



CENTRO UNIVERSITÁRIO FAEMA – UNIFAEMA

CLEIDIANE NEVES DE JESUS

ÓCIO FORÇADO E SUAS REPERCUSSÕES NA SEARA TRABALHISTA

**ARIQUEMES - RO
2025**

CLEIDIANE NEVES DE JESUS

ÓCIO FORÇADO E SUAS REPERCUSSÕES NA SEARA TRABALHISTA

Artigo científico apresentado ao Centro Universitário FAEMA (UNIFAEMA), como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel(a) em Direito.

Orientador(a): Prof. Esp. Gustavo Alves de Souza

**ARIQUEMES - RO
2025**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

Centro Universitário Faema - UNIFAEMA

Gerada mediante informações fornecidas pelo(a) Autor(a)

J58o JESUS, Cleidiane Neves de

Ócio forçado e suas repercussões na seara trabalhista/ Cleidiane
Neves de Jesus – Ariquemes/ RO, 2025.

36 f.

Orientador(a): Prof. Esp. Gustavo Alves de Souza

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Centro
Universitário Faema - UNIFAEMA

1.Assédio moral. 2.Dano moral trabalhista. 3.Dignidade humana. 4.Ócio forçado.
5.Princípios do direito do trabalho. I.Souza, Gustavo Alves de. II.Título.

CDD 340

Bibliotecário(a) Isabelle da Silva Souza

CRB 11/1148

CLEIDIANE NEVES DE JESUS

ÓCIO FORÇADO E SUAS REPERCUSSÕES NA SEARA TRABALHISTA

Artigo científico apresentado ao Centro Universitário FAEMA (UNIFAEMA), como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel(a) em Direito.

Orientador(a): Prof. Esp. Gustavo Alves de Souza

BANCA EXAMINADORA

Prof. Esp. Gustavo Alves de Souza (orientador(a))
Centro Universitário FAEMA – UNIFAEMA

Prof. Esp. Wanderson Vieira de Andrade (examinador)
Centro Universitário FAEMA – UNIFAEMA

Prof. Esp. Rubens Darolt Júnior (examinador)
Centro Universitário FAEMA - UNIFAEMA

ARIQUEMES - RO
2025

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	7
2 A FUNÇÃO DO TRABALHO.....	8
3 ÓCIO FORÇADO	10
3.1 A CARACTERIZAÇÃO DO ÓCIO FORÇADO COMO ASSÉDIO MORAL	11
3.2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO VIOLADOS COM O ÓCIO FORÇADO	14
4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	18
5 ANÁLISE DOS RESULTADOS	18
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	20
REFERÊNCIAS.....	21
ANEXO A - DECLARAÇÃO DE APROVAÇÃO DE PLÁGIO	23

ÓCIO FORÇADO E SUAS REPERCUSSÕES NA SEARA TRABALHISTA

FORCED IDLENESS AND ITS REPERCUSSIONS ON THE LABOR MARKET

Cleidiane Neves de Jesus¹
Gustavo Alves de Souza²

RESUMO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso teve como objetivo examinar o fenômeno do ócio forçado e suas repercussões no âmbito das relações de trabalho, sob a perspectiva do Direito do Trabalho e dos princípios constitucionais que o orientam, bem como verificar em que medida tal prática pode ser enquadrada como assédio moral. Para tanto, adotou-se uma pesquisa jurídico-dogmática, com abordagem qualitativa, pautada na análise de doutrinadores contemporâneos e de decisões recentes da Justiça do Trabalho que reconhecem o ócio forçado como conduta ilícita atribuída ao empregador. Os resultados demonstram que a retirada arbitrária ou deliberada das atribuições profissionais do empregado viola diretamente a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a função social do contrato, fundamentos que, quando desrespeitados, ensejam configuração de dano moral indenizável. Constatou-se, ainda, que tal prática afronta princípios essenciais do Direito do Trabalho, como os da proteção, da boa-fé objetiva, da continuidade da relação de emprego e da primazia da realidade, comprometendo a integridade psicossocial do trabalhador e o equilíbrio contratual. Diante dessas evidências, conclui-se que a prevenção e o enfrentamento do ócio forçado exigem atuação firme da Justiça do Trabalho, por meio da responsabilização adequada do empregador, bem como a implementação de políticas organizacionais éticas, inclusivas e alinhadas aos direitos humanos. Tais medidas são fundamentais para assegurar um ambiente laboral saudável, digno e compatível com os valores constitucionais que regem as relações de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro.

Palavras-chave: assédio moral; dano moral trabalhista; dignidade humana; ócio forçado; princípios do direito do trabalho.

ABSTRACT

This study aims to examine the phenomenon of forced idleness and its repercussions within labor relations, from the perspective of Labor Law and the constitutional principles that guide it, as well as to assess the extent to which such conduct may constitute moral harassment. A legal-dogmatic methodology with a qualitative approach was employed, supported by the analysis of contemporary legal scholars and recent decisions from the Brazilian Labor Courts that recognize forced idleness as an illicit practice attributable to the employer. The findings indicate that the arbitrary or deliberate deprivation of an employee's professional duties violates the principles of human dignity, the social value of work, and the social function of the

¹ Acadêmica de Direito, Faculdade Unifaema, cleidianenevesdejesus@gmail.com

² Pós-graduado em Grandes Transformações do Direito Processual pela Universidade Federal de Rondônia. Pós-graduado em Advocacia Cível pela Escola Superior do Ministério Público. Pós-graduado em Direito Público pela Faculdade Legale. Pós-graduando em Docência no Ensino Superior pela Universidade Federal de Rondônia. Graduado em Direito pela Universidade Federal de Rondônia. Advogado e professor universitário na UNIFAEMA., gustavo.alves@unifaema.edu.br

employment contract, thereby characterizing compensable moral damages. It was also observed that this conduct infringes essential principles of Labor Law, such as protection, good faith, continuity of employment, and the primacy of reality, ultimately harming the worker's psychosocial integrity and disrupting contractual balance. The study concludes that preventing and addressing forced idleness requires firm action by the Labor Judiciary, through appropriate employer accountability, as well as the implementation of ethical and inclusive organizational policies aligned with human rights. Such measures are essential to ensuring a healthy and dignified work environment that upholds the constitutional values governing labor relations in the Brazilian legal system.

