

## **A pontualidade no pagamento de dívidas pessoais como requisito para contratação.**

**Letícia Victório Medeiros - leticia\_victorio@hotmail.com**  
**Maria Inês de Assis Romanholo - mariainesromanholo@yahoo.com.br**

**Curso de Direito**  
**Faculdade Presidente Antônio Carlos de Ubá**  
**Novembro/2014**

### **Resumo**

O assunto abordado no presente artigo diz respeito à possibilidade de uma empresa usar como requisito de seleção de candidatos para que haja uma contratação para a função pretendida a utilização de pesquisas à órgãos de proteção ao crédito como SPC e SERASA, sendo analisada sob a perspectiva constitucional. Assim, a análise será feita no sentido de verificar a caracterização da referida pesquisa como um ato discriminatório, pois uma vez que não se contrata uma pessoa por ter seu nome inscrito nestes órgãos, há indícios de uma exclusão social, além de invasão na vida privada. O tema será analisado através de decisões divergentes proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho, onde, de um lado apresenta como argumento principal a livre iniciativa que o empregador tem direito a contratar quem melhor atenda suas necessidades e de outro os direitos sociais e princípios fundamentais da pessoa humana violados, mais a soma da discriminação sofrida por parte dos candidatos ao cargo desejado, impossibilitando que os mesmos tenham as chances de sanar seus compromissos financeiros e deixarem de ser inadimplentes. Será permitido um direito sobressair em relação ao outro? Quando confrontantes quais argumento deve prevalecer? Importante frisar que estas questões serão respondidas ao longo do trabalho, mas desde já que seja esclarecido que o bem comum estará sempre em evidencia.

**Palavras-chave:** Contratação. Requisito adimplência. Livre iniciativa *versus* direitos fundamentais. Discriminação.

### **Abstract**

The subject addressed in this article concerns the ability of a company to use research agencies of credit protection such as SPC and SERASA as a requirement to select candidates in order to hire them for the desired position, analyzing this matter under a constitutional perspective. Therefore, the analysis will be made to verify the characterization of such research as a discriminatory act, because not hiring a person because his name is inscribed in these organs, shows evidence of social exclusion, and invasion of privacy. The theme will be analyzed through conflicting decisions rendered by the Superior Labor Court, which on one side has as a main argument the free initiative of the employer to hire whomever best meets his needs and on the other side social rights and human rights principles being violated and in addition, the discrimination suffered by candidates for the desired position, making it impossible for them to have the chance to solve their financial commitments and no longer be overdue. Will it be allowed for one right to overcome another? Which confronting argument should prevail? It's important to stress that these questions will be answered throughout the paper, but it should be made clear that the common well being is always in evidence.

**Keywords:** Hiring. Timely payment requirement. Free initiative versus fundamental rights. Discrimination

## 1. Introdução

Algumas empresas estão usando como método de contratação de trabalhadores a pesquisa de dados em entidades de proteção ao crédito como SPC (serviço de proteção ao crédito) e SERASA. Assim, elegem como requisito para contratação que o candidato ao emprego não tenha seu nome inscrito nos órgãos de proteção ao crédito. A análise desse requisito para contratação pode se caracterizar como uma forma de discriminação, exclusão social e econômica ou o empregador estaria amparado pelo direito à livre iniciativa, que dá a ele a poder de selecionar quem melhor se encaixa ao cargo oferecido?

Entretanto, esta possibilidade vem causando divergências jurisprudenciais, ora admitindo que o empregador, amparado pela livre iniciativa, tem o poder de fixar critérios para selecionar e por fim contratar quem melhor atenda sua procura, ora entendendo que este tipo de seleção pode ferir a dignidade da pessoa humana como expressa no artigo 1º, III, CF/88, além de poder caracterizar uma forma de discriminação, que justamente a Constituição Federal de 1988 veda em seus Artigos 3º, IV e 5º, caput.

Ao analisar esta possibilidade de poder ou não usar da prática de consulta, por meio de doutrinas e decisões proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho, é relevante notar que, não possuem um posicionamento unânime, razão pela qual o presente artigo irá se dedicar à análise de ambos os argumentos, buscando uma solução que melhor se adéque ao ordenamento constitucional vigente.

