



PERCEÇÕES DOS PROFISSIONAIS DE INSPEÇÃO DO TRABALHO ACERCA DOS DESPEDIMENTOS E DO ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO

Filomena Carmina Moreira da Silva

Dissertação para a obtenção do grau de mestre em Economia e Gestão de Recursos Humanos

Orientação: Professora Doutora Sofia Alexandra Soares de Miranda Ferreira Cruz

Coorientação: Professor Doutor Miguel Duarte Gonçalves Brás da Cunha

2017



Nota biográfica

Filomena Silva nasceu a 19 Outubro de 1993 em Carregosa, Oliveira de Azeméis. Em 2011 concluiu o ensino secundário em Línguas e Humanidades na Escola Básica e Secundária Oliveira Júnior. Nesse mesmo ano ingressou na licenciatura em Sociologia na Faculdade de Letras da Universidade do Porto. Em 2013 estudou, através do programa *Erasmus*, na Faculdade de Estudos Sociais na Masaryk University em Brno, República Checa. Em Julho de 2014 concluiu a licenciatura e em Setembro desse ano ingressa no mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos na Faculdade de Economia da Universidade do Porto.

Em termos profissionais, iniciou o seu percurso em 2013 na empresa JPM- Automação e Equipamentos Industriais, S.A onde realizou um estágio de verão (de Julho a Setembro) no departamento de Pessoas & Carreiras. Regressou a esta organização mais tarde, em Dezembro de 2014, para substituir uma licença parental, no mesmo departamento, onde permanece até Junho de 2015. De Julho a Outubro de 2015 realiza um estágio de verão no departamento de Recursos Humanos (RH), na área da formação e qualificação na Mota Engil, Serviços Partilhados S.A. Em Dezembro de 2015 substitui outra licença parental, durante um ano, no departamento de RH na Infineon Technologies Shared Services Center. Em Dezembro 2016 substitui uma terceira licença parental na Inforcenter, onde labora até Maio de 2017. Em Setembro 2017 inicia funções na Pascoal e Filhos, S.A., no departamento de Recursos Humanos.

Agradecimentos

Terminados os trabalhos, é altura de, mais uma vez, agradecer a ajuda.

À ACT, em especial à Sra. Dra. Fernanda Campos e à Sra. Dra. Susana Leitão, obrigada pela informação e pelos contactos disponibilizados. A todos os entrevistados, agradeço o testemunho, sem o qual esta dissertação não faria o menor sentido.

À Professora Doutora Sofia A. Cruz, envio uma palavra de gratidão pela sua orientação, acompanhamento, disponibilidade e sugestões. Ao Professor Doutor Miguel Cunha, obrigada pela coorientação e resposta rápida. A ambos, agradeço terem-me deixado desenvolver este tema.

Tenho de dirigir um especial agradecimento aos meus pais, que são a minha base, pelo cuidado e pela confiança, mas também à avó Helena que permaneceu sempre através da sua garra e do forte exemplo. Não esquecendo a irmã pelas picardias saudáveis e pela amizade, o Dr. Nuno pelo profissionalismo, a Dra. Joana Vasconcelos pelos comentários, o Dr. Vasconcelos pela simpatia, mas também a Alexandra pelo companheirismo, a Bina, a Né, a Dani e a Fátima pelas brincadeiras. Sem descurar a Neto, a Frago e a Sónia que ao longo deste mestrado caminharam comigo.

Grata!

“És o jeito

Que tem, antes de mestre, o aprendiz”.

Miguel Torga, *À beleza*

Abreviaturas

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho

CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

COL – Contraordenação laboral

CT – Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as sucessivas alterações

CRP- Constituição da República Portuguesa

DGERT – Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho

DR – Diário da República

OIT – Organização Internacional do Trabalho

SST- Saúde e Segurança no Trabalho

UE – União Europeia

Índice

Notas introdutórias.....	1
Capítulo 1: Despedimentos.....	5
1.1 Importância do tema da cessação do contrato de trabalho.....	5
1.2 Princípios gerais do regime da cessação do contrato de trabalho.....	6
1.3 As várias formas de cessação do contrato de trabalho previstas no Código do Trabalho.....	10
1.3.1 Diferentes formas de despedimento.....	12
1.3.1.1 Despedimento por facto imputável ao trabalhador.....	12
1.3.1.2 Despedimento coletivo.....	16
1.3.1.3 Despedimento por extinção do posto de trabalho.....	19
1.3.1.4 Despedimento por inadaptação.....	22
Capítulo 2: Assédio moral no local de trabalho.....	27
2.1 Do assédio moral ao assédio moral no local de trabalho.....	27
2.2 Tipos de assédio moral no local de trabalho.....	30
2.3 Fases do assédio moral no local de trabalho.....	31
Capítulo 3: Metodologia.....	36
3.1 Estratégia metodológica da pesquisa.....	36
3.2 Breve apresentação da ACT em Portugal.....	39
Capítulo 4: Análise da informação empírica.....	41
4.1 Envolvimento da ACT nos processos de despedimento.....	41
4.2 Análise documental de processos sobre despedimentos e assédio moral no local de trabalho.....	44
4.2.1 Situações de despedimento por extinção do posto de trabalho.....	46
4.2.2 Situação de despedimento coletivo.....	50
4.2.3 Situação de despedimento por inadaptação.....	51
4.2.4 Situação de assédio moral no local de trabalho.....	52

4.3 Perceções dos entrevistados – profissionais de inspeção do trabalho.....	58
4.3.1 Ocorrência do despedimento.....	58
4.3.2 Envolvimento da ACT no processo de despedimento efetuado pelos empregadores.....	62
4.3.3 Cumprimento da legislação laboral aquando do processo de despedimento.....	64
4.3.4 Modo como os empregadores procedem quando estão perante despedimentos....	68
4.3.5. Assédio moral no local de trabalho com vista à saída do trabalhador da organização por sua iniciativa.....	71
Conclusões	76
Bibliografia.....	84
Anexos.....	83
Anexo I – Guião da entrevista exploratória.....	84
Anexo II: Guião de entrevista aos inspetores e técnicos superiores da ACT.....	87

Quadros:

Quadro 1: Tarefas adstritas aos profissionais de inspeção do trabalho no âmbito dos processos de despedimento..... 42

Quadro 2: Número de indivíduos abrangidos pelo despedimento e pelo assédio moral no local de trabalho da amostra de registos cedidos pela ACT para análise.45

Figuras:

Fig. 1: Diferentes formas de cessação do contrato de trabalho.....10

Fig. 2: Passos e documentos necessários a observar em caso de despedimento por facto imputável ao trabalhador.....14

Fig. 3: Passos e documentos necessários a observar em caso de despedimento coletivo.....18

Fig. 4: Passos e documentos necessários a observar em caso de despedimento por extinção do posto de trabalho.....21

Fig. 5: Passos e documentos necessários a observar em caso de despedimento por inadaptação.....24

Fig. 6: Tipos de assédio moral no local de trabalho.....30

Fig. 7: Fases de assédio moral no local de trabalho.....32

Resumo

Esta dissertação procura identificar e caracterizar as formas de despedimento que o empregador tem legalmente ao seu dispor; perceber o papel da Autoridade para as Condições no trabalho (ACT) nos processos de despedimento; estudar as perceções dos profissionais de inspeção do trabalho acerca dos comportamentos adotados pelos empregadores perante situações de despedimento, em particular o cumprimento legal em matéria de despedimento e o papel do assédio moral nos processos de despedimento. Procurou-se atingir tais objetivos mediante uma estratégia metodológica qualitativa que compreendeu: a realização de uma entrevista exploratória a uma inspetora e uma técnica superior da ACT; a análise documental de catorze processos tramitados e concluídos pela ACT, onze respeitantes a processos de despedimento por extinção do posto de trabalho, um por despedimento coletivo, um despedimento por inadaptação e um acerca do assédio moral no local de trabalho; e a aplicação de treze entrevistas semi-diretivas, sete a inspetores e seis a técnicos superiores da ACT.

Verificou-se que o Código do Trabalho estabelece quatro formas para que o despedimento possa ocorrer. São elas o despedimento por facto imputável ao trabalhador, o despedimento coletivo, por extinção do posto de trabalho e por inadaptação.

Para além do papel informativo que a ACT exerce de forma presencial, telefónica ou via correio eletrónico, esta entidade receciona e analisa as comunicações de despedimento nos casos de extinção do posto de trabalho e inadaptação.

Quando o empregador pretende despedir o trabalhador, de acordo com os entrevistados, este deixa o contrato de trabalho caducar, procura celebrar um acordo com o trabalhador para cessar o contrato de trabalho ou então procura despedi-lo e nem sempre cumpre com os passos que a legislação prevê para que o despedimento possa ocorrer. Nesta fase, poderão registar-se situações de assédio moral no local de trabalho que visam a saída do trabalhador da organização.

Palavras chave: despedimento, assédio moral no local de trabalho, ACT, profissionais de inspeção do trabalho.

Abstract

This dissertation seeks to identify and characterize, the ways that the employer has at his disposal to legally dismiss; understand the role of the authority for the labor conditions at work (ACT) in case of dismissal; understand labor inspection professionals over behaviors adopted by employers regarding redundancy, mainly, legal compliance about dismissal, in particular, workplace bullying in the process of dismissal. These goals were achieved by a qualitative methodological strategy, it was made: an exploratory interview to an inspector and superior technician from ACT; a formal analysis of fourteen cases, processed by ACT, eleven related to dismissal discharge termination, a collective dismissal (redundancy), a dismissal for unsuitability and a workplace bullying and the point of view of 13 interviews over seven inspectors and six superior technicians from ACT.

It was found that Labor Code provides four ways to fire a employee: dismissal due to fault of the employee, collective dismissal (redundancy), dismissal discharge termination and dismissal for unsuitability

ACT in addition as an entity, has a informative role (by email-phone-presence) as also analysis cases of dismissal, discharge termination and unsuitability.

According to the interviews, to an employer dismisses an employee, the employer may leaves the labor contract expire, or tries an agreement or dismisses him not always complying with the legislation. At this point bullying at the work place seeking an output of the organization may process to happen.

Key words: Dismissal, workplace bullying, ACT, labor inspection professionals

Notas introdutórias

No atual mercado de trabalho os despedimentos assumem uma relevância evidente, em particular pela importância que o trabalho assume na vida dos indivíduos, não só como meio para a obtenção de um rendimento, mas muitas decisões pessoais são tomadas pelos indivíduos em função do trabalho que possuem (Fernandes, 1998; Martins, 2012). Assim, a perda provoca prejuízo e alterações na vida dos sujeitos (Xavier, 2004). Paralelamente a isso, muitas das questões mais sensíveis, ao nível das relações laborais, dizem respeito à desvinculação entre as partes (Fernandes, 1998). Por outro lado, muitos problemas que surgem ao longo da própria relação de trabalho apenas são abordados quando o trabalhador se sente mais confortável para o fazer (Amado, 2009; Martins, 2012), ou seja, na altura da desvinculação.

A escolha dos despedimentos como tema para esta dissertação de mestrado teve origem na experiência profissional da investigadora, em particular, no departamento de Recursos Humanos de uma organização, onde constatou que este era um dos temas mais difíceis de tratar. Para além da grande diversidade de casos de despedimento que passavam pelo departamento, era notória, em alguns casos, a resistência do trabalhador em aceitar o despedimento. Por outro, era necessário dar seguimento à decisão de despedimento tomada pela organização.

A caracterização das várias formas de despedimento constantes no Código do Trabalho constitui o corpo do primeiro capítulo desta investigação. Foi, desta forma, utilizada a abordagem do Direito do Trabalho. Até porque, não se pode deixar de considerar a importância do direito enquanto regulador da vida em sociedade, na medida em que se um grupo vivesse sem regras, os diversos elementos atacariam com medo de serem atacados (Laureano, 2012), levando à destruição humana mútua. De igual modo, a não regulação da vida coletiva tornaria a mesma impensável face aos conflitos existentes entre os indivíduos (Proença, 1995), imperando a lei do mais forte no que respeita à satisfação de necessidades. Desta feita, o próprio Homem rege uma ordem que permite garantir a continuidade da sociedade onde o mesmo pertence.

A presente pesquisa conjugou as leituras e o contacto com o terreno, como aliás é aconselhado por alguma da literatura (Guerra, 2006). Assim, à medida que se foi

tomando conhecimento daquilo que o Código do Trabalho prevê sobre os despedimentos, foram iniciados os contactos exploratórios junto da Autoridade para as Condições do Trabalho (doravante ACT). Esta entidade foi escolhida para aplicar a análise uma vez que, no âmbito da sua atuação, para além de contactar com as situações de despedimento, dialoga e trabalha com ambas as partes, trabalhador e empregador, envolvidas neste processo.

Procurou-se estudar as perceções dos inspetores e técnicos superiores da ACT acerca dos despedimentos e do assédio moral no local de trabalho que pode resultar na quebra do vínculo contratual entre as partes. Não foram analisadas as perspetivas das pessoas visadas, dos empregadores ou dos colegas das vítimas. Os profissionais de inspeção do trabalho foram a população-alvo desta investigação. Será utilizada a expressão “profissionais de inspeção do trabalho” para nomear os inspetores do trabalho e os técnicos superiores da ACT, uma vez que são estas as categorias profissionais que, nesta entidade, lidam com as dinâmicas processuais que atravessam os despedimentos.

É relevante referir que o tema do assédio moral no local de trabalho surgiu posteriormente ao desenho inicial da investigação, nomeadamente aquando dos contactos exploratórios junto da ACT, que deu conta da importância e existência do assédio moral no local de trabalho aquando das situações de despedimento. Por essa razão, este fenómeno foi introduzido num segundo capítulo na revisão da literatura, embora exposto de uma forma menos exaustiva comparativamente com o primeiro capítulo sobre os despedimentos. Com a introdução no objeto de estudo do assédio moral no local de trabalho, foram inseridos contributos de diversas ciências sociais. Isso permitiu olhar para o objeto de estudo através de diferentes ângulos (Silva; Pinto, 2009). Não esquecendo que a realidade (humana e social) é apenas uma, cujos fenómenos têm encadeamentos múltiplos sobre a mesma e, portanto, interessam à generalidade ou à totalidade das ciências sociais (Nunes, 1996).

A pergunta de partida que serviu de base a esta investigação foi traçada segundo os critérios de clareza, exequibilidade e pertinência (Quivy e Campenhoudt, 2008), e serviu como uma orientação inicial da pesquisa. Esta procurou entender “de que modo é que os empregadores conduzem os processos de despedimento: análise das perceções

dos profissionais da Inspeção do Trabalho”, desdobrando-se nos seguintes objetivos específicos:

- (i) identificar e caracterizar as formas de despedimento que o empregador tem legalmente ao seu dispor;
- (ii) perceber o papel da ACT nos processos de despedimento;
- (iii) entender as perspetivas dos profissionais de inspeção da ACT acerca dos comportamentos adotados pelos empregadores perante situações de despedimento;
 - a. compreender a perceção dos profissionais de inspeção do trabalho acerca do cumprimento legal por parte do empregador em matéria de despedimento;
 - b. avaliar a perceção dos profissionais de inspeção do trabalho acerca do papel do assédio moral nos processos de despedimento.

Esta dissertação é apresentada em quatro capítulos fundamentais. O primeiro capítulo, referente aos despedimentos, é constituído por uma descrição da legislação constante no Código do Trabalho em matéria de despedimento, nomeadamente os despedimentos por facto imputável ao trabalhador, coletivo, por extinção do posto de trabalho e, finalmente, por inadaptação. Desta forma, é dada resposta ao primeiro objetivo específico e, por outro lado, analisam-se os passos que a legislação obriga que as partes sigam para que o despedimento possa ter lugar. Num segundo capítulo é realizado um enquadramento geral do assédio moral no local de trabalho, a sua concetualização, os tipos de assédio, os comportamentos associados a esta prática, bem como as fases comumente observadas nestes casos. Segue-se um capítulo sobre a abordagem metodológica desenhada na investigação. Trata-se de uma investigação de cariz qualitativo que implicou: a realização de uma entrevista exploratória a uma inspetora e a uma técnica superior da ACT; a análise documental de catorze processos tramitados e concluídos pela ACT; e a condução de treze entrevistas semi-diretivas aos profissionais de inspeção do trabalho. Este capítulo contém, de igual modo, uma apresentação da ACT. O último capítulo diz respeito à análise do material recolhido. Primeiramente é feita referencia ao envolvimento da ACT nos processos de despedimento (analisando o objetivo específico ii). Segue-se a apresentação de um

conjunto de documentos internos da ACT, com um registos de casos de despedimentos e assédio moral no local de trabalho bem como das matérias (in)cumpridas. Com a análise destes registos esclarece-se, em parte, o (in)cumprimento legal por parte do empregador, contante no objetivo específico iiiia. Segue-se depois uma análise das entrevistas realizadas aos profissionais de inspeção do trabalho, de modo a compreender a sua perceção acerca do modo como o empregador procede quando se encontra perante casos de despedimento (analisando o objetivo específico iii), mas também o cumprimento legal por parte do empregador em matéria de despedimento (concretizando-se o objetivo específico iiiia) e o papel do assédio moral nos processos de despedimentos (objetivo específico iiib). Por último, apresentam-se as conclusões da pesquisa, as suas limitações e pistas de investigação futura.

Capítulo 1: Despedimentos

1.1 Importância do tema da cessação do contrato de trabalho

A importância do regime do despedimento é incontestável, chegando mesmo a dizer-se que “é todo o direito do trabalho que evolui quando evolui o direito do despedimento” (Gomes, 2007, p.944). Não somente a decisão de conferir ou não ao empregador a livre denúncia do contrato de trabalho, mas também o modo como o procedimento é efetuado; os motivos que servem de justificação à desvinculação ou mesmo as ações possíveis a realizar no caso de os requisitos não serem observados.

A sua importância é reiterada antes de mais, porque grande parte dos problemas mais sensíveis que se verificam nas relações laborais referem-se à desvinculação das partes (Fernandes, 1998). Por outro lado, muitos dos tópicos relacionados com o próprio vínculo jurídico-laboral apenas são debatidos na altura da desvinculação (Amado, 2009; Martins, 2012) uma vez que, por vezes, só nessa situação o trabalhador se sente confortável em colocar em causa o(s) comportamento(s) do empregador.

De outro ponto de vista, interessa também destacar a importância que o trabalho representa na vida dos indivíduos. Para além do rendimento, proporcionado ao trabalhador, é a partir do trabalho, que os indivíduos organizam o tempo dedicado ao lazer ou adquirem determinada posição social. O trabalho traz consigo também a possibilidade de realização pessoal e tem, de igual modo, o poder de influenciar a personalidade do próprio trabalhador. Deste modo, a sua perda causa prejuízo e alterações na vida dos indivíduos (Xavier, 2004).

1.2 Princípios gerais do regime da cessação do contrato de trabalho

Antes de mais, urge apresentar uma definição de trabalhador e de empregador, na medida em que serão conceitos utilizados com frequência no decorrer desta investigação. Assim sendo, trabalhador significa “na ordem juslaboral portuguesa, antes de mais o que presta a sua actividade nos termos de um **contrato de trabalho**. É nessa acepção que a expressão surge normalmente utilizada, enquanto sujeito a que são aplicáveis as regras do **direito do trabalho**” (Pinto *et al*, 1996, p.251). Este encontra-se subordinado em relação ao empregador que é “aquele que, sendo parte num **contrato de trabalho**, é credor da prestação do trabalho e devedor da **retribuição**. Enquanto credor da **actividade laboral**, a posição jurídica do empregador caracteriza-se pelos poderes de direcção e de autoridade que constituem o reverso da subordinação jurídica” (Pinto *et al*, 1996, p.125). Assim sendo, nenhuma destas posições se observa sem a existência da outra.

Um primeiro princípio relativo à cessação do contrato de trabalho diz respeito à desvinculação unilateral (por iniciativa de uma das partes). Esta baseia-se no interesse do trabalhador ou do empregador. Tendo em conta que o vínculo contratual representa uma relação de carácter prolongado no tempo e requer cooperação e confiança recíprocas, qualquer uma das partes deve ter a possibilidade de desvinculação contratual, no caso da parte contrária cometer uma infração grave. Por outro lado, “o direito não admite a existência de vinculações contratuais perpétuas” (Martins, 2012, p.14). De acordo com este autor, a liberdade de desvinculação do trabalhador decorre da liberdade de trabalho. Por esse motivo, o trabalhador pode denunciar o contrato de trabalho sem precisar de apresentar um motivo para o fazer. Do lado do empregador, a desvinculação unilateral advém do seu poder de direcção da empresa. É uma manifestação do direito de livre iniciativa económica, nomeadamente no que se refere à adequação do número de trabalhadores a cargo e às necessidades da empresa. Por fim, os interesses gerais da economia justificam a desvinculação unilateral. As empresas necessitam de se adaptar às permanentes exigências do mercado. Por isso, a possibilidade de ajustar o número de trabalhadores e de realizar as alterações fundamentais ao progresso tecnológico encontra-se salvaguardada.

Do lado contrário ao da desvinculação unilateral, encontra-se o princípio da estabilidade do vínculo laboral (Fernandes, 1998; Martins, 2012). É essencial para o trabalhador a estabilidade no emprego, no sentido em que a lei o proteja contra despedimentos arbitrários ou abruptos. A importância do emprego é realçada na medida em que constitui o principal meio de subsistência do trabalhador e do respetivo agregado familiar. Paralelamente a isso, muitas decisões pessoais do trabalhador são tomadas com base no emprego que possui, podendo mesmo modificar substancialmente o modo de vida do cidadão em caso de perda.

