

Empresa não pode ver se candidato tem nome na Serasa

Na hora de contratar, a empresa não pode discriminar o candidato ao emprego que tenha o nome inscrito nos cadastros restritivos de crédito. Com esse entendimento, a 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou recurso da Manpower Staffing. Os ministros entenderam que a consulta não discrimina.

A Ação Civil Pública foi apresentada pelo Ministério Público do Trabalho do Paraná, a partir de investigação contra a Innvestig Consultoria Jurídica de Segurança. Segundo o MPT, esta empresa fornecia dados criminais, trabalhistas e créditos dos candidatos a emprego.

O MPT acusou a Manpower de usar os serviços da Innvestig, desde 2002, possibilitando a discriminação contra trabalhadores que possuíssem restrições. Segundo o MPT, a empresa pesquisava antecedentes criminais, restrições trabalhistas dos candidatos a emprego e sua condição econômico-financeira, com base em cheques devolvidos ou títulos protestados com registro na Serasa.

Em primeira instância, a Manpower foi condenada a pagar indenização por danos morais coletivos de R\$ 200 mil, revertidos ao Fundo de Amparo ao Trabalhador. A empresa também ficou proibida de adotar qualquer critério de seleção de pessoas fundado em sexo, idade, cor ou estado civil; e utilizar banco de dados, tomar ou prestar informações e exigir certidões ou atestados sobre antecedentes trabalhistas, créditos e mesmo criminais relativos a empregados ou a candidatos a emprego.

A empresa recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, que excluiu a determinação quanto à exigência de certidões ou atestados de antecedentes criminais e a indenização por danos morais coletivos. O TRT entendeu que o acesso a informações sobre antecedentes criminais é assegurado a todos e decorre dos direitos de petição e de obtenção de certidões garantidos na Constituição.

A empresa alegou que exige a entrega da certidão de antecedentes criminais com o intuito de conhecer o perfil exato das pessoas recrutadas e colocá-las em função compatível.

Quanto à utilização de informações de restrição ao crédito, o tribunal manteve a sentença, porque considerou que a Serasa se destina somente a consultas com o intuito de verificar a idoneidade de clientes (futuros devedores) e não de empregados, que, na verdade, são credores dos salários.

Segundo o TRT, se um candidato a uma vaga de emprego tem dívidas, isso não pode ser fator impeditivo da contratação. Ao contrário, a obtenção de trabalho possibilitar que ele salde suas dívidas. A empresa e o MPT recorreram da decisão ao TST.

A empresa paranaense alegou que a decisão violava o artigo 5º, XXXIII, que assegura a todos o direito a receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular.



A 7ª Turma rejeitou o recurso por considerar que a empresa não demonstrou qual o interesse em obter informações relativas ao crédito de seus empregados ou candidatos a emprego.

Nada consta

Em dezembro de 2007, o Acórdão Especial do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro declarou inconstitucional a lei que proibia empresas públicas ou privadas de exigir o comprovante de "nada consta" em cadastros negativos de crédito, como Serasa e SPC.

A Lei 3.943/05, do município do Rio, foi julgada inconstitucional pela maioria dos desembargadores, devido ao vício de iniciativa, já que a lei foi proposta pelo poder Legislativo e não pelo Executivo.

Mas, segundo o desembargador Marcus Faver, não se pode impedir que o administrador investigue os requisitos mínimos para a contratação de seus funcionários.

A Câmara municipal do Rio já apresentou recurso contra a decisão do TJ fluminense.

RR-98.921/2004-014-09-00.0

Autores: Redação ConJur