



PROCESSO N° TST-RR - 11480-43.2019.5.15.0138

**ACÓRDÃO**  
**2ª Turma**  
**GMMHM/dsc/rg**

**I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA DO SINDICATO RECLAMANTE.**

**DANO MORAL. FIXAÇÃO DE QUADRO DE ABSENTEÍSMO.**

Hipótese em que o Tribunal Regional manteve a decisão que indeferiu o pagamento da indenização por danos morais individuais e coletivos. Extrai-se do quadro fático-probatório retratado no acórdão regional a prática adotada na reclamada de fixar quadro visível em cada setor da empresa - que se constitui de equipes de cerca de sete empregados -, o qual é pintado em vermelho quando há ausências de empregados no início da jornada de trabalho (procedimento que abrangia as faltas justificadas ou injustificadas e atrasos). O Tribunal Regional entendeu que tal conduta não extrapolou os limites do poder diretivo da empresa, nem causou dano de ordem moral nos empregados. Com efeito, à luz do art. 5º, X, da Constituição Federal, a exposição pública da vida privada do trabalhador pode configurar dano moral se esta exposição for considerada abusiva ou injustificada e causar constrangimento ou humilhação. É plausível que informações sejam protegidas da exposição visível a todos na empresa, como a das faltas/ausências de empregados, ainda que estes não sejam identificados nominalmente, uma vez que são dados que podem gerar impacto na produção ou ganho financeiro de todos empregados e, por consequência, causar constrangimento e desconforto com colegas e no ambiente de trabalho, mormente na situação em concreto, em que o quadro era exposto em cada setor da empresa, constituído por grupos pequenos de empregados. *Agravo de instrumento conhecido e provido.*

**II - RECURSO DE REVISTA DO SINDICATO RECLAMANTE.**

**ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. FIXAÇÃO DE QUADRO DE ABSENTEÍSMO. NÃO OBSERVÂNCIA AO PRINCÍPIO DA**

**DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, DA INVOLABILIDADE PSÍQUICA E DO BEM-ESTAR INDIVIDUAL DENTRO DO AMBIENTE DE TRABALHO. DANO MORAL COLETIVO**

**CONFIGURADO. INDENIZAÇÃO DEVIDA.** O Tribunal Regional manteve a decisão que indeferiu o pagamento da indenização por danos morais, sob o fundamento de que a prática da reclamada de fixar quadro visível a todos, indicando ausências de empregados ao trabalho, não extrapolou os limites do poder diretivo da empresa, nem causou dano de ordem moral nos empregados. Extrai-se do quadro fático-probatório retratado no acórdão do Regional que a reclamada fixava quadro visível em cada setor da empresa, que se constituía de equipes de cerca de sete empregados, indicando em vermelho as ausências de empregados no início da jornada de trabalho - que abrangia as faltas justificadas ou injustificadas e atrasos. A justificativa da empresa para tal procedimento foi a de que seria uma ferramenta com o fito de indicar os dados que impactam diretamente na produção, para embasar a tomada de medidas necessárias para minimizar o impacto no produto final. Contudo, primeiro, tem-se que não se mostra necessária tal afixação para o gerenciamento do impacto das faltas/ausências de empregados ao trabalho no produto final, pois são informações relevantes e pertinentes tão somente a quem é designado à gestão da produção dos empregados, e não a todos empregados, de uma forma geral. De outra parte, ainda que o referido quadro de ausências exposto não identificasse o nome do colaborador que estava atrasado ou que faltou ao trabalho, ou o motivo para tanto, nem contivesse as metas individuais, o fato de o referido quadro ser afixado em cada setor de trabalho implica tornar identificável o empregado ausente. O número de presenças e ausências diárias de empregados ou mesmo eventual atraso no início do labor influencia no aumento ou

