



Informe Estratégico – Empresa é condenada por manter empregado em ociosidade forçada

1 – Um montador de produção de automóveis ingressou com uma ação trabalhista contra seu empregador, em julho de 2016, perante a 6ª Vara do Trabalho de São Bernardo do Campo (SP), pretendendo, dentre outros pedidos, o pagamento de indenização por dano moral, alegando que teria sido mantido em **ociosidade forçada**, aguardando a alocação para novo posto de trabalho entre outubro de 2014 e março de 2015, período em que permaneceu assistindo filmes e palestras sobre qualidade e processo produtivo, e recebendo normalmente seus ganhos mensais.

Segundo o montador, na ação trabalhista, teria sido colocado juntamente com outros colegas em uma sala confinada, com a porta fechada e com ventilação precária, e que passava o dia “olhando para as paredes” ou assistindo a filmes sobre qualidade e processo produtivo, e na saída eram chamados de “volume morto” e “pé de frango”, que significa “que ninguém quer”.

Informou, ainda, que nos cinco meses em que permaneceu na sala a empresa não tomou nenhuma providência para a sua realocação.

2 – Na contestação, a empresa alegou que o empregado estava, juntamente com outros, inserido num programa de qualificação profissional. Sustentou que, a fim de se adequar à grave crise econômica, havia adotado várias medidas que buscavam recuperar sua competitividade e preservar os postos de trabalho, e que a opção foi a suspensão temporária do contrato de trabalho para a qualificação profissional (“lay off”).

A montadora de automóveis também negou que o empregado tenha ficado por mais de três meses no local, e que a situação era de ociosidade, pois o programa de qualificação contou com cursos diários e programas adequados.

3 – O juízo da 6ª Vara do Trabalho de São Bernardo do Campo e o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo) **indeferiram a indenização**, por entenderem que a conduta da empresa não violou o direito da personalidade do trabalhador.

Para o TRT-2/SP, a eventual demora na alocação do empregado em novo posto de trabalho, embora possa ter lhe causado dissabor, não foi suficiente para gerar o direito ao pagamento de indenização por dano moral.

Um dos pontos considerados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo) foi o fato de o empregado ter dito, em depoimento, que tinha liberdade para fazer atividades particulares no período em que ficava na sala, bem como, que assistia palestras e recebia seus salários normalmente.

4 – Irresignado, o trabalhador interpôs recurso para o Tribunal Superior do Trabalho (TST), em Brasília, que em 17/04/2024 **deu provimento ao apelo laboral**, tendo condenado o empregador montador de automóveis ao pagamento de indenização por danos morais, em decorrência do **ócio forçado** imposto ao trabalhador, no importe de R\$15.000,00 (quinze mil reais).

Para a Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, no Processo [RRAg-1001657-79.2016.5.02.0466](#), o fato de o montador de automóveis ter realizado atividades particulares e recebido normalmente seus ganhos mensais, durante o período compreendido entre outubro de 2014 e março de 2015, em que foi relegado a uma **situação de inércia, de ociosidade, sem trabalho para fazer**, aguardando que fosse tomada uma decisão pelo empregador na alocação do empregado em novo posto de trabalho, não eliminam a situação de **abuso do poder diretivo empresarial**, e constitui violação da dignidade, da integridade psíquica e do bem-estar individual do trabalhador, ensejando a reparação mediante o pagamento de **indenização por danos morais**.

O **ócio forçado** pode ser caracterizado quando o empregador mantém empregado em **situação de inação, de inércia, de ociosidade**, sem lhe proporcionar os meios necessários para o desenvolvimento de suas atividades profissionais, e a inutilidade dentro do ambiente de trabalho pode acabar expondo o trabalhador a situações constrangedoras, e provocar prejuízos de natureza psicológica.

5 – Para a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho a **imposição de ócio forçado** a empregado resulta em **dano extrapatrimonial**, e impõe ao empregador a obrigação de indenizar o trabalhador.

Para o TST, submeter o empregado à **ociosidade forçada** configura dano moral passível de indenização, pois sujeita o trabalhador a situação degradante que lhe retira o direito à dignidade, a honra e o sentimento de utilidade e produtividade que normalmente são alcançados com a efetividade do trabalho.

Juridicamente, o **dano extrapatrimonial** pode ser causado pela ação ou omissão do empregador que venha a ofender o empregado, moral ou existencialmente, e engloba também situações de agressão à intimidade ou à vida privada do profissional. Ações

vexatórias contra a imagem, autoestima, sexualidade, saúde e lazer também podem causar o dano extrapatrimonial.

Importante ressaltar que o dano extrapatrimonial **também pode ocorrer com as empresas**, e fica caracterizado no caso de ofensa à imagem, à marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência. A violação de tais direitos pelo empregado **pode gerar direito à reparação** por dano moral da pessoa jurídica do empregador.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT