



**Poder Judiciário**  
**Justiça do Trabalho**  
**Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**

## **Recurso Ordinário Trabalhista** **0021138-62.2021.5.04.0030**

[PARA ACESSAR O SUMÁRIO, CLIQUE AQUI](#)

**Relator: ROGER BALLEJO VILLARINHO**

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação:** 17/02/2023

**Valor da causa:** R\$ 150.000,00

**Partes:**

**RECORRENTE:** LEONARDO DE ALMEIDA KOEHLER

**ADVOGADO:** LEONARDO DE ALMEIDA KOEHLER

**RECORRENTE:** LUCIANA NUNES

**ADVOGADO:** LUCIANA NUNES

**RECORRENTE:** KOEHLER - SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

**ADVOGADO:** LEONARDO DE ALMEIDA KOEHLER

**RECORRENTE:** DAILY SOLUTIONS LTDA - EPP

**ADVOGADO:** LUCIANA NUNES

**RECORRIDO:** MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

**Identificação**

PROCESSO nº 0021138-62.2021.5.04.0030 (ROT)

RECORRENTE: LEONARDO DE ALMEIDA KOEHLER, LUCIANA NUNES, KOEHLER - SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA, DAILY SOLUTIONS LTDA - EPP

RECORRIDO: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RELATOR: ROGER BALLEJO VILLARINHO

**EMENTA**

**DANO MORAL COLETIVO. PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA. LISTA SUJA.** Comprovada a prática de conduta antijurídica de discriminação de trabalhadores que ajuizaram ações trabalhistas em face de seus ex-empregadores, resta caracterizada ofensa à dignidade dos trabalhadores em âmbito coletivo (ato ilícito), ensejando a condenação dos réus ao pagamento de indenização por dano moral coletivo.

**ACÓRDÃO**

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DA RÉ DAILY SOLUTIONS LTDA - EPP.** Por unanimidade, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DA RÉ LUCIANA NUNES.** Por unanimidade, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DA RÉ KOEHLER - SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA.** Por unanimidade, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DO RÉU LEONARDO DE ALMEIDA KOEHLER.**

Sustentação oral: Adv.: Procuradoria Regional do Trabalho (PARTE: Ministério Público do Trabalho), declinou.

Intime-se.

Porto Alegre, 26 de abril de 2023 (quarta-feira).



## RELATÓRIO

Os réus interpõem recursos ordinários em face da sentença de parcial procedência, proferida pela Juíza Ana Paula Keppeler Fraga.

A ré Daily Solutions Ltda - EPP busca a reforma da sentença com relação às seguintes matérias: **1)** responsabilidade solidária; **2)** prática discriminatória; **3)** dano moral coletivo (ID. 48142ea).

A ré Luciane Nunes insurge-se contra as mesmas matérias: **1)** responsabilidade solidária; **2)** prática discriminatória; **3)** dano moral coletivo (ID. 4f0b943).

A ré Koehler - Sociedade Individual de Advocacia pretende a modificação quanto aos seguintes itens: **1)** ilegitimidade passiva; **2)** prática discriminatória; **3)** danos morais coletivos; **4)** responsabilidade solidária (ID. 07e008e).

O réu Leonardo de Almeida koehler, por fim, investe contra as seguintes matérias: **1)** envolvimento do recorrente na atividade realizada; **2)** prática discriminatória; **3)** danos morais coletivos - valor arbitrado (ID. 597aa77).

Há contrarrazões (ID. 50dcfbd).

É o relatório.

## FUNDAMENTAÇÃO

### I. RECURSO ORDINÁRIO DE KOEHLER SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA. MATÉRIA PREJUDICIAL

#### ILEGITIMIDADE PASSIVA

A recorrente pugna pelo reconhecimento da sua ilegitimidade passiva.

Alega que a sociedade de advocacia não participou de nenhuma atividade de recrutamento e não teve relação comercial com a empresa Daily.

O juízo da origem rejeitou a prefacial, pois a matéria remete à análise de mérito da pretensão deduzida, o que, como tal, foi analisado.

Sem razão a recorrente.



As condições da ação, dentre as quais figura a legitimidade das partes, são verificadas em abstrato, ou seja, a partir da postulação contida na inicial, sem adentrar no mérito da real existência da responsabilidade.

Desta forma, resta clara a presença de legitimidade passiva do recorrente, sendo legítimo o exercício do direito de ação, pela parte autora, contra aquele que, segundo sua tese jurídica, deve responder pelos créditos postulados na ação. Não há confundir a legitimidade passiva, aferida no plano processual, a partir das alegações dispostas na petição inicial, com a efetiva responsabilidade, pois esta se vincula ao mérito da demanda, ou seja, à relação jurídica de direito material.

Recurso não provido.

## **II. RECURSOS ORDINÁRIOS DOS RÉUS. MATÉRIA COMUM OU CORRELATA. ANÁLISE CONJUNTA**

### **1. PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA. ELABORAÇÃO DE "LISTA SUJA"**

Os réus buscam a reforma da sentença que entendeu caracterizada a prática discriminatória de elaboração de "lista suja".