Keywords: forced idleness; human dignity; moral damages in labor law; moral harassment; principles of labor law.

1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho, enquanto ramo vocacionado à tutela da dignidade do trabalhador, encontra-se em evolução, atento às múltiplas formas de violação dos direitos trabalhistas. No seio dessa seara, discute-se sobre o chamado ócio forçado, instituto ainda pouco explorado pela doutrina, jurisprudência, e inclusive, nas produções científicas, mas de notável relevância.

A conduta patronal caracteriza-se pela deliberada inatividade imposta ao empregado, esvaziando-lhe as funções inerentes ao pacto laboral, em manifesta afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana, à valorização social do trabalho e ao direito fundamental ao meio ambiente laboral saudável (Costa, 2024).

Com efeito, o trabalho é contraprestação de energia física ou intelectual, mas principalmente, instrumento de afirmação da identidade do indivíduo perante a coletividade. Negar ao trabalhador a possibilidade de exercer a atividade para a qual foi contratado, relegando-o ao vazio funcional, constitui forma velada de assédio moral, que atinge a sua subsistência econômica, mas, sobretudo, sua autoestima, sua imagem e seu status profissional (Oliveira, 2017).

O ócio forçado é, pois, como uma modalidade insidiosa de violência, utilizada, em regra, como estratégia patronal para constranger o trabalhador a romper, por iniciativa própria, o vínculo empregatício, renunciando aos direitos rescisórios que lhe são devidos.

Não por acaso, a Consolidação das Leis do Trabalho e a principiologia constitucional exigem das partes contratantes a observância da boa-fé, da lealdade e da função social da empresa. O empregador, a partir da instrumentalização do poder diretivo de maneira abusiva, esvazia o conteúdo obrigacional do contrato e transforma a relação de emprego em humilhação e constrangimento (Delgado, 2019). Nesse cenário, cumpre à Justiça do Trabalho identificar e

coibir tais práticas, ainda que camufladas no silêncio e na aparência da legalidade, para que se preserve a higidez do ordenamento jurídico e se resguarde a supremacia dos direitos fundamentais do trabalhador.

Diante desse contexto, o presente estudo delimita-se à análise do ócio forçado enquanto prática patronal abusiva, discutindo suas repercussões jurídicas sob o prisma da responsabilização do empregador, da possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho e da reparação por danos morais. Busca-se compreender, ainda, como a doutrina e a jurisprudência têm se posicionado acerca do tema, considerando a escassez de enfrentamentos diretos, mas a relevância diante da complexificação das relações laborais contemporâneas.

A justificativa do presente trabalho assenta-se na necessidade de dar visibilidade a uma prática patronal que, embora silenciosa, traz danos ao trabalhador e fragiliza os pilares que sustentam a ordem trabalhista. Assim, este estudo se justifica por contribuir para o amadurecimento doutrinário e jurisprudencial sobre o tema.

Por fim, o objetivo desse estudo é analisar o ócio forçado e suas repercussões na seara trabalhista, sob a ótica do Direito do Trabalho e dos princípios constitucionais que o engloba, e sua possível caracterização como assédio moral.

2 A FUNÇÃO DO TRABALHO

O trabalho, como fenômeno social e jurídico, tem sido objeto de estudo ao longo dos séculos, dentro das esferas do pensamento humano e jurídico. O significado que o trabalho assume na vida do ser humano é um tema de relevo, e de complexidade, abordado de diferentes formas por inúmeros pesquisadores.

O entendimento do trabalho, enquanto atividade humana, segundo Delgado (2019), refere-se à execução de tarefas e/ou à troca de força de trabalho por remuneração. Contudo, correntes filosóficas adentram em uma compreensão de suas contribuições para o desenvolvimento humano e identidade profissional, voltadas à questões existenciais, sociais, como discorrem Antunes (2008), Morin (2001) e Tolfo e Piccinini (2007).

Na ótica do Direito do Trabalho, além de ser um meio de obtenção de sustento, é também um instrumento de afirmação da identidade do trabalhador, algo que transcende o mero ato de executar uma tarefa (Cassar, 2011). Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 1º, inciso III, ao consagrar a dignidade da pessoa humana como princípio fundamental, insere o trabalho no cerne da formação do indivíduo, reafirmando seu caráter existencial e ontológico (Brasil, 1988).

De acordo com Tolfo e Piccinini (2007), o trabalho assume um significado múltiplo, derivado da tarefa exercida por cada indivíduo e da consequente representação social dessa atividade. O trabalhador, inserido em um contexto social, atribui a sua função uma relevância que vai além da simples execução de suas tarefas. O reconhecimento, seja ele externo ou interno, de sua contribuição, é o que constrói e fortalece sua identidade profissional. A esse respeito, é importante notar que a representação social do trabalho se divide em três dimensões: individual, grupal e social.

No plano individual, o trabalho é concebido como um reflexo da tarefa executada, onde a satisfação pessoal e o reconhecimento externo fortalecem a identidade do trabalhador. No plano grupal, o trabalho assume uma dimensão coletiva, quando executado por uma classe social ou grupo em prol de objetivos comuns. Aqui, o trabalhador sente-se parte de algo maior, promovendo um sentimento de pertencimento. E, por fim, no plano social, o trabalho é visto como uma contribuição para a sociedade, sendo entendido como um ato de solidariedade social que vai além dos interesses individuais ou grupais, refletindo um valor intrínseco que se expande em direção ao bem coletivo (Tolfo; Piccinini, 2007).

