

Consultório Laboral

Colaboração com a:

**Catarina de Almeida**

Advogada do Departamento de Direito do Trabalho da SRS Advogados



Sou superior hierárquica de uma trabalhadora com a qual tenho tido alguns problemas. A trabalhadora nunca me agrediu nem física nem verbalmente, todavia tem atitudes que colocam em causa a minha posição enquanto superior hierárquica, criando mau ambiente no grupo de trabalho, já que somos apenas oito pessoas. [...] por exemplo, na sequência de anteriores e-mails nos quais a chamava a atenção, enviou-me um no qual dizia: «Fiz o melhor que sei e que pude. Se a Sra. Dra. achar que faz melhor...[...].» Posso despedir a trabalhadora?

Da mesma forma que em Medicina o remédio que serve para uma doença pode variar consoante o paciente, também em Direito a sanção disciplinar aplicável pode variar, ainda que o ilícito seja o mesmo, consoante a realidade de cada empresa.

O poder disciplinar do empregador não é ilimitado e a escolha da sanção disciplinar a aplicar ao trabalhador tem que ter em conta o «quadro de gestão da empresa ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes», conforme dispõe o artigo 351º, n.º 3 do Código do Trabalho, sob de se aplicarem sanções abusivas.

Conforme descreve percebemos que a trabalhadora decidiu 'travar' com a cara leitora uma 'guerra fria'. Não diz nada que ofenda ostensivamente, mas vai 'minando' a relação com subtilidade.

Tendo em consideração a dimensão da equipa, este tipo de comportamento é apto a causar vários danos, destabilizando a equipa de trabalho e fragilizando a hierarquia, conforme refere. Nos termos do Código do Trabalho, é dever do trabalhador «respeitar e tratar os superiores hierárquicos com urbanidade e probidade». Apesar de o Código do Trabalho não indicar o desrespeito como justa causa de despedimento, tal é admissível, desde que provoque dano de tal monta que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral, já que determinados casos de 'pequenos desrespeitos' podem ser mais gravosos e danosos que, por exemplo, uma desobediência ilegítima a uma ordem.

A licitude do despedimento tem que ser aferida *in casu* e com bom senso, tendo em consideração a realidade da empresa e os danos que o ilícito provocou ou pode vir a provocar. Se o comportamento do trabalhador for de tal modo grave que afecte a relação de confiança, indispensável a qualquer relação laboral, então há justa causa para despedimento, como me parece ser o caso desta trabalhadora.