



9ª VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS

PROCESSO N.0000817-25.2010.5.15.00114 RTOrd

**RECLAMANTE: SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ATIVIDADE (DIRETAS E
INDIRETAS) DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO EM CIÊNCIA E
TECNOLOGIA DE CAMPINAS E REGIÃO**

**RECLAMADA: FUNDAÇÃO CPQD CENTRO DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO
EM TELECOMUNICAÇÕES**

Submetido o processo a julgamento foi proferida a seguinte

S E N T E N Ç A

I - RELATÓRIO

Cuida-se de ação coletiva proposta pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES EM PESQUISA CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE CAMPINAS E REGIÃO contra CPQD - CENTRO DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO EM TELECOMUNICAÇÕES, aduzindo, em síntese, que desde o final do ano passado a reclamada passou a bloquear todos as correspondências encaminhadas pelo Sindicato-autor aos integrantes da categoria profissional que representa no endereço eletrônico corporativo de seus empregados, atitude que, segundo o Sindicato-autor, vulnera os princípios que garantem a liberdade de expressão e de informação e, além disso, que constitui típica conduta antissindical, ultrapassando o poder diretivo do empregador. Requereu antecipação dos efeitos da tutela jurisdicional para que o CPQD se abstenha de impedir a comunicação entre a entidade sindical e os trabalhadores, sob pena de multa diária e de praticar conduta antissindical e em afronta à liberdade de expressão, pugnando pela total procedência da ação e atribuindo à causa o valor de R\$ 21.000,00.

Decisão (fl. 54) rejeitando o pedido de antecipação dos efeitos da tutela jurisdicional.

Audiência inicial (fl. 87) oportunidade em que a reclamada ofertou defesa (fls. 88 e seguintes) com preliminar de ilegitimidade ativa do Sindicato-autor, refutando, no mérito, as suas pretensões, sob o argumento de que não há qualquer ilicitude proveniente do controle e limitação do uso de e-mail corporativo mantido pela mesma, propugnando, ao final, pela total improcedência da demanda.

Réplica (fls. 121 e seguintes) Decisão (fl. 136) encerrando a instrução processual.

Razões finais pelas partes a partir de fls.140.

Sentença prolatada às fls. 154/158.



Recurso ordinário interposto pelo autor às fls. 160/164, ao qual foi dado provimento nos termos de fls. 196/197, dada a ausência de intimação do Ministério Público do Trabalho no bojo da presente ação coletiva.

Parecer do Ministério Público do Trabalho às fls. 185/193.

Cumprindo-se os termos do v. acórdão, foi designada audiência à fl. 201, a qual foi novamente redesignada à fl. 208, oportunidade na qual presentes as partes e o Parquet, restou inviabilizada a composição, restando encerrada a instrução processual.

Parecer final do Ministério Público do Trabalho acostado às fls. 212/216, opinando pela procedência da demanda.

É o relatório.

II- FUNDAMENTAÇÃO

PRELIMINARMENTE

ILEGITIMIDADE ATIVA

Em primeiro lugar, inequívoca a natureza coletiva do interesse trazido à baila, sendo certo que a pretensão do Sindicato-autor é o de garantir aos integrantes da categoria profissional o uso do e-mail corporativo para tratar de questões ínsitas à representação dos interesses dos trabalhadores, atrelados, portanto, ao espectro de direitos relacionados à livre associação e participação de sindicatos profissionais de que cuida o art. 8º da Carta da República. Não há que se falar em defesa de direito próprio da associação sindical.

Por isso impertinência subjetiva da não há, consoante os termos do art. 8º. inciso III da Constituição Federal de 1988, como também das regras processuais previstas no Título III do Código de Defesa do Consumidor, de aplicação subsidiária.

Deve-se ter em mente que o art. 110 desta lei acrescentou o inciso IV ao art. 1º da Lei 7.347/85 ampliando o seu campo de regência "**a qualquer outro interesse difuso ou coletivo**", determinando, ademais, a aplicação subsidiária do Título III do Código de Defesa do Consumidor, no que cabível, às ações destinadas à defesa dos direitos e interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos.

Não há que se falar, ainda, em inadequação da via processual eleita uma vez que o interesse objeto da presente ação detém viés coletivo, donde se conclui pela correta utilização do instrumento processual da ação coletiva, com base na Lei 7.347/85 c.c com o Código de Defesa do Consumidor.

