



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
02ª VARA DO TRABALHO DE COLOMBO
ACP 0001180-40.2015.5.09.0684
AUTOR: MINISTERIO PUBLICO DO TRABALHO
RÉU: EMPLOYER-ORGANIZACAO DE RECURSOS HUMANOS LTDA

SENTENÇA

Vistos etc..

I. RELATÓRIO

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, qualificado na petição inicial, ajuizou ação civil pública em face de EMPLOYER - ORGANIZAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS LTDA., igualmente qualificada, declinando fatos e fundamentos, em razão dos quais pediu (inclusive liminarmente) que seja a ré compelida (sob pena de multa), a não inserir, nem permitir "que seja inserido, em anúncio de oferta de emprego, exigências de caráter discriminatório", bem como condenação da parte passiva a indenização por dano moral e material coletivo. Atribuiu à causa o valor de R\$ 500.000,00.

Documentos foram juntados.

O pedido, em caráter liminar, foi indeferido, após a ouvida da parte contrária (decisão de id 0d2e714).

Em defesa, a ré manifestou-se sobre os pedidos formulados, sustentando a sua improcedência (id 702e69e).

Foi ouvido um informante (ata de id 068a416).

Sem outras provas, encerrou-se a instrução.

As razões finais foram apresentadas em memoriais (id's 010ef7d e 22517cb).

A conciliação não foi obtida.

É o relatório.

II. FUNDAMENTAÇÃO

A. PRELIMINARES

1. Competência material

Alega a parte passiva, em razões finais, que a Justiça do Trabalho não seria competente para analisar a causa, dado que se trataria de "relação comercial entre a reclamada e a empresa que realiza o anúncio da vaga, vez que claramente não se reveste da qualidade de contrato de

trabalho ou emprego".

Não lhe assiste razão.

De fato, não haveria relação de trabalho/de emprego entre a ré e o ofertante da vaga de emprego. Não obstante, o fato de haver oferta de emprego já nos dá indício da competência desta Justiça Especializada.

Não é demais lembrar que a relação empregatícia pode ser situada em três momentos distintos: fase pré-contratual, contratual e pós-contratual.

Todas as questões envolvendo essas três fases são afetas à competência da Justiça do Trabalho.

No presente caso, estamos a analisar questão situada no primeiro dos momentos mencionados (fase pré-contratual, de oferta de emprego).

Dito isso, inegável a competência da Justiça do Trabalho no caso, em especial tendo em vista o disposto pelo art. 114, IX, da Constituição Federal, no sentido de que é competente em relação a "outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei".

Rejeita-se a preliminar.

2. "Protestos"

A alegação consta das razões finais, igualmente, demonstrando a ré seu inconformismo pelo fato de ter sido acolhida a contradita apresentada pelo autor em relação à única testemunha que trouxe, a qual, por isso mesmo, foi ouvida como informante.

Como são apresentados meros "protestos", sem qualquer alegação outra (a propósito de nulidade, p. ex.), remetemos ao que já decidido a propósito (ata de id 068a416), de modo que não há o que deferir, também aqui.

Rejeita-se também esta preliminar.

B. MÉRITO

1. Anúncios de ofertas de empregos - exigências de caráter discriminatório

Expõe a parte ativa, na inicial: "Foi autuada na PTM de Guarapuava/PR a Notícia de Fato nº. 000074.2014.09.007/3 em virtude de uma denúncia apresentada pelo Ministério Público Estadual daquela Comarca, noticiando a discriminação contra mulher, notadamente quanto ao seu ingresso no mercado de trabalho, perpetrada pela Agência do Trabalhador de Guarapuava. Sob a condução da Exma. Procuradora do Trabalho Dra. Cibelle Costa de Farias, naqueles autos foi firmado Termo de Ajustamento de Conduta pelo qual a Agência do Trabalhador de Guarapuava se comprometeu a regularizar as irregularidades existentes. Em consulta ao site do SINE (Site Nacional de Empregos) averiguou-se que ainda eram promovidos anúncios de vagas de emprego contendo requisitos discriminatórios, como 'boa aparência'. Assim, foi realizada nova audiência para tratar do descumprimento do TAC, na qual a empresa investigada alegou que o site SINE é gerido por outra empresa, a qual não possui relação com a Agência do Trabalhador. Ademais, aduziu que os anúncios não poderiam ser retirados e a Agência do Trabalhador utiliza outros meios para ofertar vagas de emprego. Nessa oportunidade, confirmou-se que o site SINE pertence à empresa Employer Organização de Recursos Humanos Ltda. e restou provado que a Agência do Trabalhador não descumpria o TAC, motivo pelo qual se arquivou o inquérito em questão. Constatou-se ainda, que o conteúdo

