

Atenta a materialidade apurada nos autos (v.g., diminuição de funções, funções atribuídas a subordinados, comentários jocosos e apreciações pessoais descabidas na presença de terceiros, relatórios diários pormenorizados no tempo, promoção de subordinados sem conhecimento, sentado contra a parede e de costas para os subordinados) é de concluir por uma conduta persecutória intencional da entidade empregadora sobre o trabalhador, que atingiu os valores da sua dignidade profissional e da sua integridade física e psíquica.

Acórdão de 11 de Abril de 2018 (Processo n.º 20645/16.6T8PRT.P1)

Assédio Moral

Não existe assédio moral se se conclui que não se verifica a não ocupação efectiva do trabalhador, se não existiu violação do princípio da irredutibilidade da retribuição, nem se provou que a cessação do pagamento do complemento de IHT visou pressioná-lo a resolver o contrato por acordo ou decidir-se pela reforma antecipada.

Acórdão de 8 de Novembro de 2017 (Processo n.º 329/15.3T9PFR.P1)

Crime de Retenção de Quota Sindical – Responsabilidade da Sociedade

Aos crimes de natureza patrimonial praticados pelo gerente ou administrador, mesmo que relativos a credores sociais, corresponderá, verificados os pressupostos do artº 483º CC, a responsabilidade civil por facto ilícito e culposo, não obedecendo a satisfação da obrigação de indemnização dela resultante a qualquer espécie de benefício de excussão prévia do património social da sociedade que represente mesmo nos casos em que esta seja também responsável pela obrigação de indemnização.

Acórdão de 22 de Fevereiro de 2017 (Processo n.º 649/13.1GBVFR.P1)

Crime de Violação das Regras de Segurança - Trabalhador

O conceito de trabalhador previsto no artº 152º B, CP ultrapassa o conceito qualificativo de uma relação laboral típica, sendo suficiente que na ocasião a vítima esteja no cumprimento de ordens e desenvolvendo uma actividade no interesse exclusivo da pessoa ou entidade que está obrigado a observar a necessidade de implementar as regras de segurança necessárias para o cabal desempenho da tarefa em execução e por ele solicitada.

Acórdão de 5 de Janeiro de 2017 (Processo n.º 10796/15.0T8VNG.P1)

Assédio Moral

A justa causa subjectiva justificativa do despedimento por parte do trabalhador assente em assédio moral do empregador, estando para além de situações de mero mau relacionamento, implica a verificação de comportamentos real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, passíveis de exercer pressão moral sobre este e tendo em regra associado um objetivo final ilícito ou pelo menos eticamente reprovável, bem como, ainda, enquanto característica essencial do conceito de justa causa, a demonstração de que esse comportamento da entidade patronal, que lhe possa ser imputável a título de culpa, pela sua gravidade e consequências, torne inexigível a manutenção do vínculo laboral.

Não preenche os aludidos pressupostos o comportamento de um empregador que, discutindo por vezes com a trabalhadora, apelidando-a de incompetente, em determinado dia, na sequência de uma reclamação de um cliente sobre o serviço prestado, a apelida de incompetente e de não ter realizado convenientemente o serviço.

Acórdão de 11 de Março de 2015 (Processo n.º 5/09.6GCVRL.G1.P1)

Crime de Violação das Regras de Segurança – Omissão dos Meios de Segurança

Comete o crime de violação de regras de segurança p.p.pelo artº 152º B, nºs 1, 2 e 3 al.b) CP com referencia aos artºs 36º2 e 38º1 e 8 DL 50/2005 de 25/2, o arguido que por não implementar as medidas de segurança adequadas e legalmente exigidas permite que um seu trabalhador use uma estada extensível de 9 metros para desmontar uma calha eléctrica situada a essa altura, sem o uso de meios de segurança nomeadamente de um arnês e de guarda corpos, susceptíveis de minimizar os riscos e de evitar o resultado lesivo decorrente da sua queda, queda essa que veio a ocorrer.

Acórdão de 19 de Maio de 2014 (Processo n.º 712/12.6TTPRT.P1)

Mobbing Laboral

O mobbing só é apreensível pela sua visão global e não pela análise isolada dos vários comportamentos persecutórios ou, sequer, pela mera acumulação dos actos praticados.

A interpretação do art. 29º, nº 1, do Código do Trabalho, na sequência do já preconizado por alguma doutrina, não exige a verificação de uma intencionalidade da conduta mobizante.

Acórdão de 27 de Novembro de 2013 (Processo n.º 322/04.1TAMLG.P1)

Crime de Burla Relativa a Trabalho

O crime de burla relativa a trabalho ou emprego, prevê no artº 222º nº 1 do cód. penal que, “quem, com intenção de obter para si ou para terceiro enriquecimento ilegítimo, causar a outra pessoa prejuízo patrimonial, através de aliciamento ou promessa de trabalho ou emprego no estrangeiro, é punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias”. Decorrem desta norma os seguintes elementos típicos do crime: a) O erro ou engano, astuciosamente provocado; b) Que tal erro incida especificamente sobre uma promessa de trabalho ou emprego no estrangeiro; c) A determinação de outrem à prática de actos que lhe causem a si ou a terceiro, prejuízo patrimonial; d) A intenção de obter, para si ou para terceiro, um enriquecimento ilegítimo; e) A existência de prejuízo patrimonial; f) O conhecer a proibição legal da conduta e ainda assim a querer.

Acórdão de 4 de Fevereiro de 2013 (Processo n.º 1827/11.3TTPRT.P1)

Assédio Laboral – Assédio Moral – Mobbing Laboral

Verifica-se *assédio moral não discriminatório*, quando o comportamento indesejado não se baseia em nenhum factor discriminatório, mas, pelo seu carácter continuado e insidioso, tem os mesmos efeitos hostis, almejando, em última análise, afastar aquele trabalhador da empresa (*mobbing*).

Acórdão de 6 de Junho de 2012 (Processo nº 3563/07.6TAMTS.P2)

Abuso de confiança contra a segurança social – Descontos retidos pela entidade empregadora

I - A notificação a que se reporta o art. 105.º, n.º 4, al. b), do RGIT, situa-se no âmbito do processo penal e não lhe são aplicadas disposições e exigências do procedimento administrativo.

II - Tal notificação não se destina a assegurar a defesa do arguido no processo.

III - A apropriação das verbas correspondentes aos descontos de salários devidos pelos trabalhadores à Segurança Social e retidos pela respetiva entidade patronal não significa necessariamente que a pessoa em causa tenha utilizado tais verbas em proveito pessoal, ou mesmo da empresa, ou que tenha tido a intenção de as fazer suas a título permanente e definitivo: a partir do momento em que se procede a tais descontos e retenção, as quantias em causa devem ser consideradas, para todos os efeitos, propriedade da Segurança Social.