Rejeito. Determino, todavia, que para fins cadastrais passe a tramitar como Ação Civil Coletiva, eis que



manejado o instrumento processual pela entidade sindical

MÉRITO

EMAIL CORPORATIVO - BLOQUEIO DE EMAIL ENVIADO PELA ENTIDADE SINDICAL

Pugna, o Sindicato-autor, seja concedida a tutela jurisdicional com o fito de ensejar que a reclamada não mais atue na proibição da veiculação de contato da associação sindical com seus associados através da utilização de e-mail corporativo, o que se dá desde meados de 2009 e, ato contínuo, e contribuiu para o enfraquecimento da representação destes trabalhadores. Atribui a este procedimento uma conduta anti-sindical, em afronta aos preceitos constitucionais.

A reclamada, em defesa, rechaça a pretensão do autor, sob o argumento de que se o e-mail corporativo se trata de uma ferramenta de trabalho, não havendo, portanto, qualquer óbice à representação sindical, já que o acesso ao trabalhador pode-se dar através de panfletos, bem como em encaminhamento de mensagens aos e-mails particulares dos trabalhadores. Reconhece, portanto, que há o bloqueio de referidas mensagens, sob o crivo do poder diretivo do empregador, bem como que desde a admissão os funcionários tem ciência das limitações e restrições ao uso do e-mail corporativo fornecido pela empregadora, para fins de evitar o uso indevido e para fins particulares esta ferramenta de trabalho.

Pois bem.

Em primeiro lugar, dada a relevância da matéria em comento e dos interesses vindicados, necessário se faz tecer algumas considerações acerca do e-mail corporativo.

O "e-mail corporativo" é forma de comunicação que vai além de um mero serviço postal e configura autêntico instrumento de comunicação virtual disponibilizado pelo empregador, equiparando-se, pois, a uma ferramenta de trabalho.

Nas empresas, os e-mails corporativos são armazenados em caixas postais centralizadas no servidor do correio institucional, que também registra o acesso à internet, possibilitando, assim, o acesso do empregador às correspondências eletrônicas enviadas e recebidas pelo empregado, bem como aos sites por ele acessados na internet.

Portanto, não se pode olvidar que esse meio de comunicação destina-se essencialmente à troca de mensagens de caráter profissional, com o fito de ter maior agilidade e conseqüentemente maior produção em um espaço menor de tempo tornando-se assim, instrumento indispensável à realização das atividades laborais perante a sociedade atual, no bojo da qual as inovações tecnológicas alteraram de forma inequívoca não só as relações sociais, mas, também, a realidade econômica.

Nessa esteira, destaco que a utilização indevida e abusiva do e-mail corporativo, pode ensejar a atuação da empregadora em situações de danos causados a terceiros, a



imagem da própria empregadora ou até mesmo por restar evidenciada o desvirtuamento de sua utilização para fins particulares e indevidos, como defende a jurisprudência dominante do C. TST, diante do poder empregatício que lhe é inerente, em que pese se discuta a validade desta ingerência também sob o crivo da violação ao direito fundamental à intimidade/personalidade do trabalhador, atraindo discussão acerca da ponderação de direitos fundamentais.

Todavia, deve-se ter em mente que na presente hipótese a utilização da ferramenta de trabalho para fins de veiculação de informações pela entidade sindical não pode ser comparada, sequer atrelada ao uso indevido da ferramenta de trabalho, para fins de justificar no poder empregatício do empregador a recusa na comunicação da entidade sindical com os trabalhadores.

Ao revés, dá-se o caráter de comunicação entre a entidade e seus filiados para fins de discussão e repasse de informações que são de interesse dos trabalhadores e, portanto, totalmente adstritas às questões laborais, razão pela qual não se justifica, de forma razoável, a conduta da reclamada, em obstaculizar esse acesso, sob pena de se presumir a má-fé na atuação sindical e restar cristalina a tentativa, ainda que indireta, de enfraquecer a tutela sindical.

Não se deve esquecer que o poder do empregador não se revela absoluto e, portanto, encontra óbice o seu desempenho de forma a obstaculizar a concretização do direito fundamental do trabalhador à efetiva representação sindical.