A pesquisa tem como objetivo analisar as decisões judiciais conflitantes buscando verificar se este tipo de alijamento do candidato gera uma exclusão social, em que o indivíduo que possui débitos não conseguirá quitá-los, por falta de oportunidade de emprego, aumentando ainda mais seus inadimplimentos. Deve constatar que se exigir além das aptidões necessárias para o emprego, acaba resultando em uma invasão da vida privada do candidato ao cargo.

Este tema é de grande importância, pois além de ser atual na medida em que tem se tornado cada vez mais comum que as empresas se utilizem da consulta a órgãos de proteção ao crédito como fator determinante para a contratação do empregado, excluindo os inadimplentes, conforme será demonstrado na análise de decisões judiciais recentes.

Para a elaboração deste trabalho foi aplicado o método dedutivo, através dele se analisa uma norma geral, como no caso acima, compreender princípios como livre iniciativa, valor social do trabalho e não discriminação pré-contratual, para então compreender as

decisões proferidas pelo TST. A pesquisa foi bibliográfica, utilizando artigos publicados, livros, revistas e jornais on-line, além da pesquisa na legislação referente ao tema.

## **2. A livre iniciativa e o valor social do trabalho como fundamentos da República Federativa do Brasil.**

O desenvolvimento além de muitas melhorias trouxe mudanças significativas na esfera trabalhista, onde o empregador exige cada vez mais da capacidade de seus candidatos à contratação. Essas exigências, que podemos citar como requisitos de uma contratação são direitos do empregador para desenvolver uma atividade, pois precisa-se de pessoas adequadas para a execução destas. Este direito e também princípio é conhecido como livre iniciativa, acontece que vem ocorrendo uma prática abusiva deste direito, exigindo mais do que necessário em uma contratação, ferindo direitos como do valor social do trabalho, dignidade da pessoa humana, entre outros.

O valor social do trabalho é meio de proteção ao trabalhador ou também uma forma de limitação da atuação dos empregadores, garantindo sua existência digna, valorizando seu trabalho, proporcionando sua realização pessoal e garantindo que possam exercer seus direitos sociais, que são os direitos à educação, à saúde, à alimentação, ao trabalho, à moradia, ao lazer, à segurança, à previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, conforme enunciados na Constituição Federal (art. 6º).

Nos ensinamentos da professora Maria Inês Assis Romanholo (2014, p.152-153), fala sobre a evolução que este instituto obteve ao longo dos anos até os dias de hoje:

( ) o foco da proteção jurídica passa a ser a figura do trabalhador, sobretudo sua existência digna. Logo, valoriza-se o trabalho humano e a realização que a prestação dessa atividade pode proporcionar ao trabalhador, não apenas como meio de sua subsistência, mas também como fator de dignidade e realização pessoal. Em síntese, não se assegura apenas o direito ao trabalho, mas o direito ao trabalho em condições dignas, livres de explorações de qualquer ordem.

A livre iniciativa é a liberdade de a empresa desempenhar suas funções, que abrange desde a criação de uma atividade, na seleção de seus candidatos à desempenhá-las e entre outras funções, sem intervenção abusiva do estado, como menciona (ROMANHOLO,2014, p. 153):

Assim como o valor social do trabalho, a livre iniciativa também mereceu destaque no paradigma do Estado Democrático de Direito, na ordem econômica nacional. Dessa forma, os indivíduos e empresas têm o direito de exercer suas atividades econômicas sem interferência abusiva do Estado. A livre iniciativa representa também um valor, um ideal do sistema capitalista, na medida em que assegura a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

Este Direito vem expresso na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 170, *caput*, diz que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim garantir a todos a existência digna, que também estão expressos como fundamentos da República Federativa do Brasil no art. 1º, IV, Constituição Federal. Portanto, além de assegurar a liberdade à atividade empregatícia, deve também obedecer a limites que a lei prevê, para que não sejam feridos os direitos alheios.

Existindo esse envolvimento com o trabalhador, deve-se impor a observância aos valores que estão em evidência. O trabalhador em uma relação de emprego, seja na face pré contratual, contratual ou pós contratual, é considerado como a parte frágil da relação, isto porque depende daquele serviço oferecido, estando exposto à qualquer exigência por parte da empresa, que podem causar constrangimentos, quando invadindo sua vida privada e intimidade, podendo até tornar público algo que não estaria ao alcance da coletividade.