Numa primeira apreciação poderia pensar-se que são princípios contrários (Fernandes, 1998): por lado, atribuir uma ampla possibilidade de desvinculação a ambas as partes, em especial ao trabalhador, e por outro condicionar essas mesmas possibilidades no sentido de promover a estabilidade do vínculo contratual, em particular o do trabalhador. O trabalhador encontra-se numa posição de subordinação em relação ao empregador, não só em termos económicos, na medida em que muitas vezes depende dos rendimentos auferidos no trabalho para a satisfação das suas necessidades pessoais, como também subordinado juridicamente uma vez que fica de igual modo “sujeito à autoridade e direcção do empregador em tudo o que diz respeito à execução do trabalho” (Amado, 2009, p. 13). Tendo em conta esta dependência em que o trabalhador se encontra, o Direito, numa tentativa de equilíbrio, toma a parte do trabalhador no que diz respeito à estabilidade no emprego (Martins, 2012). A grande questão é a de saber até que ponto é que essa estabilidade deve ir, pois dela podem advir efeitos perversos a considerar. Com efeito, a demasiada proteção é prejudicial para os trabalhadores, na medida em que provoca a diminuição das contratações e a adesão a outras formas de emprego não abrangidas pela legislação laboral, provocando injustas disparidades no mercado de trabalho. Do lado do empregador, a excessiva restrição à liberdade de desvinculação, dificulta a adaptação das mesmas às alterações económicas e tecnológicas, reduz a sua capacidade de concorrência e, no limite, pode colocar em causa a própria sobrevivência. Neste sentido, “as possibilidades do *recrutamento* de trabalhadores a título *precário* (isto é, sem as garantias da estabilidade de emprego) hão-de combinar-se com a latitude das faculdades de *despedimento* que o sistema jurídico comporte. A precariedade pode ganhar volume e importância num sistema de despedimento bloqueado. Se, pelo contrário, no limite, o despedimento for inteiramente

livre, nenhum empresário verá vantagem em contratar trabalhadores a termo” (Fernandes, 1998, p.463). O Direito tem, desta forma, a difícil tarefa de balancear a defesa da estabilidade do vínculo contratual e a abertura para a desvinculação unilateral.

De outro modo, o princípio da livre iniciativa económica e privada possui influência no regime da cessação do contrato de trabalho (Martins, 2012). Este princípio ocorre no caso dos despedimentos coletivos e por extinção do posto de trabalho (estes tipos de despedimento serão desenvolvidos mais a frente neste trabalho, nomeadamente nos subpontos 1.3.1.2 e 1.3.1.3, respetivamente). A livre iniciativa económica e privada refere-se ao próprio sistema económico em que o empregador é livre de formar outras unidades produtivas (contratando mais trabalhadores para o efeito), mas também de optar pelo seu encerramento (cessando o vínculo laboral que mantinha com os respetivos trabalhadores). Por outro lado, a liberdade da empresa confere similarmente ao empregador a possibilidade de anular os postos de trabalho não necessários, com consequente cessação dos contratos de trabalho. A redução dos postos de trabalho pode ficar a dever-se a razões externas como a diminuição de encomendas, ou a decisões de gestão, como as reestruturações ou as alterações tecnológicas (Martins, 2012).

De todo o modo, e é importante referir, o alicerce do regime dos despedimentos reside no impedimento do empregador despedir sem justa causa, conforme o disposto no art. 53º da Constituição da República Portuguesa (CRP) estabelecendo que “é garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos” (deste artigo, decorre o art. 338º do CT). O despedimento é unicamente utilizado quando não é possível aplicar nenhuma outra medida (Fernandes, 1998; Amado, 2009). Por outras palavras, só se pode recorrer a esta medida “quando não se pode esperar que um empregador, agindo de boa fé, tolere a subsistência da relação” (Gomes, 2007, p.952). O despedimento por justa causa torna-se, desta forma, a sanção disciplinar mais grave passível de ser aplicada a um trabalhador. Outras sanções disciplinares menos graves podem ser empregadas, são elas (art. 328º do CT): a repreensão; a repreensão registada; a sanção pecuniária; a perda de dias de férias ou a suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade.

Em jeito de remate, o contrato de trabalho acaba por se extinguir num período que poderá ser mais ou menos curto (Amado, 2009). Na opinião do autor, a desvinculação contratual significa, para o trabalhador, perda de emprego e quando ocorre, sem ou contra a sua vontade, acarreta consigo alterações económicas, sociais e humanas que podem ser avassaladoras para o mesmo. Atualmente, busca-se encarar essa quebra do vínculo contratual como uma transição para um outro emprego, procura-se reforçar e atualizar as competências já adquiridas para fazer face às constantes exigências do mercado de trabalho. Mas isso não significa que se possa dispensar o trabalhador sem uma justificação atendível ou que a estabilidade no emprego seja algo que se possa perder de vista.

Neste trabalho pretende-se analisar o modo como o empregador conduz o processo de despedimento. Portanto, os comportamentos/ ações que ele efetua após ter tomado a decisão de despedir o trabalhador. Esta decisão é enquadrada na liberdade de desvinculação unilateral do empregador (Martins, 2012), justificada pela parte contrária cometer uma falta grave, pelo poder de direção da empresa ou pelo direito do empregador em gerir os recursos humanos a cargo (Xavier, 2004). Para além disso, o ajuste do número de trabalhadores com vista à adaptação ao mercado ou ao progresso tecnológico é defendido pelos interesses gerais da economia ou pelo princípio de livre iniciativa económica e privada. Esta decisão do empregador despedir o trabalhador poderá entrar em conflito com a segurança no emprego, com o princípio da estabilidade do vínculo contratual e com a importância para o trabalhador em ter um emprego (analisado nos dois subpontos expostos até ao momento).

1.3 As várias formas de cessação do contrato de trabalho previstas no Código do Trabalho

A cessação do contrato de trabalho é o último momento da vida de uma relação laboral. Esta cessação pode ocorrer por iniciativa do trabalhador, do empregador ou de ambas as partes (Pereira, 2012). A mesma está regulada pelo Código do Trabalho que apresenta no art. 340º do CT as diferentes formas de quebra do vínculo contratual. A partir da enumeração apresentada nesse artigo, podemos considerar quatro, as formas de cessação, conforme ilustrado na figura seguinte:

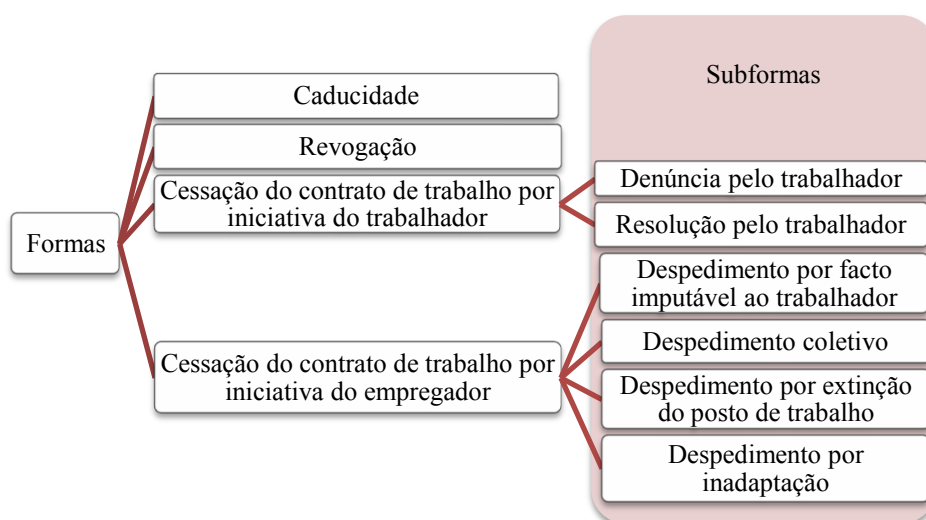


Fig. 1: Diferentes formas de cessação do contrato de trabalho
Fonte: Autora

Em primeiro lugar, identificamos a caducidade do contrato. Esta é a forma que depende em menor medida da vontade das partes (Amado, 2012; Leitão, 2012). Verifica-se porque o prazo do contrato chegou ao fim. Ou então, o trabalhador não pode conceder o seu trabalho ou o empregador não o pode receber (a título de exemplo, esta é a situação que ocorre quando um trabalhador é preso, deixando de poder prestar o seu trabalho se para isso for necessário estar fisicamente nas instalações da organização). A entrada na reforma do trabalhador enquadra-se também no regime de caducidade do contrato de trabalho (art. 343º do CT).

A revogação consiste num acordo escrito em que ambas as partes concordam quebrar o vínculo laboral que as unia até aquela data. Esta forma de cessação pode surgir em qualquer altura, independentemente da modalidade de contrato que une as partes. Não é necessário apresentar um motivo para a celebração deste acordo.

A cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, dirigida ao empregador, é vulgarmente designada por demissão do trabalhador (Martins, 2012). Esta subdivide-se em duas subformas. Por um lado, a denúncia do contrato, que corresponde à situação em que o trabalhador cessa o contrato de trabalho com aviso prévio, e sem obrigação de apresentar uma justificação (art. 400º a 403º do CT). Por outro lado, na resolução, o trabalhador demite-se, apresentando uma justa causa para isso – um comportamento ou prática de ato ilícito efetuado pelo empregador (art. 394º a 399º do CT). Em ambas as subformas, o contrato cessa imediatamente.

A cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador pode verificar-se mediante as quatro subformas referidas de seguida. O despedimento por facto imputável ao trabalhador está associado à ocorrência de um comportamento culposo e grave do trabalhador que justifique a desvinculação (art. 351º a 358º do CT). Os despedimentos coletivos (art. 359º a 366º do CT) e por extinção do posto de trabalho (art. 367º a 372º do CT), ficam a dever-se a razões económicas, tecnológicas ou de mercado. Já o despedimento por inadaptação (art. 373º a 380º do CT) relaciona-se, tal como o nome indica, com a inadaptação do trabalhador perante alterações introduzidas no posto de trabalho. É de salientar que despedimento é o termo utilizado para denominar a cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, nunca do trabalhador.

Neste subcapítulo foram expostas as diferentes formas que existem para quebrar o vínculo contratual entre trabalhador e empregador. Contudo, com o objetivo de centrar cada vez mais no objeto de estudo deste trabalho, será desenvolvida, de seguida, com maior detalhe estas formas de despedimento/ cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, sendo elas os despedimentos por facto imputável ao trabalhador, coletivo, por extinção do posto de trabalho e por inadaptação.

1.3.1 Diferentes formas de despedimento

1.3.1.1 Despedimento por facto imputável ao trabalhador

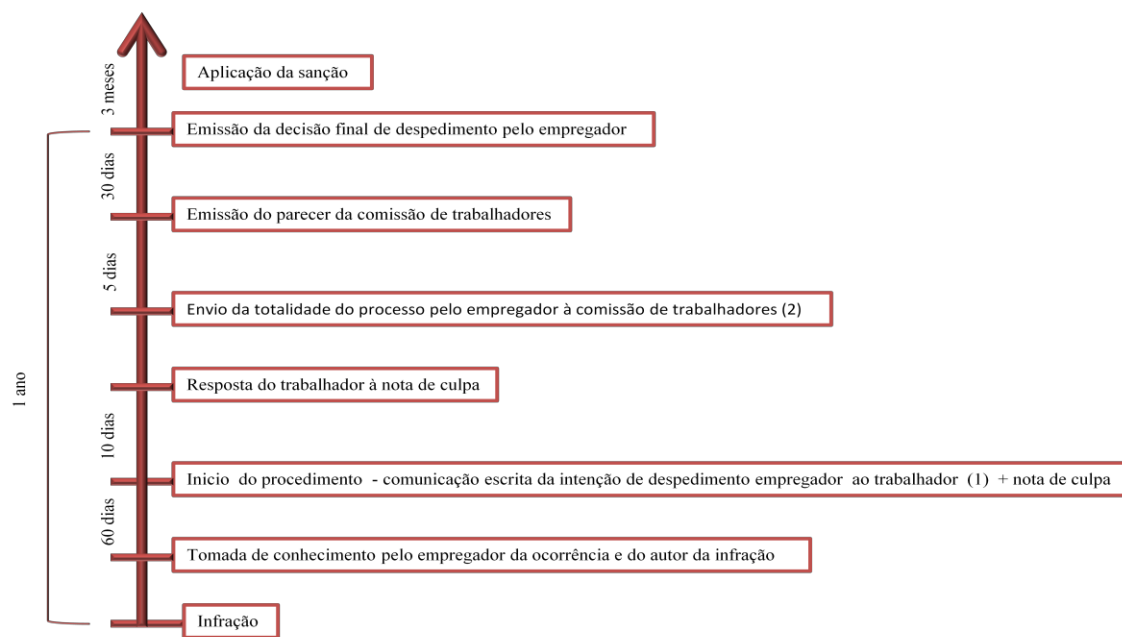
Como foi possível constatar anteriormente, no subponto 1.2 sobre os “princípios gerais do regime da cessação do contrato de trabalho”, o alicerce do regime dos despedimentos reside no impedimento de despedir sem justa causa. Torna-se portanto necessário precisar a noção de justa causa. O art. 351º, nº1 do CT define a mesma como sendo “o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”. Analisando ao pormenor esta definição, para que se perceba melhor, é necessário, por um lado, uma componente subjetiva, ou seja, a verificação de uma conduta voluntária e culposa do trabalhador, podendo ser uma ação ou omissão. É importante mencionar que a justa causa de despedimento supõe o incumprimento culposo de deveres contratuais por parte do trabalhador, não sendo necessário que essa infração ocorra no local de trabalho (Gomes, 2007; Martinez, 2007; Leitão, 2012). Mas do lado do empregador, “mais do que o incumprimento daquele contrato, o que está em jogo é manter a funcionalidade de uma organização, reafirmar a autoridade, “apagar” a impressão negativa causada por aquele “mau exemplo” (Gomes, 2007, p. 948). Por outro lado, é essencial uma componente objetiva, que se relaciona com a impossibilidade prática daquela relação de trabalho subsistir. Esta impossibilidade verifica-se uma vez que não é exigível ao empregador manter aquele vínculo contratual, dada a perda de confiança, que advém do ato culposo do trabalhador (Gomes, 2007; Martinez, 2007; Leitão, 2012). Por último, existe uma ligação de causa-efeito entre a componente subjetiva e a objetiva, sendo que a primeira tem impreterivelmente que resultar na segunda. Por outras palavras, a gravidade e consequências do comportamento culposo do trabalhador resultam de forma direta na impossibilidade prática de subsistência da relação de trabalho (Gomes, 2007; Martinez, 2007; Amado, 2009). Desta forma, se esta última derivar de outros motivos que não o comportamento culposo do trabalhador, este já não pode ser alvo de despedimento (Leitão, 2012).

A justa causa de despedimento (art. 351º, nº1 do CT) apresenta-se como uma cláusula geral, que se pode examinar em duas linhas distintas. Em primeiro lugar, no art. 351º, nº 3 do CT são estabelecidos os elementos pelos quais a justa causa deve ser

analisada: «deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes». Deve perceber-se o contexto em que o caso teve lugar, seja a zona do país, a dimensão da empresa ou até o tipo de indústria. Podendo “mesmo dizer-se que não é possível afirmar em abstrato a existência de justa causa num qualquer comportamento desinserido do seu contexto” (Gomes, 2007, p.956). Em segundo lugar, é apresentado um conjunto exemplificativo de comportamentos passíveis de ser considerados justa causa de despedimento (art 351º, nº2 do CT). São eles: a) desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores; b) violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa; c) provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa; d) desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto; e) lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa; f) falsas declarações relativas à justificação de faltas; g) faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou dez interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco; h) falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho; i) prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes; j) sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior; l) incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa; e, por último, m) as reduções anormais de produtividade. De referir ainda que “a verificação de alguma dessas condutas não é *condição necessária* (...) nem é *condição suficiente* (visto que tais alíneas constituem «proposições jurídicas incompletas»” (Amado, 2009, p.371), sendo necessário recorrer à cláusula geral no nº1 do art. 351º do CT (Gomes, 2007; Amado, 2009) para aferir da existência de justa causa, salvo a alínea g) relativa às faltas injustificadas.

Procedimento para o despedimento por facto imputável ao trabalhador

Para que o despedimento por facto imputável ao trabalhador possa ocorrer, é necessário observar uma sequência de passos. Os mesmos constam na figura 2 e serão descritos de seguida com algum detalhe.



(1) E entidades referidas no art. 353º, nº2 do CT

(2) Caso o trabalhador seja representante sindical, deve ser enviado à associação sindical respetiva.

Fig. 2: Passos e documentos necessários a observar em caso de despedimento por facto imputável ao trabalhador

Fonte: Autora

O início do procedimento deve correr nos sessenta dias subsequentes à tomada de conhecimento pelo empregador da ocorrência da infração e do autor da mesma (art. 329º, nº2 do CT). A infração caduca decorrido um ano após a sua prática, exceto no caso de a mesma constituir crime (art.329º, nº1 do CT). Este início do procedimento é assinalado pelo empregador através de uma comunicação escrita ao trabalhador onde relata a sua intenção de proceder ao despedimento. Junto entrega também uma nota de culpa com o detalhe dos factos que acusa o trabalhador (art. 353º, nº1 do CT). O empregador envia, de igual modo, uma cópia à comissão de trabalhadores e outra à associação sindical, se for caso disso (art. 353º, nº2 do CT). Se o empregador necessitar

de algum tempo para identificar o autor da infração ou averiguar a mesma, pode instaurar um inquérito prévio (art. 352º do CT), que irá interromper os prazos (a cima referidos) do art. 329º do CT (dos sessenta dias para a comunicação ao trabalhador ou o ano após o qual a infração caduca).

Após a notificação da nota de culpa (art. 354º, nº1 do CT), ou antes trinta dias da mesma desde que justificado (art. 354, nº2 do CT), o trabalhador pode ser suspenso preventivamente, sem perder a retribuição, se a sua presença se mostrar inconveniente.

Seguindo as regras, a sanção não pode ser aplicada sem antes saber o que é que o trabalhador tem para dizer (art. 329º do CT). Por essa razão, o art. 355º do CT atribui dez dias ao trabalhador para este responder por escrito à nota de culpa, relatando os factos que considerar pertinentes para o esclarecimento da verdade. Nesta fase, pode consultar o processo, anexar documentos ou requerer diligências provatórias. Posto isto, cabe ao empregador responder a essas mesmas diligências. No caso de considerar que estas não são pertinentes, deve justificá-lo por escrito (art. 356º, nº1 do CT). Finda esta etapa, o empregador deve enviar uma cópia da totalidade do processo à comissão de trabalhadores e à respetiva associação sindical, se for caso disso. Estas entidades podem apresentar o seu parecer fundamentado num período de cinco dias (art. 356, nº5 do CT) contados a partir da receção do processo enviado pelo empregador. No caso de se tratar de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, é necessário a opinião da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (art. 63, nº1 do CT). Este parecer tem de ser comunicado durante um período de trinta dias (art. 63, nº4 do CT). Se o mesmo não estiver alinhado com o despedimento, este só pode ocorrer após decisão judicial que reconheça a presença de um motivo justificativo. Mas a ação deve ser empreendida após trinta dias da comunicação do parecer (art. 63º, nº6 do CT) (Leitão, 2012).

Completado o prazo em que as diversas entidades tiveram a oportunidade para se manifestar, o empregador possui trinta dias para emitir a respetiva sanção. Caso contrário, caduca o direito de a aplicar (art. 357º, nº1). Se o trabalhador não for representante sindical e não existir comissão de trabalhadores, este período de trinta dias deve registar-se a partir da data de término da última diligência de instrução (art. 357º,

nº2). Se a nota de culpa não foi respondida, o prazo de trinta dias inicia-se a partir dos dez dias úteis dados pelo art. 355º ao trabalhador para essa resposta (Leitão, 2012).

O culminar deste processo ocorre com a decisão de despedimento. Esta tem de ser fundamentada, assumir o formato escrito (art. 357, nº5 do CT) e deve ser comunicada ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e à associação sindical, se for o caso (art. 357º, nº6 do CT). Depois de conhecida a decisão do procedimento, a sanção deve ser aplicada nos três meses seguintes, caso contrário, caduca (art. 330, nº2 do CT).

Este procedimento é abreviado no caso das microempresas¹ (exceto se o trabalhador for membro da comissão de trabalhadores ou representante sindical (art. 358, nº1 do CT). No caso de não ser membro, as comunicações a estas entidades deixam de ser obrigatórias. Assim, só é imposto ao trabalhador a comunicação da nota de culpa e a audição do que este tem para dizer. O empregador deve emitir a decisão no período de trinta dias ou depois da inexistência de resposta ou a última diligência (art. 358, nº3 do CT). A decisão tem de ser fundamentada (art.358º, nº2 do CT) e comunicada ao trabalhador (art.358, nº5 do CT).

1.3.1.2 Despedimento coletivo

De acordo com o disposto no art. 359º, nº1 do CT, «considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou

¹ O Código do Trabalho fornece informação que permite classificar o tipo de empresa de acordo com o número de trabalhadores que lá laboram. Assim sendo, a partir do disposto no art 100º do CT , considera-se:« a) Microempresa a que emprega menos de 10 trabalhadores; b) Pequena empresa a que emprega de 10 a menos de 50 trabalhadores; c) Média empresa a que emprega de 50 a menos de 250 trabalhadores; d) Grande empresa a que emprega 250 ou mais trabalhadores».

estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos».

Esta definição de despedimento coletivo contém, deste modo, dois fatores a destacar (Fernandes, 1998; Martinez, 2007; Martins, 2012): um quantitativo, referente ao número de trabalhadores abrangidos e um outro qualitativo, respeitante aos motivos para o despedimento. A singularidade desta forma de despedimento prende-se com a circunstância de abranger uma pluralidade de trabalhadores e o motivo que fundamenta o despedimento ser o mesmo para todos os trabalhadores abrangidos.

É importante referir ainda o nº 2 do mesmo art. (359º do CT), que especifica de modo mais detalhado os motivos que servem de justificação para a ocorrência do despedimento coletivo: «consideram-se, nomeadamente: a) motivos de mercado - redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado; b) motivos estruturais - desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes; c) motivos tecnológicos - alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação».

A partir deste detalhe, é possível constatar o seguinte: “o despedimento não tem de constituir numa medida absolutamente indispensável para a sobrevivência da empresa” (Gomes, 2007, p.985), podendo verificar-se em empresas que não se encontrem numa situação económica delicada. Na verdade, é uma questão de gestão empresarial. O empregador pode utilizar o despedimento coletivo perante situações de mudança de setor de atividade ou de reestruturação da empresa (Gomes, 2007; Martinez, 2007). Sendo que “não cabe ao tribunal apreciar o mérito de tais decisões, porque o empresário é livre de empreender um caminho ruinoso; o tribunal só tem de verificar se o empregador não está a agir em abuso de direito ou se o motivo não foi ficticiamente criado” (Martinez, 2007, p.1003; Fernandes, 1998). Deste modo, é dada liberdade ao empregador para que o mesmo faça a gestão dos recursos humanos que tem a seu cargo.

Procedimento para o despedimento coletivo

Para que o despedimento coletivo possa ocorrer conforme o previsto no Código do Trabalho, é necessário observar alguns procedimentos (Fig. 3).

