



Camila Vieira: TST analisará certidão de antecedentes criminais

A "legalidade" de se solicitar a um candidato a emprego certidão de antecedentes criminais sempre foi assunto bastante controverso na Justiça do Trabalho.

A grande controvérsia — e que será objeto do primeiro recurso repetitivo a ser decidido pelo TST — residia na existência (ou não) de cabimento de indenização por danos morais quando o candidato é solicitado a apresentar certidão de antecedentes criminais. Isso porque os empregados alegam que tal solicitação fere o direito à dignidade da pessoa humana, protegido constitucionalmente, e serve de base à discriminação. Já os empregadores sustentam que a exigência de certidão de antecedentes não implicaria violação à dignidade, intimidade ou à vida privada dos trabalhadores, já que as informações podem ser acessadas por qualquer pessoa que justifique os fins e as razões para tal.

Fato é que atualmente a Subseção I de Dissídios Individuais (SDI-1) do TST adota o entendimento de que os empregadores podem solicitar o documento para admissão e que essa exigência não gera indenização por danos morais por si só.

Tendo em vista a atual posição do SDI-1, acreditamos o seu entendimento de que não é cabível a indenização por danos morais ao empregado apenas por exigir o atestado de antecedentes criminais será mantido.

Ainda não há data para o julgamento do recurso repetitivo, cujo objetivo precípua é desafogar o Judiciário e evitar decisões conflitantes sobre o mesmo tema. Uma vez definido o posicionamento que a mais alta corte Trabalhista vai adotar com relação ao tema, deverá ser editada uma súmula, que valerá para todos os processos em que se discute a mesa matéria.

De qualquer forma, tendo em vista que se trata de uma situação bastante sensível e, ainda, levando em conta o caráter externamente protetivo da Justiça do Trabalho, o ideal é que as empresas, se possível, solicitem esse tipo de certidão apenas naqueles casos em que a atividade a ser exercida pelo candidato exija confiança extrema, como por exemplo, o gerente de banco que lida com dinheiro dos clientes do seu empregador.

Vale lembrar, ainda, que há algumas profissões que a lei permite expressamente que o empregador investigue os antecedentes criminais do candidato a emprego, como por exemplo, o vigilante e o doméstico, porque eventual conduta delituosa tem significado contratual.

Outra sugestão para evitar alegação de dano moral por parte do candidato é que as pesquisas relacionadas aos antecedentes dos candidatos sejam feitas diretamente pela empresa, em bancos públicos e, ainda, que jamais seja revelado ao candidato que o mesmo não foi escolhido com base em seus antecedentes.

Date Created

30/05/2015