



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

*Conciliar também é realizar justiça*

**PROCESSO nº 0001180-40.2015.5.09.0684 (RO)**

**RECORRENTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

**RECORRIDO: EMPLOYER-ORGANIZAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS LTDA**

**RELATOR: ROSALIE MICHAELE BACILA BATISTA**

## EMENTA

## RELATÓRIO

**V I S T O S**, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da **MM. 2ª VARA DO TRABALHO DE COLOMBO**.

Inconformado com a Sentença proferida pelo MM. Juiz Federal do Trabalho Marcos Eliseu Ortega, que julgou totalmente improcedente a demanda, recorre o autor (Ministério Público do Trabalho) por meio de recurso ordinário às fls.232/242 dos autos digitais (convertidos em PDF). Postula a reforma quanto aos itens: a) anúncios de vagas de empregos. exigências de caráter discriminatório; e b) danos materiais e morais coletivos.

Custas isentadas, na forma do art. 790-A, II, da CLT.

Contrarrazões apresentadas às fls.247/258.

Encaminhados os autos ao Ministério Público do Trabalho, foi emitido o parecer à fl. 383 em que a d. Procuradora Regional Andréa Ehlke opina pelo provimento do apelo interposto (*"Tendo em vista que o Ministério Público do Trabalho já se pronunciou acerca do mérito da presente demanda quando apresentou Recurso Ordinário, entendimento este que ora se ratifica em todos os seus termos, opina o Parquet, desta forma, pelo provimento do apelo interposto"*).

É, em síntese, o relatório.

## FUNDAMENTAÇÃO

## ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **CONHEÇO DO**

**RECURSO ORDINÁRIO** interposto, assim como das contrarrazões apresentadas.

## **MÉRITO**

### **Recurso do autor (MPT)**

#### **Anúncios de vagas de empregos. exigências de caráter discriminatório. danos materiais e morais coletivos.**

Respaldado no fundamento de que a Reclamada (mantenedora do portal/site SINE - destinado a oferta de vagas de emprego) vem adotando todas as providências necessárias para bloquear conteúdos ofensivos/discriminatórios em relação às postagens efetuadas por empresas que realizam anúncios de vagas de trabalho, o MM. Juízo de origem julgou totalmente improcedente a Ação Civil Pública interposta pelo Ministério Público do Trabalho. Seguem as razões de decidir:

#### *"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 n°. 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 n°. 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 infrigente. 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 infrigente '...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 inexiste risco irreparável o 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 explicar 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. F08bdb), 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."*

Inconformado, recorre o Ministério Público do Trabalho.

Argumenta que o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da Constituição Federal) tem por escopo "*garantir a todas as pessoas que não sofram discriminação nos ambientes em que vivem, dentre os quais se encontram as relações de trabalho. Tanto é, que os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil são construir uma sociedade livre, justa e solidária, garantir o desenvolvimento nacional, erradicar a pobreza e a marginalização, e reduzir as desigualdades sociais e regionais e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem raça, sexo, cor, idade e quaisquer formas de discriminação (art. 3º, I a IV, CFRB)*".

Assevera que "*a vedação à discriminação constitui um direito fundamental de observância obrigatória por todas as pessoas, não só pelo Estado, de modo que, dentre outras obrigações, a Constituição Federal impõe a quem exerce atividade econômica a obrigação de reduzir as desigualdades sociais no art. 170, VII*".

Alega que, "*especificamente no tocante às relações laborais, o art. 7º, incisos XXX, XXXI e XXXII, proibiu a diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, a discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência, bem como vedou a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre profissionais respectivos*".

Sustenta que "*a Constituição Cidadã estipulou mecanismos para impedir a discriminação em desfavor da mulher, do menor, do estrangeiro e da pessoa com deficiência, dentre outras. Ainda, previu a igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo e o avulso, além de outros dispositivos que buscam, concretamente, a igualdade material entre as pessoas. De modo a garantir a efetividade de tais direitos e do princípio da não discriminação em geral, o constituinte estatuiu, no inciso XLI do art. 5º, que a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais*".