ofertado no site é composto por vários anúncios de vagas de emprego, distribuídas por todo o país e ofertadas por diversos empregadores. Como a empresa Employer possui diversas filiais espalhadas pelo Brasil e sendo sua sede em Colombo/PR, bem como considerando-se tratar de dano de abrangência suprarregional ou nacional, os autos foram remetidos à esta PRT (9ª. Região) para atuação do MPT. Em razão dessas informações, instaurou-se nova Notícia de Fato, autuada sob o nº. 000076.2015.09.007/4, em face de Employer Organização de Recursos Humanos Ltda. para investigação dos temas sobre discriminação nas relações de trabalho, mais especificamente, o acesso da mulher ao mercado de trabalho. No ensejo, foi designada audiência para que os representantes da empresa prestassem esclarecimentos e, sendo de seu interesse, firmassem Termo de Ajuste de Conduta". Em seguida, expõe o autor o teor daquele que seria o TAC e acrescenta: "Como se vê, o Termo de Ajuste de Conduta pretendia impor à empresa o cumprimento da legislação aplicável sem que fosse necessário recorrer ao Judiciário. Contudo, em nova audiência, na data de 25 de agosto de 2015, a empresa afirmou não ter interesse na celebração de Termo de Compromisso de Ajuste de Conduta perante o MPT. Alegou que medidas foram implantadas com o intuito de 'eliminar e prevenir a veiculação de anúncios de emprego/vaga cujo teor possam apresentar caráter discriminatório'. Ainda, que 'o sistema de cadastramento de vagas já possuía um sistema de bloqueio automático com uma lista de palavras proibidas mas, infelizmente, [...], alguns anúncios foram identificados com descritivas que remeteriam à limitação de acesso para algumas pessoas e/ou grupos de pessoas'. Considerando as alegações da empresa, os autos foram remetidos ao Ilmo. Diretor do Setor de Tecnologia da Informação, deste *Parquet*, para que averiguasse a possibilidade ou não de inserção de anúncio de emprego constando termos discriminatórios, o qual constatou: 'Conforme os documentos inseridos no procedimento, a empresa adota meios automáticos de bloqueio de anúncio de vagas de emprego com base em lista de palavras proibidas. Dessa forma, só é possível atestar a efetividade da solução por meio de realização de cadastros usando as palavras proibidas, em ambiente próprio para testes com código de programação idêntico ao usado no ambiente de produção. De outra forma, a consulta poderá ser realizada pelo buscador Google (...)'. Continua o autor: "Com base nas informações trazidas pelo setor de TI desta Procuradora, mais uma audiência foi designada com a empresa requerida, com nova oportunidade de assinatura de TAC, ou de regularizar a situação narrada. Em resposta, a empresa alegou que 'a empresa inquirida demonstra de forma exaustiva que vem promovendo diversas ações com o intuito de reprimir eventuais condutas de seus usuários (anunciante de vagas de emprego) que, lamentavelmente, ainda refletem no teor das descritivas de suas vagas, requisitos que demonstram intenção discriminatória ou de limitar o acesso ao pleno emprego. A empresa ora petionária reafirma nesta oportunidade seu compromisso de manter, através do portal SINE, informações e conteúdos que orientem seus usuários contra a prática de atos discriminatórios, esclarecendo ainda quanto as implicações legais que tais práticas sofreram à luz de nosso ordenamento jurídico. Diante de todo o acima demonstrado, Exma. Procuradora do Trabalho, entende a empresa ora inquirida que já está promovendo todas as medidas adequadas e necessárias para inibir/bloquear práticas de natureza discriminatórias que eventualmente foram identificadas nos anúncios já firmados pelos usuários do site SINE, assumindo assim seu compromisso com aquilo que resta disciplinado pelo texto constitucional acerca do tema'. Assim, como não houve a assinatura do Termo de Compromisso, bem como a empresa não implementou medidas suficientes para o bloqueio de palavras discriminatórias nos anúncios de emprego ofertados, não resta outra solução senão o ajuizamento da presente Ação Civil Pública visando a tutelar o interesse difuso das pessoas que procuram nos meios virtuais por uma oportunidade de trabalho". Em seguida, apresenta o autor fundamentos constitucionais e legais a propósito da igualdade de todos perante a lei e da proibição de discriminação. Requer "a condenação da empresa ré na obrigação de não fazer no sentido de não inserir, nem permitir que seja inserido, em anúncio de oferta de emprego, exigências de caráter discriminatório, entendidas como tais, além daquelas expressamente relacionadas na Constituição Federal (gênero, raça, idade ou origem), outras como existência de restrições junto ao SERASA, boa aparência, inexistência de reclamações trabalhistas ou quaisquer outras que, por injustificadas, venham a atentar contra a igualdade de oportunidades no trabalho, sob pena de pagamento de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por anúncio de oferta de emprego

com exigências de caráter discriminatório, reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), instituído pela Lei 7.998/90, nos termos dos arts. 5º, § 6º, e 13 da Lei 7.347/85, ou em favor de entidade a ser oportunamente indicada pelo MPT" (id c1c2268).