O presente estudo destacará a fase pré-contratual, buscando avaliar se é defeso ao empregador exigir informações que não são necessárias à contratação, que vão além da avaliação profissional de uma pessoa, assim ferindo vários direitos, inclusive os direitos sociais, estes também expressos na Constituição Federal em seu artigo 6º, onde estão descritos os direitos sociais, inclusive o direito ao trabalho.

Tendo a livre-iniciativa e os valores sócias como fundamentos da República Federativa do Brasil, é comum a ocorrência destes valores se colidirem em situações de contrato de trabalho, em situações, por exemplo, de abuso de poder, quando o empregador se vê no direito de exigir informações de seu candidato irrelevantes para a prática da atividade pretendida, então existe a necessidade de conciliação destes dois institutos, para uma melhor solução jurídica de acordo com a interpretação do ordenamento que os ampara.

Um direito sobressaindo em relação ao outro, não quer dizer que um seja mais importante que o outro, mas sim, deve-se olhar o caso concreto e analisar qual deve prevalecer para que se obtenha o bem comum e não ultrapasse a dignidade da pessoa humana.

### 3. Discriminação nas relações de trabalho

É muito comum a ocorrência de atos discriminatórios em um ambiente laboral, seja ele no momento de seleção de contratados, durante a prestação do serviço ou após a relação empregatícia.

Discriminação é qualquer forma de exclusão daquele que tenta, e tem direito de exercer seus direitos sociais, motivada por critérios naturais ou culturais, resultando em atos preconceituosos, que impedem a existência de uma tão sonhada sociedade fraterna. Portanto, segundo o mestre em direito Luiz Marcelo F. de Góis cita em seu artigo publicado no livro Coordenado pelas ilustríssimas Flávia Piovesan e Luciana Paula Vaz de Carvalho (2010, p.134):

A discriminação representa a exclusão de indivíduos de determinado círculo de convívio, seja ele majoritário ou minoritário, com base em critérios de preferência estabelecidos a partir das características naturais ou culturais que diferenciam as pessoas entre si.

De várias formas encontramos essas manifestações de preconceitos, quando exteriorizadas se caracterizam como atos discriminatórios, as mais comuns são por raça, como no caso de um empregador não contratar uma pessoa por conta da cor da sua pele, por gênero quando se tem preferência por homens nos cargos oferecidos ou valorizar mais o trabalho de um homem, pagando maior salário à ele, enquanto uma mulher que executa o mesmo serviço tem vencimentos menores.

Por idade, existem duas situações mais comuns: ou o indivíduo é novo no mercado e o contratante tem o receio da pouca experiência apresentada pelo candidato, a outra situação seria aqueles que se encontram em uma idade avançada, onde o contratante entende que com a idade chegando vão ficando menos ágeis e desatualizados. O grande problema é que estas pessoas se encontram vulneráveis a este tipo de situação, principalmente aquele de idade avançada, pois o acesso ao mercado de trabalho fica cada vez mais restrito. Outro caso comum também é quando o candidato se encontra com a saúde debilitada, um exemplo conhecido é quando o indivíduo é portador de doença transmissível, o receio de contágio é grande e pensam nas inúmeras vezes que este doente poderá faltar ao trabalho para consultas ao médico.

Existem inúmeras maneiras de se constatar um ato discriminatório. Estes citados acima são alguns exemplos, que exclui o indivíduo do círculo de convivência, por conta de

meras características que estabelecem suas preferências em relação a cada indivíduo. Mas de grande relevância para este trabalho será a discriminação econômica, ou seja, aquela que leva em conta a situação econômica do empregado.

Tomando como exemplo o empregador que invade a vida privada de seu candidato ao emprego ou de seu empregado para tomar ciência se este se encontra inadimplente na praça, além de ser um ato discriminatório, também é uma invasão da privacidade desta pessoa, que se encontra em uma posição vulnerável.

A respeito do assunto, informa Alexandre Agra Belmonte (2013, p. 147), que o Código do Trabalho português em seu Artigo 24º, item 1, prevê expressamente o direito a igualdade de acesso ao emprego, impedindo critérios discriminatórios no que se refere a situação econômica:

1 – O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação econômica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.