Observa que a República Federativa do Brasil "*incorporou em seu ordenamento jurídico a Convenção nº 111 da OIT, a qual estabelece como discriminatória "toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência*

*nacional, origem social ou outra distinção, exclusão ou preferência especificada pelo Estado-Membro interessado, qualquer que seja sua origem jurídica ou prática e que tenha por fim anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou profissão".*

*Assegura que "a utilização, em anúncios de emprego, de uma linguagem que não respeita a diversidade, seja qual for a minoria social atingida (mulheres, negros, homossexuais, pessoas em faixa etária mais elevada etc.), contribui substancialmente para a manutenção de estereótipos, constituindo-se, assim, num entrave para a igualdade no acesso ao trabalho".*

*Articula que o legislador brasileiro, "além de instituir vedações aos empregadores que praticam atos discriminatórios, determinou, em alguns casos, políticas de ações afirmativas em matéria de emprego (vide, por exemplo, legislação de "cotas" de empregados com deficiência). Desta forma, também, proíbe-se a publicação dos anúncios de emprego que impliquem potencial discriminação no acesso ao posto de trabalho, reconhecendo, dessa forma, ao veículo de comunicação (ainda que seja um site da Internet) que os divulga seu real papel e sua exata responsabilidade".*

*Pondera competir ao Ministério Público do Trabalho "a proteção dos trabalhadores coletivamente considerados. Por esta razão, o Poder Judiciário trabalhista é convocado a dar um basta à conduta reiterada da recorrida em publicar ou deixar que se publiquem anúncios discriminatórios de emprego, em desrespeito ao princípio basilar da igualdade que fundamenta a sociedade hodierna".*

*Aponta ter sido "evidenciado no trâmite da Ação Civil Pública perante o primeiro grau de jurisdição, com base no Inquérito Civil que deu origem à ACP, que em alguns anúncios de emprego veiculados pela empresa recorrida constam termos que podem, sim, ser considerados discriminatórios, por exemplo exigindo 'boa aparência' ou que apenas homens ou mulheres possam concorrer a postos de trabalho".*

*Aduz que "a prática desse ato ilícito conta com a participação ativa e necessária de pelo menos dois agentes que agem de comum acordo: do que faz publicar o texto discriminatório e daquele que publica", sendo "inegável que a recorrida, ao aceitar publicar um anúncio de emprego discriminatório, além de se beneficiar financeiramente (ainda que a publicação seja gratuita ao anunciante), contribui ativamente para a prática do ilícito, potencializando o dano para toda a sociedade ao acessar o seu site para procurar vagas de emprego".*

*Ressalta que em razão da atuação Ministerial, a própria Reclamada "diligenciou no sentido de tentar se adequar aos ditames legais, por exemplo auditando publicações*

*anteriores de vagas de emprego, criando filtros para o bloqueio automático de expressões discriminatórias".*

*Afirma que "o intuito da presente demanda, ao fim e ao cabo, é que se impeça a empresa (ora recorrida) de divulgar anúncios de cunho discriminatório, consoante comprovado em primeiro grau de jurisdição, tendo em vista sua responsabilidade (ao menos subsidiária, nos termos da sentença recorrida). Conquanto a empresa tenha diligenciado para mitigar a existência de termos discriminatórios, faz-se necessária uma atuação enérgica do Judiciário para que a discriminação não mais ocorra na oferta de anúncios de emprego".*

*Destaca que "a pessoa ouvida como informante, indicada pela própria recorrida, confirma que, em tese, é possível elaborar filtros mais efetivos, de modo a assegurar a não violação ao direito de não discriminação, caso existisse equipe maior para realizar tal fiscalização". Nessa esteira, pondera que, como a Reclamada "recebe em média 3.000 novos anúncios por dia, e que há apenas quatro pessoas a analisar tais anúncios, por amostragem, sem que se saiba a formação acadêmica ou profissional destas pessoas, fica evidente que a recalcitrância da empresa em cumprir a legislação de regência, no que toca ao direito à não discriminação, limita-se a aspectos puramente econômicos, de modo que admite, ainda que indiretamente, descumprir a sua obrigação legal (art. 373-A da CLT) por falta de pessoal".*

