



TRT-10 RO 0001589-68.2015.5.10.0011 - ACÓRDÃO

RELATOR: DESEMBARGADOR MÁRIO MACEDO FERNANDES CARON

REVISORA: DESEMBARGADORA ELKE DORIS JUST

RECORRENTE: CAIXA ECONOMICA FEDERAL

ADVOGADO: DIEGO CAMPOS GÓES COELHO

RECORRIDO: SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTAB BANCARIOS DE

BRASILIA

ADVOGADO: PAULO ROBERTO ALVES DA SILVA

ORIGEM: 11ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA/DF

(JUIZ CRISTIANO SIQUEIRA DE ABREU E LIMA)

EMENTA: CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. CONSTRANGIMENTO A GREVISTAS E/OU PRETENSÃO DE AVALIAÇÃO DA ATUAÇÃO DAS LIDERANÇAS

SINDICAIS. CONDUTA ANTISSINDICAL. CARACTERIZAÇÃO. A prova produzida revela a efetiva atitude antissindical da demandada no sentido de constranger os empregados grevistas, assim como pretender avaliar a atuação das lideranças sindicais, tendo a discussão sido examinada de forma percuciente e decidida nesse sentido com acerto no primeiro grau, impondo-se a manutenção da sentença por seus próprios fundamentos. **Recurso ordinário conhecido e não provido.**

RELATÓRIO

O juízo da MMª 11ª Vara do trabalho de Brasília, por meio da decisão de fls.

84/98, complementada às fls. 109/111, julgou parcialmente procedente a reclamação trabalhista, condenando a empregadora a pagar indenização por dano moral coletivo e a abster-se da prática de atos antissindiciais, assim como a pagar honorários assistenciais.

A reclamada interpõe recurso ordinário em que pugna pela reforma do julgado, conforme razões de fls. 101/104v.

Documentos relativos ao preparo às fls. 105/106.

Regularmente intimada (fl. 114), a parte recorrida apresenta as contrarrazões de fls. 116/121.

Conforme certidão de fl. 128, esta 2ª Turma decidiu retirar o processo de pauta e determinar a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho.

O Ministério Público do Trabalho, por meio do parecer de fls. 130/134, manifestou-se pelo conhecimento e não provimento do apelo.

É o relatório.

VOTO

1. Admissibilidade

O recurso é tempestivo (fls. 82, 98 e 101), a parte está regularmente representada (fl. 48), efetuou regularmente o preparo (fls. 105/106) e estão presentes os demais pressupostos de admissibilidade, razão por que conheço do apelo.

2. Mérito

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. DA CONDUTA ANTISSINDICAL

O juízo “a quo”, entendendo que o conjunto probatório revelava efetiva atitude antissindical da demandada, condenou empregadora a abster-se da prática dos atos antissindiciais identificados, assim como a pagar indenização por dano moral coletivo, considerando que tal prática antissindical ofendeu a coletividade dos trabalhadores da CAIXA e o patrimônio valorativo da entidade sindical.

Em seu recurso, a empresa pugna pela reforma da sentença. Argumenta que a decisão originária desprezou as argumentações da reclamada, assim como a prova produzida nos autos, sustentando, em síntese, em reprise da tese de defesa, que a conduta questionada pelo autor se trata tão somente de pesquisa realizada anualmente pela ré junto aos empregados “antes, durante e após as negociações coletivas a fim de identificar elementos relevantes voltados às políticas de recursos humanos” (fl. 102) e que tal não teria como objetivo o controle ou cerceamento à liberdade sindical, destacando, ainda, que o procedimento estaria inserto no poder diretivo do empregador. Em caráter sucessivo, pugna pela redução do quantum fixado a título de indenização. No entanto, o exame da prova produzida leva a concluir que a discussão foi examinada de forma percuciente e decidida com acerto no primeiro grau, razão porque, em homenagem aos princípios da economia e celeridade processuais, e, sobretudo, por comungar com os objetivos ali assentados, mantenho a sentença por seus próprios fundamentos, nos termos a seguir transcritos:

“(....)

Com efeito, basta analisar o teor

dos questionários para verificar se revela efetiva atitude anti-sindical, notadamente por causar constrangimentos aos grevistas e/ou por pretender avaliar a atuação das lideranças sindicais, conforme alega a inicial.

E fazendo tal análise conclui-se, com facilidade, que diversas das perguntas constantes das pesquisas são não apenas impertinentes ou impróprias, mas reveladores de nítido ato anti-sindical, conforme demonstrado a seguir.

(...)

Vale recordar, a esse respeito, que a Carta Constitucional garante uma organização sindical livre de “interferências e intervenções” (art. 8º, I), torna obrigatória (e imprescindível) a participação dos sindicatos nas negociações coletivas (art. 8º, VI) e assegura o livre exercício do direito de greve pelos trabalhadores (art. 9º):

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I- a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvando o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical. (...)