diminuição de resultados e, por consequência, impacta a carga de trabalho ou ganho financeiro individual de cada empregado, inclusive porque as faltas injustificadas poderiam influenciar no pagamento da PLR, o que é suficiente para desencadear sentimento de pressão e de estresse no ambiente de trabalho, além de constrangimento para quem necessita se ausentar, seja para tratamento de saúde ou por outra questão particular. O procedimento adotado pela reclamada acaba não observando o princípio da dignidade da pessoa humana, a inviolabilidade psíquica e do bem-estar individual dentro do ambiente de trabalho, o qual deve proporcionar tranquilidade e conforto psíquico ao empregado para o exercício do seu labor. Tem-se por configurado o assédio moral organizacional, uma vez que a conduta da reclamada se insere no que se chama “gestão de estresse”, em que se criou um ambiente de trabalho hostil e que estimula a competitividade entre os empregados. Neste caso, acoberta-se uma pressão psicológica implícita com o intuito de equalizar a produtividade final, de modo a não diminui-la, trazendo custo à saúde mental dos trabalhadores. Resta, portanto, caracterizado o dano moral coletivo. **Recurso de revista conhecido e parcialmente provido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso de Revista** nº TST-RR - 11480-43.2019.5.15.0138, em que é Recorrente(s) **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS, METALÚRGICAS, MECÂNICAS, E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS, JACAREÍ, CAÇAPAVA, SANTA BRANCA E IGARATÁ** e é Recorrido(s) **LATECOERE DO BRASIL INDÚSTRIA AERONÁUTICA LTDA..**

Trata-se de agravo de instrumento interposto contra decisão mediante a qual foi denegado seguimento ao recurso de revista.

A recorrida apresentou contramina ao agravo de instrumento e contrarrazões ao recurso de revista.

O Ministério Público do Trabalho opina pelo conhecimento e não provimento do agravo de instrumento.

É o relatório.

## **VOTO**

### **I - AGRAVO DE INSTRUMENTO DO SINDICATO RECLAMANTE.**

**Conheço** do agravo de instrumento, uma vez que atendidos os pressupostos de admissibilidade.

#### **1. DANO MORAL. FIXAÇÃO DE QUADRO DE ABSENTEÍSMO.**

O agravante alega, em síntese, que a empregadora identificou, em quadro posto em local de grande circulação, os empregados que se ausentavam do trabalho, o que gerou dano moral aos empregados. Assevera não se tratar da hipótese da Súmula 126 do TST. Aponta violação aos arts. 5º, X, da CF e 186 do CC. Requer o conhecimento e provimento do seu recurso de revista.

Analiso.

O Tribunal Regional manteve a decisão que indeferiu o pagamento da indenização por danos morais individuais e coletivos.

Extrai-se do quadro fático-probatório retratado no acórdão do Tribunal Regional que havia a prática na reclamada de fixar quadro visível em cada setor da empresa, que se constituía de equipes de cerca de sete empregados, indicando em vermelho as ausências de empregados no início da jornada de trabalho – procedimento que abrangia as faltas justificadas ou injustificadas e atrasos.

O Tribunal Regional entendeu que tal prática da reclamada não extrapolou os limites do poder diretivo da empresa, nem causou dano de ordem moral nos empregados. Registrhou

que a prova testemunhal esclareceu que no quadro de faltas não há identificação individual do empregado que não está presente, tampouco há indicação de que o controle efetuado pela reclamada causasse alguma forma de constrangimento ao empregado, bem como não havia questionamentos ao empregado ausente a respeito do motivo da falta ou qualquer outra forma de pressão, pois a informação era utilizada para readequar a produção. Pontuou que a análise dos quadros revela que as informações constantes não dizem respeito a empregados de forma individualizada e não trazem indicação de metas ou ranking.

Tem-se que a exposição pública da vida privada do trabalhador pode configurar dano moral, se esta exposição for considerada abusiva ou injustificada e causar constrangimento ou humilhação.

Assim, é plausível que os empregados tenham informações individuais protegidas da exposição a todos, como a das suas faltas/ausências ao trabalho, uma vez que estas podem gerar impacto na produção ou ganho financeiro de outros empregados e, por consequência causar desconforto com colegas e no ambiente de trabalho, mormente na situação em concreto, em que o quadro era exposto em cada setor da empresa, constituído por grupos pequenos de empregados.

Nesta esteira, dou provimento ao agravo de instrumento, por possível violação ao art. 5º, X, da CF, determinando a reautuação do feito e o processamento do recurso de revista.

## **II - RECURSO DE REVISTA DO SINDICATO RECLAMANTE.**

Satisfeitos os pressupostos comuns de admissibilidade, examino os específicos do recurso de revista.

**ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. FIXAÇÃO DE QUADRO DE ABSENTEÍSMO. NÃO OBSERVÂNCIA AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, DA INVOLABILIDADE PSÍQUICA E DO BEM-ESTAR INDIVIDUAL DENTRO DO AMBIENTE DE TRABALHO. DANO MORAL COLETIVO CONFIGURADO. INDENIZAÇÃO DEVIDA.**

### **1. Conhecimento**

Ao analisar o recurso ordinário quanto ao tema em destaque, o TRT assim decidiu:

#### **AFIXAÇÃO DE QUADRO DE ABSENTEÍSMO - DANO MORAL**

Busca a recorrente a reforma da sentença que julgou improcedente a sua pretensão de reconhecimento da prática abusiva pela ré, que expõe em quadro visível a todos as ausências dos empregados, mesmo que sejam ausências justificadas, o que se mostra abusivo e causa dano de ordem moral.

Aduz que: "... a fábrica estaria afixando quadro de desempenho diário em local de ampla circulação, combinando critérios unilaterais de produtividade. Um desses critérios, qual seja, o de absentismo, tem gerado incômodo nos trabalhadores, ao ponto de estes procurarem o sindicato para tentar resolver a questão. Ocorre que o quadro (repita-se, de ampla visibilidade), computa a frequência dos empregados nos postos de trabalho e identifica ausências, justificadas ou não, com a cor vermelha. Isto é, mesmo quando um trabalhador justifica sua falta ou mesmo recebe o abono, há exposição no quadro, indicando que aquele posto de trabalho não atingiu os planos de produção estipulados pela empresa. Dessa forma, para que a meta do setor estipulada para a presença seja atingida, o funcionário não pode deixar de comparecer ao trabalho para fins médicos e terapêuticos, por exemplo, sob pena de seu quadro ficar marcado em vermelho na parede diante de todos. Não é necessária muita reflexão para que se perceba o que essa conduta gera. Um obreiro que necessite realizar tratamento ou que esteja se sentindo doente ficará inibido de solucionar seu problema, no receio de ser exposto ou cobrado pelos próprios colegas, como alguém que está contribuindo menos para a empresa ou para a equipe."

A ré, em defesa, explica que o quadro de faltas é um dos indicadores existentes dentro de uma ferramenta de melhoria de qualidade adotado na empresa, denominada SQCDA, onde cada letra é um indicador, assim temos: S - Security (Segurança do Trabalho), Q - Quality (Qualidade do Produto), C - Cost (Custo), D - Delivery (EntregaPontuality), A - Absences (Faltas/Atrasos).

Afirma a ré que o objetivo da ferramenta é indicar os dados que impactam diretamente na produção para que se possa tomar as medidas necessárias para minimizar o impacto no produto final e que o quadro de faltas não traz metas individuais de nenhum empregado, não havendo identificação do nome do colaborador que faltou e nem o motivo da falta.

Pois bem.

Em audiência, a testemunha José Eduardo afirmou:

"que trabalha na reclamada desde 2010; que já havia trabalhado antes por 3/4 anos na empresa; que esse ano ainda não foi avaliado na empresa e apresentado o documento de fl. 70 do PDF, diz que a avaliação atual "mudou um pouco"; que faz mais de um ano que não é avaliado; nas avaliações anteriores não era assim, mas atualmente as faltas, mesmo justificadas, são inseridas na avaliação de desempenho e quanto mais faltas, pior o desempenho na avaliação; que sabe disso por conta da avaliação e da conversa com outros colegas; que a avaliação de desempenho é documento assinado pelo líder e pelo empregado, ficando uma cópia com a empresa, outra com o empregado; que essas avaliações não são expostas em mural da empresa; que há