A ré Daily alega que: a) não restou comprovado qualquer ato de desrespeito aos direitos de qualquer trabalhador; b) não restou comprovado qualquer ato que resultasse em prejuízo a qualquer trabalhador; c) a empresa está inativa desde o ano de 2018; d) não tem relação alguma com a empresa Koehler Sociedade individual de Advocacia; e) a sua sócia Luciana foi contratada para realizar apenas um processo de recrutamento, o que difere de um processo de seleção; c) no dia do recrutamento não houve triagem e nem seleção, houve apenas o recebimento de todos os currículos; d) não houve nenhum ato de discriminação no processo de recrutamento; e) apesar de ter havido questionamento sobre a existência de ações judiciais, não existe qualquer evidência de prática de discriminação, tampouco de elaboração de "lista suja"

A ré Luciana Nunes, na condição de sócia da reclamada Daily, aduz os mesmos argumentos recursais.

A ré Koehler - Sociedade Individual de Advocacia alega que *"não existiu qualquer referência à Recorrente em depoimentos, nas investigações, por óbvio que não praticou qualquer ato ilícito"*.

O réu Leonardo de Almeida Koehler, por fim, sustenta que: a) o fato de orientar recrutadores a "descartar" candidatos que judicializem sistematicamente, por si só, não é um ato ilícito; b) *"PERGUNTA R para o candidato se ele judicializou contra empresa X ou Y, onde qualquer resposta é aceita, não pode ser considerado um ilícito"*; c) nos depoimentos constantes da denúncia, em nenhum momento foi



descrito que houve algum ato discriminatório; d) não houve processo de seleção e, sim, processo de recrutamento; e) ainda que existisse a tal lista suja, somente haveria ilicitude na hipótese de divulgação de dados, o que não ocorreu; f) não é factível que uma prestadora de serviços, no caso a Daily Solutions, só fizesse contratações de candidatos que não ingressaram com ações trabalhistas.

O juízo da origem entendeu comprovada conduta antijurídica praticada de forma reiterada pelos requeridos evidenciando a existência de cadastro "negativo" de trabalhadores identificados por ingressarem de forma sistemática com ações trabalhistas em face de seus ex-empregadores, a denominada "lista suja", e condenou os reclamados a *"se abster de qualquer conduta discriminatória ou retaliatória a empregados, ex-empregados e candidatos a vagas que ajuizaram ação judicial ou que prestaram depoimentos em processos judiciais durante a vigência do vínculo de emprego ou de relação de trabalho, incluindo-se na vedação o exercício de influência ou pressão a outras empresas para que procedam de forma discriminatória ou retaliatória, sob penal de multa de R\$ 10.000,00, devida a cada constatação de descumprimento do provimento jurisdicional, reversível ao FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador"*.

Examino.

Trata-se de Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho em face dos réus, em que noticia ter recebido denúncia de participantes de processo seletivo suspeito, aparentando a ocorrência de captação ilícita de clientes e de elaboração de "lista suja". Narra que, em 21.09.2017, foi realizada audiência administrativa com a Associação Comercial de Porto Alegre para averiguar quais empresas estariam envolvidas no referido processo seletivo, tendo sido apurado que os réus efetuaram a contratação do espaço e organizado o evento. Destaca que a ré Luciane Nunes é esposa do réu Leonardo Koehler e sócia da ré Daily Solutions. Refere que foram ouvidas testemunhas que participaram do processo seletivo, as quais informaram que foram questionadas se haviam ajuizado ou não ações trabalhistas em face de suas ex-empregadoras, dos motivos de terem ou não acionado as empresas e se havia interesse em ajuizar ações. Diz que ao longo dos anos de 2017, 2018 e 2019 buscou, sem sucesso, a intimação dos réus para audiência administrativa. Salaria que o réu Leonardo, em agosto de 2020, peticionou nos autos do Inquérito Civil instaurado, tendo confessado a prática de conduta discriminatória. Aduz que, para se defender da prática de captação de clientes perante a OAB/RS, o réu Leonardo admite que ele e suas empresas tem como prática e política empresarial a discriminação de trabalhadores que exercem seus direitos constitucionais. Sustenta que a situação em tela caracteriza conduta ilícita e discriminatória de trabalhadores, com elaboração de "lista suja", o que legitima o requerimento de tutela inibitória, nos seguintes termos (ID. d8688d8 - Pág. 13):

*"b) Sejam condenados os réus a absterem-se de qualquer conduta discriminatória ou retaliatória a empregados, ex-empregados e candidatos a vagas que ajuizaram ação judicial ou que prestaram depoimentos em processos judiciais durante a vigência do*



*vínculo de emprego ou de relação de trabalho, incluindo-se na vedação o exercício de influência ou pressão a outras empresas para que procedam de forma discriminatória ou retaliatória, sob penal de multa de 30.000,00 (trinta mil reais), a cada descumprimento".*

Veio aos autos o anúncio veiculado em meio impresso (jornal Diário Gaúcho), com a indicação de possibilidade de "contratação imediata", *in verbis* (ID. 0e158bd - Pág. 1):

**"CONTRATAÇÃO IMEDIATA**

*Empresa multinacional contrata de forma imediata VIGILANTES, AUXILIARES DE SEGURANÇA e PORTEIROS exigimos: Mais de 1 ano de experiência na carteira de trabalho e experiência em empresas de grande porte. Não tendo o perfil acima não comparecer. Comparecer com todos os documentos (rg, cpf, carteira de trabalho) na rua Largo Visconde de Cairú, no 17, sala 501 no centro de Porto Alegre/RS."*

A parte autora também anexou a defesa administrativa do réu Leonardo perante a OAB, em que ele refere expressamente a existência de "um processo de Recrutamento e Seleção para as vagas de profissionais que atuassem em Segurança Patrimonial", em que os "Recrutadores" buscavam identificar trabalhadores que teriam ajuizado ações contra seus ex-empregadores, sendo que "essas pessoas eram DESCARTADAS do processo seletivo" (ID. e801091 - Pág. 4).