VI – é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

Nesse mesmo sentido a Convenção 98 da OIT, ratificada pelo Brasil desde 1952, que estabelece os princípios do direito de organização e de negociação coletiva, merecendo destaque a previsão do seu artigo 2º, 1:

Artigo 2º

1- As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas em outras, quer diretamente, quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionante e administração.

No presente caso, de plano chama a atenção o fato das pesquisas terem sido conduzidas, segundo afirma a própria defesa, pela “Gerência Nacional de Negociação Coletiva (GEING)”.

Ora, se o intuito das pesquisas fosse, de fato, o aperfeiçoamento da “política de recursos humanos”, teriam sido conduzidas pelo setor responsável pela gestão de pessoas (ou recursos humanos) da CAIXA.

Isso revela, a toda evidência, que

o real objetivo era coletar dos empregados informações específicas sobre a negociação coletiva, tanto que as pesquisas eram realizadas, como também reconhecido, “antes, durante e após” tais negociações.

O problema é que, ao assim agir, a CAIXA acabou por imiscuir em temas exclusivamente sindicais, que dizem respeito apenas aos trabalhadores e a sua entidade representativa, além de gerar manifesto constrangimento aos empregados ouvidos em relação a diversos temas correlacionados, entre eles o livre exercício do direito de greve.

Senão vejamos.

No tocante ao questionário da “Pesquisa Telefônica com Empregados Caixa - Gestão do Trabalho 2015” (1ª Onda), de março de 2015 (fls 52/56), as seguintes perguntas chamaram a atenção deste juízo:

“4. 1. Em sua opinião, qual deveria ser o percentual de reajuste do seu salário, no acordo deste ano?

- a) _____ %
- b) O que o sindicato pedir - VÁ PARA 4.3
- c) O que a FENABAN oferecer - VÁ PARA 4.3
- d) Não sabe - VÁ PARA 4.3
- e) Não respondeu - VÁ PARA 4.3

4.2 . Em que se baseou ao

citar esse percentual (citado na pergunta anterior) resposta única e espontânea)

4.3. Atribuindo uma nota entre 1 e 10, qual se ria a chance de a CAIXA vir a conceder esse reajuste que você citou, no acordo deste ano de 2016/2016: (estimulada)

(...)

4.4. Pelo que você sabe, qual será o percentual de reajuste dos salários em geral , que o sindicato dos bancários deverá reivindicar no acordo coletivo deste ano de 2015/2016, para os empregados da CAIXA?

- a) _____ %
- b) Não sabe - PULE PARA 5.1
- c) Não respondeu - PULE PARA 5.1

4.5. Atribuindo uma nota entre 1 e 10, quais seriam as chances de a CAIXA vir a conceder esse reajuste que o sindicato dos bancários deverá reivindicar, no acordo deste ano de 2015/2016:

(...)”.

Como é por demais sabido, o processo de construção da proposta coletiva de reajuste remuneratório é conduzido pelo sindicato da categoria, mediante ampla discussão dialética dos trabalhadores (construção coletiva), cabendo exclusivamente à entidade representativa manifestar tal pro-

posta ao empregador.

Com efeito, indagar a opinião individual do trabalhador antes ou após essa construção coletiva, inclusive com possibilidade de o trabalhador indicar percentual diverso do definido (ou a ser definido) pela coletividade, revela nítida interferência na atuação sindical ou, no mínimo, tumultua esse processo coletivo, notadamente se houver divulgação do resultado (com os percentuais indicados pelos trabalhadores ouvidos diretamente pela empresa).

Nesse passo, há que se perquirir qual o real objetivo da CAIXA com tal questionamento. Como não foi explicado na defesa apresentada, pode-se cogitar pela absoluta irrelevância dessas respostas ou que o possível intuito seja revelar eventual descompasso entre as propostas dos seus empregados e a apresentada pelo sindicato, desacreditando assim essa entidade.

Igualmente impertinentes, por razões óbvias, o questionamento sobre o percentual que o empregado acha que o sindicato “deverá” reivindicar, bem como sobre as chances da a CAIXA vir a conceder, como se fosse possível o exercício de futurologia e em desprezo, uma vez mais, à construção coletiva da propostas sindicais e à própria negociação coletiva.

Vale citar outro grupo de pergun-

tas, sobre canais ou veículos de comunicação, inclusive redes sociais:

Vale citar outro grupo de perguntas, sobre canais ou veículos de comunicação, inclusive redes sociais:

“6.5 Conversa sobre assuntos de trabalho?

