



Busca por antecedentes de candidatos a emprego divide Justiça do Trabalho

É cada vez mais comum buscar informações pessoais de candidatos a postos de trabalho, como sua situação financeira perante as instituições de proteção ao crédito ou a existência de antecedentes criminais. Tal prática, que ocorre antes mesmo de o contrato se efetivar, tem sido questionada, e, embora as decisões a respeito do tema se dividam, a Justiça do Trabalho tende a interpretá-la, na maior parte dos casos, como violadora dos direitos fundamentais dos candidatos.

A discussão envolve o conflito entre princípios constitucionais. De um lado, ao empregador é assegurado o direito ao acesso à informação e à livre iniciativa, o que, no caso, poderia ser traduzido como a liberdade de o empregador, de acordo com seu livre julgamento, escolher quem deseja e quem não deseja contratar, e, de outro lado, estão os direitos personalíssimos do candidato, como a dignidade, a honra, a vida privada, a intimidade e a presunção de inocência.

Este ano o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, com sede em São Paulo, condenou uma empresa a pagar R\$ 10 mil a um candidato que demonstrou não ter sido aceito após a ciência, pelo futuro empregador, de que seu nome possuía restrições nos órgãos de restrição de crédito (como Serasa e SPC). Entendeu o TRT-2 que houve tanto discriminação como quebra da boa-fé objetiva e da lealdade contratual que devem estar presentes em todas as fases do contrato.

Em sentido oposto, o Tribunal Superior do Trabalho não conheceu o Recurso de Revista interposto pelo Ministério Público do Trabalho de Sergipe para reformar decisão que julgou improcedente Ação Civil Pública movida em face de empresa que pesquisava antecedentes criminais e a regularidade financeira de seus candidatos. Na decisão, o relator entendeu que não houve violação dos princípios constitucionais, uma vez que tais buscas podem ser comparadas àquelas feitas pela Administração Pública com relação a seus candidatos e visam apenas avaliar condutas pessoais dos empregados, o que difere de qualquer ato discriminatório. A decisão, embora represente relevante precedente, não finaliza as discussões sobre o tema e tampouco autoriza essa prática em todo e qualquer caso, sobretudo quando demonstrado pelo candidato, em eventual discussão judicial, que a exclusão do processo seletivo ocorreu com base no resultado de pesquisa de antecedentes que não possui relação com a função a ser exercida.

Para as empresas que consideram realmente necessária a pesquisa de antecedentes, recomenda-se (i) que esta se restrinja aos casos em que é possível justificar a sua pertinência (ex: levantamento de antecedentes criminais para os profissionais vinculados à atividade de transporte de valores); e (ii) que a pesquisa não represente a última etapa do processo seletivo. Do contrário, poderá ser criada a presunção de que a exclusão de determinado candidato do processo seletivo ocorreu em virtude do resultado da pesquisa.

Date Created

14/12/2013