Defendendo-se, assim fez constar a ré: "Conforme anteriormente narrado na resposta ao pedido liminar, o site SINE (<http://www.sine.com.br>) é um portal gratuito para oferta de vagas emprego online em todo o Brasil, onde o empregador pode cadastrar e administrar as vagas de emprego, recebendo diretamente no e-mail os currículos de candidatos as vagas ofertadas. Já o trabalhador pode pesquisar e encontrar vagas de acordo com seu perfil, utilizando as ferramentas de buscas ofertadas pelo site. Portanto, o site SINE é um serviço de utilidade pública, que visa contribuir com o desenvolvimento do pleno emprego em nosso país, com a divulgação de forma gratuita das oportunidades de emprego, visando facilitar o contato entre o trabalhador e o empregador. **Atualmente são cadastradas no site aproximadamente 4.500 vagas de emprego por mês, sendo que existe efetividade no preenchimento das vagas, conforme pode ser verificado nos e-mails juntados pelo próprio Autor (id. 708f9a4).** Também inexistente intermediação do site SINE entre o candidato e a empresa que oferta as vagas, de forma que a comunicação é direta, sendo o site apenas uma ferramenta para auxiliar a busca das partes envolvidas, de forma totalmente gratuita" (id 702e69e - o destaque é do original). Em seguida, acerca de sua responsabilidade, discorre a parte passiva: "A responsabilidade dos provedores pelos conteúdos postados na internet é regulamentada pelo Marco Civil da Internet (Lei 12.965/2014), que regulamenta especificamente a matéria em seus arts. 18 à 21, porém apresenta diferentes responsabilidades para os provedores de conexão e para os provedores aplicações da internet. Desta forma é imperioso realizar a devida classificação do serviço prestado pela ré perante a rede mundial de computadores, sendo que o site SINE se presta a disponibilizar na internet informações criadas por terceiros utilizando os serviços de hospedagem, estando enquadrado, portanto, como um provedor de aplicações da internet. Em síntese, o provedor de aplicações da internet é aquele que leva à internet o material produzido por outrem. A própria Lei 12.965/2014 conceitua o que seriam aplicações de internet, em seu art. 5º, VII: **VII - aplicações de internet: o conjunto de funcionalidades que podem ser acessadas por meio de um terminal conectado à internet;** Desta forma, não podendo o serviço prestado pela ré ser enquadrado como provedor de conexão (já que ele não é o meio de acesso do usuário à rede, mas mero disponibilizador de conteúdo na rede), tendo somente a finalidade organizacional de conteúdo que possa ser acessado por meio de um terminal conectado a internet, conclui-se que o serviço prestado pela ré se enquadra perante o Marco Civil da Internet como sendo um , com suas **provedor de aplicações de internet** responsabilidades e características expressamente previstas na normativa legal. Por sua vez, a responsabilidade do **provedor de aplicações da internet** está expressamente prevista nos arts. 19, 20 e 21 da Lei 12.965/2014, os quais possuem a seguinte redação: (transcreve os dispositivos legais - os destaques, vez mais são do original)". Prossegue: "Desta feita, baseado nos princípios da liberdade de expressão, visando evitar a censura, a legislação isenta de responsabilidade os provedores de aplicação de internet de conteúdo postados por terceiros, a menos que, após notificado judicialmente, não tome as providências para tornar indisponível o conteúdo apontado como infringente. Ademais, a Lei ainda excepciona da mesma forma a responsabilidade do provedor de aplicação de internet caso os esforços de remoção estejam além de sua competência, pois delimita como obrigação a remoção do conteúdo infringente ' *...no âmbito e nos limites técnicos do seu serviço...*' (art. 19, *caput*). Extrai-se deste da lógica expressa no artigo 19 e seguintes do Marco Civil da Internet que o legislador, buscando resguardar a máxima eficiência e velocidade de funcionamento dos provedores de aplicação (elemento este ínsito à própria natureza dinâmica da interface de tais serviços ao usuário) afastou qualquer forma de obstaculização da livre circulação de conteúdo por estes meios. Não somente o aspecto técnico de viabilidade do próprio serviço se resguardou, como igualmente a liberdade de expressão e a vedação de qualquer forma de censura arbitrária (que, em lógica contrária, seria arbitrada por empresa particular em aplicação de utilidade pública) foram em muito privilegiados pela sistemática, função teleológica esta expressa literalmente no *caput* do artigo 19 do Marco Civil da Internet. Por assim fazer, o legislador deu preferência a que a