Na mesma linha de entendimento temos um marco importante e mais abrangente internacionalmente no combate à discriminação, a Convenção nº111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)<sup>1</sup>, ratificada pelo Brasil em 26 de novembro de 1965, pelo Decreto nº. 62.150 e tendo sua vigência nacional em 26 de novembro de 1966, onde estabelece em seu primeiro artigo como discriminação:

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

---

<sup>1</sup>A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é a agência das Nações Unidas que tem por missão promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. O Trabalho Decente, conceito formalizado pela OIT em 1999, sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

Este diploma amplia o conceito de discriminação, tentando enquadrar todas as condutas que caracterizam atos discriminatórios, evitando um futuro dano ao indivíduo, como nos casos de uma relação de trabalho onde as partes se encontram em esferas desiguais, o empregador tem o poder de decidir quem contratar e o empregado subordinado a ele.

Porém o empregador tem a livre-iniciativa de poder selecionar quem melhor se adéqua ao cargo oferecido, e que nem todo critério de seleção é um ato discriminatório, pois existe certos cargos a serem ocupados que necessitam de aperfeiçoamentos específicos para aquela função, por isso ainda na referida Convenção e no mesmo artigo em seus itens 2 e 3 está expresso:

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins da presente convenção as palavras ‘emprego’ e ‘profissão’ incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como às condições de emprego.

No tocante a estas práticas discriminatórias, a Constituição Federal de 1988, trouxe a proibição destes critérios, acima já mencionados, ao estabelecer:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXX Proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador de deficiência;

Assim, caso esses critérios sejam usados pelos empregadores para selecionar seus contratados ou então na manutenção dos empregos, com estes dispositivos é evidente a tentativa do legislador em evitar que a dignidade da pessoa humana seja violada.

Sem contar que, buscou resguardar o princípio da igualdade, ao proibir que pessoas recebam tratamentos diferenciados por justificativas injustas ou ilegítimas. O nosso ordenamento constitucional em seu artigo 3º, IV, deixa claro que tem como objetivos fundamentais a proibição de práticas de atos discriminatórios, e sim de proporcionar o bem

estar. Como garantia que estes direitos não sejam violados, “a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais” (Art. 5º, XLI, CF/88).

O Mestre em Direito Luiz Marcelo F. de Góis (2010, p.144) cita que a prática discriminatória é tão relevante, que surge o princípio da não discriminação que também é um direito fundamental e sua aplicação é de extrema importância para nossa sociedade:

A não discriminação é, simultaneamente, um princípio e um direito fundamental; o caminho para a construção de uma sociedade justa e uma meta a ser atingida tanto na elaboração de políticas como na edição de leis infraconstitucionais. Todos a ela devem observância, independentemente da área de convívio social em que se encontrem, sendo que a relação de trabalho é um dos terrenos em que seu combate merece atenção especial.

Na mesma linha de raciocínio, com tamanha relevância para este tema é a Lei 9.029 de 13 de abril de 1995, que além de tratar de práticas discriminatórias, veio como suporte para o princípio da isonomia, já em seu primeiro artigo proíbe a “[...] adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade”. Observa-se que a lei não apresenta um rol taxativo, portanto devem-se usar meios legais para melhor interpretação e alcance da norma.

Neste sentido, algumas situações, a seleção de candidatos a cargo de emprego apresenta requisitos que podem ser objeto de controle e fiscalização por parte do poder judiciário, já que existem cargos que necessitam de uma seleção mais específica, mais nada além que possa ultrapassar o direito do candidato a vaga de emprego.

Tendo em vista que as práticas discriminatórias são proibidas na atual ordem constitucional, conforme analisado, passa-se à análise da exigência de atestado de adimplência como fator de seleção no emprego, assunto específico do presente trabalho.

#### **4. A exigência de atestado de adimplência como requisito para contratação: divergência jurisprudencial.**

Como já mencionado anteriormente, o empregador possui o direito de contratar quem melhor o satisfaça, porém a seleção dos empregados não deve ultrapassar direitos, ferindo sua dignidade e muitas vezes, estes atos podem resultar em uma discriminação. Entretanto, estes atos devem ser analisados, pois nem toda distinção feita neste momento pré-contratual se caracteriza como um ato discriminatório, para a percepção e esclarecimento se houve ou não

um ato discriminatório, deve se analisar o princípio da razoabilidade, que consiste “no critério distintivo que permite diferenciar a discriminação ilícita da discriminação lícita, embora entenda que tal critério está sujeito a certo grau de subjetivismo” (SILVA, apud BUSSINGUER; ROCHA, 2012, p. s/nº). Então, deve-se olhar o caso concreto, analisar se o meio empregado para uma seleção de candidatos está em acordo com a lei ou está a ultrapassando.

