



PROCESSO N° TST-RR-118400-13.2013.5.13.0007

A C Ó R D ã O
6ª Turma
ACV/amd

RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. DANO MORAL - EXIGÊNCIA DE EXIBIÇÃO DE CERTIDÃO DE ANTECEDENTES CRIMINAIS - ATENDENTE DE TELERMARKETING - CONDUTA DISCRIMINATÓRIA. A exigência de certidão de antecedentes criminais para admissão em emprego, além de ser uma medida extrema, porque expõe a intimidade e a integridade do trabalhador, deve sempre ficar restrita às hipóteses em que a lei expressamente permite. Recurso de revista conhecido e provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista n° **TST-RR-118400-13.2013.5.13.0007**, em que é Recorrente **ADONES DA SILVA ARAÚJO** e Recorrido **ALPARGATAS S.A..**

Inconformado com o r. despacho que denegou seguimento ao recurso de revista, agrava de instrumento o reclamante.

Contraminuta apresentada às fls. 211/213.

Não houve manifestação do Ministério Público do Trabalho.

É o relatório.

V O T O

I - CONHECIMENTO

Conheço do agravo de instrumento, uma vez que se encontra regular e tempestivo.

II - MÉRITO



PROCESSO Nº TST-RR-118400-13.2013.5.13.0007

O eg. Tribunal Regional do Trabalho manteve a r. sentença, abaixo transcrita, *in verbis*:

“Penso que a atitude da empresa não pode ser classificada como discriminatória, uma vez que o reclamante foi contratado e trabalhou na empresa por mais de um ano. Portanto, discriminação não houve, até mesmo porque a referida certidão era solicitada a todos os contratados.

O mesmo se diga no que diz respeito à violação do direito à Dignidade da pessoa humana, muito menos o direito à privacidade.

O fato de ter sido solicitado do reclamante documento que se refere à sua conduta moral, por si só, não atinge sua dignidade, nem sua privacidade.

Primeiro porque os dados solicitados são de domínio público. Poderiam ter sido obtidos por outros meios garantidos, inclusive, constitucionalmente. Para tanto a empresa poderia ter se valido, por exemplo, do direito à obtenção de certidões (art. 5º, XXXIV, “b” da CF) certamente por essa via de nada poderia ser acusada. Ou mesmo consultado à internet, como é o caso do Tribunal de Justiça de nosso Estado, que os oferece livremente a quaisquer um.

Segundo, a solicitação da certidão não implica na acusação de desonestidade, desonra ou qualquer coisa do tipo, principalmente na circunstância em que ocorreu, ou seja, na mesma ocasião da apresentação de vários outros documentos necessários ao cadastro de empregado junto à empresa que o estava contratando.

Tratamento dispensado a todos os demais contratandos.

Certamente, como é de praxe, na mesma ocasião também se solicita a Certidão de Nascimento ou de Casamento, o número de identidade, CPF, Título Eleitoral, Certidão de Nascimento de filhos, número de conta bancária, endereço, indaga-se sobre seu estado conjugal, faz-se exame admissional para identificação de algum problema de saúde, o que poderia até ser constrangedor para alguns. No entanto, nada disso é considerado violação à privacidade ou de alguma forma discriminatório. A maioria das informações mencionadas são de domínio público, assim como a Certidão de Antecedentes Criminais.

Ora, se é permitido indagar sobre o estado de saúde dos empregados, por que não o é permitido indagar sobre a conduta moral dos mesmos? Afinal



PROCESSO Nº TST-RR-118400-13.2013.5.13.0007

de contas o contrato de trabalho é personalíssimo e é lastreado no fator confiança.

O que se revela discriminatório, sim, é deixar de contratar por este ou aquele motivo. Deixar de contratar porque se tem algum problema de saúde, ou porque se tem muitos filhos, ou se mora muito distante, ou mesmo porque se responde a um processo criminal. O que não ocorreu no caso dos autos.

A prática de se solicitar Certidões de Antecedentes Criminais e até mesmo de Sanidade Mental é comum inclusive no Serviço Público Federal e também para ingresso nas Carreiras de Estado, a exemplo da Magistratura Federal.

Sobre a matéria o TST já se pronunciou, assim como o Eg. Tribunal Regional, vejamos: (...)