IV – Se a essas verbas é dado um destino diferente do da entrega à Segurança Social estamos perante uma inversão do título de posse e de uma apropriação que são características do crime de abuso de confiança: o agente deixa de possuir, a título precário e transitório, em nome alheio, e passa a dispor da coisa como se fosse sua, como se fosse seu proprietário (não o sendo), com o propósito de não lhe dar o destino a que estava ligada.

V - No contexto de um Estado de Direito que a Constituição quis que fosse um Estado Social de Direito, os crimes em apreço revelam, para além de um desvalor de resultado, cifrado na não entrada nos cofres do Estado dos montantes retidos, um desvalor de ação pautado no desvio desses montantes que dão dignidade penal à conduta.

Acórdão de 23 de Maio de 2012 (Processo n.º 414/11.0TAPNF.P1)

Crime de desobediência qualificada – Instrutor ACT – Rejeição da acusação

I - O juiz pode rejeitar a acusação, sob a invocação de manifesta improcedência, se, conjugando o texto com a prova em que ela se fundamenta concluir pela verificação de um erro que elide a censurabilidade ético-jurídica.

II - Tal é o caso se o Ministério Público acusa o arguido imputando-lhe a prática de um crime de *Desobediência* qualificada (art. 348.º, n.º 2, CP) e resulta dos autos que agente da administração pública o havia notificado com a advertência de que o incumprimento de uma determinada obrigação o constituiria autor de uma contraordenação.

Acórdão de 13 de Fevereiro de 2008 (Processo n.º 0712072)

Suficiência do Processo Penal

As questões relativas às relações laborais, nomeadamente ao estabelecimento e definição dos vínculos entre entidades patronais e trabalhadores subordinados e direitos e deveres delas decorrentes, são da competência dos tribunais do trabalho, mas o tribunal criminal pode, atento o princípio da suficiência do processo penal, decidir se existem tais vínculos quando tal seja relevante para a decisão da causa, nomeadamente quando a inerente qualidade seja elemento constitutivo essencial do crime imputado ao arguido.

Acórdão de 21 de Dezembro de 2005 (Processo n.º 0540974)

Lock-Out

O Lock-out só configura ilícito penal quando constitui forma de exercer pressão sobre os trabalhadores para tentar solucionar um conflito colectivo de trabalho.

Como realça o Ex.mo Procurador Geral Adjunto o encerramento definitivo ocorreu por motivos de gestão empresarial, acompanhado de um contrato de trespasse simulado, efectuado com o propósito de despedir oito dos nove trabalhadores, sem responsabilização da entidade patronal pelo pagamento das prestações indemnizatórias.

Acórdão de 19 de Junho de 2000 (Processo n.º 0010443)

Trabalho de Menores

Em 26 de Janeiro de 1999, a idade mínima de admissão para prestar trabalho era de 16 anos.

Comete a contravenção, prevista e punida pelas disposições conjugadas dos artigos, 122 ns.1 alínea a) e 2 do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho e 4 ns.2, 3 e 5 do Decreto-Lei n.396/91, a entidade empregadora que, naquela data, tinha ao seu serviço, como aprendiz de costureira, uma menor, de 15 anos de idade, que ainda não tinha concluído a escolaridade obrigatória.

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE COIMBRA

Acórdão de 5 de Novembro de 2025 (Processo n.º 288/21.3 GAMGL.C1)

Crime de infração de regras de construção – Obrigação dos empregadores – Planificação da segurança e saúde no trabalho

I - São elementos objectivos do crime de infracção de regras de construção a violação de regras legais e regulamentares ou técnicas da execução dos trabalhos, que a violação crie perigo para a vida do trabalhador e que se verifique o nexo de causalidade entre a conduta omissiva e o resultado.

II - Trata-se de um crime específico, na medida em que pressupõe que o autor possua uma determinada qualidade, fundada numa relação de vigilância entre trabalhador e empregador, e que esteja obrigado à observância das regras legais ou regulamentares.

III - O tipo subjectivo do crime é tripartido, uma vez que o agente pode agir com dolo na conduta e dolo de perigo (artigo 277.º, n.º 1), com negligência de perigo (n.º 2) ou com negligência na conduta e na criação do perigo (n.º 3).

IV - No caso do dolo de perigo é admissível a verificação de qualquer tipo de dolo, extensivo também à criação do perigo para a vida ou de perigo de grave ofensa para o corpo ou a saúde.

V - O resultado agravado é sempre condicionado pela possibilidade de imputação desse resultado ao agente pelo menos a título de negligência.

VI - A entidade executante da obra é a pessoa, singular ou colectiva, que executa a totalidade ou parte da obra, de acordo com o projecto aprovado e as disposições legais ou regulamentares aplicáveis, e que pode ser simultaneamente o dono da obra, ou outra pessoa autorizada a exercer a actividade de empreiteiro de obras públicas ou de industrial de construção civil, obrigada mediante contrato de empreitada com aquele a executar a totalidade ou parte da obra.

VII - Esta entidade tem os deveres de desenvolver e especificar o plano de segurança e saúde em projeto de modo a complementar as medidas previstas, de avaliar os riscos associados à execução da obra e definir as medidas de prevenção adequadas, assegurar a aplicação do plano de segurança e saúde e das fichas de procedimentos de segurança por parte dos seus trabalhadores, de subempreiteiros e trabalhadores independentes e assegurar que os trabalhadores independentes cumpram as suas obrigações, com respeito pelas indicações da entidade executante.

VIII - Sendo a sociedade arguida simultaneamente entidade executante e empregadora, é-lhe aplicável o disposto no D.L. n.º 50/2005, de 25 de Fevereiro, que consagra as normas gerais sobre trabalhos temporários em altura, estabelecendo que nestes o empregador deve dar prioridade a medidas de proteção colectiva em relação a medidas de proteção e que contém normas específicas relativas à utilização de escadas.

IX - Se o arguido é o sócio gerente da sociedade arguida e único responsável pela direcção dos trabalhos, quer do ponto de vista técnico, quer organizacional e operacional, está obrigado a adoptar as medidas de segurança exigidas de acordo com as regras aplicáveis, detendo o exercício do poder de direcção e a possibilidade de alterar as condições da prestação do trabalho e a suspensão da laboração.

X - Derivando o resultado morte do facto de a vítima ter caído de uma escada que estava a utilizar para a realização dos trabalhos, por esta se ter partido, e da circunstância de não terem sido implementadas medidas de segurança relativas aos trabalhos em altura, é irrelevante para a verificação do resultado a circunstância de ela estar a exercer a sua actividade com uma TAS de 1,67 g/l, correspondente a uma TAS de 1,91 g/l.

