



Mudar cargo de funcionário que sofreu acidente não gera dano moral

Não gera dano moral o fato de uma empresa ter mudado a função de um funcionário que retornou ao trabalho após acidente. Com esse entendimento, a 1ª turma do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região acolheu o recurso ordinário de uma empresa que tinha sido condenada a pagar danos morais para um operador que alega ter tido a dignidade ferida ao retornar de licença médica e ficar um ano sem realizar atividades no trabalho.

O autor sustenta que retornou de licença em 1º de abril de 2016, quando recebeu ordem de seu coordenador para não exercer nenhuma atividade e evitar fazer força. Ressalta que permaneceu inativo até a sua demissão, no dia 7 de abril de 2017. Pede indenização extrapatrimonial sob justificativa de ter sido forçado à ociosidade.

Em primeiro grau, o funcionário teve seu pedido atendido. A decisão que concedeu os danos morais afirmou que “uma das obrigações do empregador é oferecer trabalho ao empregado. Assim, caso o empregador mantenha o empregado na ociosidade, causando a ele constrangimento moral, acaba por ferir não só a honra, como também a dignidade do trabalhador, em franco desrespeito aos direitos da personalidade, tutelados pelo nosso ordenamento jurídico”.

A empresa recorreu ao TRT-14 e apresentou ata de audiência em que o funcionário e testemunhas descreviam sua rotina após sua cirurgia, na qual ele desempenhava, além da confecção de relatórios, a fiscalização de máquinas. Os documentos afirmam que o autor também era requisitado para substituir algum funcionário que tivesse faltado para aplicar sua experiência de operador.

Segundo a decisão, a CLT obriga a empregadora a proporcionar aos seus empregados um ambiente de trabalho saudável, e, quando este sofrer doença laboral, deve se recuperar e ser reintegrado ao mercado, mesmo que em outra função. O que aconteceu no caso em análise, uma vez que a ré afirma ter colocado o funcionário em funções administrativas, porque a função braçal poderia trazer danos à saúde.

O relator do caso, seguido por unanimidade de todos os membros do colegiado, desembargador Francisco José Pinheiro Cruz, afirmou que a companhia tem dever de zelar pela saúde de seus empregados, e não pode ser prejudicada por isso.

“Se contrário fosse, e a reclamada não tivesse observado as recomendações médicas e retornasse o trabalhador para as mesmas funções que lhe causaram a doença laboral, esta seria penalizada por agravar as condições ruins de saúde do indivíduo”, argumentou em seu voto o relator do caso”, destacou o desembargador ao reformar a condenação. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-14*

Processo 0000969-04.2017.5.14.0002

Date Created

10/10/2018