responsabilização por faltas de conteúdo cometidas em tais aplicações fossem direcionadas diretamente ao responsável por sua produção, e não ao mero responsável por disponibilizar o espaço no qual quaisquer ideias e conteúdos (como uma folha em branco) fossem disponibilizados. Aplicou-se, aqui, que o servidor de aplicação não seria censor da expressão de seus usuários, até mesmo para não se conferir arbitrário poder de polícia a este em face das já mencionadas liberdades de expressão e óbice à censura. Em um viés pragmático, observável clara perniciosidade da inversão hipotética desta lógica: por motivos de obtenção de máxima segurança jurídica, o provedor de aplicativos cercar-se-ia de cerrado esquema de filtragem de suas mensagens, por (muitas) vezes esbarrando intencionalmente até nas mais brandas e inofensivas informações e textos publicados, conforme sua discricionariedade potestativa, avançando de forma indiscriminada na livre expressão dos usuários de forma injustificada, apenas para evitar que as ações do usuário pudessem prejudicar o próprio aplicativo. Não é difícil se extrair deste quadro hipotético a inviabilidade do próprio aplicativo, a diminuição esmagadora da liberdade do meio de comunicação, a carência de imediatidade nas mensagens transmitidas (o que corrói a própria essência das funções da internet - a velocidade de troca de informação) e a deterioração da legitimidade do controle daquilo que é publicado (da Justiça para a instituição privada, contra a liberdade de expressão do usuário/cidadão em um serviço de utilidade pública). O Legislador foi de perspicaz inteligência neste aspecto: legislou colocando a responsabilidade imediatamente sobre quem produz o conteúdo, e não sobre aquele que meramente concede - sem interferências - o espaço para a sua divulgação. Desta forma, em apenas uma medida, afastou qualquer entrave ao funcionamento do aplicativo através de uma detestável rede de censura e evitou que, processualmente, houvesse a necessidade de que o provedor de aplicativo regressasse contra o autor da infringência (usuário), este que é, clara e objetivamente, o verdadeiro e único responsável por qualquer eventual agressão a direitos de terceiros dentro dos limites de sua utilização. Transladando esta sistemática para o caso em tela, flagra-se que o SINE é alimentado por usuários exclusivamente, livres de qualquer censura e impedimento à sua constitucionalmente assegurada liberdade de expressão, e que, portanto, é conteúdo gerado pelo usuário (empregadores que anunciam vagas de emprego), e não pela Ré. Sua função, como provedora de aplicativo, é justamente limitada a 'disponibilizar o espaço', e não participar, co-participar, censurar e endossar quaisquer conteúdos lá expostos. Conclui-se, portanto, que pela natureza do site SINE, este está subsumido à lógica expressa no do artigo 19 do Marco Civil da Internet, que portanto *caput* tem por égide principiológica a preservação da liberdade de expressão e isenção de censura, razão pela qual lhe é conferida imunidade de responsabilização pelo conteúdo de autoria de terceiros, limitando-se a retirar do site eventuais anúncios apontados como infringentes dentro de seus limites de operacionalidade técnica". A condenação em obrigação de não fazer não seria possível, conforme argumenta: "O pedido de condenação a obrigação de não fazer, como pedido de medida liminar pleiteada pelo *Parquet* ('não inserir nem permitir que seja inserido em ofertas de emprego exigências de caráter discriminatório') se demonstra impossível e contrária à sistemática de responsabilização prevista na própria Lei (conforme item anterior), senão vejamos. Inicialmente, conforme anteriormente exposto, não é a Ré quem insere ofertas de emprego no site, mas o próprio usuário que se cadastra e automaticamente insere as vagas; tal medida é essencial para o serviço ofertado pela Ré, pois garante agilidade e autonomia ao usuário (bem como a supramencionada garantia de sua liberdade de expressão e isenção de censura). Portanto o pedido para impossibilitar a Ré de inserir anúncio de oferta de emprego com caráter discriminatório é juridicamente impossível pela própria impossibilidade do objeto, pois não é a reclamada quem insere tais anúncios, mas sim os usuários. O ato de inserção é realizado por terceiro, e não pela Ré, pelo que fazer esta 'abster-se de inserir anúncio' é objeto inócuo ou, no máximo, um erro do destinatário a quem se pretende ver imputada a obrigação de não fazer. Impossível para a Ré abster-se de fazer tais anúncios quando não é ele quem o faz, pelo que deve ser julgado improcedente o pedido. Quanto ao pedido para que a Ré não permita que seja inserido anúncio de oferta de emprego com caráter discriminatório, igualmente se demonstra improcedente, pois: a. A restrição que pretende o Autor seja imposta à Ré representaria inverso, pois o risco de dano é muito mais gravoso ou acentuado *periculum in mora* para a Ré, já que impossibilitaria o serviço prestado,