Além disso, há o termo de depoimento dos denunciante nos autos do IC 003895.2017.04.000/5 (ID. 06e6e75), com detalhes sobre o suposto processo de seleção e seus recrutadores; a notícia de fato (ID. 5b4f155) e a minuta de TAC (ID. 722c774), a qual não foi aceita pelos réus.

Pois bem. Dos elementos de prova acima listados decorre ser descabido o argumento recursal de que se trataria tão somente de um simples processo de recrutamento, o qual se diferenciaria de um processo de seleção. Veja-se que o anúncio, ao indicar a possibilidade de "contratação imediata", certamente induz os trabalhadores a pensar que estavam ingressando em um processo seletivo real, em que a fase inicial era para apresentação de documentação geral.

Não obstante, conforme relato dos denunciante e a própria confissão do réu Leonardo em sua defesa perante a OAB, o que se verifica é que o suposto processo de seleção para emprego, a bem da verdade, foi um evento organizado pelos réus a fim de atrair trabalhadores de boa-fé para apurarem a existência de reclamações trabalhistas ajuizadas por eles em face de seus ex-empregadores, com o evidente intuito de eliminar tais trabalhadores do processo seletivo e quiça de processos seletivos futuros.

Chama a atenção a exigência que consta do anúncio de o trabalhador ter mais de um ano de experiência na carteira de trabalho e experiência em empresas de grande porte, a corroborar a conclusão de que os réus buscavam ter contato com trabalhadores com relações de emprego prévias, o que possibilitaria averiguar se houve ajuizamento de ação trabalhista, por parte deles, contra seus ex- empregadores.



Nesse passo, o Juízo *a quo* apreciou com propriedade a matéria, levando em consideração as alegações das partes e o conjunto probatório, especialmente os depoimentos dos denunciante e a confissão do reclamado Leonardo, de sorte que ela deve ser mantida, com a adoção dos mesmos fundamentos como razões de decidir:

*"(...) Em defesa, o requerido **Leonardo de Almeida Koehler** argumenta que, independente de não ter participado nos fatos alegados pelo Ministério Público do Trabalho, não existe prova de que tenha ocorrido discriminação no momento do evento de recrutamento realizado. Aduz não haver qualquer pessoa que tenha referido ter sido discriminada e nem pessoa que tenha sido contratada em detrimento de outra. Salienta que: ""Na defesa prévia apresentada não existe referência de que não são contratados funcionários que possuam Reclamatórias Trabalhistas. O expresso no documento foi que não eram aceitos os candidatos que ingressavam contra TODAS as empresas em que trabalhava. SISTEMATICAMENTE entravam com ação trabalhista. Sabemos que é quase impossível recrutar empregados que não possuam uma ou outra Reclamatória Trabalhista e isso não é culpa da pessoa, que muitas vezes se depara com maus empregadores. De outra banda, o MPT alega que havia a elaboração de ""LISTA SUJA"" por parte da empresa, frisa-se, não por este Contestante. Pelos relatos constantes no processo, eram feitas PERGUNTAS sobre se o candidato possuía Reclamação Trabalhista contra empresa tal ou tal. O candidato poderia dizer que sim ou que não. Sequer existe qualquer referência de que quando o candidato dizia sim, não era continuada a entrevista ou que faziam alguma anotação em seu Curriculum."" (fls. 79-80). Pede a improcedência.*

*A requerida **Luciana Nunes**, por sua vez, salienta que não concordou e não concorda com a inclusão do seu nome no TAC apresentado pelo Ministério Público do Trabalho, ao argumento de que jamais fora regularmente citada na condição de pessoa física e que não lhe foi oportunizada a defesa administrativa no Inquérito Civil instaurado pelo citado órgão. Confirma ter organizado o processo seletivo noticiado na petição inicial e ressalta que: ""[...] na condição de Psicóloga, confessa que realizou o anúncio do dia 12 /08/2017 (através do CNPJ da sua empresa Daily Solutions) para contratação de profissionais para laborar **em uma empresa** nos cargos de Vigilantes, Auxiliares de Segurança e Porteiros. É verdade que os candidatos subiam de 10 em 10 pessoas, pois a contestante era a única entrevistadora. É verdade que a documentação era analisada (currículo e carteira de trabalho). Havia sim, questionamento sobre ações na justiça, pois era uma das perguntas que a empresa contratante exigia que fosse feita e a resposta NÃO interferia nessa etapa do processo de recrutamento. Jamais, durante a entrevista, se tirou fotografia de documento algum. A empresa contratante firmou contrato com a contestante onde seu nome ficaria em sigilo no ato da entrevista de recrutamento. A contestante, no dia da entrevista, não ficou ciente de qualquer confusão ocorrida por conta da forma como o recrutamento foi conduzido. Apenas lhe foi relatado, que umas 4 pessoas (duas que já tinham sido inclusive atendidas), na fila, estavam descontentes em virtude da demora no atendimento o que é verdade, pois conforme já mencionado a contestante era a única pessoa a realizar as entrevistas de recrutamento e não esperava um volume de pessoas muito elevado. Nesse processo de recrutamento não houve a participação de nenhuma outra pessoa que não fosse a contestante para o ato das entrevistas, visto que, esta é psicóloga organizacional."" (grifado no original - fl. 93). Sustenta não ter havido qualquer ato de discriminação no processo de recrutamento e nem no processo seletivo. Aduz não ter havido qualquer dano ou dissabor. Argumenta que todos os profissionais que compareceram no processo de recrutamento foram entrevistados e foram recebidos todos os currículos sem nenhuma seleção. Refere ter sido contratada apenas para o processo de recrutamento e não para o processo de seleção. Nega ter elaborado ""lista suja"". Pede a improcedência.*