quadro de desempenho na fábrica, onde consta o absenteísmo, com indicação de cores (verde / vermelha); se alguém faltar o quadro fica vermelho; que não é colocado o nome do empregado que faltou no quadro; que faltas justificadas são abonadas e não há desconto no salário; que a fábrica é divida em vários segmentos; que cada grupo que trabalha num segmento faz uma reunião no início do dia, momento em que eventuais faltas são colocadas na cor vermelha; cada segmento / setor tem um quadro próprio; que o quadro fica na entrada da sessão e qualquer pessoa que passe lá consegue visualizá-lo; que o quadro fica vermelho por faltas injustificadas e justificadas; que o atraso também conta no quadro, mesmo que relativo a visita a médicos; que as faltas são assinaladas em vermelho no quadro e o líder não pergunta aos colegas o motivo da falta / atraso do colega; que conversam entre si para evitar faltas, já que prejudica todos; que o prejuízo existe porque "a gente é cobrado para o quadro ficar verde"; se tiver um tratamento por três dias na semana, os colegas cobram: "quadro ficou vermelho três vezes, pô?"; que apenas as faltas injustificadas influem no pagamento da PLR; ...; que os documentos de fls. 187/190 do PDF é o quadro de absenteísmo, mais ou menos assim; que esse quadro fica exposto em cada área; ...; fl. 188: gráfico de acidente, pois a reunião aborda a segurança (letra S); fl. 189: registra o tempo da atividade que está sendo executada pela seção; fl. 190: é o painel que fica exposto nos setores e cujos dados são preenchidos com base nas conversas das reuniões, as quais demoram de 10 a 15 minutos; a reunião se chama SQCDA (significa - segurança, qualidade, custo, absenteísmo; não se recorda do "D"); que a empresa faz as reuniões para dar um feedback sobre o trabalho dos empregados; que em parte, esse feedback é importante, especialmente a parte da segurança; que as assinalações em vermelho dizem respeito ao grupo como um todo e, de uma equipe de 7 empregados, se um chegar atrasado ou faltar, o quadro de absenteísmo já fica vermelho; que a punição que existe pela cor vermelha é entre os colegas, e ninguém quer ter um quadro vermelho todo dia para o chefe ter que conversar com você; que sabe de colegas cuja atenção foi chamada em avaliação individual, mas não presenciou nenhum colega ser questionado por chefe em razão da cor vermelha do quadro; nada mais.

A testemunha Sidney afirmou:

trabalha na ré há cerca de 9 anos, atualmente como mecânico de estruturas; que todo ano se submete a avaliações de desempenho; que atualmente consta na avaliação as faltas, sejam justificadas, sejam injustificadas; que sempre foi assim; que não há desconto salarial por falta justificada; que todos os dias há reunião no início do expediente, com cada área, em que são tratados temas de segurança, absenteísmo etc.; que reconhece o quadro de fl. 187, o qual fica exposto em cada área/ setor; que o vermelho é quando um empregado (ainda que a equipe seja composta de várias pessoas) atrasa ou falta, mesmo justificadamente; que não viu nenhum chefe chamar a atenção de colega por falta, mas já viu citar o nome, por exemplo: "hoje o gráfico fica vermelho porque o Joaozinho faltou"; que as reuniões são importantes porque tratam de outros temas, mas quando falta e o gráfico acusa que faltou, se sente exposto; reperguntas do autor: que já foi cobrado por colega por falta: "mais uma vez você faltou e o gráfico ficou vermelho"; que alega que faltou para ir ao médico e não tem culpa disso; que já presenciou colegas serem cobrados por outros colegas; que não há exposição da avaliação de desempenho individual; re pergunetas da ré: que reconhece o quadro exposto como o de fl. 190 do PDF; que a reunião é nominada com uma sigla, que não se recorda, onde se fala de segurança do trabalho, assuntos internos da empresa, absenteísmo; sobre a produção; emendas de feriados etc.;

A testemunha Juan aduziu:

"que trabalha na reclamada desde 2014; que passa por avaliações anuais de desempenho e nos últimos 3 anos constam faltas, tanto justificadas como injustificadas; que não há desconto salarial por falta justificada; que a avaliação não é exposta a outras pessoas; que participa das reuniões SQCDA, em que se fala sobre segurança do trabalho, absenteísmo etc.; que nas reuniões, há preenchimento de mural similar ao de fl. 190 do PDF; nunca viu chefe chamar a atenção de colega sobre falta, mas "é bem exposto", no seu caso mesmo, por fazer fisioterapia, chega atrasado todos os dias e depois de aguardar na portaria, ao entrar para trabalhar, o mural já está vermelho; que não precisa compensar esses atrasos, já que se são justificados com atestado; mesmo assim o quadro continua em vermelho; re pergunetas da ré: que a consequência de pintar o quadro em vermelho é o constrangimento, porque às vezes há brincadeiras pela falta; que diante de faltas, o líder faz redimensionamento / redistribuição das tarefas entre os presentes; nada mais.