vez que o controle prévio dos anúncios se demonstra técnica e economicamente impossível devido ao grande volume de informação circulante; tal condição causaria a demora na análise do conteúdo transmitido pelos usuários tornaria muitas vezes inócua a publicação posterior, além de ser economicamente inviável a contratação de empregados para realizarem este controle prévio. Ademais, eventuais empregados incumbidos dessa função não teriam senão seu juízo pessoal para determinar o que seria 'infringente', juízo este que inclusive nem lhes seria de competência como simples jurisdicionados. Teriam, factualmente, que fazer-se inserir na função de verdadeiros julgadores togados. Observável aqui que a consequência natural de tal medida em face ao SINE seria sua inviabilidade imediata, forçando a Ré a retirar tal site de utilidade pública do ar e à revelia da própria proteção que lhe confere o artigo 19 do Marco Civil da Internet. Com a cessação de suas atividades por força de tal medida, interrompida seria a delicada dinâmica de troca de informações e disponibilização de vagas que o sistema do SINE hoje possibilita, causando a imediata percepção, pelos usuários, da perda de utilidade do serviço. Uma vez perdida tal utilidade perante a percepção pública, a ferramenta tornar-se-ia coisa morta, inerte, inócua. Isto causaria imediato perecimento do próprio SINE, na medida em que, sem o seu público, todo o sistema e estrutura por ele empregados estariam inutilizados por completo (carência de usuários), causando imenso prejuízo à Ré, aos usuários e a própria coletividade de indivíduos que podem um dia utilizar (ou voltar a utilizar) seus préstimos de utilidade pública. Vemos aqui clara subsunção dos fatos à norma contida no §2º do artigo 273 da CLT, que trata da ponderação, pelo julgador, da irreversibilidade da medida quando de sua ponderação quanto a aplicação de uma antecipação de efeitos de tutela. Ainda, a decisão definitiva, se aplicar a multa pretendida pelo Autor, certamente inviabilizará o Site, que é gratuito, encerrando um serviço de utilidade pública. Deve-se sopesar, sempre, se os danos causados pela aplicação da obrigação de fazer não são maiores do que o próprio valor jurídico que se pretende resguardar com sua aplicação. No presente caso, o dano da aplicação é certo, conquanto o dano por sua não aplicação é apenas hipotético e de responsabilidade não endereçada à Ré, que é o ente que viria a sentir as próprias consequências danosas. A aplicação da medida, portanto, causa flagrantes malefícios, enquanto que, em contrapartida, os supostos 'benefícios' trazidos fariam imediata mácula à letra positivada da Lei, que protege o aplicativo conforme este vem sendo administrado". Na sequência, transcreve a ré decisão judicial que seria favorável a seus interesses e continua: "Ademais, os benefícios trazidos pelo site, que visa contribuir com o pleno emprego, superam em muito potenciais prejuízos apontados pela parte autora. b. A Ré apenas disponibiliza o espaço para que sejam ofertadas vagas de emprego, não sendo possível realizar um controle prévio das vagas ofertadas, primeiramente pelo grande volume, cerca de 4.500 por mês, ainda representaria cerceamento ao direito de livre expressão consignado no art. 5º, IX, da CRFB". Transcreve outros entendimentos jurisprudenciais, um deles alusivo ao "facebook", pelo qual a responsabilidade seria daquele que posta/pratica a conduta lesiva, permanecendo a da empresa divulgadora apenas se "devidamente notificada do conteúdo impróprio/abusivo, mantém a sua divulgação". Continua a parte passiva: "Nesta toada, imperioso observar que a ferramenta Facebook, provedor de aplicativo, é utilizada por diversas empresas para divulgação de vagas de trabalho, portanto estando em situação claramente análoga à da Ré. Portanto, não pode haver tratamento desigual no que diz respeito à responsabilização de empresas que possuem idêntica natureza perante o enquadramento legal, como provedoras de aplicativo. A manutenção da responsabilização do usuário pelo conteúdo por este produzido é medida que se impõe, portanto. c. Inexiste obrigatoriedade legal pela atividade desenvolvida pela Ré de que seja realizado um controle prévio dos conteúdos que são disponibilizados, já que não se aplica a tais provedores a responsabilidade objetiva prevista no art. 927, parágrafo único, do CCB. Ao contrário do sustentado pelo Autor, a legislação (Marco Civil da Internet) isenta a Ré de controle prévio, conforme anteriormente sustentado". Observa a ré que "o controle prévio não é atividade intrínseca ao serviço prestado", na forma de entendimento jurisprudencial que transcreve. Prossegue: "d. Resta ausente também a demonstração do *periculum in mora* na tese autoral, imprescindível para a concessão de medidas liminares, pois não demonstra o Autor qual seria o perigo na demora quanto à entrega ordinária da tutela que justifique a antecipação desta na figura da concessão de medida liminar. Ademais, o pedido interfere em