A requerida **Koehler - Sociedade Individual de Advocacia** defende que nenhuma responsabilidade lhe é imputável, argumentando, em síntese, que não possui relação com a requerida **Daily Solutions** e que não se envolveu em qualquer evento de recrutamento. Pede a improcedência.

A requerida, em síntese, **Daily Solutions Ltda.** repete os termos da defesa da requerida **Luciana**, sócia da empresa. Observa que a empresa se encontra desativada desde o ano de 2018. Reafirma não ter sido praticado qualquer ato de discriminação e nem elaborada ""lista suja"". Aduz não ter sido comprovado o alegado dano moral. Pede a improcedência.

A não discriminação, por qualquer razão, constitui direito fundamental de todos os brasileiros, previsto no art. 5º da Constituição Federal, que também assegura a punição àqueles que a ofendem, nos termos do inciso XLI do citado artigo, segundo o qual: ""a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;"".

A Lei no 9.029/1995, que ""Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências."" , é expressa ao vedar a adoção de qualquer prática que discrimine ou limite o acesso à relação de emprego ou sua manutenção, in verbis:

""Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal."".

Além disso, o acesso à Justiça e o direito de ação estão consagrados como direitos fundamentais dos brasileiros, nos termos dos incisos XXXIV e XXXV do art. 5º da Constituição Federal, in verbis:

""XXXIV - são a todos assegurados, independentemente do pagamento de taxas:

a) o direito de petição aos Poderes Públicos em defesa de direitos ou contra ilegalidade ou abuso de poder;

b) a obtenção de certidões em repartições públicas, para defesa de direitos e esclarecimento de situações de interesse pessoal;

XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;"".

No caso concreto, não obstante os argumentos das defesas, os elementos colacionados aos autos evidenciam que os requeridos incorreram em conduta que caracteriza a discriminação de trabalhadores que exercem o direito constitucional de ação para buscar direitos que lhes foram sonogados.

É incontroverso que os requeridos organizaram processo de recrutamento de trabalhadores interessados em pretensas vagas ofertadas por empresa multinacional para as funções de Vigilante, Auxiliares de Segurança e Porteiros, conforme cópia do anúncio anexado aos autos (fl. 16).



No Inquérito Civil 003895.2017.04.000/5, promovido pelo Ministério Público do Trabalho, foram colhidos os depoimentos dos denunciante Luciano Prates Terragno e Éderson da Silva Barbosa, nos seguintes termos:

""Informam os depoentes que foram atraídos para a promessa de emprego através de anúncio no jornal Diário Gaúcho; que apesar da marcação ser para oito horas da manhã, o Sr. Éderson chegou por volta das cinco horas e quarenta e cinco minutos, tendo encontrado três candidatos a sua frente na fila de espera; que o atendimento aos candidatos começou por volta das 8h20min, lembrando bem dos seguintes fatos: estacionou uma caminhonete Duster, cor prata, tendo descido do veículo um senhor, chamado Leonardo, e mais duas senhoras; que em seguida esse senhor cumprimentou os primeiros da fila e tirou algumas fotos; que o referido senhor Leonardo explicou que era da empresa e que chamariam para as entrevistas em grupos de vinte pessoas; que a essa altura já existiam mais de cem pessoas na fila; que o Sr. Luciano chegou às 6h50min no local indicado e que a fila já passava a esquina; que recorda que um senhor, que se apresentou como Leonardo, de terno e gravata, passou ao longo da fila avisando que todos seriam atendidos; que o Sr. Éderson foi um dos primeiros a ser atendido; que foi levado a uma sala de espera; que foi informado que a entrevista seria individual e que o nome da empresa seria sigiloso, e que seriam chamados por ordem de chegada; que havia três pessoas na sala de entrevista; que apresentou sua CTPS; que foi questionado do porquê não ter ingressado com reclamações contra suas últimas empregadoras, ao que respondeu que não tinha interesse até para que não ficasse "queimado" no mercado de trabalho; que neste momento foi questionado, em tom irônico, se não gostava de dinheiro; que, inclusive, foi perguntado se não queria deixar uma procuração em nome do Sr. Leonardo, para que esse pudesse processar as empresas; que houve comentário sobre o direito do depoente já estar prescrito com algumas empresas; que a partir daí foi questionado sobre suas experiências anteriores de trabalho; que foi convidado para subir ao sétimo andar, onde havia duas mulheres; que essas fizeram algumas perguntas, pegaram sua CTPS e retiraram fotos de suas experiências de trabalho registradas; que elas também perguntaram o porquê de o depoente não ter ingressado contra suas empregadoras anteriores; que o depoente respondeu da mesma forma que anteriormente; que o Sr. Luciano foi atendido por volta das 15h; que foi atendido por "um senhor moreno", cujo nome não se recorda; que esse senhor analisou a CTPS do depoente e questionou sobre se o depoente havia ingressado com reclamação contra suas empregadoras anteriores; que a resposta foi positiva, pois existem duas ações em trâmite; que esse senhor então ofereceu serviço de assessoria jurídica, ao que o sr. Luciano respondeu que não possuía interesse, pois já tinha advogado; que a entrevista foi encerrada sem o convite para subir ao sétimo andar; que desde o ingresso na fila havia uma suspeita geral sobre a lisura do processo, em razão de que não era divulgado o nome da empresa; que não se tratava de uma empresa típica de seleção; que em razão de nota divulgada no sítio do Facebook (professorleandrobenini), ficaram sabendo que realmente a seleção havia sido estranha, a partir daí entrando em contato com o professor; que além do dia perdido, em parte para Éderson, e completamente para Luciano, tiveram prejuízos de ordem financeira, tais como passagens de ida e volta, além de despesas de alimentação, já que nada de lanche foi fornecido no processo de seleção; que têm receio do uso das informações para 'fins ilícitos ou inadequados.'"" (fls. 35-6).