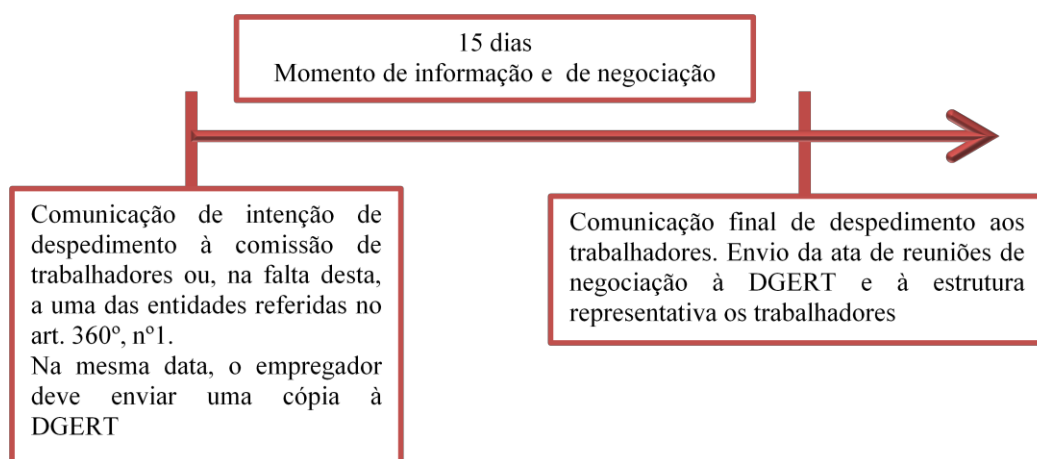


Fig. 3: Passos e documentos necessários a observar em caso de despedimento coletivo

Fonte: Autora

Deste modo, o processo inicia-se quando o empregador comunica, sob a forma escrita, a sua intenção de proceder ao despedimento coletivo à comissão de trabalhadores, ou na inexistência desta, às entidades referidas no art. 360º, nº1 do CT. Quando nenhuma das entidades existe, a comunicação escrita deve ser enviada para os trabalhadores visados. Esta comunicação deve conter os preceitos previstos no nº 2 do art. 360º do CT. A partir da receção da comunicação, estes têm cinco dias úteis para nomear uma comissão representativa (art. 360º, nº3 do CT). Na mesma altura, em que faz a primeira comunicação, o empregador deve enviar de igual modo uma cópia da mesma para o serviço do ministério responsável pela área laboral (art.360º, nº5 do CT) que é a Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (doravante DGERT).

Posteriormente, ocorre um momento de informação e negociação entre o empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores com vista a um acordo acerca

da proporção e das consequências dos despedimentos, bem como de possíveis alternativas que permitam a diminuição do número de trabalhadores a despedir (art. 361º do CT). A DGERT participa nas negociações com o objetivo de verificar se os princípios, os diversos passos assim como a documentação foram cumpridos de acordo com a legislação vigente (art. 362º, nº1 do CT).

Independentemente de se ter chegado a um acordo ou não, quinze dias após a comunicação de intenção do empregador à estrutura representativa dos trabalhadores, o empregador pode comunicar, de forma escrita, aos trabalhadores visados a decisão final de despedimento, seguindo as formalidades expostas no art. 363º do CT. No mesmo dia em que o empregador envia esta comunicação aos trabalhadores, deve endereçar à DGERT a ata das reuniões de negociação nos termos do art. 363º, nº 3 do CT e uma cópia deve seguir também para a estrutura representativa os trabalhadores.

1.3.1.3 Despedimento por extinção do posto de trabalho

O despedimento por extinção do posto de trabalho é um despedimento individual, surge por iniciativa do empregador, fundamenta-se nessa mesma extinção e fica a dever-se a motivos de mercado, estruturais e tecnológicos (art. 367º, nº1 do CT). Estes motivos (já anteriormente expostos) são comuns ao despedimento coletivo (constando no art. 359º, nº2 do CT). Para além disso, e de acordo com o art. 368º, nº1 do CT, a fundamentação deste tipo de despedimento requer o seguinte que: «*a*) os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador; *b*) seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho; *c*) não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto; e *d*) não seja aplicável o despedimento coletivo». Analisam-se de seguida cada um destes pressupostos. Em primeiro lugar, exige-se que os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador. Porém, este requisito torna-se de difícil verificação na medida em que se baseia numa “decisão de gestão do empregador, cujos motivos não são sindicáveis pelo tribunal. Parece, por isso, que esta situação só se poderá verificar em casos extremos de gestão incompreensível ou manifestamente errónea” (Leitão, 2012,

p.398). Em segundo lugar, é necessário que seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. A inexecuibilidade da manutenção do posto de trabalho decorre da ausência de outra vaga compatível com a categoria profissional do trabalhador (art. 368º nº4 do CT). Em terceiro lugar, impõe-se que não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto. Efetivamente, a presença destes contratos colocariam em causa o fundamento da impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho, pois seria possível a não renovação do contrato ao invés de realizar aquele despedimento por extinção do posto de trabalho (Leitão, 2012). Por último, é forçoso, que não seja aplicável o despedimento coletivo. De acordo com o mesmo autor, o despedimento por extinção do posto de trabalho possui natureza subsidiária em relação ao despedimento coletivo, uma vez que só se pode recorrer a ele quando os requisitos do despedimento coletivo não se observem.

Face à possibilidade de diversos trabalhadores poderem possuir conteúdo funcional idêntico, a escolha do elemento a sair da organização segue, por ordem, os seguintes critérios relevantes e não discriminatórios (art.368, nº2 do CT): a) pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador; b) menores habilitações académicas e profissionais; c) maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa; d) menor experiência na função; e) menor antiguidade na empresa».

Procedimento para o despedimento por extinção do posto de trabalho

Para efetuar um despedimento por extinção do posto de trabalho (Fig. 4), o empregador deve seguir um conjunto de procedimentos expostos de seguida.

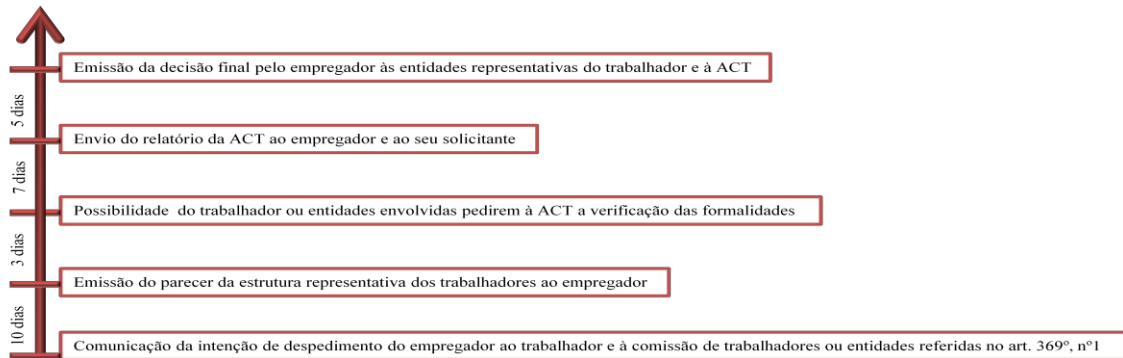


Fig. 4: Passos e documentos necessários a observar em caso de despedimento por extinção do posto de trabalho

Fonte: Autora

O primeiro passo passa por comunicar de forma escrita a intenção de proceder ao despedimento por extinção do posto de trabalho ao trabalhador visado, à comissão de trabalhadores ou outra entidade referida no art. 369º, nº 1 do CT. Nos dez dias seguintes, a estrutura representativa dos trabalhadores tem de expor o seu posicionamento. Neste mesmo período, e no caso de o trabalhador ser representante sindical, a respetiva associação sindical pode também manifestar-se (art. 370º, nº1 do CT). Nos três dias seguintes à comunicação do empregador, todas estas entidades têm a possibilidade, se assim o entenderem, de pedir ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área do emprego – ACT - (art. 370º, nº2 do CT) para que este confira especificamente as formalidades constantes nas alíneas c) e d) do nº1 e no nº2 do art. 368º do CT, facto que deve ser dado a conhecer ao empregador. Este serviço dispõe de sete dias para enviar ao empregador e ao requisitante o seu relatório (art. 370º, nº3 do CT). Após esse prazo, o empregador dispõe de cinco dias para dar a conhecer a decisão de despedimento de forma escrita, com os elementos constantes no art. 371º,

nº2 do CT. A decisão de despedimento deve ser anunciada ao trabalhador, às respetivas entidades representativas e à ACT, conforme o disposto no art. 371º, nº3 do CT.

1.3.1.4 Despedimento por inadaptação

A partir do exposto no art. 373º do CT, «considera-se despedimento por inadaptação a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada em inadaptação superveniente do trabalhador ao posto de trabalho». Encontram-se protegidos os «trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica» (art. 374º, nº3 do CT). Este tipo de despedimento «não deve decorrer de falta de condições de segurança e saúde no trabalho imputável ao empregador» (art. 374, nº4 do CT).

É de salientar que a situação de inadaptação do trabalhador não resulta de qualquer tipo de inaptidão do mesmo (Amado, 2009). Este não perdeu as suas aptidões profissionais, continuando apto para desempenhar corretamente as mesmas. Porém, as tarefas adstritas ao seu posto de trabalho sofreram alterações, por exemplo, através da introdução de novas tecnologias, e o trabalhador não se conseguiu adaptar ao novo contexto de mudança, “ a inadaptação assenta numa impossibilidade relativa de o trabalhador realizar a sua prestação, pois, sendo a incapacidade absoluta e definitiva, o contrato de trabalho caduca” (Martinez, 2007, p.1009). Trata-se, portanto, de um comportamento não culposos do trabalhador (Amado, 2009), cujo despedimento tem origem num fator externo ao trabalhador que passa pelas alterações efetuadas no posto de trabalho pelo empregador.

A inadaptação é regulada de forma desigual, conforme diga respeito a um trabalhador comum ou a um trabalhador que ocupe cargos de complexidade técnica ou de direção. Relativamente ao trabalhador comum, a inadaptação ocorre quando o «modo de exercício de funções do trabalhador» esteja na origem de uma «redução continuada de produtividade ou qualidade», «avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho» ou «riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros» e que «torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho» (art.374º, nº1 do CT). Porém, este tipo de despedimento só pode ocorrer se se

observarem ao mesmo tempo as seguintes disposições (art. 375, nº1 do CT): a) tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho resultantes de alterações nos processos de fabrico ou de comercialização, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia, nos seis meses anteriores ao início do procedimento; b) tenha sido ministrada formação profissional adequada às modificações do posto de trabalho, por autoridade competente ou entidade formadora certificada; c) tenha sido facultado ao trabalhador, após a formação, um período de adaptação de, pelo menos, trinta dias, no posto de trabalho ou fora dele sempre que o exercício de funções naquele posto seja suscetível de causar prejuízos ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros; d) não exista na empresa outro posto de trabalho disponível e compatível com a categoria profissional do trabalhador. Se não ocorrerem modificações no posto de trabalho, o despedimento por inadaptação pode-se registar-se, caso se observem simultaneamente os seguintes preceitos (art. 375, nº 2 do CT): a) modificação substancial da prestação realizada pelo trabalhador, de que resultem, nomeadamente, a redução continuada de produtividade ou de qualidade, avarias repetidas nos meios afetos ao posto de trabalho ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros, determinados pelo modo do exercício das funções e que, em face das circunstâncias, seja razoável prever que tenham carácter definitivo; b) o empregador informe o trabalhador, juntando cópia dos documentos relevantes, da apreciação da atividade antes prestada, com descrição circunstanciada dos factos, demonstrativa de modificação substancial da prestação, bem como de que se pode pronunciar por escrito sobre os referidos elementos em prazo não inferior a cinco dias úteis; c) após a resposta do trabalhador ou decorrido o prazo para o efeito, o empregador lhe comunique, por escrito, ordens e instruções adequadas respeitantes à execução do trabalho, com o intuito de a corrigir, tendo presentes os factos invocados por aquele; d) tenha sido aplicado o disposto nas alíneas b) e c) do número anterior, com as devidas adaptações.

Já nos trabalhadores que ocupem cargos de complexidade técnica ou de direção, a inadaptação acontece «quando não se cumpram os objetivos previamente acordados, por escrito, em consequência do seu modo de exercício de funções e seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho» (art. 374º, nº2 do CT). O disposto no

art. 375º, nº3 do CT, obriga a que se concretizem as seguintes determinações para que o despedimento tenha lugar: a) caso tenha havido introdução de novos processos de fabrico, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia, a qual implique modificação das funções relativas ao posto de trabalho; b) caso não tenha havido modificações no posto de trabalho, desde que seja cumprido o disposto na alínea b) do nº1 do art. 375º do CT, com as devidas adaptações.

É importante referir também os números 6º e 7º do art. 375º do CT. No primeiro caso, o trabalhador que tenha sido transferido para um novo posto de trabalho há menos de três meses, contados a partir do início do procedimento, e sobre o qual se observe a inadaptação, tem direito a voltar ao antigo posto de trabalho (desde que este não esteja definitivamente ocupado) com a mesma retribuição base. No segundo caso, a lei só reconhece o despedimento quando for colocada à disposição do trabalhador a compensação a que tem direito. Isto abrange os dois tipos de despedimento por inadaptação.

Procedimento para o despedimento por inadaptação

Para que o despedimento por inadaptação se venha a concretizar, é necessário que se verifiquem alguns documentos e prazos. Os mesmos são ilustrados na Fig. 5.

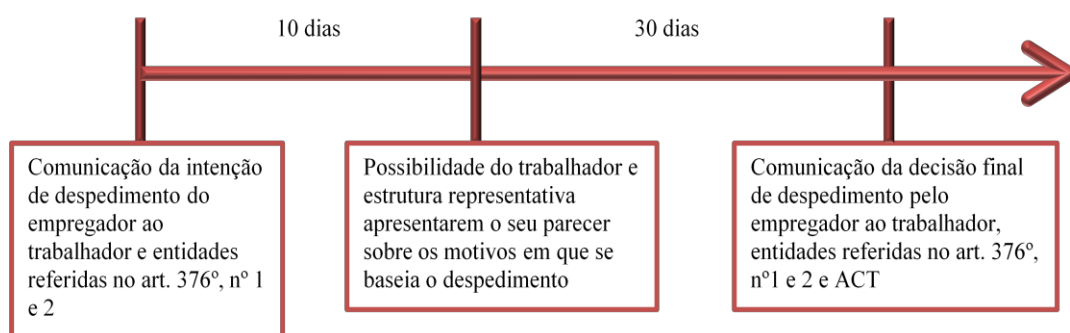


Fig. 5: Passos e documentos necessários a observar em caso de despedimento por inadaptação

Fonte: Autora

Nesta forma de despedimento, inicia-se, de igual modo, com uma comunicação do empregador ao trabalhador e à comissão de trabalhadores ou entidades referidas no art. 376º, nº1 do CT, da intenção de proceder ao despedimento seguindo os termos constantes no referido artigo. Nos dez dias seguintes, o trabalhador pode solicitar as diligências provatórias que considerar relevantes, de acordo com o art. 377º, nº1 do CT. Se o trabalhador o fizer, o empregador, deve comunicar a sua resposta às diversas entidades (art. 377º, nº2 do CT). Posto isto, o trabalhador e a estrutura representativa de trabalhadores podem, num período de dez dias a partir da comunicação inicial do empregador, pronunciar-se sobre o seu entendimento, em especial sobre as razões em que sustentam o despedimento. Após o empregador receber este posicionamento ou no término do tempo para o seu cumprimento, o empregador usufrui de trinta dias para comunicar a sua decisão de despedimento. Caso contrário, caduca esse direito. A comunicação deve conter os elementos referidos no art. 378º, nº1 do CT e deve ser dada a conhecer ao trabalhador bem como às entidades referidas no art. 378, nº2 do CT nos termos referidos nesse artigo.

Em síntese, e analisando todas estas formas que o Código do Trabalho prevê para o despedimento do trabalhador, verifica-se que é possível ao empregador proceder ao despedimento (por facto imputável ao trabalhador) daquele que, por sua culpa, cometeu um ato muito grave, que causou dano ao empregador, e que retirou a confiança depositada em si. Por outro lado, as causas do despedimento coletivo e do despedimento por extinção do posto de trabalho prendem-se por razões económicas, de mercado ou estruturais (art. 359, nº1 do CT). O empregador pretende operar a mudança, pretende substituir um ramo de negócio por um outro, ou pode ter a intenção de reduzir a produção de bens, pois os mesmos não estão a ser absorvidos pelo mercado. Estas situações podem acarretar a saída de recursos humanos e/ou a entrada de outros (Martins, 2012). A legislação prevê estas situações e confere ao empregador a possibilidade do mesmo ajustar o número de trabalhadores a cargo. No que diz respeito ao despedimento por inadaptação, temos por exemplo um trabalhador que não se conseguiu adaptar à recente tecnologia introduzida no seu posto de trabalho (Amado, 2009), apesar dos esforços por todos realizados para que o contrário sucedesse. O despedimento pode, de igual modo, ocorrer neste âmbito (Gomes, 2007; Martinez, 2007; Leitão, 2012). Em todas estas formas de despedimento, apesar das suas causas

distintas, existe uma coisa em comum: o empregador não se vê a trabalhar com estas pessoas no futuro quando decide partir para o despedimento.

Ao longo deste primeiro capítulo foi explorada a cessação do contrato de trabalho entre trabalhador e empregador, dando particular enfoque e profundidade à desvinculação contratual por iniciativa do empregador. De acordo com o trabalho exploratório realizado junto da ACT, alguns processos de desvinculação entre as partes umas vezes são acompanhados, outras vezes são realizados através de situações de assédio moral no local de trabalho. Deste modo, seguir-se-á um pequeno capítulo referente a esse fenómeno, procurando esclarecer por exemplo o que é, como surgiu, como se processa ou que intenção poderá estar por detrás desses comportamentos.

Capítulo 2: Assédio moral no local de trabalho

“Na vida, há encontros estimulantes que nos incitam a dar o melhor de nós mesmos, há encontros que nos minam e que podem acabar por nos destruir. Um indivíduo pode conseguir demolir outro por um processo de assédio moral”.

(Hirigoyen, 1999, p.7)

2.1 Do assédio moral ao assédio moral no local de trabalho

O conceito de assédio moral começou por aparecer no decorrer da década de 80 do século XX. Ao longo dos tempos, o tema foi sendo trabalhado em diversos domínios. Referindo alguns exemplos, foram sendo exploradas “as formas directas e indirectas de conflitos no local de trabalho” (por Leymann e mais tarde por Brodsky), mas também os “efeitos negativos que a liderança destrutiva pode ter na saúde” (estudado por Kile), passando pelos “comportamentos agressivos que algumas crianças tinham para com outra em particular nos recreios das escolas” (investigado por Heinemann) (Paulos, 2009, p.28). A própria terminologia que denomina o fenómeno é variada. Deste modo, a designação “mobbing” tem sido usada na Alemanha e em alguns países mediterrâneos. Por outro lado, a designação “bullying” é mais comum nos países de língua inglesa. De referir ainda que outros termos com significado próximo a “workplace bullying” tem sido empregues para denominar o mesmo fenómeno, tais como “harassment”, “psychologicalharassment”, “victimization”, “psychologicalterror”, “scapegoating” e “petty tyranny” (Verdasca; Pereira, 2011, p.11).

Em termos de legislação laboral, o Código do Trabalho (2009) no art. 29º estipula por assédio moral no local de trabalho “o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”.

Numa tentativa de definir o assédio moral no local de trabalho, abarcando as diferentes perspectivas que ao longo dos tempos foram aparecendo na literatura, poder-se-á apresentar a seguinte definição: “comportamentos negativos, hostis e agressivos de carácter persistente e duradouro no tempo, incluindo assediar, humilhar, ofender ou excluir socialmente um ou mais indivíduos, afectando negativamente o seu desempenho profissional e/ou criando um ambiente de trabalho hostil” (Verdasca e Pereira, 2011, p.11). Porém, estes comportamentos não são isolados, existe mobbing ou terror psicológico se se verificar: (1) um comportamento hostil; (2) que se repete frequentemente (pelo menos uma vez por semana); (3) e que se prolonga durante um longo período de tempo (pelo menos seis meses) (Leymann, 1990; 1996).

O assédio moral no local de trabalho tem como finalidade ferir a vítima nos planos emocional e intelectual a fim de a expulsar da organização ou suprir o desejo do agressor em dominar, valendo-se de um contexto organizativo, por exemplo, de modificações organizacionais ou de diminuição de despesas (Pinuel y Zabala, 2000, citado em Rocha Pacheco, 2007). A vítima sai com regularidade da organização num estado de fragilidade emocional, “perdendo muitas vezes o direito a indemnizações e ao subsídio de desemprego” (Paulos, 2009, p.30), podendo ficar, de igual modo, numa posição vulnerável em termos económicos.

O assédio moral no local de trabalho, nas abordagens da área da psicologia, tem como objetivo impelir a vítima a sair da organização por sua iniciativa (Rocha Pacheco, 2007). Para além de ser uma finalidade, é também uma componente basilar do conceito. Por um lado, é isto que comumente ocorre e, por outro, esta abordagem justifica-se pela preocupação que a área confere às consequências psicológicas na vítima. Porém, no entender do autor, não se pode argumentar que o assédio moral no local de trabalho tenha como finalidade apenas a saída do trabalhador deste local. Isto porque o perpetrador pode assediar um trabalhador de modo a que esse comportamento sirva de modelo para os restantes trabalhadores ou pode assediar um trabalhador para que este prolongue a sua jornada de trabalho e não tenha que pagar por essa prestação. Assim sendo, “como a finalidade assinalada no domínio da psicologia nem sempre se verifica, então não pode ser consagrada como elemento essencial do conceito jurídico, sob pena de tal conceptualização não abranger o fenómeno na sua totalidade” (Rocha Pacheco,

2007, p. 106). Neste seguimento, “a investigação (...) psicológica ou sociológica da realidade visa esclarecer, tão exactamente quanto possível e de fundamento, as raízes, as causas e os efeitos de um conflito. (...) O Direito, pelo contrário, atém-se a certos critérios extrínsecos (formais), de certo modo claramente determináveis, na medida em que só considera certas características (as “juridicamente relevantes”) como decisivas e certos argumentos como pertinentes” (Baptista Machado, 1995, citado em Rocha Pacheco, 2007, p.106). Assim sendo, “não se pode confundir um hipotético fim, ainda que seja o mais frequente, nas práticas de assédio moral, com o objetivo ou o efeito de vexar, de humilhar, de degradar certo trabalhador” (Rocha Pacheco, 2007, p.110). Torna-se claro que, embora a saída do trabalhador da organização seja algo muito frequente, não se pode afirmar que ocorra sempre. Por outro lado, não se pode declarar que a intenção do assédio moral que ocorre no local de trabalho seja pressionar o trabalhador para que este abandone a organização por sua iniciativa, uma vez que, como analisado, esta prática pode ter outros objetivos como, por exemplo, subjugar o trabalhador ou procurar que este aceite condições mais favoráveis para o empregador.

