



PROCESSO N° TST-RR-1180-40.2015.5.09.0684

A C Ó R D ã O
6ª Turma
KA/asv

RECURSO DE REVISTA. VIGÊNCIA DA LEI N° 13.015/2014 E DA INSTRUÇÃO NORMATIVA N° 40 DO TST. ANTERIOR À LEI N° 13.467/2017. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. EMPRESA PROVEDORA DE APLICAÇÕES DA INTERNET. RESPONSABILIDADE CIVIL. DIVULGAÇÃO DE ANÚNCIOS DE EMPREGO. VEDAÇÃO À PUBLICAÇÃO DE DESCRIÇÕES DISCRIMINATÓRIAS. OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER. MARCO CIVIL DA INTERNET

1 - A controvérsia cinge-se na responsabilidade civil da empresa ré (provedora de aplicações da internet), a qual mantém site de divulgação de anúncios de emprego, diante de eventuais descrições discriminatórias para contratações. O autor, nesse aspecto, postulou a condenação da empresa ré 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"* (fl. 13), bem como a fixação de multa cominatória e indenização por dano moral coletivo.

2 - A Lei n° 12.965/14 (Marco Civil da Internet) passou a regulamentar a responsabilidade civil por ato de terceiros no âmbito das empresas provedoras de aplicações da internet, consideradas como tais as que atuam



PROCESSO N° TST-RR-1180-40.2015.5.09.0684

junto ao "conjunto de funcionalidades que podem ser acessadas por meio de um terminal conectado à internet" (art. 5º, VII), como no caso da ré, mantenedora de site com anúncios de emprego.

3 - Nesse aspecto, consoante a disciplina do "caput" do art. 19 a lei almejou, primordialmente, assegurar o direito fundamental à liberdade de expressão e vedar a censura desmesurada no âmbito da internet, possibilitando o amplo acesso à informação. Para tanto, afastou a responsabilidade civil imediata das empresas provedoras de aplicações, a qual somente se apresenta quando desrespeitada determinação judicial para retirada de conteúdo. Julgados do STJ.

4 - Por outro lado, a formulação de pedido genérico pelo Ministério Público do Trabalho afronta o Marco Civil da Internet (art. 19, § 1º), para o qual a ordem judicial deve conter descrição clara e específica do conteúdo a ser excluído. Julgado do STJ.

5 - Dessa forma, deve ser mantida a improcedência dos pleitos formulados em ação civil pública, uma vez que à empresa ré não cabe a imediata responsabilidade civil pelo ato de terceiros que se utilizam da plataforma para anunciar vagas de emprego.

6 - Recurso de revista não conhecido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista n° **TST-RR-1180-40.2015.5.09.0684**, em que é Recorrente **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO** e Recorrida **EMPLOYER - ORGANIZAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS LTDA.**



PROCESSO N° TST-RR-1180-40.2015.5.09.0684

O TRT da 9ª Região negou provimento ao recurso ordinário do autor.

O autor interpôs recurso de revista. Alegou violação da lei e da Constituição Federal, bem como divergência jurisprudencial.

O recurso foi admitido.

Apresentadas contrarrazões.

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho porque não se configuraram as hipóteses previstas em lei e no RITST.

É o relatório.

V O T O

1. CONHECIMENTO

1.1. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. EMPRESA PROVEDORA DE APLICAÇÕES DA INTERNET. RESPONSABILIDADE CIVIL. DIVULGAÇÃO DE ANÚNCIOS DE EMPREGO. VEDAÇÃO À PUBLICAÇÃO DE DESCRIÇÕES DISCRIMINATÓRIAS. OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER. MARCO CIVIL DA INTERNET

Inicialmente, consigne-se que o recurso de revista foi interposto sob a vigência da Lei n° 13.015/2014. Eis o trecho do acórdão indicado nas razões do recurso de revista:

“(…)

Sem razão.