No campo jurídico, a análise do trabalho para a formação do indivíduo deve ser complementada pela compreensão de suas implicações jurídico-laborais. Antunes (2008), ao recuperar a perspectiva de Marx sobre o trabalho, enfatiza que o trabalho é um momento fundante da humanidade, sendo por ele que o ser humano se distingue dos animais, em busca da sobrevivência, da dignidade e da felicidade social.

Vale-se, portanto, trazer na íntegra as palavras de Marx (2015, p. 32), que analisa o trabalho como a força que move a história e a sociedade, e “é através do trabalho que o ser humano se constitui, e, ao mesmo tempo, é alienado pelo processo de produção capitalista”. Segundo Antunes (2008), o que Marx denominou de "alienação do trabalho" é a transformação do trabalho em uma mercadoria, onde o trabalhador perde o controle sobre o produto de seu trabalho, submetendo-se a uma lógica fetichista.

Por outro lado, Foucault (1979), traz uma análise sobre a relação entre poder e trabalho, e introduz uma perspectiva disciplinar do trabalho, considerando-o como um instrumento de controle social. Para o pensador, o trabalho é uma das principais formas de internalização do poder, pois ele organiza a produção material e regula o comportamento do trabalhador, estabelecendo mecanismos de vigilância e controle. Nesse contexto, a sociedade disciplinar que Foucault descreve pode ser vista como uma extensão da lógica de dominação e de subordinação do trabalhador no sistema capitalista.

Porém, a crítica ao trabalho, apresentada por pensadores como Bauman (2007), é diferente da apresentada anteriormente, e reflete sobre a liquidez do trabalho no mundo moderno. Ao autor, que aborda sobre a sociedade líquida, argumenta que o trabalho perdeu seu caráter estável, tornando-se algo volátil, sem garantias e sem identidade.

No campo do Direito, em específico, Direito do Trabalho, o artigo 170 da Constituição Federal preceitua que a ordem econômica deve ser fundada na valorização do trabalho e na dignidade da pessoa humana:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existências dignas, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios [...] VIII - busca do pleno emprego (Brasil, 1988).

Observa-se que a Carta Magna traça uma relação entre a atividade laboral e os direitos sociais do indivíduo. Neste contexto, segundo Antunes (2008), o trabalho adquire uma função social estruturante da própria organização do Estado e da sociedade, sendo o principal mecanismo de distribuição de riqueza e de promoção da igualdade. A função social do trabalho é, portanto, um elemento na definição da justiça social, pois permite que o trabalho seja compreendido como um ato de produção e um direito de todos, que assegura ao indivíduo sua inclusão e participação na vida coletiva.

Delgado (2019) reforça que, com a Constituição de 1988, o trabalho passou a ser encarado como um instrumento de cidadania, um direito fundamental que garante ao trabalhador o acesso à justiça social e à igualdade de oportunidades. O trabalho, em sua função social, é a representação de dignificação do ser humano.

Barros (2017) também aborda, em sua doutrina, que a função social do trabalho está intimamente ligada à solidariedade social e ao bem-estar coletivo. Para a autora, é por meio do trabalho que o indivíduo se afirma como parte de uma sociedade, contribuindo para a construção do todo social.

3 ÓCIO FORÇADO

O ócio forçado é uma prática abusiva no âmbito das relações de trabalho, caracterizada pela negligência do empregador, que, através do poder diretivo e organizacional, impede o trabalhador de exercer suas funções laborais (Rocha, 2021). Oliveira (2017, p. 2) traz algumas considerações sobre do que se trata o ócio forçado:

De toda sorte, dá-se a ociosidade forçada quando o empregador, usando de seu poder de dirigir a prestação pessoal do serviço, retira as atividades laborais do empregado, deixando-o sem tarefas pelas quais foi contratado em seu ambiente de trabalho, causando assim danos a sua auto-estima e ferindo a sua dignidade diante da humilhação perante seus pares e demais colegas, ou seja, todo o seu meio ambiente de trabalho é contaminado pelo dolo do empregador.

Corroborando com o autor supracitado, Rocha (2021) esboça que, o ócio forçado ocorre quando o empregador, sem justificativa plausível, retira do trabalhador suas atividades diárias ou funções, deixando-o sem tarefas ou responsabilidades a cumprir, gerando um estado de inatividade involuntária no ambiente de trabalho. O objetivo do empregador com tal prática, segundo Oliveira (2017, p. 2) é “forçar o obreiro a pedir demissão e assim abrir mãos de seus direitos a indenização pela demissão sem justa causa”.

Do aspecto jurídico, o ócio forçado pode ser caracterizado como uma violação do contrato de trabalho, uma vez que o empregador, ao suspender arbitrariamente as atividades do empregado, desrespeita a obrigação de proporcionar condições adequadas para o exercício do trabalho, conforme prevê a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) (Delgado, 2019).

O trabalho, conforme disposto na Constituição Federal de 1988, é um direito fundamental, sendo também um meio de integração social, promoção da dignidade humana e exercício da cidadania (Brasil, 1988). Mas, segundo Rocha (2021), quando o trabalhador é submetido ao ócio forçado, o empregador além de violar a relação contratual, viola também o princípio da dignidade da pessoa humana, configurando uma prática abusiva e passível de sanções jurídicas.

Além de afetar a dimensão contratual da relação de emprego, o ócio forçado tem repercussões na vida psicológica e emocional do trabalhador (Andrade, 2023). O ócio, quando imposto, é uma forma de privação de liberdade e de autonomia, pois o trabalhador se vê sem controle sobre sua jornada de trabalho, sem saber quando ou se será chamado a retomar suas funções (Rocha, 2021). Segundo Oliveira (2017), esse tipo de situação é prejudicial para a saúde mental do trabalhador, podendo acarretar o surgimento de transtornos emocionais, como ansiedade, baixa autoestima e depressão.