Cita-se, neste sentido, a prática constante de algumas empresas que vem utilizando a consulta a órgãos de proteção ao crédito, como o Serviço de Proteção ao Crédito (SPC) e Serasa, para saber se seus candidatos a emprego se encontram inadimplentes, ocorrendo então a não contratação deste, em caso de inadimplência.

A adoção da prática tem causado divergência, como ocorreu no caso de uma rede de lojas de Aracaju de nome G. Barbosa Comércio Ltda, que utilizou desta prática para selecionar seus empregados, foi denunciada, informando a prática discriminatória, fazendo com que o Ministério Público do Trabalho entrasse com uma Ação Civil Pública contra a rede de lojas, e ao fim, a 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), nos autos nº PR38100-27.2003.5.20.0005, decidiu que a consulta é lícita, pois estes tipos de dados são públicos, não havendo proibição da existência destes órgãos e tão pouco sua consulta, além de afirmar que não houve violação à vida privada.

A empresa ainda alega que a consulta é para alguns cargos, especificamente aqueles que têm contato com o dinheiro, para evitar futuros danos à empresa, ainda salienta a decisão:

*Como bem salientado pelo acórdão recorrido, "não se pode retirar do empresário o direito de separar e escolher para o seu serviço, dentre os candidatos que se apresentam, aqueles que são portadores das qualificações técnicas necessárias e cuja conduta pessoal não se desvia da normalidade". Se a Administração Pública, em praticamente todos os processos seletivos que realiza, exige dos candidatos, além do conhecimento técnico de cada área, inúmeros comprovantes de boa conduta e reputação, não há como vedar ao particular, no caso o empregador, o acesso a cadastros públicos como mais um mecanismo de melhor selecionar candidatos às suas vagas de emprego, mesmo porque todos estes cadastros detêm natureza pública, de acesso irrestrito a qualquer interessado, salvo as exceções legais. (TST. Processo: 38100-27.2003.5.20.0005, 2ª Turma, Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva, Data de Publicação: 24/02/2012).*

Porém, esta decisão do TST, admitindo a consulta não é unânime, cita-se como exemplo, notícia publicada recentemente no site do Tribunal Superior do Trabalho, sobre processo PR-123800-10.2007.5.06.0008, que diz ser ilegal a cláusula de edital do Bacen que

veda a contratação de negativados para o cargo de vigilantes, com a justificativa “que a situação financeira dos vigilantes não tem vinculação com o serviço prestado, não existindo na Lei nº 7.102/83 (que rege a profissão de vigilante) restrição ao exercício da função em caso de débito nos serviços de proteção ao crédito.”

No mesmo sentido, no julgamento cuja ementa segue transcrita, o TST entendeu que a pesquisa de antecedentes criminais, trabalhistas e creditícias relativa a empregados ou a candidatos a emprego consiste em conduta discriminatória, tida como abuso de poder e violação da intimidade dos trabalhadores:

RECURSO DE REVISTA. EMPRESA DE BANCO DE DADOS. OBTENÇÃO DE INFORMAÇÕES SOBRE ANTECEDENTES CRIMINAIS, TRABALHISTAS E CREDITÍCIAS RELATIVAS A EMPREGADOS OU CANDIDATOS A EMPREGO. DANO MORAL COLETIVO. I - Trata-se de discussão que envolve o direito de informação do empregador, diante da contratação pela empresa de serviços Innvestig, que vendia informações acerca de antecedentes criminais, trabalhistas e creditícias de candidatos a vagas de emprego, versus, o direito à intimidade. II - O constituinte de 1988 ao estabelecer um capítulo na Carta Magna, dedicado exclusivamente aos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos, em nenhum momento conferiu a qualquer deles um caráter absoluto. E, não tendo conferido nenhuma hierarquia entre os direitos fundamentais, a solução a ser utilizada é a ponderação de interesses. III - Observa-se, pois, que a pesquisa de antecedentes criminais, trabalhistas e creditícias relativa a empregados ou candidatos a emprego revela-se discriminatória, configurando-se como verdadeiro abuso de poder e violação da intimidade das pessoas, tendo em vista a constatação de que a obtenção das informações era realizada a revelia dos candidatos. IV - A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais consagrou a tese de que, em se tratando de danos morais, e não materiais, a única prova que deve ser produzida é a do ato ilícito, se presentes os pressupostos legais para a caracterização da responsabilidade civil, quais sejam, a culpa e o nexo de causalidade, porquanto tal dano constitui, essencialmente, ofensa à dignidade humana (art. 1º, inciso III, da Constituição da República), sendo desnecessária a comprovação do resultado, porquanto o prejuízo é mero agravante do lesionamento íntimo. V - Diante disso, tem-se que o ato da reclamada, ao contratar uma empresa para investigar os antecedentes criminais, trabalhistas e creditícias, viola o artigo 5º, X, da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido (TST, Processo: RR - 9891800-65.2004.5.09.0014, 5ª Turma, Relator Ministro: Emmanoel Pereira. Data de Julgamento: 09/06/2010. Data de Publicação: DEJT 18/06/2010).