Conforme narrado na petição inicial: a Procuradoria do Trabalho do Município de Guarapuava/PR autuou a Notícia de Fato sob n° 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



PROCESSO N° TST-RR-1180-40.2015.5.09.0684

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 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'; (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



PROCESSO N° TST-RR-1180-40.2015.5.09.0684

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 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.



PROCESSO N° TST-RR-1180-40.2015.5.09.0684

§ 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.



PROCESSO N° TST-RR-1180-40.2015.5.09.0684

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 auditórias 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 peticionária reafirma nesta oportunidade seu compromisso de manter, através do portal SINE, informações e conteúdos que orientem seus usuários contra a prática de atos



PROCESSO N° TST-RR-1180-40.2015.5.09.0684

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 ofensivos, 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 n° 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



PROCESSO N° TST-RR-1180-40.2015.5.09.0684

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



PROCESSO N° TST-RR-1180-40.2015.5.09.0684

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 acrescentados)

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



PROCESSO N° TST-RR-1180-40.2015.5.09.0684

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.”

O recorrente aduz que a ré deve ser condenada em obrigação de não fazer, pois “*é 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*” (fl. 334).

Aponta violação dos arts. 1º, III, 3º, I a IV, 5º, V, X e XLI, 7º, XXX, XXXI e XXXII, e 170, VII, da Constituição



PROCESSO Nº TST-RR-1180-40.2015.5.09.0684

Federal, 373-A da CLT, 11 da Lei nº 7.347/85, 186, 187, 927 e 942 do Código Civil, assim como divergência jurisprudencial.

À análise.

Inicialmente, registro que embora a transcrição realizada pela parte seja longa, e os destaques em negrito já constarem do acórdão do TRT, considero **atendidos os requisitos do art. 896, § 1º-A, da CLT**. Em especial, no que se refere à transcrição um pouco mais extensa, além de todo o trecho tratar apenas da matéria impugnada, entendo ter sido necessária para a exata compreensão da controvérsia, que possui certa complexidade fática e jurídica.

A controvérsia cinge-se na apreciação de responsabilidade civil da empresa ré (provedora de aplicações da internet), a qual mantém site de divulgação de anúncios de emprego, diante de eventuais descrições discriminatórias para contratações.

O autor, para tanto, postulou a condenação da empresa ré 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"* (fl. 13), bem como a fixação de multa cominatória e indenização por dano moral coletivo.

Preliminarmente, ressalto que o aresto colacionado, proveniente do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, é inespecífico, à luz da Súmula nº 296, I, do TST, por versar sobre a responsabilidade civil de empresa jornalística em litígio ajuizado em 2007, hipótese diversa da ora em apreço, em que se discute a incidência da Lei nº 12.965/14 (Marco Civil da Internet).

A Lei nº 12.965/14 (Marco Civil da Internet) passou a regulamentar a responsabilidade civil por ato de terceiros no âmbito das empresas provedoras de aplicações da internet,



PROCESSO Nº TST-RR-1180-40.2015.5.09.0684

consideradas como tais as que atuam junto ao “conjunto de funcionalidades que podem ser acessadas por meio de um terminal conectado à internet” (art. 5º, VII), como no caso da ré, mantenedora de site com anúncios de emprego.

Nesse aspecto, previu o art. 19, “caput”:

“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.”

Constata-se, assim, que a lei almejou, primordialmente, assegurar o direito fundamental à liberdade de expressão e vedar a censura desmesurada no âmbito da internet, possibilitando o amplo acesso à informação.

Para tanto, afastou a responsabilidade civil imediata das empresas provedoras de aplicações, a qual somente se apresenta quando desrespeitada determinação judicial para retirada de conteúdo.

Dessa forma, a tese defendida pelo Ministério Público do Trabalho não possui guarida no ordenamento jurídico pátrio, inclusive ao considerar o intenso fluxo de informações pelo qual se apresenta em tal meio de comunicação, razão pela qual não haveria como a empresa ré, anunciadora de aproximadamente 3.000 novas ofertas de emprego por dia, realizar um controle prévio e pleno das informações a serem publicadas.

