



## Empresa pode consultar SPC antes de contratar candidato a emprego

Se não há proibição legal à existência de serviços de proteção ao crédito, de registros policiais e judiciais, menos ainda à possibilidade de algum interessado pesquisar esses dados. A conclusão é da 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, ao negar recurso do Ministério Público contra o processo seletivo realizado por uma rede de lojas, que se utilizava de dados públicos para analisar previamente os candidatos a emprego.

"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 empregador o acesso a cadastros públicos como mais um mecanismo de melhor selecionar candidatos às suas vagas de emprego", disse o relator do recurso de revista, ministro Renato de Lacerda Paiva.

Paiva lembrou que os cadastros de pesquisas analisados pela rede de lojas são públicos, de acesso irrestrito, e não há como admitir que a conduta tenha violado a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas.

Os ministros não deixaram de lado uma preocupação recorrente na Justiça do Trabalho: a de que a análise de pendências judiciais incluísse alguma restrição quanto à contratação de candidatos que já tivessem entrado com processos na esfera trabalhista. O ministro José Roberto Freire Pimenta levantou o problema, mas verificou que, no caso, não havia nada nesse sentido contra a empresa. O empregador, segundo o ministro, tem todo o direito de, no momento de contratar, apurar a conduta do candidato, porque depois, questionou, "como é que faz para rescindir"? A decisão foi unânime.

### O caso

O recurso ao TST foi apresentado pelo Ministério Público do Trabalho, que apresentou Ação Civil Pública contra a G. Barbosa Comercial Ltda., rede de lojas de Aracaju. O MPT da 20ª Região (SE) pretendia impedir a empresa de realizar pesquisa no Serviço de Proteção ao Crédito (SPC), na Centralização dos Serviços dos Bancos (Serasa) e em órgãos policiais e do Poder Judiciário com a finalidade de subsidiar processo de seleção para contratação de empregados.

A ação foi motivada por uma denúncia anônima em 2002, informando que a empresa adotava prática discriminatória de não contratar pessoas que, mesmo satisfazendo os requisitos para admissão, tivessem alguma pendência no SPC. Um inquérito foi aberto e, na audiência, a empresa se recusou a assinar Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta (TAC) para se abster de fazer a pesquisa.

O MPT entrou com a ação civil pública. Na primeira instância, a ação foi julgada procedente. Além de não poder fazer a pesquisa, sob pena de multa de R\$ 10 mil por cada consulta realizada, a empresa também foi condenada a pagar indenização de R\$ 200 mil por dano moral coletivo.

A empresa recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região (SE), alegando que o critério utilizado leva em consideração a conduta do indivíduo e se justifica pela natureza do cargo a ser ocupado, não se caracterizando discriminação de cunho pessoal, que é vedada por lei. Afirmou que,



---

apesar de atuar no ramo de varejo, com concessão de crédito, não coloca obstáculo à contratação de empregados que tenham seu nome inscrito no SPC, mas evita destiná-los a funções que lidem com dinheiro, para evitar delitos.

O TRT-SE reformou a decisão de primeira instância. Referiu-se ao próprio processo seletivo do Ministério Público, em que são feitas exigências para verificar a conduta do candidato. Nesse sentido, ressaltou que a discriminação vedada pela Constituição é a decorrente de condição pessoal, como sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, que teria origem no preconceito. Ao contrário, a discriminação por conduta individual, relativa à maneira de proceder do indivíduo em suas relações interpessoais, não é vedada por lei.

O Regional lembrou que a Constituição dá exemplos literais de discriminação quanto ao conhecimento técnico-científico (qualificação) e reputação (conduta social) quando exige, para ser ministro do Supremo Tribunal Federal ou de Tribunais Superiores, cidadãos de notável saber jurídico e reputação ilibada. Essas exigências não são preconceituosas e se justificam pela dignidade e magnitude dos cargos a serem ocupados, porém, não deixam de ser discriminatórias.

“Não se pode retirar do empresário o direito de escolher, dentre os candidatos que se apresentam, aqueles que são portadores das qualificações técnicas necessárias e cuja conduta pessoal não se desvia da normalidade”, entendeu o regional. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

**RR-38100-27.2003.5.20.0005**

**Date Created**

23/02/2012