Em face do exposto, concluo que a empresa não agiu de forma discriminatória, não violando, portanto, o direito à Dignidade da Pessoa Humana, nem tampouco à privacidade, sendo lícita a sua conduta. Motivo pelo qual julgo improcedente o pedido de pagamento de indenização por danos morais. Em face do exposto, concluo que a empresa não agiu de forma discriminatória, não violando, portanto, o direito à Dignidade da Pessoa Humana, nem tampouco à privacidade, sendo lícita a sua conduta. Motivo pelo qual julgo improcedente o pedido de pagamento de indenização por danos morais.”

Nas razões de recurso de revista, reiteradas em agravo de instrumento, alega a reclamante que a exigência de apresentação de certidão de inexistência de antecedentes criminais, como condição para a contratação, violou o seu direito à privacidade. Pugna por indenização por danos morais. Aponta violação dos arts. 3º, IV, 5º, X, 7º, XXX, e 170, VIII, da CF e 1º da Lei nº 9.029/1995. Colaciona arestos.

Trata-se de recurso em processo submetido ao RITO SUMARÍSSIMO, cujo cabimento, portanto, restringe-se aos casos em que tenha havido contrariedade a súmula de jurisprudência uniforme do TST ou violação direta da Constituição da República, a teor do art. 896, parágrafo 6º, da CLT. Assim, excluo do exame de admissibilidade eventual arguição de ofensa à legislação infraconstitucional e, do mesmo modo, suposta divergência jurisprudencial.



PROCESSO N° TST-RR-118400-13.2013.5.13.0007

O r. despacho de admissibilidade denegou seguimento ao recurso de revista ante o óbice da Súmula n° 126 do c. TST.

O eg. TRT entendeu que a exigência de certidão de antecedentes criminais não autoriza a indenização por danos morais, mantendo a r. sentença.

A v. decisão recorrida adotou, em síntese, os seguintes fundamentos: a exigência de certidão de antecedentes criminais era feita para todos os funcionários; não houve dano, eis que o reclamante foi contratado normalmente.

A v. decisão, tal como proferida, parece violar o artigo 5°, X, da CF/88, que assim dispõe:

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

Dou provimento ao agravo de instrumento para, convertendo-o em recurso de revista, determinar a reatuação do processo e a publicação da certidão de julgamento para a ciência e intimação das partes e dos interessados de que o julgamento do recurso de revista dar-se-á na primeira sessão ordinária subsequente à data da publicação, nos termos da Resolução Administrativa n° 928/2003 do TST.

EXIGÊNCIA DE EXIBIÇÃO DE CERTIDÃO DE ANTECEDENTES CRIMINAIS - ATENDENTE DE TELERMARKETING - CONDUTA DISCRIMINATÓRIA CONHECIMENTO

O eg. Tribunal Regional do Trabalho manteve a r. sentença, abaixo transcrita, *in verbis*:

“Penso que a atitude da empresa não pode ser classificada como discriminatória, uma vez que o reclamante foi contratado e trabalhou na empresa por mais de um ano. Portanto, discriminação não houve, até mesmo porque a referida certidão era solicitada a todos os contratados.

O mesmo se diga no que diz respeito à violação do direito à Dignidade da pessoa humana, muito menos o direito à privacidade.



PROCESSO Nº TST-RR-118400-13.2013.5.13.0007

O fato de ter sido solicitado do reclamante documento que se refere à sua conduta moral, por si só, não atinge sua dignidade, nem sua privacidade.

Primeiro porque os dados solicitados são de domínio público. Poderiam ter sido obtidos por outros meios garantidos, inclusive, constitucionalmente. Para tanto a empresa poderia ter se valido, por exemplo, do direito à obtenção de certidões (art. 5º, XXXIV, “b” da CF) certamente por essa via de nada poderia ser acusada. Ou mesmo consultado à internet, como é o caso do Tribunal de Justiça de nosso Estado, que os oferece livremente a quaisquer um.

Segundo, a solicitação da certidão não implica na acusação de desonestidade, desonra ou qualquer coisa do tipo, principalmente na circunstância em que ocorreu, ou seja, na mesma ocasião da apresentação de vários outros documentos necessários ao cadastro de empregado junto à empresa que o estava contratando.