A responsabilidade civil da ré somente se configuraria em momento posterior. Nesse sentido já se posicionou o Superior Tribunal de Justiça, o qual confere plena validade ao dispositivo legal em comento, como se percebe com a leitura dos seguintes julgados:

“CIVIL E PROCESSUAL CIVIL. RECURSOS ESPECIAIS. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER. RETIRADA DE CONTEÚDO



PROCESSO N° TST-RR-1180-40.2015.5.09.0684

INFRINGENTE. PROVEDOR DE PESQUISA. FILTRAGEM PRÉVIA DAS BUSCAS. EXCLUSÃO DE LINKS. IMPOSSIBILIDADE. DANO MORAL CARACTERIZADO. VALOR DE REPARAÇÃO. NÃO ALTERADO. 1. Ação ajuizada em 23/03/2012. Recursos especiais interpostos em 16/05/2016 e 20/05/2016. Atribuídos a este Gabinete em 01/03/2017. 2. A jurisprudência deste Superior Tribunal de Justiça afirma que, anteriormente à publicação do Marco Civil da Internet, basta a ciência inequívoca do conteúdo ofensivo, sem sua retirada em prazo razoável, para que o provedor se tornasse responsável. Precedentes. 3. A regra a ser utilizada para a resolução de controvérsias deve levar em consideração o momento de ocorrência do ato lesivo ou, em outras palavras, quando foram publicados os conteúdos infringentes: (i) para fatos ocorridos antes da entrada em vigor do Marco Civil da Internet, deve ser obedecida a jurisprudência desta corte; (ii) **após a entrada em vigor da Lei 12.965/2014, o termo inicial da responsabilidade da responsabilidade solidária do provedor de aplicação, por força do art. 19 do Marco Civil da Internet, é o momento da notificação judicial que ordena a retirada de determinado conteúdo da internet.** 4. A ordem que determina a retirada de um conteúdo da internet deve ser proveniente do Poder Judiciário e, como requisito de validade, deve ser identificada claramente. 5. O Marco Civil da Internet elenca, entre os requisitos de validade da ordem judicial para a retirada de conteúdo infringente, a ‘identificação clara e específica do conteúdo’, sob pena de nulidade, sendo necessário, portanto, a indicação do localizador URL. 6. Na hipótese, conclui-se pela impossibilidade de cumprir ordens que não contenham o conteúdo exato, indicado por localizador URL, a ser removido, mesmo que o acórdão recorrido atribua ao particular interessado a prerrogativa de informar os localizadores únicos dos conteúdos supostamente infringentes. 7. A alteração do valor fixado a título de compensação por danos morais somente é possível, em recurso especial, nas hipóteses em que a quantia estipulada pelo Tribunal de origem revela-se irrisória ou exagerada. 8. Recursos especiais não providos, com ressalva.” (REsp 1694405/RJ, Rel. Ministra NANCY ANDRIGHI, TERCEIRA TURMA, julgado em 19/06/2018, DJe 29/06/2018; grifo nosso)



PROCESSO N° TST-RR-1180-40.2015.5.09.0684

“AGRAVO INTERNO NO AGRAVO INTERNO NO AGRAVO EM RECURSO ESPECIAL. OBRIGAÇÃO DE FAZER. TUTELA ANTECIPADA. PROVEDOR DE APLICAÇÕES DE INTERNET. REDE SOCIAL "FACEBOOK". CONTEÚDO OFENSIVO VEICULADO POR TERCEIROS. REMOÇÃO. NOTIFICAÇÃO JUDICIAL. NECESSIDADE. ART. 19, § 1º, DA LEI N° 12.965/2014 (MARCO CIVIL DA INTERNET). INDICAÇÃO DA URL. IMPRESCINDIBILIDADE. PRECEDENTES. 1. A jurisprudência do STJ, em harmonia com o art. 19, § 1º, da Lei n° 12.965/2014 (Marco Civil da Internet), entende ser necessária a notificação judicial ao provedor de conteúdo ou de hospedagem para retirada de material ali publicado por terceiros usuários e apontado como infringente à honra ou à imagem dos eventuais interessados, sendo imprescindível a indicação clara e específica da URL - Universal Resource Locator - correspondente ao material que se pretenda remover. 2. Agravo interno não provido.” (*AgInt no AgInt no AREsp 956.396/MG, Rel. Ministro RICARDO VILLAS BÔAS CUEVA, TERCEIRA TURMA, julgado em 17/10/2017, DJe 27/10/2017*)