No mesmo sentido:

I) RECURSO DE REVISTA DA EMPRESA-RÉ - AÇÃO CIVIL PÚBLICA - OBRIGAÇÃO DE NÃO-FAZER - OBTENÇÃO DE INFORMAÇÕES CREDITÍCIAS NO SERASA - REQUISITO PARA A REALIZAÇÃO DE CONTRATAÇÕES. 1. Conforme dispõe o art. 5º, XXXIII, da CF, todos têm

direito a receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, ou de interesse coletivo ou geral, que serão prestadas no prazo da lei, sob pena de responsabilidade, ressalvadas aquelas cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade e do Estado. 2. No caso, o Regional manteve a sentença na parte em que condenou a Empresa-Ré a abster-se de utilizar banco de dados, tomar ou prestar informações creditícias relativas a empregados ou a candidatos a emprego. Salientou que o SERASA não se destina ao fim pretendido pela Ré, que somente poderia consultá-lo para verificar a idoneidade de seus clientes (futuros devedores) e não de seus empregados ou candidatos a emprego, que são, ou passariam a ser, credores dos salários. 3. O acórdão recorrido não viola o dispositivo constitucional mencionado, pois não restou demonstrado qual o interesse da Empresa em obter tais informações sobre seus empregados e os candidatos a emprego. Na verdade, o Regional entendeu que o empenho da Ré em granjear essas informações tinha o único objetivo de discriminar. Ademais, não aproveita à Recorrente a tese de afronta ao art. 5º, "caput", da CF, que contém norma genérica e somente poderia ser violado de forma reflexa, o que não se coaduna com o art. 896, c, da CLT. Recurso de revista da Empresa-Ré não conhecido. II) RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS - CERTIDÕES DE ANTECEDENTES CRIMINAIS E DE AÇÕES TRABALHISTAS AJUIZADAS. 1. Segundo a diretriz da Súmula 126 do TST, é incabível o recurso de revista para reexame de fatos e provas. 2. No caso, o Regional deixou claro que o fato de a Empresa-Ré exigir que os candidatos a empregos apresentassem certidões de antecedentes criminais, por si só, não é suficiente para ensejar o pagamento da indenização por danos morais, nem caracteriza ato discriminatório a ser vedado. Salientou que o intuito da Ré era conhecer o perfil exato das pessoas recrutadas e colocá-las em função compatível, impossibilitando, por exemplo, que uma pessoa com antecedentes de furto ocupasse a função de caixa. Além disso, frisou que cabia ao autor o ônus de provar a conduta discriminatória, principalmente a alegada compra de informações acerca do ajuizamento de ações por parte dos candidatos a empregos, a lesão à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas, ônus do qual não se desincumbiu a contento. 3. Sendo assim, não há como divisar violação dos arts. 1º da Lei 9.029/95, 186 e 927 do CC e 5º, X, da CF, dados os pressupostos fáticos nos quais se lastreou o Regional, não mais discutíveis nesta Instância, de natureza extraordinária. Recurso de revista do Ministério Público do Trabalho não conhecido. (TST, 7ª Turma. ED-RR: 9892100-27.2004.5.09.0014, Relator: Ministro Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 21/05/2008. Data de Publicação: DJ 30/05/2008)

Assim, entendeu que este tipo de pesquisa é discriminatório, uma forma de exclusão social daquele que tenta conseguir um emprego para, além de manter sua subsistência, também sanar seus inadimplementos. Referida exclusão é caracterizada como afronta aos direitos fundamentais do trabalhador, ferindo princípios como dignidade da pessoa humana, valores sociais do trabalho e da não discriminação. Logo, o julgamento de uma pessoa que tenha seu nome "sujo" como não confiável para o emprego, suspeitando que ela possa causar algum dano ao patrimônio da empresa, no futuro, não seria admitido.

