

Ócio forçado de trabalhador gera indenização por danos morais

Impor um trabalhador a ócio forçado é abuso do direito do empregador e caracteriza situação humilhante e constrangedora no ambiente de trabalho. Foi com esse entendimento que a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO) condenou a empresa Atento Brasil, prestadora de serviços da Vivo, ao pagamento de indenização por danos morais em favor de uma teleoperadora. A sentença foi confirmada e a indenização aumentada de R\$ 5 mil para R\$ 20 mil.

A empregada alegou que sofreu bloqueio de acesso ao seu sistema de trabalho por 11 meses, o que lhe causou constrangimentos porque os colegas desconfiavam que ela teria sido punida por fraudar o sistema. Segundo a mulher e testemunhas, o motivo nunca foi informado para a empregada, mas a empresa Atento tinha a conduta de bloquear o sistema quando fazia a averiguação de fraudes.

As empresas negaram qualquer tratamento desrespeitoso ou imposição de ócio forçado e pediram, na eventualidade de manutenção da condenação, que ela fosse diminuída.

Terror psicológico

Segundo o desembargador Paulo Pimenta, relator do caso, o assédio moral é conduta que apresenta potencialidade suficiente para gerar lesão, que foram comprovadas pelas provas orais produzidas, atestando que a trabalhadora ficou sem senha eletrônica por 11 meses ininterruptos, nos quais até tirou férias e licença maternidade de dois meses. Nesse período, também foi várias vezes indagada por colegas se havia praticado fraude. Ela não recebeu tarefas, apenas tinha que permanecer em seu Ponto de Atendimento.

Pimenta classificou essa conduta como terror psicológico e que isso não respeitava o valor social do trabalho. “O contrato de trabalho é, em sua essência, um contrato de atividade, não havendo como admitir que um funcionário seja exposto a tal terror psicológico, com medo de ser penalizado com atitudes que o exponham ao ridículo ou, principalmente, ao ócio forçado, visto que tal situação, além de ferir a dignidade do trabalhador, viola, também, o princípio do valor social do trabalho, garantido pela Constituição Federal em seu artigo 1º, IV”, apontou.

Ele também ressaltou que o poder diretivo do empregador deve ser exercido dentro dos limites legais, sob pena de incorrer em abuso, nos termos do artigo 187 do Código Civil. “Nesse contexto, tenho que o não fornecimento de trabalho à parte autora por meses e a sua exposição aos demais colegas de trabalho, conforme demonstrado, evidencia que a obreira estava submetida a situação humilhante e constrangedora no ambiente de trabalho, sendo patente a violação a seu direito personalíssimo”, completou.

A 2ª Turma também manteve a decisão que declarou a responsabilidade subsidiária da Vivo pelas verbas devidas à trabalhadora, conforme previsão do item IV da Súmula 331 do TST. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-18.*

Clique [aqui](#) para ler a decisão.

Processo 0011336-79.2013.5.18.0014

Date Created

19/07/2014