



## TRT-10 001589-68.2015.5.10.0011 - SENTENÇA

**RECLAMANTE: SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA**

**RECLAMADO: CAIXA ECONÔMICA FEDERAL – CAIXA**

**SENTENÇA**  
Vistos, etc.

### I – RELATÓRIO

O SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA, qualificado nos autos, ajuizou Reclamação Trabalhista em face da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL - CAIXA sustentando, em síntese, que a reclamada estaria realizando pesquisa com seus empregados, por celular e em período de greve, com pergun-

tas que caracterizariam conduta anti-sindical. Sob os fundamentos expostos, pleiteia, inclusive em sede de antecipação de tutela, seja cessada a conduta, declarada a ilegalidade da pesquisa e imposta condenação por dano moral coletivo, além de honorários advocatícios.

Atribuiu à causa o valor de R\$ 50.000,00. Juntou documentos.

Indeferida a antecipação dos efeitos da tutela, conforme decisão de fl. 337.

Devidamente citada, a reclamada compareceu em juízo e apresentou defesa escrita, com documentos, por meio da qual contestou o mérito pugnando pela improcedência do pedido ao fundamento, em

síntese, de que realizou pesquisas, mas não praticou nenhuma conduta anti-sindical, nos termos da sua peça contestatória.

O sindicato-reclamante manifestou sobre a defesa e documentos.

Na audiência de instrução o sindicato-autor reconheceu que as perguntas realizadas nas pesquisas objeto desta ação foram, de fato, aquelas constantes dos questionários juntados com a defesa.

Sem mais provas, foi encerrada a instrução processual.

Razões finais orais.

Rejeitadas as tentativas de conciliação.

É o relatório.

## II- FUNDAMENTAÇÃO

### DA ALEGADA CONDUTA ANTI-SINDICAL - PESQUISAS REALIZADAS COM EMPREGADOS DA CAIXA - CONFIGURAÇÃO

O sindicato autor sustenta, em apertada síntese, que a CAIXA está realizando pesquisas com os seus empregados em “*plena greve*”, por telefone celular, o que vem causando constrangimentos aos grevistas e revelando conduta anti-sindical, inclusive por buscar saber se aderiram ou não ao movimento, a avaliação sobre as lideranças sindicais e por pretender ouvir do trabalhador uma contraproposta “*para solucionar o impasse*”.

Afirma que foram feitas, dentre as perguntas, algumas “*de semelhante quilate*”:

“- *se estou em greve*

- *se estou satisfeito com a proposta apresentada pela empresa*

- *o que deve ser melhorado na proposta para solucionar o impasse*

- *se eu confio nos representantes dos empregados na negociação*

- *que nota eu daria para os representantes dos empregados*

- *se confio nos informativos da empresa”.*

A reclamada, em defesa, afirma que de fato realiza pesquisas anuais com seus empregados, antes, durante e após as negociações coletivas, a fim de identificar elementos relevantes para o “*aperfeiçoamento da política de recursos humanos*”, o que está inserido dentro do “*poder diretivo do empregador*”. Sustenta, contudo, que as pesquisas são facultativas, resguarda o sigilo dos respondentes, não constrange o empregado, e evita questionamentos dúbios ou que visem avaliar a atuação da entidade sindical, razão pela qual não configura conduta anti-sindical.

Na audiência de instrução o sindicato-autor reconheceu que as perguntas realizadas nas pesquisas objeto desta ação foram, de fato, aquelas constantes dos questionários juntados com a defesa.

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 imper-

tinentes ou impróprias, mas reveladores de nítido ato anti-sindical, conforme demonstrado a seguir.

Antes, porém, para a exata compreensão, impõe-se conceituar o termo conduta ou ato anti-sindical. Para tanto, socorro-me da lição da Professora Alice Monteiro de Barros, verbis:

*“Para se equacionar bem o assunto, objeto desse artigo, convém lembrar que a Constituição brasileira assegura, no seu art. 8º, a liberdade de associação profissional ou sindical, a qual compreende não apenas o direito de constituir sindicato e de nele ingressar ou retirar-se, mas também o exercício das atividades sindicais, no sentido amplo. E para tornar efetivo o exercício desse direito subjetivo e eficaz o desenvolvimento da atividade sindical, os ordenamentos jurídicos, em geral, proibem os atos anti-sindicais. O principal valor a ser protegido é a liberdade sindical, que está exposta a vários tipos de lesão, gerando inúmeros comportamentos suscetíveis de serem enquadrados como anti-sindicais.*

Nem sempre o termo conduta **anti-sindical** vem inserido nas legislações. Por ser ele mais abrangente, compreende o chamado foro sindical utilizado pelo Direito Coletivo do Trabalho de alguns países da América Latina (art. 449, da Lei do Trabalho da Venezuela, e art. 450, do Código Substantivo do Trabalho da Colômbia), como também

as **práticas desleais** que remontam à lei de 1935, dos EUA I. (...)