Mesmo que se aceite como justificativa que a finalidade do emprego seja o envolvimento com grande quantidade de dinheiro, por isso uma seleção mais rigorosa, esse argumento não se justifica por exemplo, com a revogação do artigo 508 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que permitia a dispensa de bancários por justa causa, por inadimplemento contumaz de dívidas pessoais, que foi revogado pela Lei nº 12.347 de 10 de dezembro de 2010.

Como justificativa do Projeto de Lei nº 799-B, 2007, de autoria do deputado Geraldo Magela, que levou à revogação do artigo celetista, temos:

O art. 508 da Consolidação das Leis do Trabalho é uma demonstração clara de discriminação no trabalho e é totalmente incompatível com os preceitos da Constituição Federal, especialmente os previstos no art. 5º, que estabelece os direitos fundamentais das pessoas. Neste sentido, não há razão alguma para a manutenção de tamanha agressão aos trabalhadores bancários. ([http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=21C2631C2B98F245CEB3E39CE13108BE.node1?codteor=498837&fileame=Avulso+-PL+799/2007](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=21C2631C2B98F245CEB3E39CE13108BE.node1?codteor=498837&fileame=Avulso+-PL+799/2007)).

Nesta órbita é ilícita a recusa de contratação motivada pela situação de inscritos nos órgãos de proteção ao crédito, pois muitas vezes estes se encontram em situações que devem optar por pagar suas dívidas ou suprir a subsistência da própria família, tendo que optar, o mesmo começa a ficar inadimplente, tendo seu nome inscrito a estas entidades.

Outra justificativa para não concordar com a exigência de “atestado de bom pagador” seria a enorme ocorrência de fraudes, onde pessoas se utilizam de dados alheios para conseguir empréstimos e realizar compras, deixando o verdadeiro titular destes dados negativado. Assim, o candidato a emprego pode vir, a saber, de sua situação de inadimplente quando precisa do crédito e a ele é negado, ou mesmo na ocorrência dessa seleção de emprego.

Ademais, a interferência na vida privada do trabalhador, por meio de consulta a órgãos de proteção ao crédito encontra limite na Constituição Federal de 1988, que no art. 5º, X determina: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

Assim como já abordado inicialmente o empregador é amparado pela livre iniciativa, porém esta liberdade é relativa, pois a utilização de critérios de seleção de candidatos não deve ser abusiva, não deve excluir o direito dos candidatos a vaga de emprego, muito menos excluí-lo do mercado de trabalho, tornando impossível este conseguir um dia sanar suas dívidas.

## 5. Considerações Finais

Ao avaliar que o empregador possui uma liberdade, mais esta é restringida pela lei, tendo uma liberdade relativa ao contratar, pois se ele usa do preceito que tem o direito de escolher quem melhor o satisfaz, mais usando de meios discriminatórios, estará utilizando a norma além do que ela expressa, ultrapassando seu real teor e ferindo outros direitos, como o valor social do trabalho.

Pela análise das decisões proferidas pelo TST em relação aos casos que fizeram uso da consulta a serviços de proteção ao crédito, nota-se que não possuem um parecer unânime.

Portanto, em regra, a consulta como requisito para contratação é inadmissível, por entender ser uma conduta abusiva, discriminatória e desnecessária contra a pessoa que necessita do emprego, pois este tipo de situação pode se caracterizar uma exclusão social dos trabalhadores, prejudicando a situação econômica deste e fazendo com que se agrave ainda mais, ficando mais distante de adimplir seus compromissos financeiros.

Além de ser uma conduta inviável, julgar o candidato que possui seu nome inscrito nestas entidades de proteção ao crédito, nunca se sabe o real motivo de este negativado, e para que esta pendência seja resolvida, a dívida precisa ser paga, então o trabalhador necessita da oportunidade de emprego.

Conclui-se, desse modo, que o real sentido do direito é a proteção das pessoas, dessa forma deve impedir que sua dignidade, seus direitos sejam violados, buscando sempre a promoção do bem estar, para que tenhamos uma sociedade fraterna, com mais igualdades e menos distinção.

