



Empresa não pode exigir certidão de antecedentes em processo seletivo

O poder do empregador não pode se sobrepor aos direitos de proteção à intimidade do empregado e da dignidade da pessoa. Isso torna discriminatória a exigência de certificado de antecedentes criminais pela empresa durante o processo seletivo, mesmo que o funcionário tenha acesso a armas brancas, como facas, durante o trabalho. A decisão é da 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que [não conheceu](#) do Recurso de Revista ajuizado por um frigorífico que pedia a anulação de autos de infração do Ministério do Trabalho e Emprego.

Relator do caso, o ministro Aloysio Corrêa da Veiga afirmou que o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região acertou ao manter a punição, por conta do respeito ao princípio da máxima efetividade dos direitos fundamentais. O TRT-12 apontou que a exigência do certificado representava prática discriminatória vedada pela Lei 9.029/1995. Ele votou por não conhecer do recurso porque, em sua opinião, os três paradigmas citados pela Bondio Alimentos S.A. não são suficientes para alterar a situação.

Um deles, segundo o relator, não é específico para o confronto, por não citar a atividade exercida pela empresa. O segundo apenas indica que a exigência não gera, por si só, lesão moral coletiva indenizatória, e o juiz deve ponderar a gravidade do ato. Por fim, o terceiro paradigma afirma que o Ministério Público do Trabalho precisa provar a exigência dos antecedentes por parte da empresa. Como informa o ministro, a Súmula 296 do TST prevê que o recurso não seja conhecido se a “divergência jurisprudencial ensejadora da admissibilidade” não for específica.

Para reverter as multas impostas pelo MTE, a empresa alegou que a fiscalização não apontou qualquer candidato que não foi contratado por conta da exigência de certificado de antecedente criminal. Além disso, de acordo com a defesa, tais informações são públicas e a exigência do certificado não representa infração. O pedido, segundo os advogados, era apenas uma forma de promover a segurança dentro da empresa, sem qualquer caráter discriminatório.

A 2ª Vara do Trabalho de Chapecó indeferiu o pedido, com o juízo alegando que não importa se houve contratação com base no pedido ou não. A simples exigência já comprova que se trata de um critério de seleção e causa constrangimento nos empregados. O TRT-12 também rejeitou a anulação das multas, afirmando que a prática acaba por violar a intimidade e a vida privada dos candidatos. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

Clique [aqui](#) para ler a decisão.

Date Created

30/09/2013