*Com relação aos argumentos da Sentença no sentido de que "boa apresentação" possa se referir a um relato sobre o produto que está sendo oferecido, ou de que existam vagas somente para homens em virtude de sua força física, pontua o MPT "que há determinadas funções nas quais pessoas são reduzidas a objetos, de forma discriminatória. Afinal, não é pelo mero fato de que, em média, um homem é mais forte do que uma mulher, que não haja mulheres com força o suficiente para desempenhar determinada função. Dito de outro modo, a exclusividade de vagas de emprego para homens ou mulheres pode ocorrer, em situações bem específicas, que não vicejaram nos autos em epígrafe, tais como oferta de contrato para trabalhar em uma equipe de futebol feminino. Neste diapasão, exigir características de um trabalhador como "boa aparência" não pode significar o mesmo que exigi-las de um produto, eis que uma pessoa não é um objeto, tampouco a sua contratação deve ter a mesma lógica da compra de um produto no mercado. Ficam evidenciadas, assim, as práticas discriminatórias perpetradas nos anúncios oferecidos pela empresa recorrida, ao permitir que determinados termos sejam utilizados nas ofertas de emprego em detrimento ao direito de não discriminação".*

*Postula a reforma da Sentença, com a condenação da Recorrida "em obrigação de não fazer, no sentido de que não insira, nem permita 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".*

Por entender provado que a Reclamada *"violou direito transindividual de ordem coletiva, infringindo normas de ordem pública concernentes ao princípio constitucional da não discriminação, que constitui patamar civilizatório mínimo de direitos do indivíduo que labora"*, pede a condenação por dano moral coletivo, *"em valor não inferior a R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais), a ser revertido ao FAT ou em favor de entidade cuja atuação se destine à tutela de interesses dos trabalhadores, a ser indicado oportunamente pelo Ministério Público do Trabalho, podendo ou não serem cadastradas pelo e. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região"*.

Sem razão.

Conforme narrado na petição inicial: a Procuradoria do Trabalho do Município de Guarapuava/PR autuou a Notícia de Fato sob nº 000074.2014.09.007/3, em virtude de uma denúncia apresentada pelo Ministério Público Estadual daquela Comarca, noticiando a ocorrência de discriminação contra mulher, notadamente quanto ao seu ingresso no mercado de trabalho, perpetrada pela Agência do Trabalhador de Guarapuava. Sob a condução da Procuradora do Trabalho Cibelle Costa de Farias, firmou-se nos citados autos um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), por meio do qual a Agência do Trabalhador de Guarapuava se comprometeu a equacionar as irregularidades existentes. Argumentado que em consulta ao "site" SINE (Sistema Nacional de Empregos) constatou-se a ocorrência de anúncios de vagas de emprego contendo requisitos discriminatórios, tal como "boa aparência"; bem como, que realizada nova audiência - para tratar do descumprimento do TAC -, ficou provado que referido "site" pertence à empresa Employer Organização de Recursos Humanos Ltda., razão pela qual foram arquivados os autos de inquérito em face da Agência do Trabalhador. Uma vez evidenciado que o conteúdo apresentado no "site" do SINE (i) é composto por diversos anúncios de vagas de emprego, distribuídas por todo o país e ofertadas por diversos empregadores, (ii) que a empresa Employer possui diversas filiais espalhadas pelo Brasil e tem por sede a cidade de Colombo/PR, e (iii) por se tratar de dano de abrangência suprarregional ou nacional, os autos foram remetidos à PRT da 9ª Região, para as providências.

Em continuidade, a parte autora afirmou que: (i) *"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"*; (ii) *"no*

ensejo, foi designada audiência para que os representantes da empresa prestassem esclarecimentos e, sendo de seu interesse, firmassem Termo de Ajuste de Conduta"; (iii) que "o Termo de Ajuste de Conduta pretendia impor à empresa o cumprimento da legislação aplicável sem que fosse necessário recorrer ao Judiciário; (iii) "contudo, que 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", argumentando, para tanto, "que medidas foram implantadas com o intuito de 'eliminar e prevenir a veiculação de anúncios de emprego/vaga cujo teor pudessem 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 que, infelizmente, [...] alguns anúncios foram identificados com descritivas que remeteriam à limitação de acesso para algumas pessoas e/ou grupos de pessoas"

Prosseguindo, esclareceu que, "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 (...)".