6.6. Comenta ou já comentou sobre a mobilização dos empregados da caixa nessas redes de maneira pública?

- a) Sim
- b) Não

6.7. Viu/comentou/leu/curtiu algo nas redes sociais sobre as manifestações ocorridas recentemente no país?

- a) Sim
- b) Não”

Além do constrangimento que tais perguntas podem gerar ao pesquisado e a manifesta impropriedade de se perquirir acerca da participação privada dos trabalhadores nas redes sociais, preocupa a possibilidade de as respostas, ainda que em tese, virem a ser utilizadas em prejuízo do próprio trabalhador. É fato que a ré alega haver sigilo nas respostas. Mas ainda que seja essa a vontade institucional, como a pesquisa é realizada por seres huma-

nos (naturalmente falíveis) e em ligação para o telefone celular do trabalhador (o que previamente o identifica), não há nenhuma garantia de que tais informações não possam ser desvirtuadas e utilizadas indevidamente.

Ademais, não consigo vislumbrar uma única razão plausível para o empregador, em momento de greve, querer saber se o trabalhador vem comentando, convidando ou incitando colegas a participarem do movimento grevista via rede social. A não ser que o objetivo seja constranger e/ou indicar ao obreiro a possibilidade de ele estar ou vir a ser “monitorado”, com conseqüente inibição do exercício do direito constitucional de greve.

Sobre as entidades/sindicatos, esse mesmo questionário indaga:

“7. 1. Qual é a entidade ou organização que representa os empregados da caixa e dos bancos em geral? NÃO LER ALTERNATIVAS

- a) CONTEC
- b) CONTRAF/CUT
- c) APCEFS
- d) FENAE
- e) SINDICATO DA BASE
- f) FENAG
- g) OUTRA (Anotar)
- h) Não conhece - PULE PARA 7.6
- l) Não respondeu

7.2. Você lê algum tipo de

informativo da (o) _____, seja por meio eletrônico ou qualquer outro meio, mesmo que de vez em quando? (APLICAR PARA CADA UMA DAS ENTIDADES DO QUADRO I ABAIXO E MARCAR NA COLUNA 7.3, LEITURA DE INFORMATIVOS)

- a) Sim
- b) Não

7.3 Atualmente, você é filiado a um sindicato de bancários?

- a) Sim
- b) Não
- c) Não respondeu”

Observa-se, uma vez mais, nítida e injustificada tentativa de o empregador imiscuir na relação entre trabalhador e entidade sindical, iniciando por perquirir sobre o conhecimento do trabalhador acerca das entidades representativas, passando pelo nível de informações que ele busca receber da entidade (por meio dos informativos) - um sinal claro de maior participação ou engajamento do trabalhador -, e finaliza com a indagação sobre a filiação ou não ao sindicato.

Este juízo também não consegue vislumbrar qual o interesse do empregador, em momento de negociação coletiva, querer saber tais informações, notadamente o percentual de sindicalizados. A não ser que o intuito seja, a depender

das respostas, tentar desacreditar a entidade sindical.

Por fim, causa espécie as seguintes indagações:

“8.2. Na ocasião da última greve, em 2014, você foi:

- a) Totalmente desfavorável à greve
- b) Desfavorável
- c) Em parte desfavorável em parte favorável
- d) Favorável
- e) Totalmente favorável
- f) Não sabe
- g) Não respondeu

8.3. Você já participou de alguma greve?

- a) Sim
- b) NÃO
- c) Não sabe
- d) Não respondeu

8.4. Você participa das assembleias do sindicato da sua base ?

- a) Sim
- b) NÃO
- c) Não sabe
- d) Não respondeu

8.5 Pretende participar esse ano?

- a) Sim
- b) NÃO
- c) Não sabe
- d) Não respondeu”

Ora, não vislumbro razão lógica para o empregador querer saber

dos trabalhadores se foram favoráveis ou contrários à última greve, se já participou de alguma greve ou assembleia e/ou se pretende participar “esse ano “.

A não ser que o intuito seja “monitorar” antecipadamente a força do movimento grevista, inclusive eventual mudança de posição dos trabalhadores (antes desfavoráveis e agora com intenção de participar ou vice versa), a fim de, a partir dessa informação sobre a “temperatura” ou o “clima interno”, conduzir a negociação coletiva.

Nesse passo, também vale registrar a possibilidade das informações coletadas na pesquisa, notadamente sobre os trabalhadores que participaram da greve anterior ou de assembleias passadas, serem usadas no intuito de, a depender das respostas, desacreditar ou desmobilizar o movimento sindical e a possível greve vindoura (caso os percentuais sejam baixos).

Sem contar que a indagação sobre o intuito de participar da greve vindoura gera manifesto constrangimento ao trabalhador e pode inibir a participação do trabalhador, notadamente considerando que o pesquisado sente-se naturalmente identificado pela ligação direta para o seu celular.

Por fim, merece análise o outro questionário juntado com a defe-

sa (“GESTÃO DE TRABALHO 2015 - 2º ONDA” - fls. 59/61), que explicita perguntas ainda mais desarrazoadas, impróprias ou impertinentes.