Portanto, vale destacar, conforme explica Morais e Landim (2017), que embora não seja, necessariamente, caracterizado por uma agressão direta ou verbal ao trabalhador, configura-se como uma forma de assédio moral.

3.1 A CARACTERIZAÇÃO DO ÓCIO FORÇADO COMO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral no ambiente de trabalho é um fenômeno caracterizado por grave violação da dignidade humana do trabalhador. Para Martins (2017), o assédio moral é descrito como um processo no qual uma série de ações ou omissões perpetradas por um ou mais indivíduos criam um ambiente de trabalho hostil e intimidatório, gerando condutas sistemáticas e repetidas, que afeta a dignidade pessoal do trabalhador, acarretando-lhe danos à sua saúde emocional e psicológica, com a intenção de perseguir e marginalizar a vítima, até que esta se veja compelida a abandonar sua função ou até mesmo o seu vínculo empregatício.

Paula, Motta e Nascimento (2021, p. 3), trazem em suas palavras, a definição e características do assédio moral:

[...] toda e qualquer conduta abusiva que se manifesta notadamente por comportamentos, palavras, atos, gestos, que podem causar danos à personalidade, à dignidade ou à saúde física ou psíquica de uma pessoa, colocando em risco ou degradando o emprego e as relações de trabalho, o clima de rivalidade e concorrência por cargos ou posições contribui para o fomento de situações de assédio moral.

A prática pode ser identificada pela sua origem e classificado como vertical descendente (do topo contra o subordinado), vertical ascendente (do subordinado contra o chefe), horizontal (entre colegas) e misto (entre várias pessoas) (Heloani; Barreto, 2018). A partir da explicação, pode-se dizer, no que se refere ao ócio forçado, a prática se insere na categoria de assédio moral vertical descendente, que ocorre quando o assédio é praticado pelo empregador ou superior hierárquico contra o subordinado.

Leonardo e Mascarin (2020, p. 4) aborda sobre alguns tipos assédio e suas categorias:

Deterioração proposital das condições de trabalho. Retirar da vítima a sua autonomia; não lhe transmitir as informações úteis para realização de tarefas; contestar sistematicamente as suas decisões; criticar o seu trabalho de forma injusta ou exagerada; privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador; retirar-lhe o trabalho que normalmente lhe compete, dar-lhe permanentemente novas tarefas; atribuir-lhe sistematicamente tarefas inferiores e ou superiores às suas competências; [...].

Isolamento e recusa de comunicação. A vítima é interrompida constantemente; superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com ela; a comunicação é feita unicamente por escrito; recusam todo contato com ela; mesmo o visual; ela é posta separada dos outros; ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros; proíbem os colegas de lhe falar; já não deixam falar com ninguém e a direção recusa qualquer pedido de entrevista.

Atentado contra a dignidade. Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la; fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros); é desacreditada diante dos colegas superiores e subordinados; [...].

Violência verbal, física ou sexual. Ameaças de violência física; agredem a vítima fisicamente mesmo que de leve, como empurões, portas fechadas na cara, gritos;

invadem a sua privacidade com ligações telefônicas ou cartas; seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio; fazem estragos em seu automóvel; é assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas); não levam em conta seus problemas de saúde.

O ócio forçado se enquadra na categoria de deterioração proposital das condições de trabalho, conforme a definição de Leonardo e Mascarin (2020), pois o empregador, ao retirar as atividades do empregado, compromete as condições mínimas para que este desempenhe suas funções. Como explica Martins (2017), o trabalhador passa a se ver sem tarefa definida, sem responsabilidades e sem propósito em sua jornada, criando um ambiente de trabalho alienante.

É possível dizer ainda que a prática pode resultar em isolamento e recusa de comunicação, que são formas de assédio moral. Como descrito por Leonardo e Mascarin (2020), o isolamento no ambiente de trabalho ocorre quando o trabalhador é excluído das interações com seus colegas, superiores ou mesmo da própria dinâmica organizacional.

Com a privação de suas funções, o trabalhador pode ser afastado de suas atividades cotidianas, ficando à margem da comunicação organizacional, não sendo mais envolvido em decisões, reuniões ou discussões que envolvem seu setor ou área de atuação. Segundo Morais e Landim (2017), esse isolamento social é uma forma de humilhação que visa desqualificar o trabalhador, fazendo-o se sentir invisível e irrelevante dentro da organização. A recusa de comunicação e a falta de informações importantes para o trabalho também são sinais de assédio moral, sendo características observadas no processo de ócio forçado.

Delgado (2019) aduz ainda sobre o atentado direto contra a dignidade do trabalhador, que também é descrito por Leonardo e Mascarin (2020), pois, a atividade laboral é um dos principais meios pelos quais o ser humano se realiza, se reconhece e contribui para a sociedade. Quando o trabalhador é forçado a não exercer suas funções, ele é despojado de seu valor e da sua função social, o que resulta em um sentimento de humilhação. O ócio forçado, nesse contexto, pode ser considerado uma forma de violência psicológica que atenta contra a dignidade humana.

Oliveira (2017, p. 5) exemplifica alguns dos motivos que pode acontecer o ócio forçado no ambiente de trabalho:

De forma silenciosa o empregador, após ter contratado o empregado nos termos das leis trabalhistas depois de certo tempo, quer por arrependimento, por ter se convencido que o empregado não está mais rendendo a mesma produtividade, que por estar próximo da aposentadoria, ou por simples mudança de planos organizacionais, e para evitar pagar as verbas rescisórias do desejo, resolve de forma silenciosa ir retirando suas atividades diárias e o substituir por seus colegas de trabalho, até que o trabalhador cansado do peso do assédio, desista de trabalhar na empresa e resolva pedir demissão.