Nesse plano, encontra-se em confronto o princípio da busca pela livre iniciativa e, portanto, o direito do empregador em restringir o uso da ferramenta de trabalho disponibilizada ao empregado e o princípio da livre associação e representação sindical, assim como o acesso à informação do trabalhador em seu ambiente de trabalho, devendo ser resolvida pelo operador do direito, pautando-se na ponderação dos princípios, bem como em critérios de proporcionalidade e razoabilidade, tomando por base, a relatividade dos direitos fundamentais.

Dessa feita, a interpretação dos princípios constitucionais deve respeitar a unicidade da Constituição da República, de modo a garantir a máxima efetividade desses princípios. Deve-se ter em mente, todavia, que o núcleo basilar dos princípios gerais do direito aplicáveis ao ramo justrabalhista, inicia-se com a observância ao princípio da dignidade humana. Consigno que as lutas pela concretização dos direitos fundamentais tem como objetivo precípuo dar o homem e, portanto, no presente espectro, ao cidadão trabalhador o direito de o tê-lo em sua integralidade.

Logo, o trabalhador que tem vedado o acesso à informação sindical, sob a justificativa de meramente se



utilizar de ferramenta de trabalho fornecida pelo empregador enaltece a dúvida a legitimidade da negativa perpetrada, ou seja, ainda que o trabalhador possa, sim, ter outros meios de se imiscuir no exercício da liberdade sindical, o óbice apresentado é que torna a questão judicializada plenamente justificada, haja vista que revela a inexistência de parceria entre a entidade sindical e empresa.

No caso concreto, não se pode olvidar que a liberdade de sindicalização encontrou obstáculo na livre iniciativa patronal, que não relutou em reconhecer que há óbice ao recebimento do comunicação sindical via e-mail corporativo.

Nesse diapasão, pode ser conceituado como conduta anti-sindical qualquer ato que prejudique indevidamente o titular de direitos sindicais, a causa da atividade sindical ou até mesmo limite de forma abusiva o exercício de atividade sindical.

As condutas anti-sindicais podem ser praticados pelo tanto pelo Estado, com o condão de inibir ou obstaculizar o desenvolvimento dos sindicatos; pelos empregadores - impondo empecilhos aos trabalhadores para o exercício de seus direitos sindicais; e dos próprios sindicatos - mediante a instituição de privilégios/limitações pelo fato de o trabalhador ser ou não ser sindicalizado.

Aliás, não se revela crível a manutenção desta vedação, se perante este Juízo a proposta de composição se pautava na autorização que estes e-mail fossem encaminhados para a caixa de "spam", com o fito do trabalhador sopesar se há interesse em redirecioná-lo à caixa central.

Nesse sentido, a justificava externada reputa-se abusiva e, portanto, arbitrária, chegando a ponto de permitir o acesso pelo sindicato, desde que, encaminhada para a pasta de "spam", em claro intuito de desvalorização da atividade sindical e desinteresse em manter uma relação de proximidade com a entidade, com o fito de discutir questões postas e que poderiam ser negociadas, evitando maiores conflitos de interesses.

Destarte, se há possibilidade de acesso a estas mensagens através de um mecanismo indireto por trabalhadores que se ativam em um grande centro de tecnologia (selecionando a mensagem da caixa de spam e optando que novas mensagens desta destinatário sejam direcionadas para caixa principal), devidamente capacitados neste ramo especializado, a negativa da reclamada em propiciar a viabilização direta e imediata destas correspondências, apenas concordando em disponibilizadas via caixa de "spam", atrelada ao estigma de correspondências indesejadas, revela-se desarrazoado e ao crivo desta magistrada beira às raias da má-fé. Onde se encontra a indevida utilização da ferramenta de trabalho pelo trabalhador que, nesta circunstância ativa a opção de receber



as mensagens em comento na caixa de entrada principal? Inócua a justificativa, frente à proposta externada em audiência pela ré...

Reputo, portanto, que a conduta empresarial acaba por se revelar conduta antisindical já tem que o condão, ainda que indireto e sob a falsa capa de restar adstrita ao poder de comando do empregador, de culminar na limitação do exercício da liberdade sindical em desfavor de seus empregados, em clara violação a preceito constitucional.

Imperioso mencionar, ainda, que não se pode olvidar a função social do contrato de trabalho, com auspícios nos termos do art. 421, do Código Civil, com o fito de corroborar a concretização da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho, da função social da propriedade e justiça social. E, ainda, o óbice ao direito de informação dos trabalhadores, também de alçada constitucional, que resta violado, sem qualquer justificativa plausível, diante do quadro fática apresentado, mas, ao contrário, patente intuito de enfraquecimento da entidade sindical.