Os comportamentos associados ao assédio moral no local de trabalho podem ser compilados em cinco grupos (Leymann, 1996; Pinuel y Zabala, 2001; Verdasca, 2010): (1) inibir a vítima de se expressar, tentando barrar a comunicação verbal mutuamente entre esta e os seus colegas, seja através de críticas, ameaças ou desprezos; (2) isolar a vítima, comprometendo a sua sociabilidade através da proibição dos colegas de falar com a mesma ou alterar o seu posto de trabalho para um local retirado; (3) desacreditar a vítima perante os colegas com ridicularizações, difamações ou cópias de possíveis incapacidades com o fim de satirizar; (4) desacreditar a vítima no que concerne ao trabalho com a desocupação, a atribuição de tarefas inúteis ou humilhantes ou mesmo funções inferiores ou superiores à capacidade da pessoa. Por fim, (5) comprometer a saúde da vítima, como por exemplo, dando ordem para desempenhar trabalhos arriscados para a sua saúde ou usar a violência física.

2.2 Tipos de assédio moral no local de trabalho

O assédio moral no local de trabalho pode recair sobre qualquer trabalhador independentemente da posição que ocupa na organização (Rocha Pacheco, 2007). Isso é visível nos tipos de assédio, ilustrados na Fig. 6, classificados em quatro grupos (Pinuel y Zabala, 2001; Hirigoyen, 2002; Rocha Pacheco, 2007): o assédio vertical descendente, o horizontal, o misto e o ascendente.

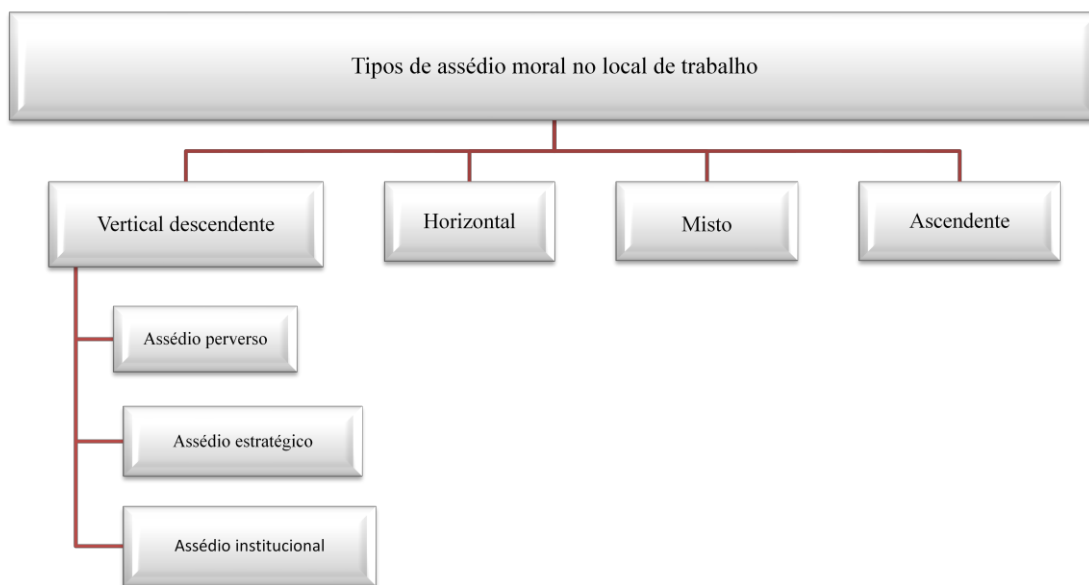


Fig. 6: Tipos de assédio moral no local de trabalho

Fonte: Autora

Em primeiro lugar, o assédio vertical descendente emana da hierarquia superior. As sequelas deste são mais graves do que as dos restantes tipos de assédio, na medida em que a vítima padece de maior isolamento e fica sem meios para persistir. Neste tipo de assédio pode ainda distinguir-se três subgrupos: (1) o assédio perverso surge com o intuito de desvalorização do outro ou de valorização de si perante o outro; (2) o assédio estratégico tem por objetivo levar o trabalhador a sair da organização, não beneficiando dos direitos inerentes a um despedimento; (3) e o assédio institucional que faz parte da

estratégia de gestão de recursos humanos daquela entidade. Em algumas organizações, a gestão de recursos humanos tem como princípio basilar o medo. Face a isso, os trabalhadores procuram ocultar as falhas ou defeitos. Para além disso, “estão constantemente na defensiva” (Hirigoyen, 2002, p. 38). Em segundo lugar, o assédio horizontal surge entre colegas de trabalho que por exemplo rivalizam entre si por determinado cargo ou distinção. Por seu turno, o assédio misto inicia-se por um assédio horizontal mas que, não é eliminado pelos superiores hierárquicos, pelo que passa também a ser assédio vertical descendente. Por último, o assédio ascendente verifica-se quando um ou vários subalternos agem contra o superior hierárquico seja alegando erroneamente assédio sexual (manchando assim a sua reputação), seja unindo-se tentando afastar o “líder” que não aceitam.

Por outro lado, é possível fazer uma distinção quanto ao setor público e ao setor privado no que se refere ao assédio moral no local de trabalho. No “público, o assédio moral não está relacionado com a produtividade mas sim com questões de poder. (...) Não há mais perversos no sector público administrativo do que no privado; todavia, podem manter-se e agir durante mais tempo” (Hirigoyen, 2002, p. 110). Segundo esta autora, o assédio moral no setor privado é mais severo, ocorre durante um período de tempo inferior e termina frequentemente com a saída da vítima da organização. Já no público, o assédio pode durar anos, às vezes décadas uma vez que este setor goza de um regime jurídico mais protetor que determina que não podem ocorrer despedimentos, exceto no caso de falta muito grave.

2.3 Fases do assédio moral no local de trabalho

O assédio moral no local de trabalho pode ser analisado através de quatro fases sucessivas (Leymann, 1990; Pinuel y Zabala, 2001; Paulos, 2009; Verdasca, 2010; Verdasca e Pereira, 2011): o incidente ou conflito; a estigmatização ou destruição psicológica; intervenção da hierarquia (ou autocumprimento da profecia) e expulsão da organização (fig. 7). No decorrer destas fases, a pessoa assediada sofre sucessivos transtornos relativos ao seu comportamento e à imagem que tem de si própria.

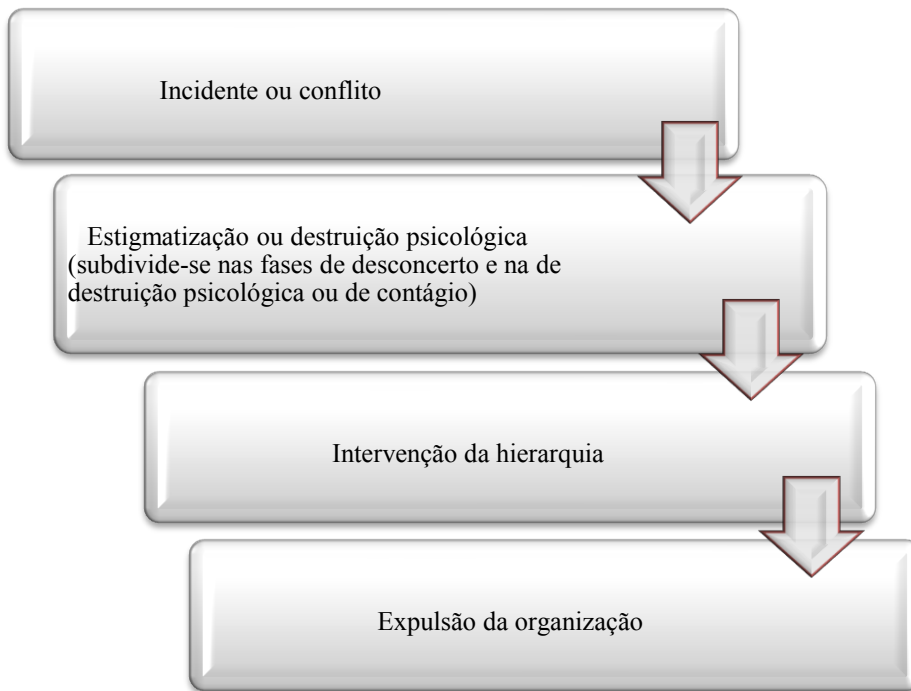


Fig. 7: Fases de assédio moral no local de trabalho

Fonte: Autora

Na primeira fase, por vezes o assédio decorre de um conflito entre indivíduos de uma organização e resulta de os mesmos possuírem interesses distintos que podem entrar em colisão, pode tratar-se de uma solicitação de acréscimo salarial ou de uma rivalidade entre colegas que ambicionam vir a ocupar o mesmo cargo. O assédio pode iniciar-se também com a não aceitação da diferença. Quando este é praticado por um grupo, significa que rejeitam a forma diferente como aquela pessoa fala, se veste, pensa ou age, que por vezes está ligada à educação ou classe social (Hirigoyen, 2002). É possível que o conflito tome dimensões crescentes e se não for gerido por parte da hierarquia superior, que pode instigar o conflito ignorando-o ou envolvendo-se ativamente nele (Paulos, 2009), é capaz de favorecer a estigmatização do indivíduo desencadeando uma situação de assédio moral. Nesse caso, o ambiente de trabalho começa a decompor-se. A vítima começa a notar algum distanciamento e desdém por parte dos colegas mas considera que em breve a verdade será reposta. Assim, a vítima tenta esclarecer a situação perante os outros. Nesta fase, pode sentir-se agitada, ansiosa e com problemas em dormir.

A etapa seguinte, a estigmatização, ocorre em duas fases distintas: a inicial ou de desconcerto e a fase avançada de destruição psicológica e de contágio. Na fase inicial, os superiores hierárquicos passam a não salvar a vítima, desmarcam-se reuniões, tiram-se-lhe tarefas importantes, não se concedem autorizações e os colegas procuram não falar com a vítima. Esta fica com a percepção de que a situação não voltará ao normal, pois é evitada pelos vários elementos da organização. O modo como a vítima se sente na fase do conflito agrava-se para um estado clínico de desconcerto (Herranz, 2005, citado em Paulos, 2009). Na fase avançada de destruição psicológica e de contágio, verificam-se atitudes agressivas, tanto pelos que estão em conflito com a vítima como por outros elementos que por receio ou sentimento de lealdade para com o agressor, o copiam. Os comportamentos dos vários elementos pautam-se por uma noção de punição em relação à vítima. As agressões podem ser sucessivas (realizadas por aqueles que pretendem que a vítima seja expulsa da organização) ou dispersas (efetuadas pelos elementos pouco envolvidos na situação mas que podem ter alguma coisa em oposição à vítima). Nesta etapa, podem-se registar boatos, críticas, desvalorização do trabalho, degradação das condições de trabalho, induzir a vítima em erro relativamente ao seu trabalho, isola-la. Com este tipo de comportamentos, a vítima começa a sentir-se exaltada, cada vez com menos capacidade de tomar decisões, pouco segura, verificando-se sintomas depressivos.

Relativamente à fase de intervenção da hierarquia, esta é o órgão que procura solucionar o problema. Com esse intuito, efetuam-se reuniões. Porém, “é muito fácil para a gestão fazer uma má avaliação do caso, (...) considerando como culpado o alvo dos referidos comportamentos” (Verdasca e Pereira, 2011, p.14). Nesse sentido, independentemente da proposta efetuada à vítima ou dos motivos que esta utilize para se defender, estes serão usados “contra si, uma vez que os mecanismos persecutórios estão activados e irão corroborar a sua inépcia para o trabalho e apresenta-la como uma pessoa psicologicamente desequilibrada” (Paulos, 2009, p.44). De acordo com esta autora, a vítima vivencia momentos de tensão, vulnerabilidade, sentimentos de impotência ou mesmo de depressão. Surgem as faltas ao trabalho por doença e a intensão de trocar de empregador. Este procede ao despedimento nesta altura.

Por fim, a fase de expulsão assinala-se com a saída do trabalhador da entidade por sua iniciativa ou por iniciativa do empregador. De referir que segundo Astorga

(2005, citado em Paulos, 2009, p.45) “o trauma produzido pode desencadear na vítima uma perturbação pós-stress traumático”. Nos casos mais complicados, o processo de assédio pode ter consequências tais que chegam a comprometer a validade da vítima em prosseguir com a sua vida profissional (Verdasca e Pereira, 2011).

Sintetizando, o assédio moral no local de trabalho contempla comportamentos hostis direcionados a uma pessoa ou a um grupo de pessoas e degradam o ambiente de trabalho (Verdasca e Pereira, 2011), provocando consequências psicológicas e físicas nas pessoas visadas (Leymann, 1996; Pinuel y Zabala, 2001; Verdasca, 2010). Estes comportamentos não são situações isoladas, repetem-se frequentemente por um longo período de tempo (Leymann, 1990). Os comportamentos associados ao assédio moral no local de trabalho relacionam-se com o comprometimento da comunicação e sociabilidade da vítima com os restantes colegas, descrédito social da vítima, do seu trabalho ou ações que coloquem em causa a saúde da mesma (Leymann, 1996; Pinuel y Zabala, 2001; Verdasca, 2010). Quanto à origem dos referidos comportamentos, estes podem ser perpetrados pelo superior hierárquico, pelos próprios colegas ou pelos subalternos. Pode ainda principiar nos colegas de trabalho, e não ser eliminado pelo superior hierárquico, tornando-se este condescendente com os comportamentos de assédio moral no local de trabalho (Pinuel y Zabala, 2001; Hirigoyen, 2002; Rocha Pacheco, 2007). O próprio processo de assédio moral no local de trabalho pode ser subdividido em diferentes fases sequenciais. Assim, tem início com um incidente ou conflito entre trabalhadores (ou então com a não aceitação da diferença do outro). De seguida, regista-se a perpetração de comportamentos associados ao assédio moral. Numa fase posterior, pode registar-se a intervenção da hierarquia, numa situação em que a vítima pode ser associada a posse de desequilíbrios emocionais. A última fase diz respeito à saída do trabalhador da organização (Leymann, 1990; Pinuel y Zabala, 2001; Paulos, 2009; Verdasca, 2010; Verdasca e Pereira, 2011). As intenções que estão por de trás destes comportamentos de assédio moral podem ser várias, desde suprir o desejo do agressor em dominar (Pinuel y Zabala, 2000, citado em Rocha Pacheco, 2007), utilizar a situação como modelo para os restantes trabalhadores ou tentar que o trabalhador visado aceite a não observância de direitos que a lei lhe atribui (Rocha Pacheco, 2007). Porém, uma outra intenção passa pela saída da pessoa visada da organização. Por outro lado,

sendo alvo de situações de assédio moral no local de trabalho, as pessoas visadas saem, com frequência, da organização (Rocha Pacheco, 2007). Deste modo, é confirmado pela literatura aquilo que os informantes privilegiados haviam referido durante os contactos exploratórios. Ou seja, podem existir situações de assédio moral no local de trabalho nos processos de despedimento. Daí o objetivo específico iii.b (referido nas notas introdutórias) ter sido introduzido para análise nesta investigação.

Concluídos estes dois capítulos acerca dos despedimentos e do assédio moral no local de trabalho (que dão corpo à revisão da literatura deste estudo), será apresentado de seguida o capítulo metodológico, esclarecendo a estratégia de pesquisa desta investigação, que será finalizado com uma breve apresentação da entidade onde o estudo foi aplicado.

Capítulo 3: Capítulo metodológico

3.1 Estratégia metodológica da pesquisa

Adotou-se uma metodologia de cariz qualitativo de modo a captar as visões e significados dos entrevistados (Creswell, 2007), dos profissionais de inspeção do trabalho, acerca dos despedimentos e do assédio moral no local de trabalho que pode resultar na quebra do vínculo contratual entre as partes (empregador e trabalhador). As técnicas de investigação levadas a cabo foram uma entrevista exploratória, a análise documental e as entrevistas semi-diretivas.

A entrevista exploratória teve lugar no dia 19 de Maio de 2016 nas instalações da ACT no Porto. Este encontro realizou-se com “testemunhas privilegiadas” (Quivy e Campenhoudt, 2008, p.71), indivíduos que fazem parte do público onde se veio a realizar o estudo e que possuem familiaridade com o objeto em análise. Foram assim entrevistadas uma inspetora e uma técnica superior da ACT. Ambos os elementos são do sexo feminino, com idades compreendidas entre os quarenta e os cinquenta e cinco anos e possuem licenciatura e pós graduação em Direito. A entrevista teve como finalidade “abrir pistas de reflexão” (Quivy e Campenhoudt, 2008, p.79) sobre o tema em análise, e tomar conhecimento de aspetos que poderiam não estar a ser considerados. Esta última revelou-se evidente com o surgimento do tema do assédio moral no local de trabalho, que não havia sido contemplado no desenho inicial da presente investigação. Para tal, foi elaborado um guião de entrevista (anexo 1) que propôs abordar quatro dimensões: 1) por um lado, o papel da ACT nos processos de despedimento, mas também a opinião das entrevistadas acerca do mesmo; 2) por outro, a perceção das intervenientes acerca da ocorrência deste fenómeno e o contacto que estas próprias teriam com os referidos processos de despedimento; 3) tentou-se entender também a perceção que as entrevistadas teriam acerca do cumprimento legal por parte do empregador em matéria de despedimento, procurando perceber se existem formas de despedimento e matérias onde (in)cumprimento fosse mais frequente. E ainda, 4) o conhecimento das informantes privilegiadas acerca dos procedimentos efetuados pelos empregadores em situações de despedimento. Procurou-se, de igual modo, clarificar se o risco do trabalhador ser despedido poderia alterar de acordo com variáveis como a dimensão da empresa, o setor de atividade ou a função do trabalhador.

Relativamente à análise documental, a ACT disponibilizou-se a fornecer alguns processos por si tramitados e concluídos, apagando qualquer dado que pudesse identificar o empregador ou os trabalhadores envolvidos. No total recolheram-se catorze registos, onze dos quais relativos a processos de despedimento por extinção do posto de trabalho, um por despedimento coletivo e um respeitante a um despedimento por inadaptação. A ACT foi questionada se era possível enviar também algum(ns) processo(s) de despedimento por facto imputável ao trabalhador, embora nos contactos exploratórios tivessem referido que seriam raros - este envio nunca se verificou. Foi recebido ainda um registo acerca do assédio moral no local de trabalho. Todos estes documentos contêm uma descrição das alíneas do Código do Trabalho que foram cumpridas ou não. Tendo em conta que o objetivo da análise documental passa pela “representação condensada da informação, para consulta e armazenagem” (Bardin, 1977, p.46), foi realizada uma síntese do caso ocorrido, destacando as alíneas do Código do Trabalho incumpridas pelo empregador. Os passos a seguir para que o despedimento possa ocorrer de forma lícita encontram-se discriminados em cada uma das formas de despedimento constantes na revisão do estado da arte, no primeiro capítulo. No caso do assédio moral, o registo analisado é mais longo e possui maior detalhe dos factos ocorridos. Assim, neste caso foi possível proceder a uma apresentação da situação por ordem cronológica e simultaneamente realizar uma reflexão cruzando o caso em análise com o capítulo do assédio moral no local de trabalho constante na revisão da literatura nesta investigação.

As entrevistas semi-diretivas decorreram entre 16 de Junho de 2016 e 01 de Julho de 2016. Antes de as entrevistas serem efetuadas foi preparado um guião de entrevista (anexo 2). Este manteve as perguntas realizadas na entrevista exploratória, apenas se acrescentaram algumas questões que pareceram pertinentes face ao exposto pela inspetora e pela técnica superior no decorrer da entrevista exploratória. Efetivamente, introduziu-se outra dimensão: o assédio moral no local de trabalho e as respetivas questões sobre o tema. Por outro lado, foram incluídos dois pontos levantados pelas entrevistadas: por um lado, se é possível ao empregador não cumprir com a legislação laboral e passar despercebido à ACT e, por outro, se é possível o empregador evocar motivos económicos, tecnológicos ou de mercado nos casos dos despedimentos coletivos e por extinção do posto de trabalho mas eles não se verificarem

na prática. Foi realizado e aplicado um único guião de entrevista para os inspetores e para os técnicos superiores, uma vez que ambas as categorias profissionais têm contacto com os processos de despedimento e com o serviço informativo, remetendo as perguntas para as experiências e para as perceções dos participantes. As entrevistas semi-diretivas foram aplicadas a inspetores e técnicos superiores da ACT, num total de treze entrevistados, sete inspetores e seis técnicos superiores. Relativamente aos inspetores, cinco elementos são do sexo feminino e dois do sexo masculino; quatro dos elementos pertencem à faixa etária entre os quarenta e cinco e os quarenta e nove anos, dois participantes encontram-se entre os cinquenta e os cinquenta e quatro e um entrevistado possui entre cinquenta e cinco e cinquenta e nove anos. No que diz respeito à área de formação, dos sete inspetores, dois possuem licenciatura; quatro pós-graduação e um mestrado. As áreas de formação dos mesmos, situam-se na gestão de recursos humanos, psicologia, segurança e saúde no trabalho e direito. Já os técnicos superiores, os seis são do sexo feminino, dos quais, três possuem licenciatura e os outros três pós-graduação. A área de formação de todos estes elementos é Direito. Estas duas categorias profissionais constituíram a população alvo da investigação uma vez que são estes elementos, dentro da ACT, que têm contacto com os processos de despedimentos. Com efeito, as funções do inspetor do trabalho passam por: “promover, controlar e fiscalizar o cumprimento das normas legais, regulamentares e convencionais respeitantes às relações e condições do trabalho; prestar informações e conselhos técnicos com vista ao esclarecimento dos sujeitos das relações laborais e das respetivas associações; sugerir as medidas adequadas em caso de falta ou inadequação de normas legais ou regulamentares ou cooperar com os parceiros sociais e institucionais e com as instituições públicas e privadas que exerçam atividades análogas” (Referencial da Atividade Inspetiva, 2015b, p.14). Pauta, desta forma, a sua atividade pelo aconselhamento, informação e controlo em matéria de legislação laboral. No que diz respeito aos técnicos superiores, estes possuem funções de apoio geral, com responsabilidade e autonomia técnica. Por outro lado, analisam, planeiam e preparam a decisão (DR, 2014).