Dessa forma, como visto e discutido anteriormente, a partir de suposições que podem acontecer no ambiente de trabalho, o ócio forçado é uma espécie de dano moral, resultante durante a execução do contrato de trabalho, em que o empregado, sob a subordinação do empregador, é deliberadamente privado de suas funções. Pois, o objetivo dessa prática é induzir o trabalhador, por meio de pressão psicológica a pedir demissão, permitindo ao empregador isentar-se do pagamento das verbas rescisórias que seriam devidas em caso de uma demissão sem justa causa (Rocha, 2021).

Conforme salientado por Oliveira (2017), o magistrado é de relevo nesse contexto, uma vez que cabe ao juiz utilizar de sua experiência para avaliar o caso concreto e aplicá-lo à luz do comando legal, de forma proporcional e razoável, assegurando que a prestação jurisdicional seja efetiva e que o trabalhador, que sofreu o dano moral, encontre a devida justiça.

Ressalta-se que, nesta forma de dano moral, difícil de ser provada durante a instrução processual trabalhista, não existe uma comunicação explícita entre empregador e empregado a respeito do cenário que está sendo construído pelo empregador. Em razão de o empregador deter o poder de comando, ele utiliza dessa prerrogativa para, gradualmente, retirar as atividades do empregado, gerando nele estresse psicológico e levando-o a questionar sua permanência na organização (Oliveira, 2017).

Isso contrasta com o que estabelece o artigo 477 da CLT, que prevê que o empregado deva ser o iniciador da relação com a empresa, não sendo ele pressionado a tomar uma decisão sobre a continuidade de seu vínculo de trabalho (Brasil, 1943).

3.2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO VIOLADOS COM O ÓCIO FORÇADO

No âmbito do Direito do Trabalho, os princípios jurídicos assumem natureza fundante e irradiadora, funcionando como vetores para a compreensão, integração e aplicação da legislação laboral. São eles que conferem sentido à Consolidação das Leis do Trabalho, garantindo que a sua interpretação seja sempre orientada pelos valores maiores da justiça social, da dignidade humana e da valorização do trabalho.

Conforme leciona Plá Rodriguez (2015), o Direito do Trabalho se estrutura sobre um arcabouço composto, sobretudo, pelos seguintes postulados: o princípio da proteção, o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, o princípio da continuidade da relação de emprego, o princípio da primazia da realidade, o princípio da razoabilidade e o princípio da

boa-fé. Segundo o autor, esses mesmos princípios são, antes, cláusulas axiológicas que norteiam o comportamento das partes na relação laboral e vinculam o julgador à finalidade do direito obreiro, ou seja, a tutela da parte hipossuficiente.

No que se refere ao princípio da proteção, Plá Rodriguez (2015) destaca que o mesmo é direcionado integralmente ao trabalhador, considerado o lado mais vulnerável da relação de trabalho, com o objetivo de protegê-lo, buscando o equilíbrio jurídico nesta relação, que as vezes pode se manifestar desigual na relação de trabalho. Ele se materializa por meio de três subprincípios: *in dubio pro operario*, aplicação da norma mais favorável e condição mais benéfica. O subprincípio da aplicação da norma mais favorável estabelece que, diante de duas normas possíveis, deve-se aplicar aquilo que mais beneficia o trabalhador.

O princípio da irrenunciabilidade dos direitos, conforme explica Delgado e Delgado (2018), consiste na impossibilidade jurídica do trabalhador privar-se voluntariamente de vantagens a ele conferidas pela lei trabalhista. O mesmo está contido no artigo 9º da CLT, indicando que os atos praticados com o objetivo de falsear a aplicação das disposições contidas nesta consolidação irão prevenir ou permitir fraudes, eles são nulos e sem efeito.

Sobre o princípio da continuidade da relação de emprego, em regra, os contratos de trabalho são celebrados por tempo indeterminado. No entanto, existe a possibilidade de celebração de contratos de trabalho a termo certo, mas o ordenamento jurídico brasileiro não permite a sucessão de contratos a termo na mesma empresa, o que, caso ocorra, caracterizará uma relação única (Plá Rodriguez, 2015). Segundo Cairo Junior (2018, p. 110), parte-se do pressuposto de que “a intenção dos contratantes e em particular do trabalhador é a excelência indefinida, ao longo do tempo, e o cumprimento do contrato de trabalho”.

No rol dos princípios trabalhistas inseridos na discussão desse tópico, tem-se também o princípio da primazia da realidade, que segundo Martinez (2023) estabelece que os eventos reais, são mais fortes do que o que se encontra nos documentos, ou no próprio contrato de trabalho. Cairo Junior (2018) observa que o predomínio do primado da realidade sobre a formalidade depende da evidência, ou seja, não basta aduzir uma situação, ela deve antes de tudo ser demonstrada.

A razoabilidade é um princípio que conduz à subjetividade e que é utilizado e adotado não só pelo direito do trabalho, mas por diversos outros ramos jurídicos, e seu conteúdo remete a uma ação que se orienta pela razão, ou seja, deriva da racionalidade (Martinez, 2023). Na doutrina, Cairo Junior (2018) explica que o princípio da razoabilidade serve para eliminar o reconhecimento de situações extremas, absurdas e inaceitáveis pelo senso comum do homem.

Já o princípio da boa-fé, está presente em todos os ramos do direito, não sendo exclusividade do direito do trabalho, uma vez que o sujeito deve sempre, em todas as relações jurídicas, atuar segundo os ditames da boa-fé, resguardados os seus direitos e deveres derivados em termos de satisfazê-los (Martinez, 2023). Américo Plá Rodrigues (2015, p. 25) destaca que a boa-fé se refere a:

Conduta de quem acredita estar efetivamente cumprindo seu dever. Ele assume uma posição de honestidade e honestidade no comércio legal, pois implica em plena consciência para não enganar, prejudicar ou causar danos. Além disso, implica a crença de que as operações são realizadas normalmente, sem dolo, sem abusos ou falsas declarações.