XI - Na fixação da indemnização pela perda do direito à vida devem ter-se em conta os concretos factores atinentes à vítima, como a idade, saúde, apego à vida, força de vida, ligação à família, o gosto de viver, a felicidade, o valor intelectual e humano, integração e relacionamento social, função desempenhada na sociedade, aproveitamento escolar, formação académica, qualidades de trabalho, idoneidade moral, entre outros, que permitem, sempre dentro dos limites da equidade, conferir individualidade à concreta vida que se perdeu.

XII - A indemnização por danos não patrimoniais tem de assumir um papel significativo, devendo o juiz, ao fixá-la segundo critérios de equidade, procurar um justo grau de “compensação”, não se compadecendo com miserabilismos indemnizatórios, e ponderar a progressiva melhoria da situação económica individual e global, a nossa inserção no espaço político, jurídico, social e económico mais alargado, correspondente à União Europeia, e o maior relevo que vem sendo dado aos direitos de natureza pessoal, tais como o direito à vida.

XIII - Deve fixar-se em 60.000,00€ a indemnização devida pela perda do direito à vida de vítima com 57 anos de idade, saudável, trabalhador independente da construção civil, que auferia pelo menos 665 € mensais, e que formava com a esposa e filhos um agregado familiar unido.

XIV - Deve fixar-se em 30.000 € os danos não patrimoniais sofridos quer pela esposa, quer pelos filhos, maiores de idade, por a relação que mantinham com a vítima ser próxima, de amor, carinho, cumplicidade e ajuda mútuos, e por a morte lhes ter causado dor, sofrimento, tristeza, consternação e saudade.

XV - Sendo o dever de pagar em parte a indemnização devida aos demandantes uma condição a que fica sujeita a suspensão da execução da pena de prisão, não pode esse dever prolongar-se para além do período de suspensão.

Acórdão de 13 de Dezembro de 2023 (Processo n.º 224/18.4T9CNT.C1)

Crime de Violação de Regras de Segurança - Negligência

Nos termos do n.º 2 do artigo 152.º-B do Código Penal, a punição a título de negligência – criação do perigo por negligência -, exige dolo em relação à não observância das regras legais e regulamentares.

A punição do crime de violação das regras de segurança não prevê a punição da negligência relativamente à não observância das regras de segurança.

A norma do artigo 152.º-B do Código Penal, conjugadamente com as disposições legais ou regulamentares para as quais remete e que devem constar da acusação, não devem deixar dúvidas da conduta ilícita em causa, permitindo que os arguidos e demais intervenientes processuais apreendam os elementos típicos do crime.

Acórdão de 12 de Abril de 2023 (Processo n.º 669/18.0T9GRD.C1)

Assédio Laboral – Crime de Perseguição

O crime de perseguição, como crime de mera atividade, não pressupõe uma lesão efectiva, um resultado, mas sim uma série de comportamentos que, por si e no contexto envolvente, visam lesar a liberdade de outrem.

A conduta típica do crime de perseguição consiste em reiteradamente perseguir ou assediar outra pessoa, de forma adequada a provocar-lhe medo ou inquietação ou a prejudicar a sua liberdade de determinação, apelando-se à objectividade do homem médio para aferir se a conduta em causa é adequada a produzir a lesão, invocando-se, ainda, a individualidade das circunstâncias concretas que norteiam o ilícito, mormente as personalidades de agressor e vítima e o relacionamento entre ambos.

O injustificado e progressivo esvaziamento de funções laborais pelo superior hierárquico, de forma reiterada e prolongada no tempo, sabendo que intimidava, diminuía, humilhava, segregava profissionalmente, molestava a dignidade pessoal e a saúde psíquica do trabalhador, causando-lhe assim medo e inquietação, integra o crime de perseguição, previsto no artigo n.º 154.º-A do Código Penal.

Acórdão de 25 de Fevereiro de 2015 (Processo n.º1524/12.2T3AVR.C1)

Encerramento de Empresa – Encerramento de Estabelecimento

A responsabilidade penal do empregador tipificada no art. 316.º do Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro -, exige a verificação cumulativa dos seguintes elementos objectivos: (i) encerramento definitivo de uma empresa ou estabelecimento; (ii) omissão do dever de o empregador iniciar os legais procedimentos com vista à cessação do contrato de trabalho através do despedimento colectivo (tratando-se de microempresa, comunicação do encerramento a cada trabalhador, nos termos do disposto nos arts. 346.º, n.º 4, e 363.º, n.ºs 1 e 2, do referido compêndio legislativo), ou, na falta dele, das comunicações previstas no n.º 3 do artigo 311.º, ainda do mesmo Código); (iii) falta de constituição da garantida de caução, conforme previsão do art. 312.º do CT.

Não descrevendo a matéria de facto provada na sentença do tribunal da 1.ª instância factos donde decorra que o encerramento das lojas abertas ao público configurou um encerramento definitivo de determinada sociedade comercial, e ainda o número de trabalhadores que aquela empregou em certo ano, não é possível concluir se a empresa representada pelos arguidos é, ou não, uma microempresa e, assim, se aqueles estavam obrigados a proceder ao despedimento colectivo ou apenas à comunicação enunciada no n.º 4 do art. 346.º do CT.

Consequentemente, tais factos não têm aptidão para integrar o tipo objectivo do ilícito configurado no artigo 316.º do CT.

Acórdão de 24 de Junho de 2015 (Processo n.º 216/10.1TAVNO.E1.C1)

Abuso de confiança – Representante de ente coletivo

I - Considerada a função da segurança social e o específico regime de *lay off* previsto no Código de Trabalho, a entidade patronal recebe a compensação remuneratória daquela instituição, não por direito próprio, mas antes por título não translativo da propriedade, e com obrigação de a transferir para a titularidade do trabalhador, posto que a mesma se destina ao pagamento da remuneração deste.

II - Em conformidade, comete o crime de abuso de confiança, p. e p. no artigo 295.º do CP, o legal representante de ente colectivo que afecta as compensações remuneratórias recebidas, no referido âmbito, da Segurança Social a diverso fim.

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA

Acórdão de 10 de Dezembro de 2025 (Processo n.º 1318/24.2YSTR.E1)

Contra-Ordenação Laboral – Tacógrafo – Trabalhador Independente

A não apresentação das folhas de registo de tacógrafo do dia em curso e dos 28 dias anteriores, quando solicitada por agente encarregado da fiscalização, constitui contraordenação muito grave, nos termos previstos pelo artigo 25.º, n.º 1, da Lei n.º 27/2010, de 30 de agosto, conjugado com o artigo 36.º, n.º 1, do Regulamento (UE) 165/2014, de 4 de fevereiro.

