

TRT-RS derruba advertência a funcionário e condena hospital em dano moral

Não tem valor a punição aplicada a funcionário sem a devida apuração dos fatos, por meio de sindicância, ainda mais se o empregador instituiu normas disciplinares próprias para regular este procedimento. O argumento levou a 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul a [reformular](#) totalmente a [sentença](#) que havia mantido advertência aplicada a um auxiliar de enfermagem do Hospital Nossa Senhora da Conceição, em Porto Alegre.

Como o autor não teve oportunidade de defesa no âmbito do [Regulamento de Sanções Disciplinares](#) — já que a advertência foi calcada apenas na comunicação da chefia —, o colegiado desconstituiu a sanção. E mais: acolheu o recurso também para condenar o hospital a pagar R\$ 10 mil, a título de dano moral, ao funcionário.

Para o relator do caso na corte, desembargador Marcelo José Ferlin D'Ambroso, a gravidade do fato registrado na ocorrência torna inquestionável a necessidade de instauração de sindicância, conforme o inciso I do artigo 8º do Regulamento, uma vez que o autor negou que não tivesse administrado o medicamento à paciente.

“Ainda que não haja prova de que os fatos narrados nos autos tenham repercutido no ambiente de trabalho, não há a menor dúvida do abalo moral sofrido pelo autor, proveniente do sofrimento emocional causado pelo sentimento íntimo de injustiça diante de uma advertência indevidamente aplicada”, escreveu o relator no acórdão, lavrado na sessão de 9 de abril.

O caso

O auxiliar de enfermagem contou à Justiça que recebeu advertência por, supostamente, ter deixado de administrar medicamento a uma paciente internada no Hospital Nossa Senhora da Conceição, pertencente à União.

Alegou que a punição foi uma forma de retaliação do empregador, inconformado porque ele já havia sido reintegrado ao posto por decisão judicial. O assédio moral, garantiu, começou desde o dia da reintegração. Na reclamatória, pediu a anulação da advertência e sua desconsideração para fins de avaliação, além de dano moral.

Em contestação, o hospital apresentou o testemunho de uma enfermeira. Ela informou à Gerência de Recursos Humanos que a medicação foi encontrada pendurada no suporte de soro pelos funcionários do turno seguinte, com o rótulo feito pelo autor e o frasco cheio. Assim, a advertência serviu para punir o ato de indisciplina.

Primeira instância

A juíza-substituta Luciana Kruse, da 15ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, julgou a demanda totalmente improcedente, por entender que a aplicação da sanção não se mostrou ilegal ou abusiva, pois estava em consonância com o poder disciplinar que a lei reconhece no empregador.

Rebatendo o argumento do autor, a juíza disse que não havia necessidade de instaurar sindicância ou processo administrativo-disciplinar (PAD) para apurar o caso. O invocado artigo 8º do Regulamento de Procedimentos e Sanções Disciplinares do hospital — que disciplina as hipóteses necessárias à instauração destes procedimentos — não se amolda ao caso dos autos.

Os depoimentos trazidos aos autos convenceram a julgadora de que a medicação, efetivamente, não foi administrada, o que poderia afetar negativamente a recuperação da paciente. Além disso, a hipótese de que outra pessoa teria forjado a situação, para imputar ao autor uma falta não cometida, não encontrou respaldo na fundamentação da petição inicial.

Quanto ao pedido específico de reparação moral, a juíza foi taxativa: “Não há qualquer elemento de prova nos autos que comprove as alegações de que o reclamante foi humilhado ou sofreu constrangimentos no exercício de suas atividades profissionais”. A decisão foi derrubada pelo TRT.

Clique [aqui](#) para ler a íntegra do Regulamento Disciplinar.

Clique [aqui](#) para ler a sentença.

Clique [aqui](#) para ler o acórdão.

Date Created

27/04/2014