Cumpre aqui destacar que, a consagrada Carta Magna não determinou expressamente os respectivos princípios do Direito Trabalhista, no entanto, no artigo 1º, III (dignidade humana) e IV (valores sociais do trabalho), já deixa explícito que as leis trabalhistas terão que respeitar à dignidade humana do empregado, como também aspirar aos valores sociais do trabalho.

Compreendidos os princípios trabalhistas que regem a relação entre empregado e empregador, pode-se agora discutir quais desses princípios são violados com a prática do ócio forçado. Assim, *a priori*, o princípio da proteção é um dos principais a ser ofendido. Isso porque, segundo Rodrigues, Nascimento e Freitas (2023), o empregador exerce o poder diretivo de forma abusiva, utilizando-se de sua posição hierárquica para submeter o trabalhador a uma situação de humilhação e esvaziamento profissional, transformando o ambiente de trabalho em um local de coação psicológica, invertendo a lógica protetiva que fundamenta a relação empregatícia.

Também se evidencia a violação do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, uma vez que o ócio forçado, visa induzir o trabalhador a pedir demissão e, por conseguinte, renunciar às verbas rescisórias a que teria direito em caso de dispensa imotivada (Oliveira, 2017).

Há também de se discutir sobre o princípio da continuidade da relação de emprego, que tem por finalidade assegurar a estabilidade e a permanência do vínculo laboral (Cairo Junior, 2018). Segundo Martins (2015), o contrato de trabalho é, por natureza, de trato sucessivo, destinado a se prolongar no tempo, salvo quando exista motivo legítimo para a sua cessação (Plá Rodriguez, 2015). Ocorre que, no ócio forçado, segundo Bretas, Assis e Braga (2024), o empregador esvazia o conteúdo funcional do contrato, retirando do empregado suas atribuições habituais e o afastando, na prática, de suas responsabilidades profissionais, com o intuito de forçá-lo à ruptura contratual.

De igual modo, há também afronta ao princípio da primazia da realidade, já que o empregador, segundo Oliveira (2017), ao manter o trabalhador contratado, procura transmitir uma aparência de normalidade jurídica, ocultando o fato de que este foi afastado de suas funções e deixado sem tarefas a desempenhar. Na prática, o contrato permanece ativo apenas no papel, enquanto na realidade o trabalhador é colocado em completa inatividade.

O princípio da razoabilidade também é violado com o ócio forçado, uma vez que o poder direutivo do empregador, embora legítimo, deve ser exercido dentro dos limites da moderação, proporcionalidade e finalidade social do contrato de trabalho, como explica Leonardo e Mascarin (2020).

Da mesma forma, corroborando com o autor supracitado, Oliveira (2017) traz que, submeter um empregado a longos períodos de inatividade, com o intuito de gerar sofrimento psicológico, não está ancorado ao limite do razoável e configura abuso de direito, nos termos do artigo 187 do Código Civil. O empregador, ao agir de forma arbitrária e desproporcional, fere também o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, pois submete o trabalhador à exclusão e sofrimento moral.

Por fim, tem-se violado o princípio da boa-fé objetiva, pois o empregador que, intencionalmente, priva o trabalhador de suas atividades e o mantém em situação de aparente normalidade contratual, segundo Andrade (2023), age com má-fé, violando o dever de agir com honestidade e transparência, o que demonstra dolo patronal, pois tem propósito de degradar o ambiente laboral e forçar a saída do empregado, configurando, assim, uma quebra da confiança à manutenção da relação de trabalho.

Portanto, a prática do ócio forçado subverte os fundamentos do Direito do Trabalho, pois anula o sentido de proteção, rompe a continuidade contratual, mascara a realidade dos fatos, viola a boa-fé e destrói o princípio da dignidade humana, fundamento de relevo no ordenamento jurídico trabalhista. Pode-se dizer, portanto, que a prática se trata de uma conduta que afronta normas infraconstitucionais e atenta contra os próprios pilares do Direito do Trabalho e os valores sociais do trabalho consagrados pela Constituição Federal.

Nesse sentido, em termos legais, o artigo 186 do Código Civil dispõe que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. Complementarmente, o artigo 927 do mesmo diploma estabelece a obrigação de reparar o dano decorrente do ato ilícito (Brasil, 2002). Assim, segundo Nascimento e Fernandes (2023), configurada a conduta patronal ilícita, o nexo causal entre a ação (ou omissão) e o dano, e o prejuízo moral ou psicológico sofrido pelo trabalhador, impõe-se o dever de indenizar.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A investigação proposta desenvolve-se sob o viés qualitativo, tendo como método a análise jurídico-dogmática. Para tanto, empregou-se como percurso metodológico de caráter dedutivo-indutivo. Para alcançar os objetivos delineados, recorreu-se a diferentes fontes de pesquisa. De um lado, foi realizado um estudo bibliográfico, contemplando obras referenciais da doutrina clássica e moderna do Direito do Trabalho, bem como artigos científicos, teses e dissertações que discutem a temática do assédio moral, da dignidade do trabalhador e do poder diretivo patronal. De outro lado, a pesquisa assumiu caráter documental, englobando a análise de diplomas normativos e julgados relevantes. Foram considerados a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

No que concerne ao levantamento de produções acadêmicas, foram consultadas bases de dados como o Portal de Periódicos da CAPES, a Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD) e o Google Acadêmico. Para a seleção do material, utilizaram-se palavras-chave como ócio forçado, assédio moral, dignidade da pessoa humana, relação de emprego, poder diretivo, meio ambiente de trabalho e responsabilidade civil trabalhista.

Por se tratar de temática ainda pouco explorada na literatura jurídica nacional, priorizou-se a utilização de produções publicadas nos últimos vinte anos (2005 – 2025), de acesso gratuito e integral, de autores nacionais.