Além de os requeridos não terem informado o nome da pretensa empresa interessada na contratação dos trabalhadores entrevistados no processo de recrutamento noticiado e de não haver sequer notícias quanto à efetiva contratação de algum destes trabalhadores, no processo ético-disciplinar instaurado pela Ordem dos Advogados do Brasil, Seccional do Estado do Rio Grande do Sul, em face do requerido Leonardo de Almeida Koehler, est e admite a prática de conduta discriminatória contra trabalhadores que exercem o direito de ação, eis que expõe:



*""[...] diretamente aos fatos narrados no presente processo, SIM, houve um processo de Recrutamento e Seleção para as vagas de profissionais que atuassem em Segurança Patrimonial, com o intuito de suprir vagas existentes nas empresas do grupo, assim como, para atualizar Banco de Pessoas visando atender novos contratos de prestação de serviços, que não época estavam em negociação avançada, inclusive com clientes multinacionais. [...] É incontroverso que as empresas, que o Representado na época era um dos principais gestores, fizeram atividade de Recrutamento e Seleção. [...] Já quanto às desconfianças dos candidatos de que haviam várias perguntas sobre Reclamação Trabalhista, esclareço que esses questionamentos sempre foram realizados em todas as atividades de recrutamento e seleção. Os recrutadores do grupo sempre foram orientados a identificar aquelas pessoas que ingressavam sistematicamente com Reclamatórias Trabalhista contra seus ex- empregadores. Essas pessoas eram **DESCARTADAS** do processo seletivo, pois, como Gestor de Empresas, sempre tive como uma das principais preocupações o cuidado em se ter baixo passivo trabalhista (que podem levar uma empresa a falência). Talvez os Recrutadores tenham exagerado nos questionamentos realizados quanto a ações trabalhistas, isso porque os profissionais do Departamento de Gestão de Pessoas recebiam premiação pelo atingimento de metas e uma delas era o percentual de Reclamatórias Trabalhistas contra a Daily Solutions e Utility Service. Com efeito, ações contra uma empresa de prestação de serviços vão muito além da lide. Geralmente os tomadores de serviço entram no polo passivo com pedido de responsabilidade subsidiária, acarretando embaraços comerciais que podem ser custos que o Tomador teve com sua defesa ou até a rescisão do contrato. Por isso a obstinação em não contratar elementos que judicializam sistematicamente, aliás, verifica-se que ao analisar o Termo de Depoimento da folha 17, os depoentes estavam acompanhados de um advogado ligado ao Sindicato dos Vigilantes, que, como é sabido, litiga em grande volume contra as Prestadoras de Serviços. Ainda sobre o mesmo tema, atualmente o Representado presta Assessoria na Gestão de Empresas, com foco na prevenção, onde foi criado o PGP - Programa de Gestão Preventiva, que inicia na admissão de novos funcionários (com forte pesquisa quanto ao passado profissional) e vai até o processo demissional [...]"" (acrescentei grifos - fls. 234-6).*

*Como se percebe, da manifestação transcrita, não é possível extrair outra conclusão senão a de que o requerido subscritor é confesso quanto à prática reiterada de discriminar trabalhadores com histórico de exercer o legítimo direito de ação, o que se estende às requeridas que representa.*

*Para que não pairam dúvidas, cumpre reiterar que o requerido ressalta, expressamente, que: ""Os recrutadores do grupo sempre foram orientados a identificar aquelas pessoas que ingressavam sistematicamente com Reclamatórias Trabalhista contra seus ex- empregadores. Essas pessoas eram **DESCARTADAS** do processo seletivo"" e que: ""Por isso a **obstinação** em não contratar elementos que judicializam sistematicamente"" (grifei).*

*Além disso, ainda que não tenha sido admitido expressamente, a incontroversa conduta antijurídica praticada de forma reiterada pelo requerido evidencia a existência de cadastro ""negativo"" de trabalhadores identificados por ingressarem de forma sistemática com ações trabalhistas em face de seus exempregadores, a denominada ""lista suja"".*