ofertas de emprego de anúncios futuros, exigindo um controle prévio do judiciário, o que se demonstra juridicamente impossível. Ainda, a ausência de concessão de liminar não inviabiliza eventual decisão posterior de mérito, pois inexistente risco irreparável ou de difícil reparação. Igualmente inexistente abuso de direito ou manifesto propósito protelatório da Ré. e. Igualmente resta ausente o requisito do *fumus boni iuris*, pois a Autora fundamenta seu pedido apenas na impossibilidade de discriminação ao ofertar vagas de emprego, porém em momento algum fundamenta a imputação de responsabilidade para a reclamada, que conforme sustentado no item anterior detém responsabilidade de retirar eventual anúncio após determinação judicial, mas não de fazer um controle prévio, conforme dispõe os arts. 19, 20 e 21, da Lei 12.965/2014 (Marco Civil da Internet). A legislação que regulamenta a matéria determina que os sites como o da Ré, que são provedores de aplicativo, não detém responsabilidade sobre os conteúdos gerados por terceiros (neste caso as ofertas de emprego), a menos que após ordem judicial não retirem o conteúdo apontado como infringente. Ademais, deve ser analisado o caso em concreto, pois alguns dos anúncios apontados como supostamente discriminatórios podem deter justificativa para seus termos, como exemplo o anúncio que informa que a vaga é para candidatas mulheres (id. 994ba3): pode ser justificada pela própria características da mulher, ao possuir tato mais fino e portanto maior habilidade para trabalhos manuais envolvendo acabamentos delicados, não se tratando de discriminação, mas maior adaptação (por características naturais) da mulher ao trabalho que será desempenhado. Inclusive foi aprovado recentemente pela Câmara dos Deputados de Curitiba o Projeto de Lei nº 005.00210.2015, que obriga os bancos a ter pelo menos uma vigilante mulher. Caso sancionado pelo Prefeito, certamente obrigará as empresas que prestam este tipo de serviços procurarem apenas vigilantes mulheres para cumprir a determinação legal". Na sequência, discorre a ré sobre as medidas adotadas no sentido de coibir anúncios com conteúdo discriminatório: "Como defesa indireta, convém explanar que a Ré já toma diversas medidas as quais inclusive já foram apresentadas nos próprios documentos juntados pela parte autora, como exemplo: a. A Reclamada possui um sistema de bloqueio automático com uma lista de palavras proibidas, sendo que ao tentar inserir qualquer destas palavras a vaga é automaticamente bloqueada (a lista de palavras consta do id. F08bddb), que é constantemente atualizado pela reclamada. b. Quando o anúncio está em vias de inserção é disponibilizado ao usuário um aviso com caráter orientador, conforme abaixo: c. Existe um fácil canal de comunicação onde cada uma das vagas pode ser denunciada, sendo que uma das opções de denuncia é a existência de caráter discriminatório, segregatório e/ou impróprio do anúncio, que são enviadas para a equipe do site da Ré que avalia a restrição ou retirada do anúncio, além de identificação do usuário para realizar a devida orientação, com o intuito de combater e eliminar as práticas discriminatórias, conforme id. 5d307f5. Ainda, se verificada a má-fé do anunciante, a ré realiza o bloqueio do usuário, de forma que a empresa fica impossibilitada de realizar novos anúncios. d. As vagas apontadas pelo Autor como contendo conteúdo discriminatório foram todas inseridas antes da Ré ser chamada para responder o Inquérito Civil, sendo que em nenhuma delas existiam os filtros citados nos itens anteriores (que foram aplicados no decorrer do Inquérito como uma forma de aperfeiçoamento do sistema já programado), conforme explicado na manifestação perante o processo conduzido pela parte autora (id.6713ba5a)". Diante disso, o pedido seria improcedente (defesa - id 702e69e).

A pretensão não merece acolhida.

Não pode a ré, como responsável/mantenedora de um programa/aplicativo (portal ou "site" denominado SINE, destinado a oferta de vagas de emprego) ser responsabilizada, diretamente, por conteúdos que possam ser considerados discriminatórios, ou ofensivos, a menos que, como bem argumentado em defesa, seja intimada, judicialmente, para o bloqueio, retirada de circulação de determinado conteúdo que possa ser assim considerado e, injustificadamente, não o faça.