É a obrigação de apresentação que constitui o dever imposto pela norma.

Não sendo apresentadas todas ou alguma(s) das aludidas folhas de registo, deve o condutor apresentar um documento comprovativo que justifique a ausência das folhas de registo em relação aos dias em falta, pois só por esta via, o agente encarregado da fiscalização pode concluir que todas as folhas existentes com referência ao período temporal imposto pela norma, lhe foram apresentadas ou não e, nesta última situação, atuar o agente infrator.

Mesmo que o condutor seja um trabalhador independente contratado em regime de prestação de serviços, é a empresa contratante quem responde pela infração, nos termos previstos pelo artigo 13.º, n.º 1, da Lei n.º 27/2010, se não conseguir demonstrar que organizou o trabalho de modo a que o condutor cumprisse o Regulamento Comunitário, conforme prevê o n.º 2 do artigo

Acórdão de 27 de Novembro de 2025 (Processo n.º 69/25.5T8SNS.E1)

Contra-Ordenação Laboral – Tacógrafo – Responsabilidade do Empregador – Medida da Coima

Nos termos conjugados dos arts. 25.º, n.º 1, als. a) e b), da Lei n.º 27/2010, de 30-08, e 36.º, n.º 1, i), do Regulamento (EU) 165/2014, de 04-02, constitui contraordenação muito grave a não apresentação, quando solicitada por agente encarregado da fiscalização, das folhas de registo utilizadas e de qualquer registo manual e impressão efetuados, que o condutor esteja obrigado a apresentar.

Nos termos do art. 36.º, n.ºs. 1, i), e 3, do Regulamento (EU) 165/2014, de 04-02, os condutores de veículo equipado com tacógrafo analógico estão obrigados a apresentar, quando os agentes de controlo autorizados o solicitarem, as folhas de registo do dia em curso e as utilizadas pelo condutor nos 28 dias anteriores ou, na falta destas, de qualquer outro documento comprovativo que permita justificar o incumprimento dessas disposições.

A mera não apresentação dos registos relativos ao dia da fiscalização e aos 28 dias que antecedem essa ação de fiscalização ou de documento justificativo para essa não apresentação preenche os elementos objetivos da contraordenação prevista no art. 25.º, n.º 1, da Lei n.º 27/2010, de 30-08, com referência ao art. 36.º, n.º 1, do Regulamento (EU) 165/2014, de 04-02.

Não é injusta, nem desproporcional, a condenação da arguida na coima de 35 UC quando se demonstrou que não foram apresentados registos referentes a 13 dias e que quem incumpriu o dever objetivo de cumprimento da norma legal foi o próprio sócio gerente da arguida, a quem incumbia um acrescido dever de cuidado.

Acórdão de 29 de Outubro de 2025 (Processo n.º 649/23.3T8FAR.E1)

Contra-Ordenação Laboral – Decisão Administrativa – Atenuação Especial da Coima - Suspensão

Referindo a decisão condenatória proferida pela ACT que a arguida praticou duas contraordenações muito graves p. e p. pelo artigo 285.º do Código do Trabalho e resultando dos factos assentes que a arguida assumiu a posição de transmitente/adquirente no âmbito de uma transmissão de unidade económica, é manifesto que a entidade administrativa imputou à arguida a prática de infrações enquadráveis no artigo 285.º, n.º 11, alínea b), do Código do Trabalho, pelo que se considera devidamente indicada a norma jurídica punitiva.

A atenuação especial da coima pressupõe a verificação das situações previstas nos artigos 9.º, n.º 2 (erro censurável), 13.º, n.º 2 (tentativa punível) e 16.º, n.º 3 (cúmplice) do RGCO, ou 72.º do Código Penal.

Não há lugar à aplicação subsidiária do regime de suspensão da pena de prisão (artigo 50.º do Código Penal) em coima aplicada pela prática de contraordenação laboral.

Acórdão de 8 de Maio de 2025 (Processo n.º 8495/23.8T8STB.E1)

Contra-Ordenação Laboral – Auto de Notícia – Tacógrafo – Presunção

Quando do contexto do auto de notícia fluir, de forma notória, o erro da data da ocorrência da infração, quanto ao mês, tal alteração não implica qualquer modificação essencial desse mesmo auto de notícia.

Estando em causa uma situação de mero lapso de escrita, é de proceder à retificação desse lapso, nos termos do disposto no art. 380.º, n.º 1, al. b), do Código de Processo Penal.

A nulidade por contradição insanável da fundamentação, prevista no art. 410.º, n.º 2, al. b), do Código de Processo Penal, tem de resultar da própria sentença, inexistindo tal contradição quando a matéria factual se mostra concordante com a apreciação jurídica e esta com a decisão final aplicada.

A contraordenação laboral prevista nos arts. 25.º, n.º 1, da Lei 27/10, de 30-08, e 36.º, n.º 1, do Regulamento (EU) n.º 165/2014 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 04-02-2014, verifica-se quando, no momento da fiscalização, o motorista não procede à apresentação imediata de todos os registos referentes ao dia da fiscalização e aos 28 dias que o antecederam, uma vez que o dever imposto pela norma se reporta à obrigação de apresentação dos referidos registos no local da fiscalização e não à existência, ou não, desses registos.

A presunção prevista pelo art. 13.º, n.º 1, da Lei n.º 27/2010, de 30-08, é ilidida, quanto a esta contraordenação, se a empresa demonstrar que organizou o trabalho do seu motorista de modo a que este apresentasse, quando fiscalizado, as folhas de registo de tacógrafo referentes ao dia da fiscalização e aos 28 dias anteriores ou, na sua falta, documento idóneo justificativo de tal falta.

A sanção acessória de publicidade, prevista no n.º 1 do art. 562.º do Código do Trabalho, quando se mostrem verificados os seus pressupostos, é de aplicação automática, não se encontrando, por isso, na dependência de uma apreciação judicial.

Acórdão de 9 de Abril de 2025 (Processo n.º 2253/24.0T8FAR.E1)

Contra-Ordenação Laboral – Responsabilidade Solidária Sócio-Gerente

A responsabilização do sócio gerente pelo pagamento solidário da coima aplicada à sociedade arguida, não implica qualquer transmissão da responsabilidade contraordenacional da arguida a esse seu legal representante, sendo a responsabilização pela culpa exclusivamente imputada à sociedade arguida.

No fundo, o legal representante da sociedade arguida funciona apenas como um garante do pagamento da coima aplicada.

Na determinação da medida concreta da coima, relativamente ao responsável solidário pelo seu pagamento, não há que averiguar nem o grau de culpa, nem a situação económica e nem se retirou, ou não, benefício económico com a prática das contraordenações.