*A prática perpetrada adquire dimensão social, extrapolando os limites do direito individual, na medida em que realizada em desfavor de todo o grupo de trabalhadores que participaram do processo de seleção realizado pelos requeridos e representantes legais das empresas requeridas.*



*Nestes termos, por demonstrados os fatos narrados na petição inicial, concluo que procede parcialmente a postulação veiculada no item ""b"" do rol de pedidos, razão pela que determino os requeridos se abstenham de qualquer conduta discriminatória ou retaliatória a empregados, ex-empregados e candidatos a vagas que ajuizaram ação judicial ou que prestaram depoimentos em processos judiciais durante a vigência do vínculo de emprego ou de relação de trabalho, incluindo-se na vedação o exercício de influência ou pressão a outras empresas para que procedam de forma discriminatória ou retaliatória, sob penal de multa de R\$ 10.000,00, devida a cada constatação de descumprimento do provimento jurisdicional, reversível ao FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador."*

Acrescento, em resposta aos argumentos recursais, que o envolvimento do réu Leonardo não se limitou à locação do espaço, tendo também comparecido no local na data do evento, como apontado por testemunhas e reconhecido pelo próprio réu. Nesse sentido, para ilustrar, segue trecho do depoimento dos denunciante ao ID. 06e6e75:

*"(...) estacionou uma caminhonete Duster, cor prata, tendo descido do veículo um senhor, chamado Leonardo, e mais duas senhoras; que em seguida esse senhor cumprimentou os primeiros da fila e tirou algumas fotos; que o referido senhor Leonardo explicou que era da empresa e que chamariam para as entrevistas em grupos de vinte pessoas" (grifei)*

E também trecho da defesa prévia do réu perante a OAB, em que ele se identificou não apenas como advogado, mas também como empresário e gestor de empresas, tendo auxiliado no processo de recrutamento e seleção com intuito de identificar trabalhadores que ingressavam sistematicamente com ações judiciais, a fim de evitar sua contratação, in verbis (ID. e801091 - Pág. 4):

*"(...) Agora, diretamente aos fatos narrados no presente processo, SIM, houve um processo de Recrutamento e Seleção para as vagas de profissionais que atuassem em Segurança Patrimonial, com o intuito de suprir vagas existentes nas empresas do grupo, a ssim como, para atualizar o Banco de Pessoas visando atender novos contratos de prestação de serviços, que na época estavam em negociação avançada.*

***Quando os denunciante relatam que falaram com este ora Representado, é verdade, pois ajudei a transportar o material, através de uma camionete DUSTER, para ser utilizado no processo de seleção. Devem ter identificado o nome pelo uso constante de crachá de identificação da empresa.***

***É INCONTROVERSO que as empresas, que o Representado na época era um dos principais gestores, fizeram atividade de Recrutamento e Seleção. De forma clara e transparente foi negociado junto aos representantes do Palácio do Comércio a locação de salas, através do endereço eletrônico comercial leonardo@utilityservice.com.br .***

*Já quanto às desconfianças dos candidatos de que haviam várias perguntas sobre Reclamação Trabalhista, esclareço que esses questionamentos sempre foram realizados em todas as atividades de recrutamento e seleção. Os recrutadores do grupo sempre foram orientados a identificar aquelas pessoas que ingressavam sistematicamente com Reclamatórias Trabalhista contra seus ex-empregadores.*



*Essas pessoas eram **DESCARTADAS** do processo seletivo, pois, como **Gestor de Empresas**, sempre tive como uma das principais preocupações o cuidado em se ter baixo passivo trabalhista (que podem levar uma empresa a falência).*

*Com efeito, ações contra uma empresa de prestação de serviços vão muito além da lide. Geralmente os tomadores de serviço entram no polo passivo com pedido de responsabilidade subsidiária, acarretando embaraços comerciais que podem ser custos que o Tomador teve com sua defesa, até a rescisão do contrato.*

*Por isso a **obstinação em não contratar elementos que judicializam sistematicamente**, aliás, verifica-se que ao analisar o Termo de Depoimento da folha 17, os depoentes estavam acompanhados de um advogado ligado ao Sindicato dos Vigilantes, que, como é sabido, litiga em grande volume contra as Prestadoras de Serviços.*

*Ainda sobre o mesmo tema, **atualmente o Representado presta assessoria na gestão de empresas, com foco na prevenção**, onde foi criado o PGP - Programa de Gestão Preventiva, que inicia na admissão de novos funcionários e vai até o processo demissional, incorporando programas motivacionais e de reconhecimento.*

(...)" (grifei)

Por todo o exposto, nego provimento aos recursos dos reclamados.

## **2. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA**

Os réus buscam a reforma da sentença quanto ao reconhecimento da sua responsabilidade solidária.

A ré Daily pede a modificação da sentença "no que tange à responsabilidade dos demais reclamados", alegando que: a) a sua sócia Luciana foi a pessoa que realizou o anúncio usando o seu CNPJ; b) não tem relação alguma com a empresa Koehler Sociedade individual de Advocacia.

A ré Luciana alega que não foi citada/intimada para apresentar defesa administrativa nos autos do IC 003895.2017.04.000/5.

A ré Koehler - Sociedade Individual de Advocacia diz que não participou de qualquer ato ilícito, não podendo ser responsabilizado no caso.