A escolha dos sujeitos a entrevistar não teve qualquer participação da investigadora. A entidade escolheu internamente os entrevistados e respetivas datas de entrevista, essa informação foi transmitida via correio eletrónico. No dia 01 de Julho de

2016 foi possível entrevistar mais dois inspetores e um técnico superior que se encontravam disponíveis para o efeito. As entrevistas decorreram, presencialmente, no gabinete de cada um dos entrevistados, garantindo assim as questões de confidencialidade. Quanto à gravação áudio, dois entrevistados não aceitaram que a mesma fosse realizada. Por isso, as respostas foram anotadas pela entrevistadora de forma sintética numa folha de papel. No início da entrevista, foi apresentado a todos os entrevistados os objetivos do estudo e pedida autorização para gravar a entrevista, de modo a facilitar o tratamento dos dados. Para assegurar a confidencialidade de todos os participantes, durante a transcrição foi atribuído imediatamente um código que passou a identificar cada entrevista. O material recolhido foi submetido a uma análise de conteúdo. Esta “pretende descrever as situações, mas também interpretar o sentido do que foi dito” (Guerra, 2006, p.69), para além da descrição do fenómeno, a análise deve conter as suas associações e interpretações (Guerra, 2006). As entrevistas foram transcritas e o material foi trabalhado com o auxílio do programa Nvivo. A informação foi agrupada de acordo com as grandes temáticas do guião de entrevista. Posteriormente, a análise da informação foi condensada de acordo com estas mesmas temáticas.

3.2 Breve apresentação da ACT em Portugal

A Autoridade para as Condições do Trabalho é a entidade de ação inspetiva em Portugal (ACT, 2015a), com sede em Lisboa e diversas unidades espalhadas por Portugal continental. A sua missão (ACT, 2015b) passa pela:

“Promoção da melhoria das condições de trabalho através da fiscalização do cumprimento das normas em matéria laboral e do controlo do cumprimento da legislação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a promoção de políticas de prevenção dos riscos profissionais, quer no âmbito das relações laborais privadas quer no âmbito da Administração Pública”.

A ACT presta serviço informativo, todos os dias úteis, de forma presencial, telefónica e via correio eletrónico, mas suas 32 unidades. Neste âmbito, são

esclarecidos, no que respeita aos domínios que constituem a missão da ACT, todos os que recorram a este serviço, desde trabalhadores a empregadores, passando pelas suas entidades representativas (ACT, 2015c). Para além do serviço informativo, é disponibilizada informação no do *site* desta entidade (www.act.gov.pt) mas também nas redes sociais no *Facebook* da ACT, no canal da ACT no *Youtube* ou na conta da ACT no *Twitter*.

Embora sendo um serviço público integrado no Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, a ACT é uma entidade independente de mudanças governamentais ou de interesses exteriores (ACT, 2015b). Para ilustrar essa liberdade de atuação, podemos mencionar que cabe ao inspetor definir os locais a inspecionar e os domínios em que o deve fazer. Importa aqui referir também que a ACT participa, ainda que de forma indireta, na formulação da legislação (ACT, 2015c), seja alertando a autoridade competente para anomalias que vão verificando na sua ação no terreno, e que não possuam um enquadramento legal ou, por outro lado, apresentando propostas que permitam o aperfeiçoamento das disposições legais já existentes.

Capítulo 4: Análise da informação empírica

4.1 Envolvimento da ACT nos processos de despedimento

Os profissionais da ACT que têm contacto com os processos de despedimento são os inspetores e os técnicos superiores. Neste âmbito dos despedimentos, os inspetores do trabalho participam no serviço informativo presencial, nas visitas inspetivas, no relatório do despedimento por extinção do posto de trabalho, na análise interna das comunicações de despedimento rececionadas pela entidade ou no levantamento do auto de notícia (este será desenvolvido no ponto 4.2 referente à “análise documental de processos sobre despedimentos e assédio moral no local de trabalho”). Ao passo que os técnicos superiores predominantemente afetos às COL estão adstritos ao serviço informativo tanto presencial como telefónico e às contraordenações laborais. Já os técnicos superiores da prevenção e da segurança e saúde no trabalho prestam serviço informativo presencial e telefónico.

Os processos de despedimento que chegam à ACT são analisados pelo inspetor do trabalho (quadro 1). Se os requisitos não tiverem sido cumpridos, é levantado um auto de notícia. O processo passa, dessa forma, para os técnicos superiores de contraordenação laboral (doravante COL) que tramitam o processo. Por outro lado, os indivíduos que se deslocam à ACT para pedirem informações, no âmbito da atuação desta entidade, poderão ser recebidos e as suas dúvidas esclarecidas pelos inspetores, técnicos COL ou pelos técnicos superiores da prevenção da SST. O serviço informativo telefónico é assegurado pelos técnicos superiores (COL e SST).

É de referir ainda que durante uma entrevista semi-diretiva um técnico superior indicou nunca ter tratado dos processos COL, possuindo apenas experiência no serviço informativo. Só mais tarde se tomou conhecimento então que os técnicos superiores estão divididos entre os que estão afetos às COL e aqueles que estão ligados à prevenção da Saúde e Segurança no Trabalho (SST). Deste modo, consideramos que este participante possa ser de SST e não de COL. Os restantes técnicos superiores

entrevistados afirmaram ter contacto com os processos de contraordenação. De referir ainda um caso que informou estar recentemente a desempenhar a função.

	Inspetor	Técnico COL	Técnico SST
Procedimento inspetivo	X		
Registos dos despedimentos	X		
Procedimento contraordenacional (COL)		X	
Serviço informativo (SI) presencial	X	X	X
Serviço informativo (SI) telefónico		X	X

Quadro 1: Tarefas adstritas aos profissionais de inspeção do trabalho no âmbito dos processos de despedimento

Fonte: Autora

De seguida, será descrito em que moldes a ACT interfere no decorrer de cada forma de despedimento.

No despedimento por facto imputável ao trabalhador, o procedimento para que o despedimento ocorra não implica qualquer tipo de comunicação à ACT por nenhuma das partes. Para além disso, a constatação de que o despedimento foi ou não lícito é apenas avaliada pelo tribunal, de acordo com as informações recolhidas no trabalho exploratório realizado. No entanto, tal como nas restantes formas de despedimento, o empregador, o trabalhador ou as entidades representativas de ambos podem pedir informações à ACT sobre os aspetos formais do procedimento (prazos, comunicações, etc) nomeadamente através do serviço informativo.

Já no despedimento coletivo, é uma outra entidade – a DGERT - que acompanha o processo: desde a receção da comunicação de intenção de despedimento por parte do empregador (art. 360º, nº5 do CT) ao acompanhamento das reuniões de negociação (art. 362º do CT), passando pela receção da decisão final de despedimento emitida pelo

empregador (art. 363º, nº3, a) do CT). Quando o procedimento não está a ser cumprido por parte do empregador, a DGERT informa a ACT para que esta entidade verifique os formalismos legais e levante um auto de notícia, se for necessário.

No caso do despedimento por extinção do posto de trabalho existem dois momentos em que a ACT pode intervir (visível na fig. 4). Por um lado, qualquer trabalhador ou entidade referida no nº1 do art. 370º do CT pode solicitar à ACT a verificação dos requisitos constantes nas alíneas c) e d) do nº1 e o nº 2 do art. 368º. Posteriormente, a ACT possui sete dias para elaborar um relatório e enviar o mesmo ao requerente e ao empregador (nº3 do art. 370º do CT). Nas palavras da inspetora entrevistada na entrevista exploratória, o relatório “não é vinculativo. Mas, regra geral é tido em conta pelo empregador que o acata. Quando não, constituiu um auxílio em Tribunal para o trabalhador”. Num outro momento, a decisão final de despedimento emitida em formato escrito pelo empregador também tem de ser enviada para a ACT (art. 371, nº3 do CT). Neste caso, e de acordo com a referida entrevistada, “a ACT verifica se são cumpridas as formalidades e o pagamento das retribuições decorrentes deste tipo de cessação de contrato de trabalho. Neste caso existe registo e, regra geral, uma informação sucinta sobre a regularidade (ou não, e nesse caso são desencadeados procedimentos inspetivos que podem ser coercivos)”. De referir que estes registos que a entrevistada menciona existem para os despedimentos coletivos, por extinção do posto de trabalho e por inadaptação. Serão analisados alguns exemplos no ponto 4.2, na “análise documental de processos sobre despedimentos e assédio moral no local de trabalho”.

Por último, mas não menos importante, o despedimento por inadaptação é levado ao conhecimento da ACT aquando da emissão da decisão final de despedimento pelo empregador. É apenas nessa situação que a ACT tem conhecimento que o despedimento ocorreu e informação concreta acerca das partes envolvidas. Esta comunicação escrita deve ser enviada pelo empregador para o trabalhador, entidades referidas no art. 376, nº 1 e 2 do CT bem como à ACT (art. 378º, nº2 do CT).

4.2 Análise documental de processos sobre despedimentos e assédio moral no local de trabalho

Conforme referido no capítulo metodológico, a ACT forneceu alguns processos referentes a despedimentos e assédio moral no local de trabalho por eles tramitados e concluídos. Estes processos já se encontravam no arquivo da entidade e foram selecionados de forma aleatória por um técnico superior que ficou encarregue de os fazer chegar à investigadora. São registos breves, com uma exposição dos factos e dos elementos que foram ou não cumpridos pelo empregador. Estes catorze registos (quadro 2) tiveram lugar entre os anos de 2012 e 2015 (sendo que em dois deles não constava a data em que a situação ocorreu). Destes, onze registos, todos eles analisados, dizem respeito ao despedimento por extinção do posto de trabalho e foi analisado um documento em cada um dos restantes três casos (despedimentos coletivo e por inadaptação, e assédio moral no local de trabalho). Esta diferença numérica entre as diversas formas de despedimento é justificada pela prevalência de comunicações de despedimento por extinção do posto de trabalho chegadas à ACT. No que diz respeito ao procedimento para que o despedimento possa ter lugar, no caso do despedimento por facto imputável ao trabalhador, não é necessário essa comunicação seja feita à ACT. Já o despedimento coletivo é acompanhado pela DGERT. A ACT pode receber as comunicações de intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho e deve receber a comunicação final de despedimento. De acordo a entrevista exploratória realizada esta forma de despedimento ocorre frequentemente. Por último, o procedimento para o despedimento por inadaptação obriga a que a decisão final de despedimento chegue ao conhecimento da ACT. Porém, a técnica superior comenta, na entrevista exploratória, nunca ter lidado com um processo de despedimento por inadaptação nos mais de quinze anos que se encontra a laborar na ACT. Refere que “é um daqueles instrumentos de gestão que ninguém usa porque dá muito trabalho”. Os catorze processos rececionados (Quadro 2) contemplam um total de vinte e dois indivíduos, a sua maioria visados por despedimento por extinção do posto de trabalho (dezoito indivíduos), nove do sexo masculino e nove do sexo feminino. O despedimento coletivo abarcou dois indivíduos do sexo masculino, ao passo que foram atingidos um

elemento do sexo feminino tanto no despedimento por inadaptação como no caso do assédio moral no local de trabalho.

	Homens	Mulheres	Total	Nº de processos
Despedimento por extinção do posto de trabalho	9	9	18	11
Despedimento coletivo	2	-	2	1
Despedimento por inadaptação	-	1	1	1
Assédio moral no local de trabalho	-	1	1	1
Total	11	11	22	14

Quadro 2: Número de indivíduos abrangidos pelo despedimento e pelo assédio moral no local de trabalho da amostra de registos cedidos pela ACT para análise.

Fonte: Autora

Apresenta-se de seguida uma análise dos registos cedidos pela ACT. Começa-se pelo despedimento por extinção do posto de trabalho, seguindo-se o despedimento coletivo, e o despedimento por inadaptação e posteriormente o assédio moral no local de trabalho. É importante referir que alguns dos processos possuem indicação que tinham culminado com o levantamento de um auto de notícia e respetivo arquivamento do processo. Nos casos em que isso aconteceu, essa referência consta na análise do caso. Assim sendo, torna-se necessário especificar o conceito de auto de notícia. De acordo com o relatório 2015 da Atividade de Inspeção do Trabalho (ACT, 2015c), este diz respeito ao procedimento coercivo que é levantado pelo inspetor do trabalho quando, no âmbito de atuação da ACT, comprovar alguma desobediência às normas. Neste caso em concreto dos despedimentos, o auto de notícia é aplicado quando algum passo ou documento necessário não tenha sido observado. Neste seguimento, é aplicada uma coima e/ou uma sanção acessória. Esta última é utilizada em casos de contra-ordenação muito grave ou reincidência em contra-ordenação grave (art. 562º, nº1 do CT). A sanção acessória, de acordo com o art. 562º do CT, consiste na divulgação no

site da ACT «de um extracto com a caracterização da contra-ordenação, a norma violada, a identificação do infractor, o sector de actividade, o lugar da prática da infracção e a sanção aplicada», «promovida pelo tribunal competente». «No caso de reincidência em contra-ordenação (...) podem ainda ser aplicadas as seguintes sanções acessórias: a) interdição do exercício de actividade (...) por um período até dois anos; b) privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos».

4.2.1 Situações de despedimento por extinção do posto de trabalho

Tendo em conta o despedimento por extinção do posto de trabalho, a ACT verifica alguns formalismos conforme exposto nas partes procedimentais do capítulo 1 acerca dos despedimentos e início do presente capítulo. Assim, os formalismos que a ACT verifica nesta forma de despedimento, são eles as alíneas c) e d) do nº 1 do art. 368º do CT respeitantes à não existência na empresa “de contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto” e à não aplicabilidade do despedimento coletivo, respetivamente. Por outro lado, se existirem na organização postos de trabalho com funções semelhantes, são observados alguns critérios que permitem revelar a pessoa a sair da organização. Esses critérios são (nº2 do supradito artigo): «a) pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador; b) menores habilitações académicas e profissionais; c) maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa; d) menor experiência na função; e) menor antiguidade na empresa».

Como foi verificado nos pontos (1.3.1.3), “Procedimento para o despedimento por extinção do posto de trabalho” e (4.1) “Envolvimento da ACT nos processos de despedimento”, a ACT pode intervir neste tipo de despedimento em dois momentos. Ou numa fase em que o processo está a decorrer e o trabalhador, ou alguma das entidades envolvidas, podem solicitar a esta entidade para que a mesma verifique se o procedimento até a data seguiu os passos previstos na lei. Ou numa fase final do despedimento, em que o empregador deve também enviar uma cópia da comunicação de despedimento à ACT, momento em que esta entidade também confirma a regularidade

do procedimento. Neste caso do despedimento por extinção do posto de trabalho, será feita uma separação na análise dos casos que surgem num momento, e no outro. De referir apenas que, em todos os casos, quando a ACT recebe uma comunicação de intenção de proceder ao despedimento ou uma comunicação final de despedimento, se os documentos relativos ao processo de despedimento não forem facultados, a ACT notifica a entidade para que os mesmos sejam apresentados.

Análise do processo pela ACT quando o procedimento ainda está a decorrer

No que se refere à análise do procedimento pela ACT, enquanto o processo de despedimento está a decorrer, verificam-se 3 casos em que a alínea c) do art. 368º do CT foi violada e uma situação em que não se registou a comunicação escrita da intenção do empregador em proceder ao despedimento do trabalhador. Segue um pequeno resumo de cada caso analisado:

Caso 1: Em 2012, um trabalhador, com contrato de trabalho a termo incerto² cuja celebração foi justificada pela substituição de uma licença parental, solicitou à ACT a verificação dos formalismos, nomeadamente a alínea c) do nº1 do art. 368º do CT, alegando que um colega seu possuía um contrato de trabalho a termo. A ACT não apurou o mencionado, na medida em que o contrato em causa era de estágio profissional ao abrigo do Instituto de Emprego e Formação Profissional. Porém, a ACT considerou que a alínea c) foi na mesma violada, pois o trabalhador sobre o qual recaiu a intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho possuía um contrato a termo incerto;

Casos 2 e 3: Em ambos os casos ocorridos em 2012 e o outro em 2015, os respetivos trabalhadores solicitaram à ACT a verificação de todas as formalidades. Pela documentação dada a conhecer à entidade, esta constatou a existência na organização de contratos a termo certo em funções similares às desempenhadas pelo trabalhador. Em um dos casos (o acontecido em 2015), analisando o descritivo de funções dos trabalhadores com conteúdo funcional idêntico ao do trabalhador visado, este não representa maior onerosidade para a empresa do ponto de vista retributivo. Verificou-se

² «O contrato de trabalho temporário a termo incerto dura pelo tempo necessário à satisfação de necessidade temporária do utilizador» art. 182, nº4 do CT.

assim o incumprimento da alínea c) do nº 1 em ambos os casos e do nº 2 do art. 368º do CT em uma das situações;

Caso 4: Em 2015, um empregador comunicou a intenção de despedir um trabalhador por extinção do posto de trabalho à ACT. Não realizou a comunicação de intenção de forma escrita ao trabalhador, afirmou tê-lo feito pessoalmente. Posteriormente, comprovou ter entregue ao trabalhador em formato escrito a decisão final de despedimento, mas ficou por referir o montante da compensação e modo de pagamento da compensação por extinção do posto de trabalho; ficou também por provar a observância dos critérios para determinar o posto de trabalho a extinguir. O trabalhador interpôs uma ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, que terminou com um acordo de revogação. Foi formalizado, por parte da ACT, o procedimento coercivo por falta de comunicação escrita ao trabalhador da necessidade de extinguir o posto de trabalho. Em tribunal foi acordado o montante global que o trabalhador teve direito pela cessação do contrato de trabalho.

Análise do processo pela ACT quando a decisão final de despedimento já foi comunicada pelo empregador

Serão mencionados de seguida os sete registos referentes à comunicação da decisão final que o empregador tem de enviar à ACT. Assim sendo, 1) identificamos uma situação em que o empregador utilizou o despedimento por extinção do posto de trabalho quando deveria de ter recorrido ao despedimento coletivo; 2) em um outro caso verificou-se a não observância dos critérios definidos no nº2 do art. 368º do CT; 3) uma situação em que o empregador não comunicou ao trabalhador a sua intenção de proceder ao despedimento de forma escrita; 4) uma ocorrência em que a comunicação final de despedimento não chegou ao conhecimento da ACT com o pré-aviso exigido por lei; 5) e 6) dois acontecimentos em que não foi referido na comunicação final de despedimento o montante e os termos em que a compensação seria paga. Em um destes casos, já se registava atraso no pagamento da retribuição há vários meses. De todos os registos analisados, 7) houve apenas um em que foram observados todos os formalismos necessários para a ocorrência do despedimento por extinção do posto de trabalho. Por

esse motivo, esse caso não será alvo de aprofundamento. Encontra-se de seguida uma análise individual mais detalhada dos casos em que algum passo foi incumprido pelo empregador.

Caso 1: Em 2015, perante a ausência de informação, a ACT solicitou os dados em falta ao empregador, o qual ignorou o pedido. Através dos documentos à disposição da ACT, a mesma chegou à conclusão que deveria ter sido utilizada a figura do despedimento coletivo e não a do despedimento por extinção do posto de trabalho, encontrando-se violada a alínea d) do art. 368º do CT que determina precisamente que o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar se não for aplicável o despedimento coletivo. Foi levantado o auto de notícia;

Caso 2: Neste caso, omisso quanto ao ano de ocorrência dos factos, o empregador respondeu ao pedido de dados efetuado pela ACT. Pela análise dos documentos, ficou provado a ocorrência dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do nº1 do art. 368º, do CT mas não do nº 2 deste artigo, pois foram observados quatro trabalhadores com a mesma categoria profissional e funções similares ao trabalhador visado mas com menor antiguidade. Deste modo, seguindo as regras constantes no Código do Trabalho, não seria o trabalhador visado a ser despedido;

Caso 3: Em 2014, um empregador comunicou a intenção de despedimento à ACT, afirmou tê-lo feito verbalmente ao trabalhador, mas não o fez de forma escrita. De acordo com o relatório “o despedimento em causa, sem observância daqueles formalismos é ilícito, sendo que a regularidade e licitude do despedimento só pode ser apreciada por tribunal judicial”. O trabalhador interpôs uma ação em Tribunal para aferir a da regularidade e licitude do despedimento e terminou com o despedimento do trabalhador por extinção do posto de trabalho. A ACT levantou um auto de notícia pela não comunicação escrita da intenção de despedimento ao trabalhador;

Caso 4: Em 2015, a entidade empregadora comunicou à ACT a sua decisão final de proceder ao despedimento de um trabalhador, mas não o fez com o pré-aviso necessário. Foi levantado auto de notícia;

Caso 5: Em 2014, um empregador enviou à ACT a decisão final de despedir dois trabalhadores. Dessa comunicação, ficou em falta a indicação o montante da

compensação, forma, momento e lugar de pagamento. O empregador não comprovou ter pago a compensação devida. Foi levantado um auto de notícia por a comunicação não apresentar o valor da compensação e em que termos esta iria ser paga;

Caso 6: Em 2014, um empregador comunicou à ACT a decisão final de despedimento. Cinco dias depois o trabalhador pede a intervenção desta entidade por falta de pagamento de retribuições. Ficou provado que o empregador não pagava a remuneração ao trabalhador há pelo menos quinze meses, apesar das mesmas terem sido declaradas à Segurança Social. Foram levantados seis autos de notícia por incumprimento do pagamento pontual da retribuição, pagamento dos subsídios de férias e de Natal, compensação devida pelo despedimento e pagamento dos subsídios de férias e de Natal proporcionais ao tempo trabalhado no ano de cessação do contrato de trabalho. A ACT informou o trabalhador do resultado da ação inspetiva e da necessidade de recorrer à via judicial.

Até aqui analisaram-se casos em que chegaram ao conhecimento da ACT comunicações de despedimento por extinção do posto de trabalho. Porém, foi possível analisar um documento referente ao despedimento coletivo. O mesmo será descrito de seguida.