### Referências bibliográficas

BELMONTE, Alexandre Agra. **A tutela das liberdades nas relações de trabalho**. São Paulo: LTR, 2013.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em 10 de set. 2014.

BRASIL. **Decreto nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em 01 out. 2014.

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995.** 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. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm)>. Acesso 15 de set. 2014.

BRASIL. **Projeto de Lei nº. 799-B.** Disponível em:<[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=21C2631C2B98F245CEB3E39CE13108BE.node1?codteor=498837&filename=Avulso+-PL+799/2007](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=21C2631C2B98F245CEB3E39CE13108BE.node1?codteor=498837&filename=Avulso+-PL+799/2007)>. Acesso em 31out. 2014.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho.** Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>> Acesso em 02 de nov. 2014.

BUSSINGUER, Elda Coelho de Azevedo; ROCHA, Sara Hora. **A consulta a serviços de proteção ao crédito pelo empregador como critério de seleção:** uma afronta aos direitos do trabalhador. Disponível em:<[www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=1cc8a8ea51cd0add](http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=1cc8a8ea51cd0add)>. Acesso em 18 ago. 2014.

**Cláusula de edital do Bacen que vedava contratação de negativados é considerada ilegal.** Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/mais-lidas/-/asset\\_publisher/P4mL/content/clausula-de-edital-do-bacen-que-vedava-contratacao-de-negativados-e-considerada-ilegal?redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fmais-lidas%3Fp\\_p\\_id%3D101\\_INSTANCE\\_P4mL%26p\\_p\\_lifecycle%3D0%26p\\_p\\_state%3Dnormal%26p\\_p\\_mode%3Dview%26p\\_p\\_col\\_id%3D\\_118\\_INSTANCE\\_rnS5\\_\\_column-2%26p\\_p\\_col\\_count%3D1](http://www.tst.jus.br/mais-lidas/-/asset_publisher/P4mL/content/clausula-de-edital-do-bacen-que-vedava-contratacao-de-negativados-e-considerada-ilegal?redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fmais-lidas%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_P4mL%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3D_118_INSTANCE_rnS5__column-2%26p_p_col_count%3D1)>. Acesso em 05 de nov. 2014

**Código do Trabalho Português.** Disponível em:<[http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab\\_L1\\_002.html#L002S4](http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_L1_002.html#L002S4)>. Acesso em 13 out. 2014.

**Consultor Jurídico.** Empresa pode consultar SPC antes de contratar, diz TST. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2012-fev-23/empresa-consultar-spc-antes-contratar-candidato-emprego>>. Acesso em 07 de ago. 2014.

**Decisão estranha:** TST diz que consulta no SPC/SERASA para contratar não é discriminação. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/trab/1trabalhista290212.htm>>. Acesso em 25 de ago. 2014.

GÓIS, Luiz Marcelo F. de. Discriminação nas relações de trabalho. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de (Coord.). **Direitos humanos e direito do trabalho.** São Paulo: Atlas, 2010, p. 131-165.

**Migalhas.** É discriminatória consulta de nome de candidato a emprego em cadastro de inadimplentes. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI158042,61044-E+discriminatoria+consulta+de+nome+de+candidato+a+emprego+em+cadastro>>. Acesso em 29 de ago. 2014.

Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/472>>. Acesso em 06 out. 2014.

PANTALEÃO, Sergio Ferreira. **Consulta ao SERASA/SPC – É ato discriminatório na seleção de pessoal?** Disponível em: <[http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/consulta\\_serasa.htm](http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/consulta_serasa.htm)>. Acesso em 20 de ago. 2014.

ROMANHOLO, Maria Inês de Assis. Os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa: harmonização dos fundamentos constitucionais no contrato de trabalho. In: GUERRA, Roberta Freitas; SILVA, Fernando Laércio A. da Silva; NERO, Patrícia Aurélia Del (Edit.). **Neoconstitucionalismo em perspectiva**. Viçosa: UFV, 2014, p. 141-161.

SARAIVA, **VadeMecum**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

VIANA, Márcio Túlio; PIMENTA, Raquel Betty de Castro. A proteção trabalhista contra os atos discriminatórios (Análise da Lei n. 9.029/95). In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio; CANTELLI, Paula Oliveira (Coord.). **Discriminação**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2010, p. 135-149.