O réu Leonardo de Almeida Koehler, por fim, afirmou que: a) participou da atividade de recrutamento somente em dois momentos: 1o) ao enviar e-mail solicitando orçamento para locação do espaço, tendo em vista que, por ser frequentador do edifício da Associação Comercial de Porto Alegre onde era a sede da ONG Parceiros Voluntários, essa aproximação facilitaria a locação por parte da empresa de sua companheira Luciana; 2o) ao levar material e lanche até o local; b) não há relatos de que tenha atendido alguma pessoa, a não ser conversar com as pessoas que estavam na fila, no momento em que ajudou a descarregar o veículo que continha a infraestrutura para a atividade que foi desenvolvida pela empresa de sua companheira.



O juízo da origem reconheceu a responsabilidade solidária dos reclamados, por terem atuado de forma conjunta no processo de seleção suspeito que deu origem à presente ação civil pública.

Examino.

O Ministério Público do Trabalho postulou a condenação solidária dos reclamados no presente feito, alegando que:

*"(...) em 21 de setembro de 2017, foi realizada audiência administrativa com a Associação Comercial de Porto Alegre para averiguar quais empresas estariam envolvidas no processo seletivo suspeito. Assim, chegou-se no nome do advogado Leonardo Koehler, nas sociedades de advocacia rés e na empresa Daily Solutions, que teriam efetuado a contratação do espaço e organizado o processo seletivo. Destaca-se que Luciane Nunes é esposa de Leonardo Koehler e sócia da empresa Daily Solutions."*

Com efeito, segundo o contexto probatório dos autos, em parte já examinado no item anterior - ao qual me reporto a fim de evitar tautologia, infere-se que o evento suspeito objeto da presente ação foi organizado com a participação de todos os réus.

O "Contrato de Locação Evento Empresarial" anexado ao ID. 67c891a indica como empresa contratante a ré Daily Solutions Ltda. e como responsável pelo evento "Leonardo", réu no caso.

Como bem observado na sentença, o próprio réu Leonardo, em sua contestação ao ID. 6d05e75 - Pág. 2, informa ter laborado até novembro de 2014 como Diretor Comercial da empresa Utility Service Ltda. - nome fantasia da ré Daily Solutions Ltda., conforme contrato social ao ID. f3170fc -, integrante do Grupo DS e cuja sócia majoritária é sua companheira, a ré Luciana Nunes. Reconhece que, a partir de então, passou a assessorar a empresa em negociações comerciais.

A ré Luciana Nunes, por sua vez, na contestação apresentada ao ID. a42cf51, confirmou ter publicado, por meio do CNPJ da sua empresa, a ré Daily Solutions, o anúncio do processo de recrutamento e seleção que deu origem à presente ação.

Assim, como bem concluído na sentença:

*"(...) além de ser incontroverso que os requeridos Leonardo de Almeida Koehler e Luciana Nunes são companheiros, portanto, pertencentes ao mesmo núcleo familiar, que esta é sócia da requerida Daily Solutions Ltda. e aquele titular da requerida Koehler - Sociedade Individual de Advocacia, impõe reconhecer haver evidências consistentes quanto à atuação conjunta."*

*A propósito, embora não integre a sociedade Daily Solutions Ltda., de notar que o requerido Leonardo não esclarece o motivo pelo qual consta como responsável no contrato de locação acima mencionado."*



*Além disso, na defesa apresentada por Leonardo de Almeida Koehler no processo ético-disciplinar instaurado pela Ordem dos Advogados do Brasil, Seccional do Estado do Rio Grande do Sul, embora tente fazer crer em sentido diverso, referido requerido admite ter participado do processo de seleção em discussão, eis que, no que interessa, expôs:*

(...)

*Nestes termos, concluo que os requeridos atuaram de forma conjunta no processo de seleção suspeito que deu origem à presente Ação Civil Pública, razão pela qual devem responder de forma solidária por eventual obrigação ou condenação que venha a ser estabelecida na presente decisão." (grifei)*

Sentença mantida.

### 3. DANO MORAL COLETIVO

Os réus buscam a absolvição da condenação ao pagamento de indenização por dano moral coletivo. Sucessivamente, requerem a redução do valor arbitrado.

A ré Daily alega que: a) não restou comprovado o dano moral sofrido, pois não houve dolo ou conduta discriminatória comprovada nos autos do IC 003895.2017.04.000/5; b) causa estranheza o fato de que o valor da condenação é superior ao ofertado no TAC; c) o valor deferido é incompatível com as condições financeiras da ora recorrente, que se encontra inativa desde o anos de 2018.

A ré Luciana, na condição de sócia da reclamada Daily, aduziu os mesmos argumentos recursais, acrescentando que, uma vez que não houve processo de seleção, mas apenas recrutamento, nenhuma pessoa foi lesada/discriminada.

A ré Koehler - Sociedade Individual de Advocacia alega que "*não praticou qualquer ato ilícito, dessa forma, não há de se falar em pagamento de indenização por danos morais coletivos, visto que, sequer existe algum argumento e/ou fato contra ela no referido processo*". Por cautela, entende que o arbitramento deve ser reduzido a no máximo 5 salários mínimos.

O réu Leonardo de Almeida Koehler sustenta que, diante da falta de um caso concreto de discriminação, cabe a redução do *quantum* indenizatório a no máximo 5 salários mínimos.