Para o tema proposto, julga-se necessário reconhecer a função social do trabalho, enquanto princípio jurídico, assim como, em sua vertente social. Isso, porque, a função social do trabalho assume torna-se paradoxal quando se observa que, em algumas situações, o trabalhador tem o exercício da sua função social negado. Segundo Delgado (2019), uma das formas mais insidiosas de negação do trabalho ocorre através da prática de ócio forçado.

Como aqui tratado, essa prática é uma violação das funções sociais e existenciais do trabalho, já que, além de privar o trabalhador de sua atividade produtiva, também mina o sentido de sua existência social e de sua identidade. Percebe-se, portanto, que se trata de uma temática complexa, assim, dedica-se a próxima seção deste trabalho para discutir melhor sobre essa prática.

5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Em razão dos danos causados pelo assédio moral, o empregado poderá ingressar com demanda judicial em face do empregador, formulando, entre outros pedidos, o de indenização

por danos morais, com fundamento nos artigos 186 e 927 do Código Civil e 223-B a 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Nesses casos, o objetivo da tutela jurisdicional é reparar o abalo psíquico e emocional sofrido pelo trabalhador em decorrência de conduta patronal abusiva, bem como restabelecer a justiça social e o equilíbrio nas relações laborais.

No contexto do ócio forçado, a jurisprudência trabalhista tem reconhecido que a retirada injustificada das atividades laborais configura forma de assédio moral, conforme entendimento do Desembargador Edvaldo de Andrade pelo Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região:

RECURSO DA RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ÓCIO FORÇADO DA TRABALHADORA. Considerando que, no presente caso, restou demonstrada a ocorrência de conduta ilícita decorrente da disposição da autora em ócio forçado, deverá a parte reclamada responder pelos danos morais causados, porque essa prática exorbita os limites de seu poder direutivo, de forma abusiva e em afronta à dignidade da reclamante. Recurso ordinário a que se dá parcial provimento (TRT-13, Recurso Ordinário Trabalhista n.º XXXXX-85.2018.5.13.0002, Rel. Des. Edvaldo de Andrade, 2ª Turma, julgado em 28 mar. 2019).

Cumpre aqui pontuar outra decisão favorável a temática, proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, no Paraná, que amplia o entendimento firmado pela jurisprudência do TRT da 13ª Região, reconhecendo o ócio forçado como forma de assédio moral e dano moral indenizável:

DANOS MORAIS POR ÓCIO FORÇADO À EMPREGADA. ASSÉDIO MORAL CARACTERIZADO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Na hipótese em exame evidenciou-se que a Empregadora submeteu a Reclamante a ócio forçado, obrigando-a a permanecer em casa até o fim do período estabilitário fixado pela Lei nº 8.213/1991 em seu art. 118. A empresa quedou-se silente quanto às razões pelas quais determinou permanecesse a Autora em sua residência de maio de 2014 a outubro do mesmo ano, quando a dispensou. Merece destaque, ainda, que a Obreira retornou de auxílio-doença acidentário em 17/10/2013, garantida a estabilidade legal até 17/10/2014. A 1ª Ré dispensou-a exatamente no dia seguinte ao encerramento do período estabilitário, em 18/10/2014. Do contexto fático delineado nos autos, constato que os métodos empresariais adotados subjugaram a Trabalhadora, excedendo os limites da subordinação, a revelar autêntico assédio moral ante o ócio forçado imposto. Não cabe ao empregador negar a ação do trabalho. Essa conduta é grave e atinge a dignidade do trabalhador. A obrigação principal do empregador é pagar salários, mas também deve garantir o direito ao labor. Não há dúvidas de que a Autora sofreu lesões em sua esfera psíquica, já que o ilícito narrado implica abalo moral manifesto. Recurso ordinário da Autora a que se dá provimento, no particular (TRT-9, Acórdão de 13 de abril de 2021).

Destaca-se que o julgado reafirma a premissa de que não cabe ao empregador negar a ação do trabalho, visto que o labor é expressão da dignidade humana e meio de realização pessoal e social do indivíduo. A decisão também reconhece que a omissão do empregador em

atribuir tarefas, quando não justificada, configura violação à função social do contrato de trabalho e ao dever de boa-fé objetiva.

Sob o ponto de vista principiológico, observa-se que o acórdão se fundamentou essencialmente em três pilares do Direito do Trabalho, que se refere a dignidade da pessoa humana, princípio do valor social do trabalho e princípio da boa-fé e função social do contrato. Além disso, o acórdão reforça a natureza *in re ipsa* do dano moral, ou seja, dispensa a comprovação material do sofrimento, bastando a demonstração da conduta ilícita e do nexo causal.

A decisão é precisa ao afirmar que “a obrigação do empregador não se limita ao pagamento de salários, mas também à garantia do direito ao labor”, reconhecendo que o trabalho, enquanto dever jurídico e valor ético, constitui elemento essencial da realização humana (Brasil, 2021).

Portanto, ambas decisões, corroboram mesmo entendimento, consolidando a interpretação de que o ócio forçado, é prática abusiva, configura violação direta aos direitos do funcionário, sendo cabível a reparação por danos morais.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve por objetivo analisar o ócio forçado e suas repercussões jurídicas na seara trabalhista, à luz da doutrina e da jurisprudência, identificando-o como conduta ilícita do empregador que atenta contra os princípios trabalhistas e fundamentais. Assim, o problema de pesquisa centrou-se em verificar se o ócio forçado configura assédio moral, e as hipóteses confirmaram que a prática viola princípios fundamentais do Direito do Trabalho, extrapolando o poder diretivo patronal e comprometendo o equilíbrio da relação contratual.

Os resultados apontaram que o ócio forçado constitui uma forma de violência psicológica que fere a função social do contrato de trabalho e gera dano moral indenizável, conforme reconhecido nos julgados discutidos, que firmaram entendimento pela responsabilização do empregador. Observou-se, ainda, que essa conduta desrespeita princípios como o da proteção, da boa-fé, da continuidade da relação de emprego e da primazia da realidade, evidenciando afronta à dignidade humana e ao valor social do trabalho, fundamentos constitucionais.