Acórdão de 9 de Abril de 2025 (Processo n.º 5681/24.7T8STB.E1)

Contra-Ordenação Laboral – Negligência Grosseira – Trabalhador

A identificação dos riscos decorrentes da atividade de um trabalhador, seja ela qual for e onde for, são da responsabilidade do seu empregador, competido a este identificá-los em todas as atividades desenvolvidas.

Competindo à entidade empregadora a responsabilidade de identificar dos riscos previsíveis na obra onde o acidente de trabalho ocorreu e se encontrava a laborar um seu trabalhador e inexistindo qualquer identificação desses riscos, mostram-se preenchidos os elementos objetivos da contraordenação prevista no atual art. 15.º, n.º 2, al. c), da Lei n.º 102/2009, de 10-09.

A arguida, ao não ter procedido à identificação dos riscos previsíveis no local onde laborava um seu trabalhador, não atuou com o cuidado, a que, segundo aquelas concretas circunstâncias, se encontrava obrigada e de que era capaz.

Com esse seu comportamento, a arguida violou as mais elementares regras de cuidado, desprotegendo esse seu trabalhador e colocando-o em risco de vida, quando podia e devia, como qualquer empregador responsável, ter identificado tais riscos, de molde a melhor conseguir evitá-los

Acórdão de 11 de Março de 2025 (Processo n.º 102/21.0GCSTR.E1)

Violação de Regras de Segurança

O crime de violação de regras de segurança, previsto no artigo 152.º-B do Código Penal, tutela os bens jurídicos vida, integridade física e saúde psíquica e mental, respeitando às condutas que por ação ou por omissão sejam violadoras das regras de segurança e com isso criadoras de perigo para a vida ou para a integridade física ou mental de outrem.

O tipo objetivo consiste na sujeição de trabalhador a uma situação de perigo concreto para a sua vida, a sua integridade física ou a sua saúde, com violação dos deveres emanados de regras previstas na lei ou nos regulamentos.

O tipo subjetivo, por seu turno, denota três dimensões: o agente age com dolo de perigo (§ 1.º); age com negligência de perigo (§ 2.º); ou com dolo de perigo e negligência em relação ao resultado agravante (§ 3.º e 4.º).

Caracteriza este ilícito por ser um crime de perigo concreto, que tanto pode ter lugar por via de ação como por via de omissão, decorrendo a tutela dos bens jurídicos desde momento anterior ao início dos trabalhos destinados à realização da obra, com a prática de (ou a omissão de) certos atos incrementadores do risco de lesão de tais bens jurídicos. Sendo também um crime específico próprio, na medida em que visa acautelar a prática de factos (ou a omissão deles) por quem tem um dever especial de agir para acautelar o perigo.

Acórdão de 27 de Fevereiro de 2025 (Processo n.º 988/24.6T8EVR.E1)

Contra-Ordenação Laboral – Elemento Subjectivo – Nulidade da Sentença – Erro Notório na Apreciação da Prova

No processo contraordenacional, a decisão administrativa não tem que ter o rigor de uma sentença penal no que à matéria de facto diz respeito.

O que importa é que a decisão administrativa contenha as razões, ainda que sumárias, de facto e de direito, que conduziram à condenação da arguida, de forma a que esta, lendo a mesma, se aperceba, dentro dos critérios da normalidade de entendimento, das razões por que foi condenada e possa aferir da oportunidade de impugnar judicialmente a decisão.

Constando nos factos provados que «A arguida não agiu com a diligência a que se encontrava obrigada e de que era capaz para evitar que os seus condutores acima identificados infringissem as normas relativas ao cumprimento e registo dos períodos de condução e uso de LIC, nas circunstâncias suprarreferidas, bem sabendo que a sua conduta é proibida e sancionada por lei contraordenacional, tendo agido livre, voluntária e conscientemente.», e na fundamentação de direito que a arguida atuou com negligência, soçobra a arguida nulidade da sentença com fundamento na falta de menção do elemento subjetivo do ilícito.

A nulidade da decisão judicial por omissão de pronúncia apenas se verifica quando o juiz não se pronuncia sobre uma questão que foi submetida à sua apreciação, e não quando o juiz se pronuncia, ainda que de modo sucinto.

A insuficiência para a decisão da matéria de facto provada só ocorre quando existirem factos relevantes para a decisão, cobertos pelo objeto do processo, que foram indevidamente descurados na investigação

do tribunal, que, assim, se não apetrechou com a base factual indispensável, seja para condenar, seja para absolver, ou para determinação da espécie ou medida da pena.

O erro notório na apreciação da prova é um erro clamoroso, ostensivo, de tal modo evidente que não passa despercebido a uma pessoa de formação média.

Inexiste contradição insanável entre a fundamentação e a decisão, quando esta última se mostra concordante com a base factual considerada e com a explicada aplicação do direito.

Acórdão de 27 de Fevereiro de 2025 (Processo n.º 988/24.6T8EVR.E1)

Contra-Ordenação Laboral – Regulamento Comunitário - Tacógrafo

Em processo de contraordenação laboral não podem aplicar-se, tout court, as regras e/ou princípios do processo penal, designadamente em matéria de acusação, sendo que a apresentação dos autos ao juiz vale como acusação (artigo 37.º da Lei n.º 107/2009, de 14-09).

As disposições conjugadas do artigo 36.º n.º 2 do Regulamento (UE) n.º 165/2014, e do artigo 25.º n.º 1 al. b) da Lei 27/2010, impõem a imediata apresentação aos agentes de controlo do cartão de condutor e das folhas de registo de atividade respeitantes aos 28 dias anteriores.

Em conformidade, comete a contraordenação aí prevista a arguida /recorrente cujo condutor ao seu serviço aquando da fiscalização não apresentou o cartão de condutor e as folhas de registo respeitantes aos 28 dias anteriores e se prova ainda que (a arguida) não atuou de forma diligente e prudente, com o cuidado necessário para cumprir com as suas obrigações legais, designadamente controlando se o seu condutor se fazia acompanhar dos registos legalmente exigidos no momento da fiscalização e emitindo as competentes declarações de atividade ou documentos equivalentes para a ausência dos registos.

Acórdão de 30 de Janeiro de 2025 (Processo n.º 5627/22.7T8STB.E1)

Contra-Ordenação Laboral – Atenuação Especial da Coima

Na aferição da gravidade da contraordenação, para efeitos de atenuação especial da coima, deverá atender-se ao bem jurídico tutelado, bem como às consequências decorrentes da não observância das imposições legais.

Inexiste fundamento legal para atenuação especial da coima no circunstancialismo em que se apura que arguida/recorrente não procedeu à avaliação dos riscos nem informou uma trabalhadora dos riscos inerentes a uma máquina que utilizava, apenas a tendo informado sobre o modo de utilização e limpeza da máquina, tendo em razão dessa utilização a trabalhadora sofrido um acidente (corte dos dedos da mão esquerda), ainda que logo após o acidente tenha colocado uma tampa de proteção na máquina de forma a evitar futuros acidentes.