A testemunha Marcelo afirmou:

"que trabalha na reclamada desde janeiro de 2017; que passa por avaliações anuais de desempenho; que constam as horas que deixou de trabalhar no período de um ano; que essas horas vem desmembradas em "faltas justificadas" e "injustificadas"; que não há desconto salarial por falta justificada; que não há exposição da avaliação de desempenho; que conduz a reunião SQCDA (segurança - qualidade - custo - delivery - absenteísmo), todos os dias, no início da jornada; que desde que entrou tem essa reunião, e não sabe dizer exatamente quando começou; que em cada reunião há o preenchimento de um quadro, a exemplo do de fl. 190 do PDF, o qual fica exposto na área para todos que passem pelo local; perguntas da reclamada: que se tiver algum quadro em vermelho, precisa fazer um plano de ação e verificar como aquele indicador compromete as tarefas a cumprir; que no caso de falta, faz o remanejamento / redistribuição da força de trabalho disponível para cumprir os objetivos da semana; que nos quadros, não há indicação de nome de empregados, mas apenas postos de serviço; que nunca chamou a atenção de colega por faltar, até porque os atestados são entregues na enfermaria e não tem autonomia para abonar faltas e atrasos; que nunca advertiu ninguém por faltar; perguntas do autor: o líder que pinta o quadro de vermelho, mesmo em caso de falta justificada, já que "absenteísmo é absenteísmo"; que no caso de atrasos, é uma coisa "particular" de cada líder; que o deponente espera um poquinho antes de pintar o quadro; que dentro de sua área, há vários postos de serviço e a marcação é feita pelo absenteísmo em cada um desses postos; que trabalham em média de 2 a 3 pessoas em cada posto; que há rotatividade nos postos conforme demanda; que cada pessoa fica 1/2 meses em cada posto; nada mais.

A testemunha Leandro por sua vez afirmou:

"que trabalha na reclamada desde 2007; que passa por avaliações anuais de desempenho; que há indicação de faltas justificadas e injustificadas, separadamente; não há desconto salarial por faltas justificadas; que sua avaliação não fica exposta, e ocorre entre o depoente e seu superior imediato; que conduz a reunião SQCDA todos os dias; que nessas reuniões é tratado o tema absenteísmo; que esse tema é tratado sob a perspectiva da quantidade de pessoas para trabalhar em cada posto e das atividades a cumprir em cada semana; que pinta um quadro de vermelho no caso de atrasos e faltas, justificadas ou injustificadas, que a depender do tempo de atraso, consegue corrigir o mapa para ter a visão real da força de trabalho disponível; que não chamou a atenção de subordinado por faltar; que o quadro é pintado por posto de serviço, e não por área ou por nome do empregado; que nessa reunião, fala-se sobre segurança (acidentes, riscos etc.); qualidade da produção; custo (tempo de produção), delivey (datas de entrega da produção) e absenteísmo (como está a produção para cumprir as datas); nada mais.

Os depoimentos colhidos deixaram certo que no referido quadro não há identificação individual do empregado que não está presente, tampouco há indicação de que o controle efetuado pela reclamada causasse alguma forma de constrangimento ao empregado. Não havia questionamentos ao empregado ausente a respeito do motivo da falta ou qualquer outra forma de pressão; simplesmente a informação era utilizada para readequar a produção.

Analizando os quadros de fls. 187/188/189 as informações constantes não dizem respeito a empregados de forma individualizada e não trazem indicação de metas ou ranking.

Não vislumbro que a prática da reclamada tenha de alguma forma extrapolado os limites do poder diretivo da empresa e que tenha potencial de causar dano de ordem moral nos empregados.

Evidentemente que se um empregado falta ao labor, ainda que de forma totalmente justificável, o serviço que seria por ele realizado será redistribuído entre os demais funcionários e tal situação pode levar os colegas a fazerem pressão para que não haja faltas. Os depoimentos indicam que as brincadeiras e pressões pelas faltas ocorridas vinham dos colegas e não, dos prepostos da empresa.

Assim como a origem, não vislumbro no procedimento adotado pela reclamada abuso de direito do empregador ou alguma forma de ataque aos direitos dos empregados.