Requeru a condenação da Reclamada na obrigação de não fazer, consistente em "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".

Por sua vez, a Reclamada pugnou pela improcedência total da demanda, aduzindo em sua defesa que:

a) "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";*

b) *"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". 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";*

c) *"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";*

d) *"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 provedor de aplicações de internet com suas 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: (...)";*

e) *"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)";*

f) *"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".*

g) *"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";*

h) *"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)";*

i) *"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";*

j) "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 caput do artigo 19 do Marco Civil da Internet, que portanto 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";

k) "O pleito de condenação na 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";

l) "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 periculum in mora inverso, pois o risco de dano é muito mais gravoso ou acentuado 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";*

*m) "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";*

*n) Transcreve decisões judiciais, uma delas relativa ao "facebook", pela qual "A responsabilidade (civil e criminal) por ofensas/calúnias/difamações postadas em blogs ou redes sociais é daquele que a posta, ou seja, daquele que praticou a conduta lesiva. A ré somente deverá ser (civilmente) responsabilizada se, devidamente notificada do conteúdo impróprio/abusivo, mantém a sua divulgação.";*

*o) "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, não podendo haver tratamento desigual no que diz respeito à responsabilização de empresas que possuem idêntica natureza perante o enquadramento legal, como provedoras de aplicativo";*

*p) "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"; e

q) "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. 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)".

A Lei nº 12.965/2014 (Marco Civil da Internet) introduziu no ordenamento jurídico pátrio "*princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet*", merecendo realce as disposições contidas no art. 19 e parágrafos, que regulamentam a responsabilidade civil dos provedores em divulgação de conteúdos de seus clientes, no seguinte sentido:

"Art. 19. 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.

§ 1º A ordem judicial de que trata o caput deverá conter, sob pena de nulidade, identificação clara e específica do conteúdo apontado como infringente, que permita a localização inequívoca do material.

§ 2º A aplicação do disposto neste artigo para infrações a direitos de autor ou a direitos conexos depende de previsão legal específica, que deverá respeitar a liberdade de expressão e demais garantias previstas no art. 5º da Constituição Federal.

§ 3º As causas que versem sobre ressarcimento por danos decorrentes de conteúdos disponibilizados na internet relacionados à honra, à reputação ou a direitos de personalidade, bem como sobre a indisponibilização desses conteúdos por provedores de aplicações de internet, poderão ser apresentadas perante os juizados especiais.

§ 4º O juiz, inclusive no procedimento previsto no § 3º, poderá antecipar, total ou parcialmente, os efeitos da tutela pretendida no pedido inicial, existindo prova inequívoca do fato e considerado o interesse da coletividade na disponibilização do conteúdo na internet, desde que presentes os requisitos de verossimilhança da alegação do autor e de fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação." (destaque acrescido)

Estabeleceu o legislador, portanto, que apenas mediante "ordem judicial específica" deverão os provedores tornar indisponível o conteúdo da postagem com caráter segregatório, gerado por terceiros nos seus domínios na rede mundial de computadores.

No caso dos autos, o serviço prestado pela Reclamada na rede mundial de computadores, por meio do "site" SINE (sistema nacional de emprego), dirige-se a veicular informações geradas por terceiros interessados, estando enquadrado como um provedor de "aplicações da internet", nos termos do que dispõe o item VII do art. 5º da Lei nº 12.965/2014: *"Art. 5º Para os efeitos desta Lei, considera-se: (...) VII - aplicações de internet: o conjunto de funcionalidades que podem ser acessadas por meio de um terminal conectado à internet"*.

Assim, na condição de responsável pelo portal SINE, destinado à oferta de vagas de emprego, a Reclamada não poderá ser responsabilizada diretamente por eventuais conteúdos discriminatórios/ofensivos, salvo 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.

Logo, é responsável direto pelo conteúdo veiculado no portal aquele que oferece a vaga de emprego, surgindo a responsabilidade da Reclamada apenas em um segundo momento, caso descumpra ordem judicial destinada a retirar postagem/anúncio tido como infringente à legislação dos seus domínios na rede mundial de computadores.