4.2.2 Situação de despedimento coletivo

Como já foi mencionado nos pontos anteriores “Procedimento para o despedimento coletivo” (1.3.1.2) e o “Envolvimento da ACT nos processos de despedimento” (4.1), é a DGERT que acompanha este tipo de despedimento, apenas remete o mesmo à ACT quando os formalismos não estão a ser cumpridos. Do processo analisado a este respeito, relativo ao ano de 2013, o empregador comunicou à DGERT o despedimento coletivo dos seus dois trabalhadores. Esta entidade solicitou as comunicações de intenções de despedimento entregues ao trabalhador, bem como a indicação da data em que os contratos iriam cessar. O empregador não enviou o solicitado e, por se poder estar perante uma contra-ordenação laboral, a DGERT remeteu o processo para a ACT. Esta última entidade requereu, de igual forma, os elementos em falta à entidade empregadora que continuou sem os apresentar. Por

consequente, impediu que se verificasse se os procedimentos foram cumpridos. Assim, foi levantado um auto de notícia.

Segundo o entendimento da técnica superior da ACT entrevistada para fins exploratórios, a lei possui “conceitos um bocado indeterminados”, referindo-se ao caso do despedimento por extinção do posto de trabalho e ao despedimento coletivo. Estes dois tipos de despedimento baseiam-se em motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos (art. 359º do CT). Nestes, os motivos que estão na base do despedimento não são confirmados pelo Tribunal, exceto em casos extremos de gestão errada (Fernandes, 1998; Martinez, 2007; Leitão, 2012). Assim, na opinião da entrevistada, se o procedimento, apesar de burocrático for cumprido, o despedimento “se calhar não é assim tão difícil”. Esta consideração levanta uma outra questão que é a de tentar compreender se é possível o empregador evocar estes motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, como motivação para realizar o despedimento, num contexto organizacional em que esses motivos não se verificam.

4.2.3 Situação de despedimento por inadaptação

Foi também analisado um registo respeitante ao despedimento por inadaptação. Relativamente a este tipo de despedimento, a ACT só tem acesso à comunicação final emitida pelo empregador. No caso analisado, ocorrido em 2015, essa comunicação é omissa quanto ao valor da compensação a que o trabalhador tem direito bem como ao modo como esse valor será pago. Por outro lado, o empregador também não provou ter comunicado em formato escrito a decisão final de despedimento ao trabalhador nem ter pago a compensação devida pela cessação do contrato de trabalho. Foi levantado auto de notícia.

Relembra-se que depois de existir a comunicação final de despedimento, ou a comunicação de intenção em proceder ao mesmo, o envolvimento que a ACT tem nos processos de despedimento passa por verificar se os formalismos que constam no Código do Trabalho são efetivamente cumpridos ou não por parte do empregador. Constatou-se na entrevista exploratória efetuada que essa verificação dos processos é feita cruzando a informação fornecida pela organização com os dados que constam no

Relatório Único e na Segurança Social. Para além disso, no caso de visita inspetiva, procura-se também obter a versão do trabalhador na medida em que, nas palavras da técnica superior, “o trabalhador traz-nos factos novos que ao empregador não é útil divulgar”. Se estiver tudo correto formalmente, o processo é arquivado e termina por ali. Se algum passo foi incumprido, então, apenas é levantado, por parte da ACT, um auto de notícia. Ou seja, é aplicada à organização uma coima ou uma sanção acessória e o processo é arquivado por parte da ACT.

Porém, é possível constatar que nos casos em que ninguém (trabalhador, empregador ou alguma entidade) comunica à ACT o despedimento, este ocorre e a organização não é penalizada por incumprir com a legislação laboral (exceto se o trabalhador seguir com o caso para Tribunal). As palavras da técnica superior entrevistada para fins exploratórios são elucidativas a este respeito: “se não for através de alguém que nos diga, que nos comunique ou que nos peça para verificar se efetivamente o procedimento ou o prazo foi cumprido, acabamos por não conseguir acompanhar o despedimento”. Por outro lado, se a comunicação chegar a esta entidade, mas estiver em falta algum passo, a organização é sancionada.

4.2.4 Situação de assédio moral no local de trabalho

Neste ponto expõem-se um caso referente ao assédio moral no local de trabalho (omisso quanto ao ano de ocorrência dos factos), que foi acompanhado pela ACT. Este processo poderia ser igual a muitos outros casos de despedimento por extinção do posto de trabalho. No entanto, tratou-se de uma trabalhadora puérpera, o que significa que é obrigatório que este despedimento seja analisado pela CITE³, para que esta verifique se o despedimento está ou não relacionado com o facto de a trabalhadora ter sido mãe recentemente. Por outro lado, a trabalhadora diz-se alvo de assédio moral no local de trabalho, algo que acabou por ser comprovado através das sucessivas visitas inspetivas

³ “O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres” (art. 63º, nº1) – CITE.

que a ACT realizou ao local de trabalho e que corroboraram o caráter prolongado no tempo destas práticas.

Uma trabalhadora desempenhava funções de farmacêutica, nomeadamente atendimento ao público e aconselhamento farmacêutico. Possuía também responsabilidades de chefia e de gestão de equipa. Pouco depois de entrar de licença parental, a trabalhadora solicitou flexibilidade de horário para amamentação, a iniciar-se quando regressasse ao trabalho⁴. Perante a intenção de recusa do empregador (este pediu para a “mesma reformular tal pedido”), a CITE emitiu um parecer desfavorável a tal recusa. Nesta mesma data, a CITE proferiu, de igual modo, um parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora puérpera por extinção do posto de trabalho. O registo da ACT analisado nada diz sobre em que moldes ocorreu esta tentativa de despedir a trabalhadora por extinção do posto de trabalho.

Reportando às diferentes fases analisadas, no capítulo 2, acerca da ocorrência do assédio moral no local de trabalho, verifica-se que neste caso, o fenómeno teve origem num incidente, que corresponde à primeira fase deste fenómeno (Leymann, 1990; Pinuel y Zabala, 2001; Paulos, 2009; Verdasca, 2010; Verdasca e Pereira, 2011). Segundo a trabalhadora foi o seu pedido de dispensa do trabalho para amamentação do filho, que é um direito reconhecido na lei. Passados três meses, o empregador propôs à trabalhadora cessarem o contrato de trabalho por mútuo acordo, o que não se verificou porque as partes não chegaram a um consenso. Durante a entrevista exploratória realizada, foi salientado que, por vezes, os formalismos estão corretos, mas a situação aparenta ter subjacente um desentendimento ou uma pressão sobre o trabalhador. Nas palavras da inspetora entrevistada, o que está por detrás “é um comportamento de assédio que termina com o trabalhador a aceitar qualquer coisa que ali está”. Neste caso em concreto, a trabalhadora não aceitou as condições propostas para que a desvinculação contratual ocorresse.

Um mês antes do término da licença parental, a trabalhadora solicitou de forma escrita a fixação de horário de trabalho e informação acerca do seu horário de

⁴ De acordo com o art. 47º, nº1, “a mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação”, até o descendente totalizar um ano de idade (nº2), no máxima durante duas horas diárias (nº3); a trabalhadora tem de “apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho” (art. 48º, nº1).

amamentação/ aleitação. Três dias antes de regressar ao trabalho, foi-lhe dada resposta, indicado a sua nova superior hierárquica, referido as novas funções que passaria a ocupar bem como alterações na organização da empresa. Aquando do seu regresso, registou-se a segunda fase do assédio moral no local de trabalho identificada pela literatura, a estigmatização (Leymann, 1990; Pinuel y Zabala, 2001; Paulos, 2009; Verdasca, 2010; Verdasca e Pereira, 2011). Quando regressou foram retiradas funções importantes e barrada a comunicação com os demais, levando a que a mesma se sentisse excluída do grupo. Verificou-se também a degradação das condições de trabalho. De acordo com o relatório da ACT, foram-lhe retiradas as funções de atendimento ao balcão e aconselhamento farmacêutico, ficando pela primeira vez com as tarefas de verificação do receituário, faturas, notas de crédito e confirmação física de *stocks*. Estas tarefas eram desempenhadas na cave, sem janelas ou luz natural, permanecendo isolada dos restantes colegas. Relativamente à luz artificial existente, cerca de metade das lâmpadas não funcionavam, algo que foi corrigido pelo empregador. A trabalhadora, durante a visita inspetiva da ACT, referiu sentir-se “humilhada perante os demais colegas (...) perseguida, constrangida e sexualmente discriminada; afinal, se eu não fosse mulher e mãe, provavelmente, isto não me estaria a acontecer”. O assédio moral praticado era do tipo vertical descendente, na medida em que teve origem na hierarquia superior (Pinuel y Zabala, 2001; Hirigoyen, 2002; Rocha Pacheco, 2007). No entanto, apesar destas práticas serem realizadas na presença dos restantes colegas, não é percecionável se eles as acompanharam ou não. Tais factos prefiguram comportamentos associados ao assédio moral no local de trabalho, nomeadamente o isolamento da trabalhadora, o descrédito desta perante os colegas, a atribuição de tarefas humilhantes ou inferiores à capacidade do trabalhador ou o comprometimento da saúde da vítima (Leymann, 1996; Pinuel y Zabala, 2001; Verdasca, 2010). A terceira fase do processo de assédio moral no local de trabalho refere-se à intervenção da hierarquia (Leymann, 1990; Pinuel y Zabala, 2001; Paulos, 2009; Verdasca, 2010; Verdasca e Pereira, 2011) com vista à resolução do conflito. Contudo, esta fase não se verificou. Para além da figura do empregador ser o perpetrador das referidas práticas, estas também persistiram no tempo.

A trabalhadora acrescentou ainda que “a presente situação decorre apenas do facto de eu ter sido mãe e o objetivo é levar-me a despedir-me por minha iniciativa”.

Uma das intenções que motivam o assédio moral no local de trabalho, apontada pela literatura, é precisamente levar o trabalhador a quebrar o vínculo laboral por sua iniciativa (Pinuel y Zabala (2000, citado em Rocha Pacheco, 2007), inserindo-se no assédio moral no local de trabalho de tipo estratégico (Pinuel y Zabala, 2001; Hirigoyen, 2002; Rocha Pacheco, 2007). Esta informação foi corroborada durante os contactos exploratórios no terreno onde foi transmitido que o objetivo destes comportamentos é ser o trabalhador a denunciar o contrato de trabalho numa situação psicológica vulnerável na qual não suporta a pressão que recai sobre ele. Na opinião da inspetora entrevistada, há uma questão emocional envolvida, não se trata apenas de dinheiro.

Três semanas após ter regressado ao trabalho, a trabalhadora colocou férias por um período de 1 mês. Durante essa altura foi-lhe apresentada uma nota de culpa. Como referido no ponto 1.3.1.1 na parte “Procedimento para o despedimento por facto imputável ao trabalhador”, a nota de culpa diz respeito a um documento com o detalhe dos factos que acusam o trabalhador. Esta nota de culpa é acompanhada por uma comunicação de intenção do empregador proceder ao despedimento do trabalhador. Ambos os documentos são entregues ao trabalhador e marcam o início do procedimento para o despedimento por facto imputável ao trabalhador. No caso em análise, este processo culminou não com o despedimento, que seria a sanção mais grave possível de ser aplicada, mas sim com a sanção disciplinar de repreensão (art. 328º, nº1 do CT). Entretanto, a trabalhadora verificou que o seu nome já não constava na equipa de trabalho da página da internet da farmácia, levando a um “sentimento de exclusão do grupo”. A página da internet foi atualizada durante a presença dos inspetores da ACT.

Decorridos dezassete dias da primeira visita inspetiva, foi realizada a segunda. A trabalhadora continuava na cave a arrumar encomendas, relatou que permanecia a desempenhar as mesmas funções desde o regresso da sua licença parental, mencionando que “os restantes colegas farmacêuticos partilham essas funções com as do atendimento ao balcão”. Apesar das solicitações da trabalhadora para voltar a desempenhar essas funções, apenas obteve “recusas infundadas” quando a sua intensão era “igualdade de tratamento relativamente aos restantes colegas” com conteúdo funcional idêntico. Durante esta visita inspetiva, o legal representante da farmácia confirmou as funções

exercidas pela trabalhadora, afirmando que tal se devia à perda de confiança na trabalhadora e que a mesma não iria retomar as funções de atendimento. Nesta sequência, os inspetores informaram o representante legal dos direitos legais que a trabalhadora gozava enquanto mãe; prestaram também informações sobre a noção legal de assédio moral e discriminação e de como a situação poderia enquadrar-se em tais denominações. Como resposta, o empregador para justificar a falta de confiança na trabalhadora expos cartas, *emails* e documentos internos de ocorrências salientando “faltas/ falhas deontológicas profissionais da trabalhadora”. Os inspetores da ACT clarificaram ao empregador que a confiança na trabalhadora para as funções de atendimento ao balcão e direção-adjunta tinham-se mantido durante mais de dois anos e apenas se extinguiram com o término da licença parental da trabalhadora e com a falta de consenso na celebração do mútuo acordo com vista à cessação do contrato de trabalho. À trabalhadora, os inspetores da ACT comunicaram que o Código Deontológico da Ordem dos Farmacêuticos menciona as funções associadas à prática farmacêutica e ainda “quaisquer outros afins ou complementares”. Por outro lado, as funções que se encontrava a desempenhar “integram o conteúdo funcional interno da farmácia”. A trabalhadora indicou que tinha participado à Ordem Profissional dos Farmacêuticos esse assunto estando a aguardar o seu parecer. De seguida, o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos assinalou esta como uma situação de discriminação e de assédio moral.

Dezoito dias após a segunda visita inspetiva, foi entregue à trabalhadora uma segunda nota de culpa, terminando esta com a sanção disciplinar de repreensão. O advogado da trabalhadora solicitou de forma escrita à organização que esta restabelecesse as funções da trabalhadora. A resposta do empregador suportou-se na manutenção dessas funções por uma questão de gestão interna da organização. Oito dias volvidos da apresentação à trabalhadora da nota de culpa, foi efetuada uma terceira visita inspetiva. A trabalhadora não se encontrava no local, estando no período de gozo da hora para amamentação. O legal representante indicou que as suas funções permaneciam as mesmas a ser executadas na cave. Seis dias depois, a trabalhadora reiterou à ACT um contexto de assédio e discriminação fundadas nas funções desempenhadas. Foi realizada outra visita inspetiva onde para além do já exposto, a trabalhadora acrescentou que “trabalhava há vários dias de pé – apesar de existirem

várias cadeiras no estabelecimento e já ter solicitado uma – mas que no dia seguinte à colocação de uma cadeira já ali não estava”.

Sucedidos cerca de dois meses, no desenrolar de “acusações (insultos, humilhação em frente a colegas e ameaças à integridade da própria e família) (...) sofreu uma crise de ansiedade no local de trabalho. A trabalhadora solicitou a ajuda do marido que se deslocou ao local de trabalho da mesma com uma patrulha da PSP. Esta tomou conta da ocorrência e chamou o INEM, que prestou o devido socorro. Posteriormente, a trabalhadora foi levada para o hospital pelo marido. Passados dois dias, a trabalhadora entrou de baixa médica, sem previsão de data de regresso. Cerca de um mês após ter entrado de baixa, a trabalhadora dirigiu-se às instalações da ACT Porto onde acrescentou “ter sido alvo de tratamento hostil, humilhações públicas (na presença de outros colegas de trabalho e estagiários) e insultos (...) sentindo-se perturbada, constrangida e afetada na sua dignidade enquanto trabalhadora (...) e pessoa”. Constatou também que face ao ambiente de trabalho em que se encontrava viu-se obrigada a “fazer medicação própria”, indicou que este ambiente era humilhante e desestabilizador, referindo-se ao “tratamento pelas colegas superiores hierárquicas imediatas”. Nesta sequência, começou a fazer tratamento psiquiátrico, sendo acompanhada no hospital. A trabalhadora comunicou que naquele momento estava uma ex-colega de trabalho também na ACT a fazer queixa escrita relativamente ao mesmo assunto como prova testemunhal contra a superior hierárquica. Quanto à quarta e última fase do assédio moral no local de trabalho referenciada na revisão do estado da arte desta investigação, a expulsão da organização (Leymann, 1990; Pinuel y Zabala, 2001; Paulos, 2009; Verdasca, 2010; Verdasca e Pereira, 2011), não foi possível confirmar através do registo fornecido pela ACT se a trabalhadora saiu ou não da organização.

Neste caso analisado surge a indicação que a ACT constatou a prática de assédio moral pelo empregador assente em fator de discriminação. Foi levantado um auto de notícia e o processo foi arquivado.

4.3 Perceções dos entrevistados – profissionais de inspeção do trabalho

4.3.1 Ocorrência do despedimento

De acordo com os inspetores entrevistados, não é frequente serem chamados a intervir em processos de despedimento por facto imputável ao trabalhador. Estes profissionais, bem como os técnicos superiores, referem que apenas chegam à ACT muitos pedidos de esclarecimento por intermédio do serviço informativo. Dizem ser uma prática usual em pequenas empresas, onde são recorrentes os relatos de despedimentos verbais que tiveram lugar sem a apresentação de qualquer documento escrito ao trabalhador. Esta forma de despedimento, conduzida de acordo com legislação laboral, acontece maioritariamente em organizações que tenham alguma dimensão e estrutura. Quanto ao despedimento coletivo, uma vez que é acompanhado pela DGERT e remetido à ACT apenas se o procedimento não estiver a ser realizado corretamente, os profissionais de inspeção do trabalho não têm tanta perceção dos casos que vão acontecendo. Porém, os entrevistados perceberam serem frequentes, embora no passado tenham sido mais. Alguns destes processos iniciam por despedimento coletivo e terminam com acordos entre as partes ou mesmo no encerramento da organização. Todos os entrevistados são unânimes em afirmar que o despedimento por extinção do posto de trabalho é a forma de despedimento que ocorre mais frequentemente. Por último, foi confirmada a informação recolhida na entrevista exploratória acerca do despedimento por inadaptação. Todos os entrevistados referiram ser muito pouco frequente ou nunca terem tido contacto com um. Para a parca verificação deste despedimento é apontado o facto do próprio procedimento ser confuso e o desinteresse do empregador em dar formação ao trabalhador quando o pretende despedir. Deste modo, mesmo que se verifiquem os motivos que permitem um despedimento por inadaptação, o empregador envereda por despedir o trabalhador recorrendo a uma outra forma de despedimento.

No que à dimensão da organização diz respeito, a probabilidade de despedimento é transversal às pequenas e às grandes empresas. Foi referido por técnico superior (Sujeito TS_4) que em contexto de crise económica como o atual, tanto as grandes empresas despedem através de fusões ou de grandes despedimentos coletivos, como as pequenas com insolvências, por exemplo. Por contraposição, foi salientado,

pelo mesmo entrevistado, que em contexto de estabilidade económica, as grandes empresas têm tendência a contratar e os despedimentos já ocorrem pelo mau desempenho do trabalhador ou porque efetivamente está planeado uma reestruturação. Assim, a probabilidade de o despedimento acontecer é idêntico nas pequenas e nas grandes organizações. No entanto, a forma como o mesmo ocorre é que pode estar associado ao perfil do empregador nas pequenas ou ao mercado nas grandes. Conforme esclarece o seguinte entrevistado:

“se calhar nas pequenas, a insegurança, não digo que tenha haver com o humor do empregador, mas a insegurança tem mais haver com a figura do empregador. Se calhar, o nexó é este: na pequena, a segurança está diretamente relacionada com o perfil do empregador; na grande não é com o perfil do empregador, é com o mercado e que faz com que o turn over seja grande, “estou contratado a termo e mandam-me embora, passados dois meses telefonam-me e voltam a contratar-me a termo”.

Sujeito I_3

No entender dos entrevistados, nas micro e pequenas empresas é frequente a utilização do despedimento por extinção do posto de trabalho. Geralmente, neste tipo de empresas, falta conhecimento acerca do que a legislação laboral diz sobre os despedimentos. Assim sendo, por vezes os empregadores recorrem aos seus contabilistas para que estes conduzam ou auxiliem a conduzir o processo. Estes profissionais podem ter maior ou menor conhecimento da legislação laboral. Desse modo, recorrendo ao contabilista ou não, com alguma frequência os processos de despedimento são feitos de forma incorreta ou incompleta. Muitas vezes, o trabalhador integra a organização com contrato sem termo, mas este empregador é classificado pelos entrevistados como mais emotivo, quando não gosta, manda embora. Por isso, é grande a possibilidade dos seus trabalhadores virem a ser alvo de despedimentos arbitrários.

Por seu turno, apurou-se que as grandes empresas recorrem frequentemente ao despedimento coletivo. Os profissionais de inspeção do trabalho repetiram sucessivas vezes que estas organizações, por norma estão melhor informadas e assessoradas através de um departamento de recursos humanos ou até de departamento jurídico. Nestas, constatou-se que pode haver o “contornar das regras” (Sujeito TS_2), no sentido em que procuram encontrar a situação que lhe é mais favorável mas, regra geral, o procedimento está correto.

Quando à função, a maioria dos entrevistados referiu que o risco do trabalhador ser despedido é transversal a todas elas. Foi avançado o argumento de que é mais difícil dispensar um trabalhador polivalente. No entanto, foi também mencionado que, nos últimos tempos têm-se verificado um maior número de ocorrências de despedimentos de trabalhadores que exercem cargos elevados dentro da organização, com qualificações e salários altos.

Foram identificados alguns setores de atividade como mais propensos ao despedimento. São eles a construção civil, hotelaria, indústria têxtil, comércio, o setor bancário e registam-se também algumas dificuldades no ensino. Em 2015 verificou-se um aumento dos despedimentos nas clínicas de saúde, em particular as dentárias (Sujeito I_4). O setor industrial, por seu turno, poderá estar mais salvaguardada, de acordo com o discurso de um dos entrevistados (Sujeito I_3), na medida em que quando há um maior volume de trabalho, as horas extra efetuadas ficam em regime de banco de horas, e o trabalhador fica dispensado de comparecer ao trabalho esse mesmo número de horas, em períodos em que a organização regista uma menor necessidade de mão-de-obra.

No que diz respeito à qualificação, dois pontos de vista diferentes foram enunciados. Por um lado, foi partilhado o argumento de que quanto menor a escolaridade, maior será a probabilidade do trabalhador vir a ser despedido, (e dos formalismos não serem observados). No entanto, outros entrevistados são da opinião que a rotatividade de trabalhadores é superior precisamente entre os mais qualificados. Como o discurso do entrevistado em causa assim o revela:

“pelo que me diz a experiência (...) aqueles com algumas qualificações (...) são os mais prescindíveis e há um turn over até maior do que os não qualificados. Acho que se calhar haverá mais nos que tem alguma qualificação do que nos não qualificados”.

Sujeito I_3

Relativamente à antiguidade, os profissionais de inspeção do trabalho são da opinião de que se procura despedir os trabalhadores mais antigos, porque são os que auferem um salário mais elevado e a indemnização pela antiguidade não é tão avultada como no passado. Em alguns casos, se esta indemnização for avultada, pode haver pressão para que seja o trabalhador a abandonar a organização por sua iniciativa.