Logo, em que pesem os bem colocados argumentos da recorrente, mantendo o julgado de origem.

O Sindicato reclamante, nas razões do seu recurso de revista, alega, em síntese, que a empregadora fixou quadro em local de grande circulação, indicando empregados que se ausentavam do trabalho, o que gerou dano moral a estes. Busca a condenação da reclamada em indenização por danos morais individuais e coletivos.

Aponta violação aos arts. 5º, X, da CF e 186 do CC.

Analiso.

O Tribunal Regional manteve a decisão que indeferiu o pagamento da indenização por danos morais, sob o fundamento de que a prática da reclamada não extrapolou os limites do poder diretivo da empresa, nem causou dano de ordem moral nos empregados.

Registrhou que a prova testemunhal esclareceu que no quadro de faltas não há identificação individual do empregado que não está presente, tampouco há indicação de que o controle efetuado pela reclamada causasse alguma forma de constrangimento ao empregado, bem como não havia questionamentos ao empregado ausente a respeito do motivo da falta ou qualquer outra forma de pressão, pois a informação era utilizada para readequar a produção.

Pontuou que a análise dos quadros revela que as informações constantes não dizem respeito a empregados de forma individualizada e não trazem indicação de metas ou ranking.

A exposição pública da vida privada do trabalhador pode configurar dano moral, se esta exposição for considerada abusiva e causar constrangimento ou humilhação.

A simples publicação de informações sobre informações dos empregados, mesmo em um mural, a princípio, por si só, não configura dano moral.

Do contexto retratado no acórdão recorrido, verifica-se que a empresa reclamada fixava um quadro que revelava as faltas/ausências de empregados, ao argumento de que seria uma ferramenta com o fito de indicar os dados que impactam diretamente na produção para poder tomar as medidas necessárias para minimizar o impacto no produto final.

Contudo, ainda que o referido quadro de faltas afixado, não identificasse o nome do colaborador que faltou ou o motivo, nem contivesse as metas individuais, não se mostra necessário para a justificativa utilizada, no sentido de gerenciamento do impacto das faltas/ausências de empregados ao trabalho, no produto final, pois se tratam de informações relevantes e pertinentes tão somente a quem é designado à gestão da produção dos empregados e da empresa, e não, a todos empregados, de uma forma geral.

O número de presenças e ausências diárias de empregados, obviamente, tem influência no aumento ou diminuição de resultados, e, por consequência, pode impactar na carga de trabalho ou ganho financeiro individual de cada empregado, o que é suficiente para desencadear

sentimento de pressão e de estresse no ambiente de trabalho, além de constrangimento para quem necessita se ausentar, seja para tratamento de saúde ou por outra questão particular.

Tal exposição carece de justificativa plausível e razoável. Importa tão somente aos destinados a fazer a gestão dos setores, da produção ou dos resultados da empresa.

Os empregados devem ser protegidos da exposição de tais informações, para poderem fruir do direito de se ausentar do trabalho quando for preciso, para atender eventuais necessidades particulares imprescindíveis e justificáveis, como exemplo, as advindas de tratamento necessário de saúde, sem se sentirem inibidos ou constrangidos, justamente porque as ausências de empregados ao trabalho acaba afetando a produção e ganhos, podendo gerar constrangimento e desconforto com colegas e no ambiente de trabalho.

O procedimento adotado pela reclamada acaba não observando o princípio da dignidade da pessoa humana, a inviolabilidade psíquica e do bem-estar individual dentro do ambiente de trabalho, o qual deve proporcionar tranquilidade e conforto psíquico ao empregado, para o exercício do seu labor.

Assim, tem-se por configurado o assédio moral organizacional, uma vez que a conduta da reclamada se insere no que se chama "gestão de estresse", em que se criou um ambiente de trabalho hostil e que estimula a competitividade entre os empregados, e que, no caso, acoberta uma pressão psicológica implícita, com o intuito de equalizar a produtividade final, de modo a não diminui-la, trazendo custo à saúde mental dos trabalhadores, caracterizando o dano moral coletivo.