O juízo da origem condenou solidariamente os reclamados ao pagamento de indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 150.000,00, ao fundamento de que ficou demonstrada a prática da conduta antijurídica e lesiva a um número significativo de trabalhadores que participara do processo de seleção.

Examino.



A parte autora postula a condenação dos réus ao pagamento de indenização por dano moral coletivo no importe de R\$ 150.000,00, a ser destinado em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT ou outra destinação compatível com os bens tutelados.

Comprovada a prática de conduta antijurídica de discriminação de trabalhadores que ajuizaram ações trabalhistas em face de seus ex-empregadores, resta caracterizada ofensa à dignidade dos trabalhadores em âmbito coletivo (ato ilícito), ensejando a condenação dos réus ao pagamento de indenização por dano moral coletivo.

Isso porque é pacífico na doutrina e jurisprudência o entendimento de que o dano moral, além de atingir o indivíduo (esfera íntima), pode causar repercussão na coletividade, de forma difusa, ou ainda em um grupo específico de pessoas, vítimas de um ato de mesma origem, que sofrem prejuízo de ordem extrapatrimonial. Sendo assim, constatada a violação de interesses coletivos *lato sensu* (ato ilícito), surge a responsabilidade e, com ela, o dever de indenizar.

A responsabilidade civil está amparada na Constituição Federal (art. 5º, inciso X) e Código Civil (arts. 186, 187 e 927), exigindo, para tanto, a demonstração de nexos causal entre o dano e a conduta do agente. Além disso, a responsabilidade por dano moral causado a "*interesse difuso ou coletivo*" encontra previsão expressa no art. 1º, IV, da Lei no 7.347/1985, bem assim no art. 6º do CDC, o qual assegura "*a efetiva prevenção e reparação de danos patrimoniais e morais, individuais, coletivos e difusos*".

Nesse sentido, como bem fundamentado na sentença:

*"(...) do próprio fato verificado decorre lesão a interesses jurídicos extrapatrimoniais da coletividade ou mesmo da própria sociedade, necessitando da tutela do direito mediante a prestação da tutela jurisdicional.*

*A discriminação de trabalhadores que exercem o direito constitucional de ação, na dimensão em que apurada nos autos, extrapola a esfera individual de cada ofendido, pois repercute na esfera da coletividade. Além de violação dos direitos fundamentais mencionados, a ilicitude da conduta perpetrada pelos requeridos viola o direito à cidadania (art. 1º, II, CF), à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), o direito à igualdade (art. 5º, caput e XIII, CF) e o da não-discriminação (art. 5º, XLI, CF), o que revela a amplitude da conduta que, indubitavelmente, alcança o patamar transindividual dos interesses em questão, que pertencem à sociedade como um todo, configurando-se, portanto, dano moral coletivo.*

*A proteção que o sistema outorga ao dano extrapatrimonial coletivo é a reparação na forma de indenização pecuniária e se justifica nas situações em que a simples imposição de uma obrigação de fazer ou não fazer se mostrar insuficiente para reparar a lesão causada pelo ofensor.*

*A respeito, Xisto Neto ( Dano Moral Coletivo. in 3. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 186) ensina que: ""ganha indubioso relevo para o sistema jurídico a garantia de uma condenação em face do dano moral coletivo, nas hipóteses em que apenas a imposição*



*judicial de uma abstenção (não fazer), para cessar a conduta danosa, ou mesmo de realização de algo previsto em lei (fazer) traria para o ofensor uma situação de evidente conforto e favorecimento, tendo-se em conta as consequências danosas observadas em decorrência da violação a interesses e valores de maior expressão na órbita social, se resultasse somente a mera imposição daquelas medidas de conduta, nada mais"".*

*Nesse quadro, portanto, a indenização adquire natureza nitidamente punitiva, pautando-se pela finalidade pedagógico-punitiva da medida, considerando que sua natureza preponderante é a sancionatória, no propósito de dissuadir a parte ou terceiros de incorrerem na mesma prática.*

*No aspecto, diversamente da característica da tutela individual reparadora (de compensação da vítima) no âmbito coletivo adquire maior relevo a natureza sancionatória da medida e, apenas indiretamente, é possível falar numa finalidade compensatória em favor da coletividade. (...)*

No tocante ao *quantum* indenizatório, tenho que o valor de R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais) afigura-se razoável e adequado ao caso concreto, considerando a natureza e a gravidade da infração, o número de trabalhadores atingidos, a função preventiva e pedagógica da indenização ora deferida e a situação econômica dos ofensores.

Pelo exposto, nego provimento aos recursos dos réus, mantida a condenação ao pagamento de indenização por dano moral coletivo no importe de R\$ 150.000,00, com destinação compatível com os bens tutelados, a critério do Ministério Público do Trabalho.

**ROGER BALLEJO VILLARINHO**

Relator

**VOTOS**

**PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:**

**DESEMBARGADOR ROGER BALLEJO VILLARINHO (RELATOR)**

**DESEMBARGADORA ROSANE SERAFINI CASA NOVA**

**DESEMBARGADOR FABIANO HOLZ BESERRA**



# SUMÁRIO

Documentos			
Id.	Data da Assinatura	Documento	Tipo
6b0de8b	28/04/2023 16:10	<a href="#">Acórdão</a>	Acórdão