Já o conceito de **condutas ou atos anti-sindicais** é amplo e vem sendo definido como “... aqueles que prejudiquem indevidamente um titular de direitos sindicais no exercício da atividade sindical ou por causa desta ou aqueles atos mediante os quais lhe são negadas, injustificadamente, as facilidades ou prerrogativas necessárias ao normal desempenho da ação coletiva<sup>3</sup>”. (...)

Finalmente, há os chamados **atos de discriminação anti-sindical** e **atos de ingerência**, expressões utilizadas pela **Convenção Internacional 98 da OIT**, ratificada pelo Brasil.

Os **atos de discriminação anti-sindical** dirigem-se a um ou a vários trabalhadores, embora reúnam valores individuais ou coletivos, enquanto os **atos de ingerência** dirigem-se mais diretamente à organização profissional. Sustenta a doutrina<sup>4</sup> que a expressão atos **anti-sindicais** é preferível porque engloba o foro sindical, os atos de discriminação anti-sindical, os atos de ingerência e as práticas desleais, coincidindo com a evolução desses conceitos, cuja tendência é estender seu campo de aplicação a outras condutas, além daquelas originárias, que implicam violação de direitos do dirigente sindical. Ademais, o ato anti-sindical tem seu alcance ampliado quando se elimina o termo discriminação, o qual pressupõe ruptura com o princí-

pio da igualdade , pois o ato anti-sindical poderá ir além e abranger, por exemplo, até tratamento de favor, atribuído pelo empregador a um dirigente, mas com conotação de suborno. (Barros, Alice Monteiro. Conduas Anti-Sindicais - Procedimento. Disponível em: [www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_59/Alice\\_Barros.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_59/Alice_Barros.pdf) Acesso em: 10/03/2016) - Grifos do original.

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 , ressalvado 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, funcionamento 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 proposta 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 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 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 humanos (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 defesa (“GESTÃO DE TRABALHO 2015 - 2ª ONDA” - fls. 59/61), que explicita perguntas **ainda mais** desarrazoadas, impróprias ou impertinentes. Vejamos:

“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.

**Ante o exposto, determino à CAIXA que, doravante, se abstenha de realizar as perguntas transcritas nesta decisão (obrigação de não fazer), sob pena de multa no valor de R\$100.000,00 (cem mil reais).**

**Como preenchidos os requisitos previstos no artigo 273 do CPC, notadamente a verossimilhança da alegação do sindicato-autor, confiro à determinação supra os efeitos da tutela antecipada, a fim de que passe a vigorar de imediato, independentemente do trânsito em julgado.**

Como a prática anti-sindical identificada ofendeu a coletividade: dos trabalhadores da CAIXA (direito coletivo) e o patrimônio valorativo da entidade sindical, impõe-se ainda a condenação da reclamada pela lesão extrapatrimonial ocorrida.

Socorro-me uma vez mais da lição da Prof Alice de Barros Monteiro, para quem a indenização por dano moral coletivo por ato antisindical “*a par de seu caráter compensador, visa ainda restituir a confiança ou*

*credibilidade da ação sindical e devolver ao sindicato as armas e os instrumentos de tutela de seus direitos, dissuadindo o agente da conduta sindical a reincidir no comportamento lesivo” (Ob. Cit, p. 31).*

Caracterizado o dano moral coletivo, a sua quantificação deve observar as características do caso concreto, levando-se em conta, entre outros, a gravidade objetiva do dano, o ilícito praticado e a condição econômica do ofensor.

A indenização, ao mesmo tempo que deve ter caráter pedagógico para inibir novas práticas, deve ser suficiente para reparar o dano.

**Ante o exposto, arbitro a indenização por danos morais coletivos no valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).**

**A indenização por dano coletivo e o valor da multa acima fixada (na eventualidade da sua cobrança) serão revertidos em favor de entidade pública ou privada que preste relevante serviço social, a ser definida após o trânsito em julgado, ouvido o Ministério Público do Trabalho, com prioridade para o sindicato-autor, desde que demonstre e comprove a destinação social da verba.**

#### DOS HONORÁRIOS ASSISTENCIAIS

Presentes os requisitos do artigo 14 da Lei 5.585/70 e Enunciado 219 do TST, defiro honorários assistenciais, no valor de 15% da condenação, em favor do sindicato assistente.

#### III. DISPOSITIVO

Pelo exposto, julgo PROCEDENTE EM PARTE O PEDIDO formulado por SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA para condenar a CAIXA ECONÔMICA FEDERAL - CAIXA a pagar indenização por danos morais coletivos e a abster-se da prática dos atos anti-sindicalizados, tudo nos termos da fundamentação, que integra este dispositivo.

Liquidação de sentença por cálculos.

Jures e correção monetária na forma da lei.

Ante a natureza das parcelas objeto da condenação, não há incidência de contribuição previdenciária e Imposto de Renda.

Custas pela reclamada, no importe de R\$ 2.000,00, calculadas sobre a condenação, ora arbitrada em R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

Cientes as partes (En. 197 do TST).

Oficie-se o Ministério Público do Trabalho, com cópia desta sentença.

Brasília, 11 de março de 2016.

Nada mais.

**RUBENS CURADO SILVEIRA**

Juiz do Trabalho