Portanto, o princípio da livre iniciativa previsto no art. 1º, IV, da CLT como fundamento da República e no art. 170, caput e § único como fundamento da ordem econômica, permitindo a livre contratação, criação e acesso ao mercado, sem a interferência estatal, deve estar imbricado ao favorecimento desenvolvimento nacional e a justiça social, em garantia a um bem-estar coletivo, devendo ser aferida, portanto, em um contexto social.

Desta forma, a livre iniciativa, como uma liberdade condicional, também deve atender a uma função social que, juntamente com a função social dos contratos e da propriedade, representam uma limitação à liberdade de atuação da empresas no mercado, devendo atender aos interesses coletivos, sempre em busca da segurança, solidariedade e dignidade humana. Todos os atores sociais devem contribuir para efetivada da Constituição Federal.

E mais. A boa-fé da empregadora, assim como dos empregados deve permear toda a relação de trabalho, de maneira que o óbice interposto pela reclamada na assunção da efetiva representação sindical apenas evidencia que há quebra desta boa-fé quando se restringe liberdade que alberga premissa constitucional, com o condão de fortalecer a figura da empresa, em desfavor da emancipação do trabalhador, presumindo que esta abertura tecnológica poderia resultar em prejuízos a atividade econômica.

Por fim, o exercício da liberdade sindical como direito fundamental dos trabalhadores encontra-se não apenas no ordenamento jurídico nacional (art. 5º, XX e 8º, da CF), mas no próprio Direito Internacional, podendo ser citado a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, o Pacto



Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, a Convenção Americana sobre Direitos Humanos, bem como no bojo da Constituição da Organização do Trabalho e nas Convenções de n. 87 e 98, da OIT, sendo esta última devidamente ratificada pelo Brasil.

Feitas estas considerações, no contexto da evolução tecnológica da sociedade atual, bem como no cenário da busca pela efetivação dos direitos fundamentais, da máxima eficácia das premissas constitucionais, aceitar a obstaculização da informação e da concretização do princípio da liberdade sindical, sob a justificativa de enaltecer a livre iniciativa, resulta na ponderação de valores e interesses de peso relevante mas, que diante do caso concreto, sopesados diante do princípio da proporcionalidade remanesce ao crivo deste Juízo, a prevalência da preservação dos feixes atrelados ao exercício da liberdade sindical, para fins de preservação do Estado Democrático de Direito, dada a máxima de que o sacrifício de um princípio fundamental é o meio menos gravoso pra se alcançar um bem maior, já que diante da sua importância se justifica momentaneamente o sacrifício de outro.

Por conseguinte, julgo procedente o pedido do autor, ficando condenada a reclamada a se **ABSTER de impedir a comunicação entre a entidade sindical e os trabalhadores da reclamada por meio de e-mail corporativo.**

Deverá, para tanto, **no prazo de 10 dias**, a contar da publicação desta decisão, viabilizar a estruturação de seu sistema interno de rede, para fins de efetivar o cumprimento desta decisão, **sob pena de multa diária arbitrada em R\$ 1.000,00, por dia de descumprimento da obrigação de não fazer ora imposta.**

III - DISPOSITIVO

Pelo exposto, DECIDO;

1. rejeitar a preliminar arguida;
2. julgar **PROCEDENTE** o pedido formulado pela autor, **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ATIVIDADE (DIRETAS E INDIRETAS) DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO EM CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE CAMPINAS E REGIÃO**, em face de, **FUNDAÇÃO CPQD CENTRO DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO EM TELECOMUNICAÇÕES**, para condená-la ao adimplemento da obrigação de **abster** de impedir a comunicação entre a entidade sindical e os trabalhadores da reclamada por meio de e-mail corporativo, **no prazo de 10 dias**, a contar da publicação desta decisão, **sob pena de multa diária arbitrada em R\$ 1.000,00, por dia de descumprimento da obrigação de não fazer ora imposta.** nos termos da



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

fundamentação.

Custas pela reclamada, sobre o valor dado a causa
condenação, no importe de R\$ 420,00, a teor do art. 789, da
CLT.

Intimem-se as partes.

Campinas, 25 de setembro de 2013.

CAROLINA SFERRA CROFFI
Juíza do Trabalho Substituta