Acórdão de 28 de Junho de 2023 (Processo n.º 159/19.3GBCCH.E1)

Crime de Violação de Regras de Segurança

O crime de violação de regras de segurança, previsto no artigo 152.º-B do Código Penal, respeita às condutas que por ação ou por omissão sejam violadoras das regras de segurança e com isso criadoras de perigo para a vida ou para a integridade física de outrem.

Caracteriza-se por ser um crime de perigo concreto, que tanto pode ter lugar por via de ação como por via de omissão, e decorrendo a tutela dos bens jurídicos (vida, integridade física e saúde psíquica e mental) desde momento anterior ao início dos trabalhos destinados à realização da obra, com a prática de (ou a omissão de) certos atos incrementadores do risco de lesão de tais bens jurídicos.

Sendo um crime específico próprio, na medida em que tem em vista a prática de factos (ou a omissão de factos) por quem tem um dever especial de agir para acautelar o perigo.

O tipo objetivo consiste na sujeição do trabalhador a uma situação de perigo concreto para a sua vida, integridade física ou saúde, com violação dos deveres emanados de regras previstas na lei ou nos regulamentos.

Denotando o tipo subjetivo três dimensões: quando o agente age com dolo de perigo (§ 1.º), quando age com negligência de perigo (§ 2.º) ou quando age com dolo de perigo e negligência em relação ao resultado agravante (§ 3.º e 4.º).

A omissão dos deveres legais que impendem sobre a entidade empregadora, sociedade comercial, cuja realização competia ao seu gerente acautelar, estende-se a ambos, refletindo-se a mesma na atividade e responsabilidade destes (artigo 11.º, § 2.º, al. a), § 4.º e § 7.º CP).

Acórdão de 25 de Maio de 2023 (Processo n.º 290/20.2GBMMN.E1)

Artigo 152-B do CP – Norma Penal em Branco

Atendendo à sua configuração, é amplamente reconhecido que o tipo penal previsto e punido no 152º-B do CP assume a natureza de norma penal em branco, uma vez que, como norma primária e sancionadora, remete parte da sua concretização para outra norma, a norma complementar ou integradora, com fonte normativa inferior.

Relativamente à questão de saber se a norma penal em branco assegura a existência de suficiente garantia de certeza e segurança quanto aos factos que constituem o tipo legal de crime – questão que estritamente decorre do princípio da tipicidade – importa sobretudo que a descrição da matéria proibida e de todos os demais requisitos da incriminação, seja consignada de forma a que sejam determináveis os comportamentos proibidos e sancionados.

Não contendo a acusação as normas legais que densificam e delimitam o ilícito penal p. e p. no artigo 152º-B do CP que nele se imputa aos arguidos, indicando apenas normas programáticas relativas à segurança no trabalho, de conteúdo absolutamente genérico, que não concretizam as condutas que deveriam ter sido observadas pelos arguidos, a mesma padece de um vício estrutural, consubstanciado na falta de indicação das normas legais aplicáveis e dos factos que, uma vez provados, determinariam a aplicação aos arguidos de uma pena ou medida de segurança.

Acórdão de 11 de Maio 2023 (Processo n.º 412/21.6T8PTG.E1)

Mobbing – Assédio Laboral

A pendência de um processo crime não constitui, per se, um factor de discriminação, pois o princípio da presunção de inocência mantém-se, até decisão condenatória transitada em julgado.

A simples pendência de um inquérito crime não pode ser entendido como implicando, necessariamente, alguma diferença de tratamento no acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, como tal enquadrável na previsão do art. 24.º n.º 1 do Código do Trabalho. E muito menos quando nem sequer está demonstrado que o trabalhador tenha sido constituído arguido ou seja suspeito de algum crime.

Acórdão de 18 de Abril de 2023 (Processo n.º 287/19.5GFSTB.E1)

Violação das Regras de Segurança – Infracção de Regras de Construção – Causalidade Adequada

Não obstante existir entre os crimes de violação das regras de segurança e de infração de regras de construção, previstos nos artigos 152.º-B do CP e 277.º do CP, uma relação de subsidiariedade, descortinando-se nas respetivas previsões uma relevante zona de sobreposição e uma convergência quanto ao bem jurídico protegido – qual seja a integridade física e a vida do trabalhador por conta de outrem – sendo os dois crimes imputados a pessoas diferentes, os mesmos são autónomos e não se excluem reciprocamente.

Nos termos e para os efeitos da previsão do artigo 277º do CP, na noção de execução da construção inclui-se toda a atividade que contribui para a sua realização e executante da mesma será todo aquele que toma parte nos trabalhos, tornando-se responsável no âmbito da atividade que decide executar.

Acórdão de 9 de Fevereiro de 2023 (Processo n.º 239/21.5T8BJA.E1)

Mobbing – Assédio Laboral

Inexiste assédio moral, num quadro em que o trabalhador não quer exercer as funções que lhe foram determinadas pela sua entidade patronal, apesar destas se enquadrarem na actividade para a qual foi contratado e revelarem-se adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

Também revela a inexistência de assédio moral a circunstância da empregadora ter concedido ao trabalhador a oportunidade de realizar funções prestigiantes e adequadas à sua experiência e à sua categoria profissional.

Acórdão de 24 de Maio de 2022 (Processo n.º 404/16.7GESTB.E1)

Violação de Regras de Segurança – Requisitos Formais da Acusação

O crime de violação de regras de segurança (152.º-B, § 1.º e 3.º, al. a) CP) encerra uma norma penal em branco, que necessita de ser densificada por outras normas que a completam, as quais têm de ser expressamente indicadas na acusação.

Acórdão de 8 de Junho de 2021 (Processo n.º 1107/17.OPBSTR.E1)

Tráfico de pessoas – dependência económica de trabalho

Do disposto no artº 160º nº 1 do C.Penal resulta que a acção típica do tráfico de pessoas adultas pode revestir várias modalidades tais como: oferta, entrega, aliciamento, aceitação, transporte, alojamento ou acolhimento de uma pessoa. Cada uma destas modalidades de acção típica têm de ser levadas a cabo através de uma das formas constantes de cada uma das alíneas do nº 1 do artº 160º: violência, rapto, ameaça grave; ardid ou manobra fraudulenta; abuso de autoridade resultante de uma relação de dependência hierárquica, económica de trabalho ou familiar; aproveitamento de qualquer situação de especial vulnerabilidade da vítima; ou mediante a obtenção do consentimento da pessoa que tem o controlo sobre a vítima. Estamos assim, perante um crime de execução vinculada dado que os meios de execução do crime estão tipificados.