Nesse sentido, o art. 19 da Lei n.º 12.965/2014: "Com o intuito de assegurar a liberdade de expressão e impedir a censura, o provedor de aplicações de internet somente poderá ser

responsabilizado civilmente por danos decorrentes de conteúdo gerado por terceiros se, após ordem judicial específica, não tomar as providências para, no âmbito e nos limites técnicos do seu serviço e dentro do prazo assinalado, tornar indisponível o conteúdo apontado como infringente, ressalvadas as disposições legais em contrário".

A responsabilidade pelas postagens, pelo anúncio, enfim, é, em princípio, daquele que oferta a vaga de emprego. Num segundo momento, o responsável pela veiculação de tal anúncio (caso da reclamada) é que poderia vir a ser responsabilizado, na forma exposta.

Cabe destacar, ainda, que, a censura prévia e genérica pretendida pelo autor é impossível (ou inviável). Com efeito, ainda que determinada vaga de emprego seja ofertada apenas a mulheres (ou a homens), podem existir requisitos específicos que exijam o gênero e, aí, admissível a discriminação. Ex.: vaga para mulher, de modelo (utilização de roupas femininas, no caso). Outro exemplo pode dizer respeito a vagas para homens, em serviço que exija "força bruta" (é sabido que, no geral, o homem, pela sua constituição física, tem força superior à da mulher - o que justificou a instituição da Lei Maria da Penha, p. ex., ora utilizada como mero argumento).

Inegável, no caso, os benefícios trazidos pelo "site" SINE na promoção do emprego, como bem argumentado em defesa, notadamente em momento de grave crise econômica por que passamos. O atendimento do pedido do autor poderia inviabilizar serviço de notável interesse público (principalmente neste momento).

Claro que não se admite a discriminação dita odiosa, mas neste sentido já há legislação protetiva. Podemos começar pela própria Constituição Federal (art. 5º., inciso I e 7º., XXX, p. ex.). No plano infraconstitucional, pode ser mencionada a Lei n.º 9.029/1995, a Convenção n.º 111 da OIT, ou o art. 373-A da CLT, como bem argumentado na inicial. Isto, contudo, deve ser dirigido diretamente ao autor do dano (ao anunciante de vaga discriminatória, no caso). Quanto à ré, pode vir a ser responsabilizada num segundo momento (caso venha a ser notificada para retirar de circulação semelhante anúncio e não o faça, injustificadamente, na forma do dispositivo legal já mencionado acima).

Não é demais observar, por fim, que, conforme os próprios termos da inicial, a partir do procedimento investigativo adotado pelo autor, a parte passiva já vem adotando mecanismos para evitar a circulação de anúncios discriminatórios, ou ofensivos, podendo ser chamada a atenção para o que já transcrito acima e ora se repete (manifestação do diretor do setor de TI do autor): "Conforme os documentos inseridos no procedimento, a empresa adota meios automáticos de bloqueio de anúncio de vagas de emprego com base em lista de palavras proibidas. Dessa forma, só é possível atestar a efetividade da solução por meio de realização de cadastros usando as palavras proibidas, em ambiente próprio para testes com código de programação idêntico ao usado no ambiente de produção. De outra forma, a consulta poderá ser realizada pelo buscador Google (...)" - grifou-se. Como se vê, o próprio autor reconhece que a empresa já vem adotando meios para inibir, ou proibir, a circulação dos anúncios discriminatórios.

Pode, a propósito, ser mencionado o depoimento do informante, única pessoa ouvida, no caso (José Luiz Tortato - ata de id 068a416), que disse o seguinte: "trabalha para o BNE há cerca de 13 anos, sendo gerente de projetos; (registram-se os "protestos" do procurador da parte ré, em razão do acolhimento da contradita); tem conhecimento de um 'site' da reclamada a respeito de empregos, o SINE; o depoente participou de todo o desenvolvimento do projeto; trata-se de um portal, que disponibiliza vagas, de modo que as pessoas que procuram emprego podem se candidatar gratuitamente; o anúncio da vaga também é gratuito; quem oferece as vagas são as empresas interessadas na contratação, que procuram trabalhadores para processo seletivo; o anúncio das vagas é feito pela própria empresa, pelo próprio interessado anunciante; existe uma tela, onde é mostrado o procedimento para o preenchimento de um cadastro a respeito