Cito precedente desta Corte:

"AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. QUANTUM INDENIZATÓRIO. VALOR FIXADO RAZOÁVEL E PROPORCIONAL. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. A premissa fática delineada pelo Regional é no sentido de que houve conduta grave por parte do empregador (assédio moral organizacional), causadora de danos morais coletivos. Quanto ao valor da indenização, fixado pelo Juízo de origem e mantida pelo Regional, inexistem elementos objetivos que demonstrem violação dos princípios da razoabilidade e proporcionalidade na quantificação. O valor arbitrado pelo Juízo a quo R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais) se mostra condizente com a natureza e repercussão do ilícito e capacidade econômica da parte, não se justificando, assim, a intervenção desta Corte Superior. Agravo conhecido e não provido" (Ag-AIRR-24762-70.2020.5.24.0007, 1ª Turma, Relator Ministro Luiz Jose Dezena da Silva, DEJT 01/04/2025).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI 13.015/2014. (...) INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. O TRT, com base em prova oral, entendeu que ficou comprovada "a existência de um quadro mural exposto a todos que circulam no espaço de trabalho, colocando à execração pública os empregados que cometiam maiores erros no preenchimento de notas fiscais, ou outras situações. Em decorrência de tal exposição pública, tais funcionários eram alvo de chacotas e comentários desabonadores entre colegas". Consignou que "a gestão por estresse, entendida como tal aquela que utiliza-se de brincadeiras de mau gosto e xingamentos visando ao estímulo da competitividade, certamente atinge a coletividade dos trabalhadores e sua autoestima, merecendo sanção jurídica na forma de pagamento de indenização pelo cometimento de ato ilícito". Nesse contexto, em que a decisão está lastreada no conjunto fático-probatório dos autos, cujo reexame é vedado pela Súmula 126/TST, não há falar em ofensa aos arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC/1973. Precedentes do TST em casos de assédio moral organizacional ("gestão por estresse"). Agravo de instrumento a que se nega provimento" (AIRR-1000-49.2012.5.04.0205, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 22/03/2019).

Nessa esteira, na hipótese dos autos, a fixação do quadro visível a todos, indicando número de faltas de empregados, configura dano moral coletivo, a ser compensado pela reclamada.

Registro que inviável, na hipótese, a condenação em indenização por danos morais individuais, uma vez que não há especificação nominal dos empregados cujas faltas/ausências constaram afixadas no quadro exposto em lugar visível na empresa, tampouco há como se averiguar a extensão do dano a cada um destes.

**Conheço** do recurso de revista, por violação do art. 5º, X, da CF.

## 2. Mérito

Conhecido o recurso, por violação ao art. 5º, X, da CF, no mérito, **dou-lhe provimento** para, julgando a ação procedente em parte, condenar a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral coletivo no importe de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), a ser revertida ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador).

Correção monetária desde o ajuizamento da ação nos termos das ADCs 58 e 59 do STF e da Lei nº 14.905/2024.

Invertido o ônus da sucumbência à reclamada, com determinação de pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais, no importe de 15% sobre o valor líquido da condenação, nos termos da Orientação Jurisprudencial 348 do TST.

Custas de R\$ 1.000,00 (mil reais), pela reclamada, calculadas sobre o valor fixado à condenação, de R\$ R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

**ISTO POSTO**

**ACORDAM** as Ministras da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade: **I - dar provimento** ao agravo de instrumento do Sindicato reclamante, por possível violação ao art. 5º, X, da CF, determinando a reautuação do feito e o processamento do recurso de revista; **II - conhecer** do recurso de revista do Sindicato reclamante, por violação ao art. 5º, X, da CF, e, no mérito, **dar-lhe provimento** para, julgando a ação procedente em parte, condenar a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral coletivo no importe de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), a ser revertida ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador). Correção monetária desde o ajuizamento da ação, nos termos das ADCs 58 e 59 do STF e da Lei nº 14.905/2024. Invertido o ônus da sucumbência à reclamada, com determinação de pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais, no importe de 15% sobre o valor líquido da condenação, nos termos da Orientação Jurisprudencial 348 do TST. Custas de R\$ 1.000,00 (mil reais), pela reclamada, calculadas sobre o valor fixado à condenação, de R\$ R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

Brasília, 25 de junho de 2025.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

**MARIA HELENA MALLMANN**  
Ministra Relatora

Firmado por assinatura digital em 26/06/2025 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.