Acórdão de 7 de Maio de 2019 (Processo n.º 112/14.3TAVNO.E1)

Crime de Encerramento Ilícito de Estabelecimento – Insuficiência para a Decisão da Matéria de Facto

Quando o tribunal deixe de se pronunciar, emitindo juízo probatório, relativamente a factos alegados na acusação ou na pronúncia, no pedido cível ou na contestação ou resultantes da discussão da causa e que sejam relevantes para a decisão, o vício que ocorrerá não é o da nulidade da sentença, por omissão de pronúncia, nos termos do disposto na al. c) do n.º 1 do artigo 379º, mas o vício da insuficiência da matéria de facto provada para a decisão, previsto no artigo 410º, n.º 2, al. a), do CPP.

Acórdão de 26 de Abril de 2018 (Processo n.º 491/17.0T8EVR.E1)

Violação das Regras de Segurança - Negligência

Age com negligência o arguido que permitiu que os seus funcionários operassem uma máquina de corte de madeira sem a necessária protecção para prevenir acidentes e sem lhes ministrar a formação adequada ao manuseio dessa máquina, contrariando disposições legais e regulamentares, assim dando causa a que o ofendido sofresse lesões graves para a sua integridade física.

Acórdão de 26 de Abril de 2018 (Processo n.º 491/17.0T8EVR.E1)

Assédio

Nem toda e qualquer violação dos deveres da entidade empregadora em relação ao trabalhador, mesmo que consubstancie um exercício arbitrário de poder de direcção, pode ser considerada assédio moral: para que este se tenha por verificado exige-se um objectivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável. Tal não se verifica no circunstancialismo em que resulta da matéria de facto que existia mau relacionamento entre a trabalhadora e a Presidente da Comissão Administrativa da empregadora, mesmo antes desta assumir essas funções, constatando-se, por isso, que o contacto que entre ambas se foi estabelecendo nem sempre foi o mais respeitoso e cordial, admitindo-se até que possam não ter sido respeitados alguns direitos da recorrente, enquanto trabalhadora, mas daí não se extrai um objectivo final, no mínimo, eticamente reprovável.

Acórdão de 4 de Abril de 2018 (Processo n.º 903/16.0T8STC.E1)

Assédio

Constitui assédio moral o comportamento assumido pela empregadora (através da superior hierárquica), após a trabalhadora ter recusado uma proposta de acordo para a cessação do contrato de trabalho sem indemnização, em que foram dadas ordens à trabalhadora em tom elevado e gesticulando, na frente de colegas de trabalho, tendo sido ordenado que a trabalhadora realizasse a listagem de todo o material que se encontrava num contentor, ficando, durante 4 dias, devido a tal tarefa, sem contactar colegas ou associados da empregadora, tendo, depois, sido considerado que a tarefa não foi corretamente executada, para além da superior hierárquica ter discutido com a trabalhadora, sendo verbalmente agressiva e levantando a mão à trabalhadora e ter divulgado junto de terceiros, as mensagens do facebook da trabalhadora que imprimiu, visando humilhar, depreciar, marginalizar, causar desconforto e mal-estar na trabalhadora, para ferir a sua dignidade pessoal e profissional e destabilizá-la, o que acabou por ter reflexos na saúde e na vida da trabalhadora.

Acórdão de 6 de Dezembro de 2017 (Processo n.º 2823/16.0T8STB.E1)

Contra-Ordenação Laboral - Assédio

Verifica-se o assédio moral previsto no artigo 29.º do CT, devendo a empregadora/arguida ser condenada pela prática de uma contra-ordenação muito grave, no circunstancialismo em que se apura que depois do regresso do trabalhador – quadro superior, director de uma unidade produtiva e adjunto do director-geral da arguida – após a baixa médica prolongada, face à recusa por este na celebração do acordo de cessação do contrato de trabalho, lhe ordena para entregar a viatura que lhe estava atribuída, marca Audi A6 avant, e recebesse a viatura Ford Focus S Wagon, e que procurasse fabricantes e fornecedores internacionais para um produto que a arguida comercializava usando somente os meios de consulta das bases de dados e estabelecendo contactos via telefone ou correio eletrónico, tarefa que não o ocupava a 100%, bem sabendo que face à posição que o trabalhador ocupava na empresa, tais ordens e o esvaziamento funcional eram suscetíveis de afectar a sua dignidade, humilhá-lo, constrangê-lo e pressioná-lo a aceitar o acordo de cessação do contrato de trabalho.

Acórdão de 7 de Dezembro de 2016 (Processo n.º 8928/15.7T8STB.E1)

Contra-Ordenação Laboral - Assédio

O assédio previsto no n.º 1 do artigo 29.º do CT implica comportamentos manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, tendo em regra associado um objectivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável.

Verifica-se o assédio previsto na referida norma, devendo a empregadora ser condenada pela prática de uma contra-ordenação muito grave, no circunstancialismo em que se apura que tendo proposto a um seu trabalhador – director de engenharia – a revogação do contrato de trabalho por mútuo acordo, que este não aceitou, na sequência, e com o fim de o levar a aceitar a cessação do contrato de trabalho, começou a retirar-lhe funções que até aí desempenhava, atribuiu-lhe um gabinete situado em local distante e separado das instalações onde se encontrava anteriormente, separado dos colegas e da equipa que antes chefiara, gabinete esse sem condições ao normal exercício das funções, e obrigou-o a fazer os registos do tempo de trabalho, o que só se verificava em relação aos trabalhadores de armazém.

Acórdão de 16 de Fevereiro de 2016 (Processo n.º 408/13.1TABJA.E1)

Abuso de confiança em contexto de trabalho

- i. Verificam-se indícios suficientes para pronunciar o arguido quando haja uma lata probabilidade de futura condenação do mesmo, ou, pelo menos, uma probabilidade mais forte de condenação do que de absolvição;
- ii. O tipo objectivo do crime de abuso de confiança, p. e p. no artigo 205.º do CP, consiste na apropriação de coisa móvel que tenha sido entregue ao agente por título não translativo de propriedade: essa apropriação traduz-se sempre na inversão do título de posse ou de detenção;
- iii. Vigorando entre o arguido e a sociedade ofendida um contrato de trabalho – desempenhando aquele, como trabalhador, ao serviço desta, sua entidade empregadora, as funções de gerente de uma filial –, é

de pronunciar o arguido pela prática de um crime de abuso de confiança no circunstancialismo em que se apura que tendo no âmbito das referidas funções recebido várias quantias monetárias destinadas à sociedade ofendida as não entregou a esta.