“2. Você sabe qual organização representa os empregados e está participando das negociações coletivas 2015/2016? RESPOSTA MÚLTIPLA- ESPONTÂNEA)

CONTRAF/CUT

CONTEC - Confederação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito

SINDICATO da base

APCEFS

FENAE

Não sabe

Não respondeu

3. Atribuindo uma nota entre 1 e 10, qual seu **nível de confiança** de que as entidades que estão negociando pelos empregados da CAIXA **estão buscando fazer o melhor possível** no que se refere ao acordo coletivo?

(...)

4. No que se refere à realização das assembleias sindicais sobre as negociações do acordo coletivo deste ano, para os funcionários da CAIXA, qual é a **melhor forma de realizar essas assembleias?** (RESPOSTA ESTIMULADA)
Somente empregado da CAIXA
Somente com CAIXA e Banco do Brasil

Somente bancos públicos
Com todos os bancos (públicos e privados)
Tanto faz
Não sabe
Não respondeu

5. Atribuindo uma nota entre 1 a 10, qual o **nível de contribuição da GREVE** para que os empregados da CAIXA obtenham suas reivindicações?

(...)

6. Você está em greve?

Sim (PPQ8)

Não

7. Você pretende entrar em greve?

Sim

Não

Não sabe

Não respondeu

8. Por que? (ANOTAR TODAS AS CITAÇÕES)

(...)

12. Você **confia nas informações dos boletins / comunicados emitidos pelas entidades sindicais?**

Sim

Não

Não sabe

Não respondeu” (GRIFOS INEXISTENTES NO ORIGINAL)

Como facilmente se observa, as perguntas acima transcritas revelam clara e manifesta interferência da CAIXA na atividade sindical, notadamente ao tentar coletar a opinião sobre: i) o “nível de confiança” nas entidades sindicais e dos seus informativos; ii) a “melhor forma” de realizar as assembleias (tema que cabe exclusivamente ao sindicato e à categoria); iii) o “nível de contribuição da GREVE” (como se a questionar a utilidade desse legítimo instrumento; iv) e, novamente, sobre o interesse ou não de o pesquisado vir a exercer esse seu direito constitucional.

Nesse cenário, é preocupante não apenas o constrangimento gerado aos trabalhadores e a clara inibição ao livre exercício do direito de greve, mas também a possibilidade real dos resultados serem utilizados para tentar desacreditar a entidade sindical, a depender do “nível de confiança” que resultar da pesquisa (prática desleal).

Note-se que os documentos juntados falam em “amostra” da pesquisa (fi . 50) . Mas não foi esclarecido o percentual dessa amostra, a localidade dos trabalhadores pesquisados, muito menos a metodologia empregada. E como toda pesquisa, se não corretamente planejada e conduzida, pode ensejar resultados desvirtuados.

Não há dúvida de que é uma faculdade ou “direito” do empregador realizar pesquisas internas com os seus

empregados. No caso, contudo, restou evidenciado manifesto “abuso de direito”, tendo em vista que as perguntas transcritas nesta decisão revelam ingerência direta ou indireta na organização sindical, na liberdade sindical e no livre exercício do direito de greve por seus trabalhadores. Revelam, em última análise, típico ato anti-sindical.

Nesse passo, o fato da pesquisa ser “facultativa” em nada altera a conclusão supra. O essencial é que a reclamada de fato formulou tais questionamentos de um sem número de empregados que se dispuseram a responder a pesquisa.”

Diante de tais considerações, não há falar em reforma de decisão impugnada no particular.

Quanto à pretensão de redução do valor fixado a título de indenização, não vislumbro nas alegações recursais elementos consistentes a desconstituir a avaliação do primeiro grau, uma vez que observados a extensão do dano, a situação econômica da reclamada e o caráter pedagógico da indenização. Tenho, portanto, que o montante fixado na sentença atende ao princípio da reparação integral e é suficiente a dissuadir o causador do dano em eventos futuros, sendo indevida a reforma do julgamento ordinário também no presente aspecto.

Nego provimento.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço do recurso e, no mérito, nego-lhe provimento, nos termos da fundamentação supra, que inte-

gra o presente dispositivo para todos os efeitos.

Por tais fundamentos.

ACORDAM os Desembargadores da Eg. Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, à vista do contido na respectiva certidão de julgamento, aprovar o relatório, conhecer do recursos e, no mérito, negar-lhe provimento, tudo nos termos do voto do Desembargador Relator. Ementa aprovada.

BRASÍLIA (DF), 15 de março de 2017
(data do julgamento)

MÁRIO MACEDO FERNANDES CARON
Desembargador Relator

BRASÍLIA (DF), 5 de maio de 2017
(data de publicação)