Conclui-se, portanto, que é imprescindível fortalecer políticas empresariais de prevenção ao assédio moral, promover a educação organizacional ética e assegurar a efetividade dos direitos fundamentais trabalhistas, a fim de resguardar o trabalhador contra práticas de exclusão e humilhação no ambiente laboral.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Rebeca Lima. A legitimação da desvalorização do ócio pelos mecanismos do direito. *Revista da EMERJ*, v. 25, n. 1, p. 130-146, 2023.
- ANTUNES, Ricardo. O trabalho e seus sentidos. *Confluências-Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito*, v. 10, n. 1, p. 43-61, 2008.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. atual. por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2017.
- BAUMAN, Zygmunt. Social issues of law and order. *British Journal of Criminology*, v. 40, n. 2, p. 205-221, 2000.
- BAUMAN, Zygmunt. *Tempos líquidos*. Editora Schwarcz-Companhia das Letras, 2007.
- BRASIL. Constituição. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.
- BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Senado Federal, 1943.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (2ª Turma). Recurso Ordinário Trabalhista n.º XXXXX-85.2018.5.13.0002. Relator: Desembargador Edvaldo de Andrade. Julgado em 28 mar. 2019. Ementa: Indenização por dano moral. Ócio forçado da trabalhadora. João Pessoa, 2019.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista n.º XXXXX-82.2016.5.09.0012 (PR). Julgado em 13 abr. 2021. Ementa: Danos morais por ócio forçado à empregada. Assédio moral caracterizado. Indenização devida. Curitiba: TRT-9, 2021.
- BRETAS, Hugo Rios; ASSIS, Daphne Delgado Nardi; BRAGA, Juliana Oliveira. Em busca de instrumentos de sensibilização: o combate ao assédio moral a partir de um emergente diálogo entre o direito e a psicologia. *Direito UNIFACS–Debate Virtual-Qualis A2 em Direito*, n. 290, 2024.
- CAIRO JUNIOR, José. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. Salvador: JusPodivm, 2018.
- CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Impetus, 2011.
- COSTA, Elthon José Gusmão. O ócio forçado no contrato de trabalho de atletas de luta. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, v. 28, n. 2, p. 12-22, 2024.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.
- DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil*. LTr Editora Ltda., 2018.
- FOUCAULT, Michel. *Microfísica do poder*. Org. e trad. de Roberto Machado. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1979.

HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. Assédio moral: gestão por humilhação. Curitiba: Juruá, 2018.

LEONARDO, Francisco Morilhe; MASCARIN, Carolina. Assédio moral nas organizações. REFAS: Revista FATEC Zona Sul, v. 6, n. 5, p. 2, 2020.

MARTINEZ, Pedro Romano. Direito do Trabalho-11a Edição. Leya, 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio moral no emprego. Saraiva, 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego--2025. Editora Foco, 2025.

MORAIS, Dulce Teresinha Barros Mendes; LANDIM, Carolina Mayara. O assédio moral no trabalho e a defesa da dignidade da pessoa humana sob a ótica da jurisprudência trabalhista. Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros, v. 8, n. 31, p. 33-51, 2017.

MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho. Revista de administração de empresas, v. 41, p. 08-19, 2001.

NASCIMENTO, Elisangela Dias; FERNANDES, Suzidary Ribeiro Teixeira. A inação forçada como prática de assédio moral: o olhar da jurisprudência trabalhista brasileira. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 9, n. 5, p. 371-389, 2023.

OLIVEIRA, Ricardo de Jesus Colares. O ócio forçado como assédio moral uma análise prática do meio ambiente do trabalho e seus reflexos no direito do trabalho brasileiro. Contribuciones a las Ciencias Sociales, n. 2017-08, 2017.

PLÁ RODRIGUEZ. Américo. Princípios de Direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2015.

ROCHA, José Manuel de Sacadura. O Direito ao Ócio: Os desafios ao trabalho e a nova cultura. Edições 70, 2021.

RODRIGUES, Daione Batista; DO NASCIMENTO, Luana Pereira; DA SILVA FREITAS, Fernanda. Os limites entre o exercício do poder diretivo do empregador no contrato de emprego e o início da configuração do assédio moral vertical descendente. Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v. 2, n. 1, 2023.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. Psicologia & sociedade, v. 19, p. 38-46, 2007.

ANEXO A – DECLARAÇÃO DE APROVAÇÃO DE PLÁGIO



DISCENTE: Cleidiane Neves de Jesus

CURSO: Direito

DATA DE ANÁLISE: 05.11.2025

RESULTADO DA ANÁLISE

Estatísticas

Suspeitas na Internet: 7,35%

Percentual do texto com expressões localizadas na internet ▲

Suspeitas confirmadas: 5,35%

Confirmada existência dos trechos suspeitos nos endereços encontrados ▲

Texto analisado: 96,72%

Percentual do texto efetivamente analisado (frases curtas, caracteres especiais, texto quebrado não são analisados).

Sucesso da análise: 100%

Percentual das pesquisas com sucesso, indica a qualidade da análise, quanto maior, melhor.

Analizado por Plagiust - Detector de Plágio 2.9.6
quarta-feira, 05 de novembro de 2025

PARECER FINAL

Declaro para devidos fins, que o trabalho da discente CLEIDIANE NEVES DE JESUS n. de matrícula 62066, do curso de Direito, foi aprovado na verificação de plágio, com porcentagem conferida em 7,35%. Devendo a aluna realizar as correções necessárias.

ISABELLE DA SILVA SOUZA
Bibliotecária CRB 1148/11
Biblioteca Central Júlio Bordignon
Centro Universitário Faema – UNIFAEMA