Por outro lado, válido destacar que o próprio pleito do autor, atinente à determinação de impedir a inserção 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” (fl. 13) se apresenta genérico e em afronta ao Marco Civil da Internet, para o qual a ordem judicial deve conter descrição clara e específica do conteúdo a ser excluído.

Eis o teor do art. 19, § 1º, da Lei n° 12.965/14:

“§ 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.”



PROCESSO Nº TST-RR-1180-40.2015.5.09.0684

Nesse sentido igualmente já decidiu o Superior Tribunal de Justiça:

“CIVIL E PROCESSUAL CIVIL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO PROVEDOR DE APLICAÇÃO. YOUTUBE. OBRIGAÇÃO DE FAZER. REMOÇÃO DE CONTEÚDO. FORNECIMENTO DE LOCALIZADOR URL DA PÁGINA OU RECURSO DA INTERNET. COMANDO JUDICIAL ESPECÍFICO. NECESSIDADE. 1. Ação ajuizada 08/04/2011. Recurso especial interposto em 06/08/2015 e atribuído a este Gabinete em 13/03/2017. 2. Necessidade de indicação clara e específica do localizador URL do conteúdo infringente para a validade de comando judicial que ordene sua remoção da internet. O fornecimento do URL é obrigação do requerente. Precedentes deste STJ. 3. **A necessidade de indicação do localizador URL não é apenas uma garantia aos provedores de aplicação, como forma de reduzir eventuais questões relacionadas à liberdade de expressão, mas também é um critério seguro para verificar o cumprimento das decisões judiciais que determinar a remoção de conteúdo na internet.** 4. Em hipóteses com ordens vagas e imprecisas, as discussões sobre o cumprimento de decisão judicial e quanto à aplicação de multa diária serão arrastadas sem necessidade até os Tribunais superiores. 5. A ordem que determina a retirada de um conteúdo da internet deve ser proveniente do Poder Judiciário e, como requisito de validade, deve ser identificada claramente. 6. O Marco Civil da Internet elenca, entre os requisitos de validade da ordem judicial para a retirada de conteúdo infringente, a ‘identificação clara e específica do conteúdo’, sob pena de nulidade, sendo necessário, portanto, a indicação do localizador URL. 7. Na hipótese, conclui-se pela impossibilidade de cumprir ordens que não contenham o conteúdo exato, indicado por localizador URL, a ser removido, mesmo que o acórdão recorrido atribua ao particular interessado a prerrogativa de informar os localizadores únicos dos conteúdos supostamente infringentes. 7. Recurso especial provido.” (REsp 1698647/SP, Rel. Ministra NANCY ANDRIGHI, TERCEIRA TURMA, julgado em 06/02/2018, DJe 15/02/2018; grifo nosso)

Dessa forma, deve ser mantida a improcedência dos pedidos formulados em ação civil pública, uma vez que à empresa ré



PROCESSO N° TST-RR-1180-40.2015.5.09.0684

não cabe a imediata responsabilidade civil pelo ato de terceiros que se utilizam da plataforma para anunciar vagas de emprego.

Ausente afronta aos dispositivos legais e constitucionais indicados.

Ante o exposto, **não conheço** do recurso de revista.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, não conhecer do recurso de revista.

Brasília, 21 de novembro de 2018.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

KÁTIA MAGALHÃES ARRUDA

Ministra Relatora