

Técnico de enfermagem acusado de caluniar colegas em rede social não será indenizado

O processo administrativo disciplinar sobre o empregado não caracterizou dano.

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho excluiu da condenação imposta ao Hospital Nossa Senhora da Conceição S.A., de Porto Alegre (RS), a determinação de indenização por danos morais a um técnico de enfermagem acusado de ter difamado colegas em grupo do Facebook. Para a Turma, não houve ato ilícito, requisito necessário para a configuração da responsabilidade civil e do direito à indenização.

Conflitos

O empregado foi designado, em julho de 2008, coordenador do Grupo de Meditação do hospital, voltado para os doentes crônicos da comunidade. Segundo o processo judicial, o grupo teria ganho, em dois anos, grande repercussão, o que teria causado descontentamento em alguns colegas em razão do fluxo de pessoas que trazia para a unidade. Por isso, a chefia sugeriu que os encontros fossem realizados em outro local.

Na mesma época, ele foi acusado de ofender colegas de equipe na página do grupo de meditação no Facebook, ao defender a continuação da atividade, e denunciado por exercício irregular da profissão. Após a instauração de processo administrativo disciplinar (PAD), o empregado foi posto à disposição em 2012, e o grupo foi encerrado. Em 2013, ele retornou às atividades, mas não conseguiu ser reintegrado ao antigo posto e acabou por pedir demissão.

Na reclamação trabalhista, ele disse que tanto o processo disciplinar quanto o processo para averiguação de prática irregular da profissão foram arquivados por falta de provas. Por isso, pediu o pagamento de indenização em razão da angústia e da ansiedade que diz ter passado diante da repercussão negativa dos fatos.

Falta de provas

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) condenou o hospital ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 20 mil, ao considerar que o PAD havia sido instaurado sem prévia sindicância e que os dois processos administrativos foram arquivados por falta de provas. O TRT ainda ressaltou que o técnico fora afastado da função e transferido de local de trabalho antes do encerramento do processo disciplinar, e esse ato não poderia ser entendido como decorrente de necessidade do empregador e causador de mero dissabor ao empregado.

Ampla defesa

Para a relatora do recurso de revista do hospital, ministra Maria Cristina Peduzzi, não ficou comprovado qualquer excesso por parte do empregador. Segundo ela, o hospital adotou os meios cabíveis para a apuração das denúncias, inclusive convocando reunião para ouvir o denunciado. A relatora ainda lembrou que houve procedimento administrativo para apurar os fatos e que foram observados o contraditório e a ampla defesa. “Não se tem notícia de abuso do poder fiscalizatório”, afirmou.

Em relação à mudança de lotação, a ministra destacou que faz parte do poder diretivo do empregador a

reestruturação dos setores em prol do equilíbrio e do bem-estar do ambiente de trabalho. “Para a configuração da responsabilidade civil e do direito à indenização, são necessários a prática de ato ilícito, o dano e o nexo causal”, concluiu.

A decisão foi unânime.

(RR/GS)

Processo: [ARR-21064-84.2015.5.04.0008](#)

[TST](#)