Vale ressaltar que, como bem frisado na Sentença, ainda que determinada vaga de emprego seja dirigida apenas às mulheres (ou somente aos homens), podem existir requisitos específicos que autorizem a limitação do gênero, sendo, aí, admissível a discriminação. É o caso, por

exemplo, de vaga para mulher, de modelo, para utilização de roupas femininas; ou para a realização de revistas físicas em público do sexo feminino, para o ingresso em determinados eventos. Para o homem, cite-se o caso de oferecimento de serviço que exija "força bruta", pois consabido que, pela sua constituição física, em geral tem força superior à da mulher, justificando, assim, a discriminação do gênero.

Em sua manifestação às fls. 123/127 a Reclamada afirmou que vem implementando medidas com o objetivo de coibir a veiculação de anúncios discriminatórios, como se observa das seguintes passagens:

**"(...) houve pela Empresa Employer a implementação de diversos sistemas de controle para fins de auditoria automática como objetivo de realizar um bloqueio prévio dos anúncios promovidos pelos usuários do site**, evitando deste modo a veiculação de mensagens com vagas cujo teor possa refletir a discriminação combatida pelo nosso texto constitucional.

Ainda, **diversas melhorias e otimizações destes sistemas de travas foram e estão sendo regularmente realizadas para o fim de se eliminar qualquer tentativa promovida pelos usuários do site** (anunciantes das vagas de emprego), durante o cadastramento das vagas, de se burlar os filtros e bloqueios já implementados.

Ainda, **a empresa inquirida está regularmente promovendo auditorias em todas as vagas já veiculadas no site www.sine.com.br** (publicações pretéritas), oportunidade em que promove o devido bloqueio e exclusão de conteúdos e anúncios de vagas que sinalizem práticas discriminatórias.

Por oportuno, a empresa inquirida destaca que, em relação às informações prestadas pelo i. Setor de TI desta Procuradoria, cujo teor abaixo se reproduz, **as vagas apontadas sob os códigos 1862396 e 1962533, foram cadastradas no site pelos usuários (anunciantes) em período muito anterior à implementação de todos os filtros e bloqueios realizados pela Employer.**

**(...) a empresa inquirida demonstra de forma exaustiva que vem promovendo diversas ações com o intuito de reprimir eventuais condutas de seus usuários** (anunciantes 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.

(...)

Reitera a inquirida nesta oportunidade que **possui amplo interesse em ELIMINAR/REPUDIAR qualquer possibilidade de que o site SINE seja utilizado como instrumento para a veiculação de ofertas de emprego que demonstrem em seu conteúdo qualquer sinal de discriminação.**" (destaques acrescidos).

Aliás, o próprio autor (MPT) admitiu na petição inicial que a Reclamada adota medidas para evitar a divulgação de postagens discriminatórias ou ofensivas, como se extrai da remissão à manifestação do Diretor do setor de TI do MPT: *"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 (...)" (fl. 6) - grifo acrescido.

O mesmo se diga com relação às razões recursais: "*Afinal, não foi por outro motivo que a empresa (ora recorrida) se viu obrigada a diligenciar, criando mecanismos em seu site para que alguns termos discriminatórios não mais constassem dos anúncios de emprego*" (fl.237) - grifo acrescido.

Outra não é a compreensão extraível do depoimento prestado pelo "informante" José Luiz Tortato, única pessoa ouvida nos autos:

"Única testemunha do réu(ré): JOSE LUIZ TORTATO, identidade nº 7321888-8 PR, casado(a), nascido em 19/03/1980, administrador/gerente de projetos, residente e domiciliado(a) na Rua Sudão, 443, sobrado 1, Cajuru, Curitiba-PR. Testemunha contraditada ao argumento de exercer "cargo de confiança". Contradita acolhida, tendo em vista que exerce a função de administrador, gerente de projetos para uma empresa do grupo da reclamada, o Banco Nacional de Empregos. O depoimento será na condição de informante. Inquirido, disse que: 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; reperguntas da ré: no "site" são anunciadas cerca de 1.000.000/1.500.000 vagas ativas; por dia são anunciadas 3.000 novas vagas