Acórdão de 4 de Abril de 2013 (Processo n.º 58/08.4GCSTB-E1)

Violação das Regras de Segurança – Dever de Garante – Pessoa Colectiva

O crime de violação de regras de segurança é um crime de perigo concreto, específico, omissivo e de violação de dever. O dever de garante é aquele que recai sobre a pessoa a quem incumbe directamente evitar a violação do bem jurídico penalmente protegido.

A conduta do sinistrado, ainda que com relevância para a produção do evento, não exclui a omissão relevante por violação desse dever de garante, ao não lhe terem sido fornecidos os meios necessários e exigíveis para o evitar.

Acórdão de 20 de Novembro de 2012 (Processo n.º 425/07.0TASTB.E1)

Crime de Violação do Direito à Greve – Prescrição do Procedimento Criminal

O prazo para interposição do recurso inicia-se com o depósito da sentença e não com a entrega da cópia das gravações, pois tal entendimento permitiria uma série de manobras e expedientes dilatatórios que, de forma artificial, alargaria, na prática, ainda mais aquele prazo, ou até, premiaria o sujeito negligente em detrimento do diligente, pois que aquele que viesse solicitar a cópia da gravação algum tempo depois do momento em que está presumivelmente disponível, isto é, no dia da publicação da sentença e depósito da sentença, viria alargado esse prazo na proporção da sua negligência.

Ocorre insuficiência para a decisão da matéria de facto provada se, sendo o crime unicamente punido com pena de multa, o tribunal para aplicação dessa pena não procura sequer averiguar da situação económica da condenada.

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE GUIMARÃES

Acórdão de 25 de Fevereiro de 2025 (Processo n.º 635/21.8T9BRG.G1)

Crime de Encerramento de Empresa

São elementos objectivos do tipo de crime de encerramento definitivo de empresa ou de estabelecimento, previsto e punido pelo art. 316.º, n.º 1, do Código de Trabalho: a) o encerramento definitivo de uma empresa ou estabelecimento; b) a omissão do dever do empregador iniciar os legais procedimentos com vista a cessação do contrato de trabalho, por uma de duas vias, ou a do despedimento colectivo ou, na falta deste, a omissão das comunicações a que alude o art. 311.º, n.º 3; e c) a falta de constituição da garantia de caução, nos termos do art.312.º.

Não contendo o Código de Trabalho norma que regule a punibilidade dos factos, a título de negligência, aqueles só podem ser punidos, quando praticados com dolo, nos termos subsidiários do art. 13.º, do Código Penal.

Acórdão de 15 de Junho de 2021 (Processo n.º 5345/17.8T8GMR.G1)

Assédio Moral

Para estarmos perante uma situação de assédio é necessário um “*comportamento*” não desejado, praticado no emprego, tendo um determinado objectivo ou visando um efeito perturbador, ou constrangedor, que afecta a dignidade do visado, ou que se traduza na criação de um ambiente hostil, intimidativo, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Nem todos os actos ou comportamentos podem ser considerados de assédio moral, designadamente os vulgares conflitos laborais, as decisões de superiores hierárquicos conformes com o contrato de trabalho, o exercício legítimo do poder hierárquico e disciplinar, situações de stress e pressão associadas ao

exercício de cargos de alta responsabilidade, diferença de tratamentos entre colegas que não assente em critérios discriminatórios.

Para que a violação de deveres do empregador para com o trabalhador possa ser considerado de assédio moral, exige-se que se verifique um objectivo final ilícito ou eticamente reprovável.

A perturbação, stress, emoção e sentimento de diminuição sentidos pelo Autor, resultantes dos constrangimentos laborais, no caso, não são de considerar de assédio moral, pois resultam apenas do legítimo exercício do poder hierárquico, directivo e organizacional que as Rés detinham e tiveram de usar em resposta ao comportamento recorrente do autor em agir à revelia das regras vigentes, razão pela qual não lhe conferem o direito a qualquer indemnização.

Acórdão de 30 de Novembro de 2015 (Processo n.º 2294/10.4TAGMR.G1)

Burla tributária – Comunicação da colocação laboral

I) O preenchimento do tipo de crime de burla tributária do artigo 87º n.º 1 do RGIT não se basta com o mero aproveitamento de um erro e exige a prática pelo agente de um comportamento fraudulento activo;
II) In casu, é de manter a decisão instrutória de não pronúncia pela prática do referido tipo de ilícito, pois que, apesar de se indiciar o incumprimento do dever de comunicar a colocação laboral aos serviços da segurança social, o certo é que não se indicia que a arguida tenha desenvolvido activamente qualquer conduta que determinasse a entidade pagadora a continuar a pagar-lhe o subsídio de desemprego.

Acórdão de 14 de Maio de 2012 (Processo n.º 1378/03.0TAGMR.G1)

Crime de Infracção de Regras de Segurança

O crime de infracção das regras de segurança p. e p. pelo artº 152º, nº 4 do CP e o ilícito prevenido no artº 277º, nº 1 do mesmo diploma legal (infracção das regras de construção, dano em instalações e perturbação de serviços) são crimes específicos na medida em que pressupõem que o autor possua uma determinada qualidade.

O art.152.º n.º4 funda-se numa relação de vigilância entre trabalhador e empregador e o art.277.º n.º1 al.a) prevê como autor a pessoa que age no exercício da sua profissão, estando obrigada à observância das regras legais, regulamentares ou técnica válidas no planeamento, direcção ou execução de construção, demolição ou instalação.

Não havendo indícios nos autos dos quais resulte que ao recorrente enquanto representante legal da sociedade anónima em causa lhe cabia dirigir, executar a obra contratada ou fiscalizar as regras de segurança da mesma, impõe-se concluir pela não pronúncia do arguido pela prática dos crimes que lhe eram imputados.

Acórdão de 2 de Setembro de 2010 (Processo n.º 1434/05.0TABCL.G1)

Violação das Regras de Segurança

Quando estava em vigor o art. 152º do Cod. Penal, na redacção introduzida pela Lei 7/2000 de 27-5, o crime de infracção/violação de regras de segurança apenas era punível a título de dolo, em qualquer das suas modalidades. Só após a entrada em vigor da Lei 59/07 de 4-9 passou a estar prevista a punição a título de negligência – cfr. art. 152-B, nºs 2 e 4 al. b).

In casu, não se provou sequer que os arguidos agiram com dolo eventual, uma vez que não se apurou que, ao menos, os arguidos hajam representado a possibilidade de o funcionamento da máquina em causa, constituir “perigo para a vida ou perigo de grave ofensa para o corpo ou a saúde” de quem nela trabalhasse conformando-se com a possibilidade de tal realização art. 14 nº 3 do Cod. Penal).

Vanessa Pinheiro
João Figueiredo