das informações da vaga; nesse momento aparece um quadro de alerta, a respeito de proibição de termos discriminatórios e ofensivos às pessoas; o interessado deve fechar esse quadro, dando a entender que leu o aviso e então prossegue no preenchimento do cadastro; esse termo não evita que o interessado utilize palavras proibidas; no momento que termina o cadastro, o sistema salva o preenchimento e é feita uma auditoria automática por um robô, o qual consulta um dicionário de 'termos proibidos', onde já cadastradas mais de 4000 palavras; em sendo constatado um desses termos, é bloqueado o anúncio; esclarece o depoente que não são conhecidos todos os termos ofensivos/discriminatórios, de modo que o dicionário vai sendo alimentado conforme as circunstâncias, conforme o que vai sucedendo; menciona que existe um botão que pode ser utilizado pelo usuário que eventualmente se sinta ofendido para uma denúncia, o reclamação a respeito do conteúdo; isso gera um alerta que vai para análise de pessoas do SINE; o sistema é similar ao 'Facebook', onde as pessoas podem fazer denúncia, que vão para análise da equipe deles; espontaneamente, acrescenta o depoente que também existe uma auditoria manual, mas devido ao volume de vagas, fica inviável a análise de todos os conteúdos; existe uma equipe de 4 pessoas que faz uma análise por amostragem do conteúdo das vagas; quando há denúncia, isso é 'urgente', de forma que 'fura a fila' de todos os conteúdos, a questão é tratada com prioridade; mesmo com todos esses cuidados, o sistema pode ser burlado, notadamente quando o anunciante age de má-fé; exemplifica o depoente com um caso em que foi mencionado o termo 'safadinha', houve denúncia e foi feita a verificação nos termos do dicionário, onde se constatou que não existia e sim apenas o termo 'safada'; assim, o 'safadinha' foi acrescentado, mas o anunciante percebeu e fez constar o caractere 'underline' ('_') entre as letras e acabou conseguindo fazer o anúncio; assim, mesmo esse outro termo com o caractere entre as letras foi inserido no dicionário; acrescenta o depoente que a empresa não tem nenhum interesse em que haja esse tipo de anunciante ou o anúncio com expressão ofensiva, sendo bloqueado tanto o anúncio quanto o anunciante; o desbloqueio, nesse caso, é só feito com autorização do presidente da empresa, desde que haja pedido da própria empresa reclamada" (grifou-se).

Como daí se conclui, a empresa ré vem adotando todas as providências necessárias no sentido de bloquear conteúdos ofensivos/discriminatórios, não havendo, assim, necessidade de determinação judicial a propósito (até porque pode vir a ser responsabilizada, secundariamente, já que a responsabilidade principal, como já dito, é do autor do anúncio que tenha conteúdo discriminatório/ofensivo - essa responsabilidade da ré ocorre se não retirar o anúncio de circulação, caso venha a ser notificada para tanto, como também já observado).

Observe-se que o próprio autor, em suas razões finais, confirma as medidas adotadas pela ré, em especial a advertência quanto à proibição de anúncio com conteúdo discriminatório que aparece no "site" tão logo o anunciante pretenda fazer uso de oferta de emprego (010ef7d, págs. 12/13). Quanto ao exemplo aí dado, no sentido, de que haveria, atualmente, oferta de vaga para vendedor, com conteúdo discriminatório, em face da expressão "boa apresentação", parece-nos de cunho subjetivo (dada a generalidade da expressão). Tudo depende do intérprete e, aí, parece-nos exagerado entender que há discriminação (a situação, s.m.j., pode ser equiparada às discriminações aceitáveis, mencionadas acima, relativas à mulher-modelo e ao homem-forte - ou não, também, já que "boa apresentação" pode se referir a um relato sobre o produto que está sendo oferecido, p. ex.).

Em vista do exposto, nada a deferir.

2. Indenização por danos materiais e morais coletivos

O pedido não prospera, também aqui, em face do que exposto no item anterior, notadamente porque a responsabilidade principal pelo anúncio é do próprio anunciante (da empresa, ou pessoa, que oferta a vaga de emprego, no caso).

Isto, sem se falar que a ré vem tomando medidas apropriadas para inibir/proibir anúncios de

cunho ofensivo/discriminatório, como também já mencionado.

Não houve, enfim, prática de ato ofensivo à coletividade pela parte passiva.

Rejeita-se a pretensão, pois, também neste ponto.

III. DISPOSITIVO

Em razão do exposto, resolve a 2ª. Vara do Trabalho de Colombo REJEITAR as preliminares levantadas pela ré em razões finais e, no mérito, julgar IMPROCEDENTE a ação civil pública proposta por MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO em face de EMPLOYER - ORGANIZAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS LTDA., nos termos da fundamentação.

Custas, pela parte autora, sucumbente, sobre o valor da causa (R\$ 500.000,00), no importe de R\$ 10.000,00, dispensadas, na forma da lei (art. 790-A, II, da CLT).

Intimem-se as partes.

COLOMBO, 10 de Outubro de 2016

MARCOS ELISEU ORTEGA
Juiz Titular de Vara do Trabalho