mais ou menos; **a porcentagem de irregularidades é muito baixa, muito pequena, vez que os anunciantes normalmente são pessoas honestas; além disso, há o filtro; a denúncia é analisada imediatamente: o alerta "pisca" na tela do "funcionário" do SINE;** reperguntas do autor: perguntado se a análise só ocorre no caso de denúncia, lembrou o depoente que existe uma auditoria manual, por amostragem, por 4 pessoas, como já mencionou; **havendo denúncia, a análise é feita manualmente também;** o depoente não conhece a formação das referidas 4 pessoas, mas esclarece que existe um treinamento, junto com um supervisor, a fim de que essas pessoas se familiarizem com os termos que seriam discriminatórios, proibidos; **havendo a análise, se for o caso, o bloqueio é imediato;** o anúncio fica no "site" até que o anunciante "desligue o anúncio"; não sabe dizer o depoente uma média de permanência; depois do bloqueio, não é feito nenhum procedimento específico, ficando o anúncio e o anunciante bloqueados; **se houver um termo que não existe no dicionário, é acrescentado; além disso, essa palavra é "rodada" em todas as vagas antigas, para se ver se não consta em nenhum outro anúncio;** se constar, esse outro anúncio é bloqueado também; que se recorde, no formulário não consta nenhum campo para idade; é possível incluir a idade no campo de descrição, mas a idade já consta no dicionário de termos proibidos; também ocorre a mesma situação quanto ao "sexo"; **se o termo consta no dicionário, simplesmente ocorre o bloqueio, não havendo análise; nada mais.**" (destaques acrescidos)

Constata-se a partir do acervo probatório dos autos que a Reclamada vem implementando diversas melhorias e otimizações nos sistemas de travas/bloqueios do portal SINE, para o fim de eliminar/evitar publicações que veiculem oferta de emprego com caráter discriminatório/ofensivo. Verifica-se, ainda, ser inviável (impossível) a criação de um "dicionário" que contemple todos os "termos proibidos", seja em razão do neologismo, ou porque o sistema pode ser burlado por um anunciante de má-fé, como foi explicitado pelo "informante" (*"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"*).

No mais, em que pese as alegações do Recorrente, não há prova de insuficiência na equipe (número de 4) que analisa, por amostragem, o conteúdo veiculado nos anúncios das vagas ofertadas; tendo esclarecido o "informante" que na hipótese de denúncia de postagem com conteúdo infringente a questão passa a ser tratada como prioridade (*"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"*).

Sobre a alegação recursal de que exigido o requisito da "boa aparência" ou "boa apresentação" em anúncio veiculado, evidente que de cunho subjetivo, valendo ressaltar a fundamentação da Sentença, no sentido de que *"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.)"*.

Registre-se ser inquestionável os benefícios ofertados pelo portal SINE,

voltado para a promoção do pleno emprego, notadamente em momento de grave crise econômica pela qual passa a nação, de maneira que o acolhimento do pedido do MPT inviabilizaria serviço de notável utilidade pública.

Pelo exposto, não se vislumbra necessidade, por ora, de intervenção judicial, tornando inviável a condenação (prévia e genérica) em "*obrigação de não fazer*" propugnada pelo MPT, para que a Reclamada se abstenha de "*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*".

Ante a conclusão adotada, fica prejudicada a apreciação do pedido de condenação da Reclamada ao pagamento de compensação por danos materiais e morais coletivos.

Conclusão: **mantém-se** a Sentença por seus fundamentos bem lançados.

## Acórdão

Em Sessão Ordinária realizada nesta data, sob a Presidência regimental da Excelentíssima Desembargadora Rosalie Michaele Bacila Batista, presente o Excelentíssimo Procurador Luis Carlos Cordova Burigo, representante do Ministério Público do Trabalho. Sustentou oralmente o advogado Leonardo Moreira Pinto, pelo réu/recorrido. Computados os votos dos excelentíssimos Desembargadores Rosalie Michaele Bacila Batista, Benedito Xavier da Silva e Altino Pedrozo dos Santos, ACORDAM os Desembargadores da 7ª TURMA do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região,

por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO)**, assim como das contrarrazões. No mérito, por igual votação, **NEGAR-LHE PROVIMENTO**; tudo nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 30 de março de 2017.

**ROSALIE MICHAELE BACILA BATISTA**  
**Relatora**

**VOTOS**