Um outro aspeto referido por um dos entrevistados foi o de que, por vezes, os trabalhadores que gozam de maior segurança no seu posto de trabalho são aqueles que, embora não tendo um bom desempenho, transmitem todas as informações ao superior hierárquico, como é visível no testemunho do entrevistado:

“Acho que são as pessoas mais bajuladoras, que dizem sempre que sim ao patrão, podem não ser bons funcionários, mas dizem a tudo que sim, que contam tudo o que se passou na empresa, que um chegou tarde, que outro chegou cedo. Eu acho que essas são as pessoas que têm mais sucesso nas empresas. Lamentavelmente”.

Sujeito I_7

Os entrevistados apresentaram posições semelhantes quanto à ocorrência de cada uma das formas de despedimento, constatou-se a existência de despedimentos transversais a todas as dimensões da empresa, a todas as funções e até mesmo às qualificações do trabalhador.

4.3.2 Envolvimento da ACT no processo de despedimento efetuado pelos empregadores

Constatou-se que a ACT possui um papel significativo de prestação de informação e esclarecimentos, sob a forma presencial, telefônica ou via email. Apurou-se que é maioritariamente procurada por trabalhadores, mas também por alguns empregadores. Para além disso, a ACT realiza seminários e *workshops* junto de algumas entidades empregadoras.

De acordo com as informações recolhidas a partir dos discursos dos entrevistados, quando uma comunicação de despedimento chega à ACT, é analisada por um técnico superior COL. Se as formalidades estiverem a ser observadas, pode não ser necessário o acompanhamento por parte dos inspetores. Caso contrário, o processo seguirá para um grupo inspetivo. Seguidamente, nos casos em que é levantado um auto de notícia (mencionado no subponto 4.1 “Análise documental de processos sobre despedimentos e assédio moral no local de trabalho”) pelo inspetor, os técnicos superiores COL tramitam o processo.

Salientou-se que a atuação no terreno por parte da ACT é limitada, na medida em que esta entidade não pode ir além do levantamento do auto de notícia. Por outro lado, existem situações em que a organização paga a contraordenação, mas não se verifica o cumprimento dos preceitos legais. Conforme se verifica a partir do discurso do seguinte entrevistado:

“as entidades patronais praticamente só estão obrigadas a obedecer a decisões judiciais. (...) A nossa parte fica um bocadinho aquém na medida em que eles pagam a contra ordenação e depois podem não cumprir”.

Sujeito_TS1

De acordo com os entrevistados, para que tudo se realizasse de uma forma ideal, seriam necessários mais recursos humanos. Seguidamente observa-se um testemunho onde a carência destes provoca um dispersar de funções pelas várias categorias profissionais:

“os inspetores (...) poderiam acompanhar de uma forma [aaa] melhor ainda (...) se os inspetores tivessem exceção ao serviço inspetivo e não estivessem a fazer outras funções (...) [hum] outra organização da casa. Neste momento os inspetores (...) fazem serviço informativo, e tal como os técnicos superiores, têm de fazer serviço informativo porque as colegas do serviço informativo também não asseguram o serviço informativo. Enfim, há um dispersar de funções que obviamente colide com o levar a cabo da melhor forma, da melhor maneira as tarefas diárias”.

Sujeito TS_4

É também referido que poucas intervenções são feitas por iniciativa da ACT, a maioria decorre de denúncia. Assim, é possível constatar que, para além das delimitações legais que a ACT está obrigada, esta entidade também se encontra com carência de meios para efetuar atividade inspetiva por sua iniciativa.

Ao longo das entrevistas foram referidas pelos entrevistados algumas ações de melhoria que poderiam contribuir para que os processos de despedimento decorressem com maior cumprimento da legislação laboral. Apurou-se que existe a necessidade de divulgação da informação à população, principalmente entre os pequenos empregadores. Para além do serviço informativo que a ACT presta, e de alguns *workshops* que efetua, foi referido que poderia haver uma outra entidade (não foi especificada qual) a realizar pequenas formações. Foi também salientada uma outra vertente, exposta de seguida, que a ACT poderia ter e que passa pela sensibilização do empregador para o benefício que este arrecada por cumprir com a legislação laboral.

“Acho que as entidades empregadoras precisavam de ser [pausa] sensibilizadas, não diria educadas, sensibilizadas. Acho que era um trabalho de fundo que a ACT deveria de fazer: campanhas, tal como se fazem campanhas de “não beba enquanto conduz”. (...) se o enfoque fosse posto, não naquilo que o trabalhador vai lucrar se o despedimento for bem feito mas, naquilo que a própria entidade empregadora vai lucrar... (...) a entidade que tem seguro (...), que paga a indemnização (...), tem um problema resolvido à partida que é não vai gastar com um advogado mais tarde. Se podia pagar só sessenta, vai pagar cem com o Tribunal. (...) Este sentido de cumprimento (...) não existe e isto passa por uma educação que eu acho que a ACT deveria de ter essa vertente (...). Os nórdicos (...) têm este mecanismo de respeito, pelo coletivo, pelo individual, muito bem interiorizado”.

Além disso, foi sugerida a existência de uma entidade que moderasse os conflitos/ relações entre as partes após o vínculo contratual terminar. Verificando-se o caso da situação seguir para Tribunal, poderia haver maior articulação entre este e a ACT na medida em que esta entidade faria apuramentos de créditos, compensações, etc.

4.3.3 Cumprimento da legislação laboral aquando do processo de despedimento

Apurou-se que alguns processos de despedimento que dão entrada na ACT estão bem organizados formalmente, outros têm falhas. Alguns empregadores cumprem com aquilo que a legislação estipula para um despedimento, outros não. A perceção dos entrevistados é que certos empregadores, normalmente os mais pequenos, assumem a atitude “cá dentro eu faço as minhas leis” (Sujeito I_3), correndo em incumprimentos muitas vezes. Por outro lado, os próprios empregadores, cada vez mais, apresentam um nível de instrução elevado, possuindo também maior conhecimento acerca da legislação laboral. Ao mesmo tempo, verificam-se também, de acordo com a população entrevistada, algumas tentativas de “encontrar buracos na lei” (Sujeito TS_2) com o intuito de a contornar. O seguinte excerto é a este propósito revelador:

“Antes, o incumprimento era pelo desconhecimento ou porque “eu faço as minhas leis”; Agora não, ou se calhar fruto da maior instrução e da consciencialização e conhecimento do que diz a lei, é o encontrar buracos na lei para tentar contorna-la e de uma forma encapotada até com comportamentos assediantes e ir contornando a lei. No fundo, o mesmo que se fazia no passado, só que de uma forma mais encapotada”.

Sujeito I_3

Foi ainda salientado que a própria legislação, por sua vez, apresenta alternativas às figuras que já estavam criadas e que constam no Código do Trabalho, como é o caso da extinção do posto de trabalho por acordo do trabalhador⁵.

Quanto aos motivos para o incumprimento, os profissionais de inspeção do trabalho indicam a falta de formação na área, o desconhecimento do empregador em legislação laboral, principalmente dos pequenos empregadores, o seguinte testemunho é disso exemplificativo:

“Acho que têm dificuldade em todos eles [formas de despedimento], principalmente em parte do procedimento, porque falta conhecimento aos pequenos empregadores. Os grandes conhecem, pode interessar é não cumprir”.

Sujeito TS_3

Foi também apontado o facto do processo de despedimento em si não ser simples, uma vez que implica muitas fases. O incumprimento pode também ser justificado por alguma falta de civismo por parte da entidade empregadora. Para além disso, algumas entidades têm interesse e a intenção de não respeitar a lei, para não cumprir com as obrigações associadas, nomeadamente em termos de pagamento de compensações, por outro lado, no entendimento de um entrevistado, o incumprimento pode beneficiar o empregador, na medida em que atualmente as coimas são muito baixas. Conforme se observa no seu discurso:

“a lei deveria de ser alterada em termos de sancionamento, as coimas deveriam de ser muito mais elevadas, porque acaba por compensar. Mesmo que a empresa seja autuada, são coisas para mim irrisórias. Compensa às vezes as irregularidades que se cometem porque as coimas não são significativas”

⁵ Estes dizem respeito a acordos de revogação fundamentados em motivos que permitam o despedimento coletivo ou extinção de posto de trabalho, tendo em conta a dimensão da empresa e o número de trabalhadores. É necessário que a cessação do contrato de trabalho respeite os limites de quotas estabelecidos no n.º 4 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro. (Instituto da Segurança Social, I.P., 2017). Estes acordos permitem ao trabalhador a receção de prestações de desemprego.

Do lado oposto, algumas razões promovem o cumprimento da legislação laboral em matéria de despedimento, nomeadamente a assessoria jurídica que muitas empresas já têm e que lhes permite seguir corretamente os formalismos ou a adesão aos acordos de revogação. Nestes, embora o empregador procure pagar o menos possível, depois das partes chegarem a um acordo, este é cumprido. Um entrevistado (Sujeito TS_1) referiu que regra geral há uma vontade do empregador em cumprir, essa vontade não existe apenas quando existe uma má relação com o trabalhador.

No que diz respeito ao procedimento a efetuar para que o despedimento assuma a forma lícita, algumas matérias do regime dos despedimentos são cumpridas mais frequentemente do que outras. As comunicações são feitas frequentemente, mas por vezes falta a entrega do documento escrito. Outras vezes a comunicação final de despedimento foi feita mas falta todo o procedimento anterior, ou mesmo esta comunicação final é apresentada juntamente com a comunicação de intenção de despedimento. Nem sempre a compensação pela cessação do contrato é paga. Do lado oposto, do lado do cumprimento da legislação, segundo os entrevistados, localiza-se o pré-aviso para a realização da desvinculação assim como a emissão da declaração que permite ao trabalhador receber o subsídio de desemprego.

Para promover o cumprimento da legislação laboral, foi avançado na entrevista exploratória que deve haver “diálogo social” na organização e a tomada de conhecimento do ato pela ACT quando este ocorre. No entender da inspetora entrevistada, “é essencial que o estado controle e verifique o que é a aplicação da lei (...), tem de criar aqui instrumentos e procedimentos legalmente trabalhados que permitam a efetiva verificação do Estado sobre aquilo que está a acontecer”. Concretizando, através do diálogo social e do envolvimento dos diversos agentes sociais (parceiros sociais, sindicatos, associações de empregadores, comissões de trabalhadores, etc), a inspetora adianta que “se o diálogo fosse uma rotina, era muito mais difícil ao empregador desrespeitar os direitos do trabalhador e era mais fácil ao trabalhador coresponsabilizar-se pelos destinos da empresa”, levando a um maior cumprimento legal.

Os motivos que justificam os despedimentos coletivo e por extinção do posto de trabalho são os de mercado, estruturais ou tecnológicos (art. 359º, nº 1 do CT). Os profissionais de inspeção do trabalho foram questionados se seria possível um empregador evocar esses motivos, realizar o despedimento, mas essas razões na realidade não existirem. Foi respondido, tal como na entrevista exploratória, que é possível. De acordo com a população entrevistada, existem situações em que o empregador evoca fidedignamente esses motivos, outros não. No caso do despedimento coletivo, é mais difícil de acontecer, uma vez que a DGERT acompanha o processo. A legislação não prevê que a ACT verifique a veracidade desses motivos, nem esta entidade tem forma/competências para averiguar a situação financeira da organização. Conforme se observa na seguinte citação:

“a única coisa que pudemos de facto verificar é a regularidade do procedimento e se os direitos dos trabalhadores estão a ser acautelados mas não pudemos substituir-nos à empresa nessa decisão e, por outro lado, não temos forma, nem está previsto na lei, nem temos meios para estar a avaliar o estado da empresa em termos financeiros. Essa avaliação não é feita”.

Sujeito I_1

Um outro entrevistado afirmava que por vezes, apesar desses motivos serem evocados, o que o empregador pretende é despedir especificamente o trabalhador X ou Y. Como ilustra o seu comentário:

“muitas vezes, evocam isso mas o que esta subjacente é terminar com o trabalhador A ou com o B. Naturalmente evocam os de mercado, tecnológicos, que é o quê? É a necessidade de reestruturação. E, portanto, eu tenho que reduzir o número de efetivos. Aquele posto de trabalho infelizmente vai desaparecer. Mas o que eu quero é mandar o Manuel ou o Joaquim embora”

Sujeito I_3

Por último, um outro argumento avançado foi o de que, muitas vezes o empregador já esgotou as cotas para que o trabalhador saia da organização através de um acordo de revogação e, por isso, opta por despedir o mesmo por extinção do posto de trabalho.

4.3.4 Modo como os empregadores procedem quando estão perante despedimentos

São várias os comportamentos que um empregador pode adotar após ter tomado a decisão de despedir um/ vários trabalhador(es). O modo como o processo é conduzido varia muito consoante o empregador, o conhecimento que este tem acerca do que a legislação prevê em matéria de despedimentos, o vínculo do trabalhador com a entidade ou o próprio contexto em que a decisão de despedimento teve lugar.

Assim sendo, de acordo com o apurado através da análise das entrevistas, muitas vezes, um empregador que tem intenção de despedir, verifica o tipo de contrato de trabalho que o trabalhador possui. Se este não possuir um contrato de trabalho sem termo, espera pelo termo do contrato, e o trabalhador sai da organização por caducidade do mesmo, conforme se verifica através do seguinte testemunho:

“É deixar o contrato caducar, pelo menos aqui na segurança, na limpeza, no trabalho temporário. Vai até ao fim e não se renova. (...)”

Sujeito I_3

Se, por outro lado, o trabalhador se encontrar efetivo, recorrem a alguma das figuras da lei que permitem cessar o vínculo vigente com o trabalhador. De acordo com os entrevistados, é muito comum recorrerem aos acordos de revogação ou ao acordo por extinção do posto de trabalho. Estes dois acordos permitem uma desvinculação num curto período de tempo e não necessitam de ser comunicados à ACT. Referiu-se que perante um contrato de trabalho sem termo, o empregador pode também enveredar por

uma das quatro figuras de despedimento que constam no Código do Trabalho e que foram analisadas no primeiro capítulo acerca dos despedimentos. Por vezes acontece o empregador propor um dos acordos mencionados a cima (acordos de revogação ou por extinção do posto de trabalho) e o trabalhador não concordar, pelo que o empregador inicia um processo de despedimento no âmbito de uma dessas quatro figuras. Ou *vice versa*, o empregador verifica que nenhuma das figuras se enquadra e propõem ao trabalhador uma desvinculação por acordo. O excerto seguidamente exposto é a este propósito revelador:

“No serviço informativo temos trabalhadores mas de vez em quando temos também empregadores e vêm perguntar isso: “ele fez-me isto, fez-me aquilo, dá para eu o despedir?”, e nós “isso não está na justa causa e tal, por aí não dá, se quiser ir por via processo disciplinar muito bem”, “ai não, já passou um mês, já passou não sei o quê, e eu queria manda-lo embora”, “mas não pode”. (...) E quando dá, é extinção ou então o mutuo acordo. Quando a extinção não dá, vamos sentar, vamos fazer um acordo; e quando o acordo não dá, e o trabalhador “não quero, não quero ir embora”, começa o relacionamento a degradar-se”.

Sujeito I_3

Para que o despedimento por facto imputável ao trabalhador possa ser utilizado é necessário que o trabalhador cometa um comportamento culposo e grave que retire a confiança que o empregador depositava em si e que torne inexigível ao empregador a manutenção do vínculo contratual laboral (Gomes, 2007; Martinez, 2007; Leitão, 2012). A ocorrência do despedimento por extinção do posto de trabalho baseia-se em motivos de mercado, estruturais e tecnológicos (art. 359º, nº1 do CT). De acordo com os entrevistados, estas duas formas de despedimento são usadas com frequência. Contudo, existem situações em que ambas são utilizadas em contextos que decorrem de um conflitos existentes entre dois trabalhadores ou entre trabalhador e empregador. Neste último caso, por vezes, depois de uma troca acesa de palavras, ocorre um despedimento verbal – esta situação é apontada como sendo frequente nas pequenas empresas. Nos casos em que o conflito ocorre entre dois trabalhadores, o empregador toma a parte de um – geralmente o que mais gosta; o que dá menos problemas, o que menos critica as regras vigentes ou que menos reivindica os direitos legais – e despede o outro. Foi

salientado os casos de despedimento individual, que envolvem apenas um trabalhador, em que poderia haver outras soluções que permitissem a continuidade do trabalhador na organização como o diálogo ou a mudança do trabalhador para outro posto de trabalho, mas isso não acontece, com a exceção de trabalhadores especializados.

Neste seguimento, é importante relatar a conclusão a que um inspetor (Sujeito I_3) chegou: nas pequenas empresas, normalmente, o empregador despede e depois vai verificar a melhor forma para o fazer; nas grandes empresas o empregador primeiro pensa, encontra a melhor forma e de modo educado comunica ao trabalhador.

Constatou-se que o modo como o empregador conduz o processo de despedimento também varia de acordo com a informação que o mesmo tem do seu lado acerca dos passos que é necessário dar para que o despedimento possa ocorrer. De acordo com os entrevistados, quando o empregador não sabe como realizar o despedimento, ou não procura informação, não cumpre os formalismos integralmente, por exemplo despedindo verbalmente de forma presencial ou por telefone, e não realiza grande parte dos passos necessários. Quando o empregador, procura informação por exemplo junto da ACT, nesse caso, só não cumpre com a legislação se, de facto, não o pretender fazer. Veja-se o seguinte excerto:

“pode informar-se e, perante a situação na sua empresa, ver qual é [a forma de despedimento] que vai adotar, ou então não informar-se, e faz os maiores disparates possíveis e imaginários que podem ser: “não vens, põem-te na rua que eu não te quero ver mais”; “sai já daqui para fora”; “telefona-lhe, olha amanhã não vens trabalhar”; “vai de férias, nas férias, telefona: olha escusas de voltar”.

Sujeito I_5

Por outro lado salientou-se que, uma outra situação a que o empregador recorre quando o trabalhador possui um contrato de trabalho sem termo é ao assédio moral no local de trabalho. Este fenómeno acontece durante um longo período de tempo (Leymann, 1990; 1996) e tem o objetivo de ser o trabalhador a abandonar a organização por sua iniciativa (Pinuel y Zabala, 2000, citado em Rocha Pacheco, 2007). Se for o

trabalhador a denunciar o contrato de trabalho e a sair por sua iniciativa, o empregador não tem de lhe pagar a compensação a que está obrigado por lei em caso de despedimento (Paulos, 2009). A população entrevistada referiu que existe pressão para que o trabalhador aceite um acordo ou o despedimento. De acordo com o ponto de vista de um inspetor, essa situação não se trata de assédio porque são situações curtas no tempo, conforme é visível no discurso exposto pelo entrevistado:

“esta situação de impelir a pessoa a aceitar o despedimento não é nada que se arraste, é um comportamento assediante, é ali uma semaninha, uns dias (...). Às vezes o assédio está muito próximo da inocuação, (...) pede ajuda à ACT, mas nós quando lá vamos, já assinou. E o assédio está ali presente também um bocadinho. (...) o assédio moral como está no código é diferente, porque é aquele comportamento no tempo e isto não é prolongado no tempo, são comportamentos pontuais mas são comportamentos assediantes. Para nós também é complicado dizer que aquilo é assédio”.

Sujeito I_3

Em suma, os entrevistados consideram que nem sempre o empregador sabe como proceder quando decide partir para o despedimento. Para além de poder agir sem saber como o fazer, por vezes também vai a procura de uma forma de despedimento que lhe permita a desvinculação.

4.3.5 Assédio moral no local de trabalho com vista à saída do trabalhador da organização

Relativamente à ocorrência do assédio moral no local de trabalho, apurou-se que no serviço informativo, é frequente os trabalhadores dizerem-se vítimas deste. Os inspetores do trabalho são chamados a intervir em algumas situações de assédio moral no local de trabalho. Nesses casos, os inspetores deslocam-se ao local. Segundo os inspetores, os casos de maus tratos verbais são difíceis de provar, uma vez que dificilmente o empregador o faz perante si. Noutros casos, a verificação é possível, como nas situações de inocuação ou de ausência de instrumentos de trabalho. Os

inspetores deslocam-se algumas vezes à organização para perceber se a situação continua, uma vez que é necessário que perdure no tempo para ser considerado assédio moral no local de trabalho (Leyman, 1990;1996). Nestas visitas inspetivas são prestadas informações quer ao trabalhador quer ao empregador. Para além disso, os inspetores só podem levantar o auto de notícias, o que poderá não resolver o problema, como explica o seguinte entrevistado:

“são processos que mesmo os próprios trabalhadores acham um bocadinho inglório. Para já porque para nós conseguirmos provar uma coisa destas nós temos que ir um, duas, três, quatro vezes à empresa. Verificamos, não verificamos. Conseguimos eventualmente documentalmente verificar alguma coisa. Nem sempre conseguimos. E, depois, quando chegamos ao fim do processo, não conseguimos resolver o problema, o único remédio que temos é levantar um auto de notícia. O que para o trabalhador não lhe traz nenhuma mais- valia. O trabalhador vai continuar na mesma situação. A empresa por nós foi sancionada, depois logo se vê o que vai acontecer a essa sanção. A empresa vai questioná-la para Tribunal, vai ter o desfecho que tiver. E o trabalhador vai continuar no mesmo sítio. E, muitas vezes os trabalhadores também nos perguntam: “e então, e agora, se está provado que eu estou inocupado, que eu sou assediado, eu posso despedir-me com justa causa?” É um risco muito grande, porque depois a empresa vai contestar esse auto em Tribunal e o Tribunal dá razão há empresa, o trabalhador deixa de ter a justa causa que justificaria o seu despedimento. Por isso, o trabalhador acaba por ficar na mesma situação”.

Sujeito I_6

Frequentemente, estes profissionais verificam que a relação de confiança entre as partes já se quebrou e não há possibilidade de amenizar a situação, conforme relata o seguinte entrevistado:

“muitas vezes, com a nossa intervenção, constatamos que aquela relação de confiança, que é um dos pressupostos que a relação laboral tem, já quebrou de forma irremediável. (...) Aquilo que se procurava era que regularizassem aquela situação mediante o pagamento das compensações devidas, coisa que o empregador não queria fazer. (...) Isso tanto surge no pequeno salário como no grande salário”.

Levar o trabalhador, com contrato de trabalho sem termo, a abandonar a organização por sua iniciativa é o objetivo apontado pelos profissionais de inspeção do trabalho para que o assédio moral no local de trabalho exista. No caso de assédio moral no local de trabalho analisado na análise documental, esta foi também a justificação avançada pela trabalhadora para estar a ser alvo de assédio moral no seu local de trabalho. Estes atos contínuos no tempo, segundo a população entrevistada, podem ser realizados por várias razões: ou o trabalhador recusou desvincular-se do empregador através de um acordo; ou porque não se verificam nenhum dos motivos que permitam ao empregador utilizar uma forma de despedimento que constam no Código do Trabalho; ou então, apesar de o empregador utilizar uma dessas formas, não pretende pagar a compensação devida ao trabalhador pelo despedimento do mesmo. Do ponto de vista de alguns profissionais de inspeção do trabalho, o assédio moral no local de trabalho intensificou-se com a crise económica, na medida em que a posse de menos capital monetário leva a que alguns empregadores não queiram pagar essa compensação. Conforme é ilustrado de seguida:

“Este assédio moral, eu acho que vem muito de as pessoas andarem muito descontroladas e de não haver dinheiro e não justifica mas o facto é que isto tornou-se muito comum nos últimos anos. O assédio moral foi bastante favorecido”.

Importa atentar na dimensão da organização na ocorrência de assédio moral no local de trabalho, uma vez que os entrevistados referem que o assédio moral pode acontecer nas pequenas e nas grandes organizações. No entanto, nas grandes estes comportamentos podem ser mais dificilmente detetáveis. A qualificação foi também apresentada, tanto por inspetores como por técnicos superiores, como estando relacionado com o assédio moral no local de trabalho. Independentemente da dimensão da organização, os comportamentos assediadores são perpetrados por indivíduos com

qualificações de nível superior, e são situações que requerem alguma inteligência e sofisticação. Estas ações são caracterizadas como refletidas, pensadas e onde impera o cinismo. Porém, estes comportamentos foram associados às grandes empresas. Nas pequenas empresas, e em trabalhadores com nível de qualificação mais baixo, o assédio é percebido como menos sofisticado.

Um técnico superior comparou ainda o setor público ao setor privado. A sua posição corrobora em parte o exposto no capítulo 2 acerca do assédio moral no local de trabalho, onde este fenómeno se relaciona com mecanismos de poder, é menos severo do que no setor privado mas ocorre por um período superior de tempo (Hirigoyen, 2002), veja-se a opinião do sujeito entrevistado:

“acho que o setor público é três vezes pior que o setor privado nesse ponto de vista. (...) o assédio é o exercício de poder por quem o pratica e é um exercício de poder [hum] rebuscado, refinado. Carece daquilo que eu lhe disse de um pensamento, não é instintivo, não é uma reação, é uma coisa pensada, ponderada, se quiséssemos falar no âmbito da culpa não estávamos no âmbito da negligência, estávamos no dolo. Portanto, são comportamentos que visam um fim e que têm todos eles um encadeamento. E isso acontece no privado, é verdade. Mas daquilo que eu me apercebo, falando com colegas doutros ministérios, sim. Talvez porque o poder na parte da administração pública é mais eterno. (...) os objetivos são os mesmos que no privado. Só que não visam o despedimento. Visam a outra pessoa não subir (...) calar, não contestar. Como é um poder mais instituído, as pessoas tendem a ficar mais tempo. (...) No público existe muito mais esta coisa do exercício do poder”.

Sujeito TS_4

Os profissionais de inspeção do trabalho são da opinião de que os comportamentos assediadores são transversais aos superiores hierárquicos e aos próprios colegas. Assim, podem partir das chefias, sendo assédio vertical descendente (Pinuel y Zabala, 2001; Hirigoyen, 2002; Rocha Pacheco, 2007). Embora possa, por vezes, existir alguma dúvida, conforme confirma a seguinte entrevistada:

E: estas [situações de assédio moral no local de trabalho] provêm das hierarquias superiores ou dos próprios colegas?

e: “é das chamadas chefias intermédias. A gente fica sempre na dúvida se é a chefia intermédia ou se é a chefia intermédia que está no local a fazer o papel do tutor de quem idealiza”.

Sujeito I_5

Os colegas muitas vezes adotam esses comportamentos para com a vítima com o objetivo de se distanciar do mesmo e para também não serem alvo desses mesmos comportamentos. Porém, foi também partilhada a perspectiva por uma técnica superior de que ocorre assédio horizontal (entre colegas de trabalho) e que se transforma posteriormente em assédio misto (Pinuel y Zabala, 2001; Hirigoyen, 2002; Rocha Pacheco, 2007), na medida em que não é eliminado pela hierarquia superior, conforme se verifica nas suas palavras:

“são os próprios colegas que por vezes minam o trabalho do colega; e depois fazem chegar isso aos chefes que depois tomam partido do maior grupo e pessoas contra aquele”.

Sujeito TS_1

Já o caso do assédio ascendente (Pinuel y Zabala, 2001; Hirigoyen, 2002; Rocha Pacheco, 2007), em que os trabalhadores agem contra o superior hierárquico não foi referido pela população entrevistada.

Conclusões

Com esta pesquisa pretendeu-se identificar e caracterizar as formas de despedimento que o empregador tem legalmente ao seu dispor; perceber o papel da ACT nos processos de despedimento; estudar as perceções dos profissionais de inspeção do trabalho acerca dos comportamentos adotados pelos empregadores perante situações de despedimento, em particular o cumprimento legal em matéria de despedimento e o papel do assédio moral nos processos de despedimento. Procurou-se atingir tais objetivos mediante uma estratégia metodológica qualitativa que compreendeu: a realização de uma entrevista exploratória a uma inspetora e uma técnica superior da ACT; a análise documental de catorze processos tramitados e concluídos pelas ACT, onze respeitantes a processos de despedimento por extinção do posto de trabalho, um por despedimento coletivo, um despedimento por inadaptação e um acerca do assédio moral no local de trabalho; e a aplicação de treze entrevistas semi-diretivas, sete a inspetores e seis a técnicos superiores da ACT.

O Código do Trabalho estabelece quatro figuras que permitem ao empregador desvincular-se do trabalhador por sua iniciativa. São elas o despedimento por facto imputável ao trabalhador, coletivo, por extinção do posto de trabalho e por inadaptação. No despedimento por facto imputável ao trabalhador é necessário que o trabalhador possua um comportamento de tal forma culposo e grave que não seja exigível ao empregador continuar com aquela relação de trabalho (Gomes, 2007; Martinez, 2007; Amado, 2009). Nos casos dos despedimentos coletivos e por extinção do posto de trabalho, os motivos que estão na sua base, são os de mercado estruturais e tecnológicos (art. 359º, nº1 do CT). Porém, no segundo caso, apenas um indivíduo é abrangido pelo despedimento uma vez que o seu posto de trabalho for extinto (art. 367º, nº1 do CT) e não é possível a mudança do mesmo para outro posto de trabalho. No primeiro caso, o despedimento abrange uma pluralidade de trabalhadores e o motivo que fundamenta o despedimento é comum a todos eles. Por seu turno, o despedimento por inadaptação, surge da inadaptação do trabalhador a novas alterações sofridas no seu posto de trabalho (Martinez, 2007) às quais o trabalhador não se conseguiu adaptar após o período de formação e adaptação.

Quanto ao envolvimento que a ACT tem nos processos de despedimento, verificou-se que o seu papel se desenrola em dois domínios distintos. Por um lado, esta entidade verifica se os procedimentos do despedimento estão a decorrer/ decorreram de acordo com os preceitos legais. No caso de não estarem, é levantado um auto de notícia e o processo é arquivado. É ainda de referir que a (i)licitude do despedimento apenas pode ser declarada pelo Tribunal. Por outro lado, a ACT possui um papel ativo na transmissão de informação através da realização de *workshops*, junto das organizações, mas também com o serviço informativo presencial, telefónico e via correio eletrónico, onde são esclarecidos todos os indivíduos que expuserem dúvidas ou situações acerca dos despedimentos ou de outro assunto relacionado com o âmbito de atuação da ACT.

Da análise realizada às entrevistas com os profissionais de inspeção do trabalho, concluiu-se que face aos motivos de mercado, estruturais e tecnológicos, algumas organizações vêm-se na necessidade de reduzir o número de trabalhadores e fazem-no cumprindo ou não com os passos que a legislação exige para que o despedimento possa ter lugar. Existem outro tipo de casos em que, face a um incidente ou conflito, o empregador deixa de querer continuar a ter aquele trabalhador a seu cargo. Nesse sentido, o empregador deixa o contrato caducar ou então, com mais ou menos observância dos preceitos legais, o despedimento acaba por ocorrer. Verificam-se casos de empregadores que despedem o trabalhador verbalmente. Observam-se outras situações em que os empregadores pretendem cumprir com a legislação e procuram uma forma de despedimento que se possa enquadrar. Quando não encontram, procuram celebrar um acordo com o trabalhador para que este saia da organização. Outros empregadores escolhem uma qualquer forma de despedimento e cumprem apenas em parte com os passos necessários.

Depois do empregador tomar a decisão de despedir um determinado trabalhador, a relação de confiança entre ambos está muitas vezes quebrada. No estágio entre essa decisão e a efetiva saída do trabalhador da organização podem existir ou não práticas associadas ao assédio moral. Do ponto de vista dos entrevistados, esses comportamentos, quando ocorrem de uma forma prolongada no tempo, visam a saída do trabalhador da organização por sua iniciativa e acontecem quando o empregador não

pretende pagar a compensação devida pelo despedimento ou já se registaram várias tentativas falhadas de cessar o contrato de trabalho com o trabalhador.

Este estudo foi acompanhado por algumas limitações, desde logo o facto de a investigadora não ter escolhido os entrevistados, o que colocou questões ao nível do perfil da população entrevistada. De salientar também o facto do assédio moral no local de trabalho ter surgido apenas como resultado do trabalho exploratório efetuado, o que implicou que a sua articulação com o restante corpo teórico da investigação ficasse mais frágil. Ainda de referir que a investigadora não tem formação em Direito, pelo que a apreensão dos conceitos jurídicos sobre o tema dos despedimentos implicou um processo mais moroso.

Para concluir, é relevante referir algumas pistas de investigação futura que poderiam passar por alargar a investigação, nos moldes aqui efetuados, a outros públicos envolvidos nos processos de despedimentos, particularmente aos profissionais de recursos humanos e aos advogados. Os recursos humanos são os profissionais que conduzem o processo de despedimento e medeiam os interesses e direitos dos trabalhadores e do empregador dentro da organização. Os advogados têm como clientes os trabalhadores e os pequenos e os grandes empregadores. De salientar também que, numa outra investigação, o tema em estudo poderia contemplar a auscultação das perceções dos empregadores, das pessoas visadas pelo despedimento e dos seus colegas.

Bibliografia:

Almeida, F. Jorge Coutinho de (2014), *Código do Trabalho e Legislação Complementar. Código de Processo do Trabalho*, Rei dos Livros.

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho (2015a), “Plano de Atividades 2015”, [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/crc/PublicacoesElectronicas/EstatisticaseRelatorios/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/crc/PublicacoesElectronicas/EstatisticaseRelatorios/Paginas/default.aspx), acedido em 25 Novembro de 2015.

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho (2015b), “Referencial da atividade inspetiva”, [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/crc/PublicacoesElectronicas/EstatisticaseRelatorios/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/crc/PublicacoesElectronicas/EstatisticaseRelatorios/Paginas/default.aspx), acedido em 11 Novembro de 2015.

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho (2015c), “Atividade de Inspeção do Trabalho: Relatório 2015”, [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/SobreACT/DocumentosOrientadores/RelatorioActividades/Documents/Relatorio%20Atividade%20Inspetiva%202015.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/SobreACT/DocumentosOrientadores/RelatorioActividades/Documents/Relatorio%20Atividade%20Inspetiva%202015.pdf), acedido em 21 Junho de 2017.

Amado, João Leal (2009), *Contrato de trabalho: à luz do novo Código do Trabalho*, Coimbra: Coimbra Editora.

Bardin, Laurence (1977), *Análise de conteúdo*, Lisboa: Edições 70.

Creswell, John W. (2007), *Projeto de Pesquisa. Métodos Qualitativo, Quantitativo e Misto*, Porto Alegre: Artmed.

Diário da República (2012), *Constituição da República Portuguesa*, Coimbra: Edições Almedina.

DR - Diário da República (2014), “Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas”, <file:///C:/Users/Utilizador/Downloads/lei%20geral%20do%20trabalho%20em%20funes%20pblicas.pdf>, acessido em 23 Junho de 2017.

Fernandes, António Monteiro (1998), *Direito do Trabalho*, Coimbra: Edições Almedina.

Gomes, Júlio Manuel Vieira Gomes (2007), *Direito do Trabalho. Volume I – Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra: Coimbra Editora.

Guerra, Isabel Carvalho (2006), *Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo: sentidos e formas de uso*, Cascais: Principia.

Hirigoyen, Marie-France (1999), *Assédio Coacção e Violência no quotidiano*. Lisboa: Pergaminho.

Hirigoyen, Marie-France (2002), *Assédio no trabalho: com distinguir a verdade*. Lisboa: Pergaminho.

Inspeção Geral do Trabalho (2005), “Normas Internacionais do Trabalho sobre a Inspeção do Trabalho”, http://www.act.gov.pt/SiteCollectionDocuments/Quem%20Somos/Enquadramento_Internacional/Normas_internacionais_OIT_ENQ_INT.pdf, acessido em 13 Junho 2017.

Instituto da Segurança Social, I.P. (2017), “Guia Prático Subsídio de Desemprego”, http://www.seg-social.pt/documents/10152/24581/6001_subsidio_desemprego/1867b682-64f2-4b1a-8f39-ca008602a16b, acessido em 11 Setembro 2017.

Laureano, Abel (2012), *Teoria Fundamental do direito, Vol. I, Introdução, Componentes do Direito*, Porto: Legis Editora

Leitão, Luís Manuel Teles de Meneses (2012), *Direito do trabalho*, Coimbra: Almedina.

Leymann, Heinz (1990), “Mobbing and psychological terror at workplaces”, *Violence and Victims*, N.º5 (2), pp.119-126.

Leymann, Heinz (1996), “The content and development of mobbing at work”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, N.º5 (2), pp.251-275.

Martins, Pedro Furtado (2012), *Cessação do contrato de trabalho*, Parede: Principia.

Martinez, Pedro Romano (2007), *Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina.

Nunes, Adérito Sedas (1996), *Questões Preliminares Sobre as Ciências Sociais*, Lisboa: Editorial Presença.

Paulos, Catarina (2009), *Riscos psicossociais no trabalho*, Lisboa: Verlag Dashofer.

Pereira, António Garcia (2012), “Despedimento”. In Neves, Augusto Lobato; Costa, Ricardo Fortes da, coord, *Gestão de recursos humanos de A a Z*, Lisboa: Editora RH.

Pinuel y Zabala, Inaki (2001), “Moobbing, la lenta y silenciosa alternativa al despido”, *Aedipe: Revista de la Asociación Española de Dirección de Personal*, N.º 17, pp. 3-18

Pinto, Mário; Martins, Pedro Furtado; Carvalho, António Nunes de (1996), *Glossário de direito do trabalho e relações industriais*, Lisboa: Universidade Católica Editora.

Proença, José João Gonçalves de (1995), *Introdução ao estudo do direito*, Lisboa: SPB Editores e Livreiros, Lda.

Quivy, Raymond; Campenhoudt, Luc Van (2008), *Manual de Investigação em Ciências Sociais*, Lisboa: Gradiva.

Rocha Pacheco, Mago Graciano (2007), *O assédio moral no trabalho: o elo mais fraco*, Coimbra: Almedina.

Silva, Augusto Santos; Pinto, José Madureira, orgs. (2009), *Metodologia das ciências sociais*, Porto: Edições Afrontamento.

Verdasca, Ana Teresa Moreira (2010), *Assédio Moral no local de trabalho: o caso do sector bancário português*. Lisboa: Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade Técnica de Lisboa. Tese de Doutoramento em Sociologia Económica e das Organizações.

Verdasca, Ana Teresa; Pereira, António Garcia (2011), “Assédio moral no local de trabalho: o caso do sector bancário português”, *Socius working papers*, N°9, pp.1-28

Xavier, Bernardo da Gama Lobo (2004), *Curso de direito do trabalho: introdução, quadros organizacionais e fontes*, Lisboa: Editorial Verbo.

ANEXOS

Anexo I – Guião da entrevista exploratória

Esta entrevista visa servir para efeitos exploratórios de uma investigação no âmbito do mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos na Faculdade de Economia da Universidade do Porto. O objetivo principal prende-se com apreender padrões de comportamento dos empregadores em matéria de despedimento a partir das experiências profissionais dos inspetores da ACT. De referir que esta investigação visa analisar exclusivamente os despedimentos por iniciativa do empregador.

Se todas as partes concordarem, esta entrevista será gravada para facilitar a recolha de dados para a investigação.

O anonimato dos participantes e a confidencialidade dos dados são garantidos.

I - Papel da ACT nos processos de despedimento por iniciativa do empregador

1 - Qual é a sua opinião acerca do envolvimento da ACT nos processos de despedimento?

2– Existem questões que procuram analisar sempre, independentemente do caso que têm em mãos?

3 – Considera que os procedimentos que a ACT desenvolve neste momento nos processos de despedimento são adequados? Considera que algo poderia/ deveria de ser alterado?

II – Diversidade de despedimentos

1 – Com que frequência considera que ocorre cada tipo de despedimento em Portugal (despedimento por inadaptação, coletivo, por extinção do posto de trabalho e por facto imputável ao trabalhador)?

2 No caso de ser heterogénea, quais os motivos que estão na base?

3 - Com que frequência tem contacto com os processos de despedimento que envolvem a ACT?

III - Perceção dos profissionais de inspeção do trabalho acerca do cumprimento legal por parte do empregador em matéria de despedimento

1 – Considera que os empregadores portugueses respeitam a legislação laboral em matéria de despedimento?

2 – Que matérias são mais facilmente cumpridas? Quais as que mais dificilmente se verificam?

3 – A facilidade/ dificuldade com que se cumpre a lei é a mesma para todos os tipos de despedimento?

4 – Tem verificado a ocorrência de estratégias que permitem a desvinculação contratual mas que poem em causa o cumprimento da legislação laboral? Se sim, quais?

IV – Perspetivas sobre os procedimentos/ comportamentos adotados pelos empregadores em situações de despedimento.

1 – Tendo em conta a sua experiência profissional, de que modo é que os empregadores procedem quando estão perante uma desvinculação contratual por iniciativa dos próprios?

2 – Acha que o risco de despedimento é superior/ inferior consoante a dimensão da empresa/ setor de atividade/ função?

3 – Na prática, o empregador procura fazer tudo o que está ao seu alcance antes de despedir ou é pouco tolerante?

Muito Obrigada pela colaboração!

Anexo II: Guião de entrevista aos inspetores e técnicos superiores da ACT

Tópicos	Perguntas	Informação pretendida
papel desempenhado pela ACT nos processos de despedimento	Com que frequência tem contacto com os processos de despedimento que envolvem a ACT?	Papel do entrevistado no processo
	Quando têm em mãos um processo de despedimento por iniciativa do empregador, existem questões que procuram analisar ou salvaguardar independentemente do caso?	Existência ou não de linhas comuns transversais a todos os trabalhos inspetivos
	Considera que os procedimentos que a ACT desenvolve neste momento no decurso dos processos de despedimento são adequados? Considera que algo poderia/ deveria de ser alterado?	Eficácia da ação da ACT. Perceção sobre as possíveis melhorias.
Frequência do despedimento por iniciativa do empregador	Com que frequência considera que ocorre cada tipo de despedimento em Portugal (despedimento por inadaptação, coletivo, por extinção do posto de trabalho e por facto imputável ao trabalhador)?	Perceção sobre a ocorrência do fenómeno.
	No caso de ser heterogénea, quais os motivos que estão na base?	Motivos para a possível diferença de ocorrência
Interferência do assédio moral no despedimento	Considera que o empregador recorre a situações de assédio moral quando decide partir para o despedimento?	Confirmação da existência ou não de assédio nos processos de despedimento.
	A que tipo de situações de assédio recorrem os empregadores?	Situações de assédio moral mais frequentes
	É frequente reportarem-vos situações de assédio moral? Se sim, estas provêm normalmente de hierarquias superiores ou dos próprios colegas?	Perceção sobre a ocorrência. Proveniência dos atos atos de assédio.

	Numa situação de conflito na organização, o empregador tende a procurar identificar o mau exemplo e despedi-lo?	
	Consegue partilhar um caso mais típico, salvaguardando obviamente o anonimato da empresa e trabalhadores, em que o assédio moral tenha sido registado no decurso do processo de despedimento?	Conhecimento de situações ocorridas no plano real.
Perceção dos profissionais de inspeção acerca do cumprimento legal	Considera que os empregadores portugueses respeitam a legislação laboral em matéria de despedimento?	Cumprimento ou não da legislação por parte dos empregadores
	Que matérias são mais facilmente cumpridas? Quais as que mais dificilmente se verificam?	Existência de elementos facilmente ou dificilmente cumpridos por parte dos empregadores nos procedimentos do despedimento.
	A facilidade/ dificuldade com que se cumpre a lei é a mesma para todos os tipos de despedimento?	
	Considera possível um empregador desvincular-se do trabalhador sem cumprir com a legislação laboral? e passar despercebido à inspeção do trabalho?	possibilidade do empregador não cumprir a legislação. Possibilidade da ACT detetar.
	Os motivos que justificam os despedimentos coletivo e por extinção do posto de trabalho são motivos económicos, tecnológicos ou de mercado, que não são alvo de apreciação quando se analisa o despedimento. Considera possível um empregador evocar esses motivos sem estes se verificarem na realidade?	Possibilidade do empregador evocar um motivo errado para o despedimento
	Tendo em conta a sua experiência profissional, de que modo é que os empregadores procedem quando estão perante uma	Perfis de comportamento no momento da desvinculação: procura de informação legal,

procedimentos/ comportamentos adotados pelos empregadores	desvinculação contratual por iniciativa dos próprios?	despedimento verbal,...
	Acha que o risco de despedimento do trabalhador é superior/ inferior consoante a dimensão da empresa/ setor de atividade/ função/ antiguidade?	Variáveis que influenciam a frequência de despedimento
	Na prática, o empregador procura fazer tudo o que está ao seu alcance antes de despedir ou é pouco tolerante?	Predisposição do empregador à desvinculação
	Tendo em conta o comportamento do empregador quando pretende desvincular-se, considera que existe algum tópico importante a referir que não tenha sido abordado nesta entrevista?	