Tratamento dispensado a todos os demais contratandos.

Certamente, como é de praxe, na mesma ocasião também se solicita a Certidão de Nascimento ou de Casamento, o número de identidade, CPF, Título Eleitoral, Certidão de Nascimento de filhos, número de conta bancária, endereço, indaga-se sobre seu estado conjugal, faz-se exame admissional para identificação de algum problema de saúde, o que poderia até ser constrangedor para alguns. No entanto, nada disso é considerado violação à privacidade ou de alguma forma discriminatório. A maioria das informações mencionadas são de domínio público, assim como a Certidão de Antecedentes Criminais.

Ora, se é permitido indagar sobre o estado de saúde dos empregados, por que não o é permitido indagar sobre a conduta moral dos mesmos? Afinal de contas o contrato de trabalho é personalíssimo e é lastreado no fator confiança.

O que se revela discriminatório, sim, é deixar de contratar por este ou aquele motivo. Deixar de contratar porque se tem algum problema de saúde, ou porque se tem muitos filhos, ou se mora muito distante, ou mesmo porque se responde a um processo criminal. O que não ocorreu no caso dos autos.

A prática de se solicitar Certidões de Antecedentes Criminais e até mesmo de Sanidade Mental é comum inclusive no Serviço Público Federal e



PROCESSO Nº TST-RR-118400-13.2013.5.13.0007

também para ingresso nas Carreiras de Estado, a exemplo da Magistratura Federal.

Sobre a matéria o TST já se pronunciou, assim como o Eg. Tribunal Regional, vejamos: (...)

Em face do exposto, concluo que a empresa não agiu de forma discriminatória, não violando, portanto, o direito à Dignidade da Pessoa Humana, nem tampouco à privacidade, sendo lícita a sua conduta. Motivo pelo qual julgo improcedente o pedido de pagamento de indenização por danos morais. Em face do exposto, concluo que a empresa não agiu de forma discriminatória, não violando, portanto, o direito à Dignidade da Pessoa Humana, nem tampouco à privacidade, sendo lícita a sua conduta. Motivo pelo qual julgo improcedente o pedido de pagamento de indenização por danos morais.”

Nas razões de recurso de revista, reiteradas em agravo de instrumento, alega a reclamante que a exigência de apresentação de certidão de inexistência de antecedentes criminais, como condição para a contratação, violou o seu direito à privacidade. Pugna por indenização por danos morais. Aponta violação dos arts. 3º, IV, 5º, X, 7º, XXX, e 170, VIII, da CF e 1º da Lei nº 9.029/1995. Colaciona arestos.

Trata-se de recurso em processo submetido ao RITO SUMARÍSSIMO, cujo cabimento, portanto, restringe-se aos casos em que tenha havido contrariedade a súmula de jurisprudência uniforme do TST ou violação direta da Constituição da República, a teor do art. 896, parágrafo 6º, da CLT. Assim, excluo do exame de admissibilidade eventual arguição de ofensa à legislação infraconstitucional e, do mesmo modo, suposta divergência jurisprudencial.

O r. despacho de admissibilidade denegou seguimento ao recurso de revista ante o óbice da Súmula nº 126 do c. TST.

O eg. TRT entendeu que a exigência de certidão de antecedentes criminais não autoriza a indenização por danos morais, mantendo a r. sentença.

A v. decisão recorrida adotou, em síntese, os seguintes fundamentos: a exigência de certidão de antecedentes criminais



PROCESSO N° TST-RR-118400-13.2013.5.13.0007

era feita para todos os funcionários; não houve dano, eis que o reclamante foi contratado normalmente.

A v. decisão, tal como proferida, parece viola o artigo 5º, X, da CF/88, que assim dispõe:

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

Conheço por violação do art. 5º, X, da CF/88.

MÉRITO

Discute-se se na presente hipótese é devida a indenização por danos morais à reclamante que, como pré-requisito para a contratação, foi compelida a exibir certidão de antecedentes criminais. O artigo 1º da Lei nº 9.029/95 assim estabelece:

Art. 1º Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Com efeito, referido dispositivo, cujo rol de proibição é exemplificativo, não exaustivo, consagra o princípio da dignidade e intimidade conferido pelos arts. 1º, III, e 5º, X, da Constituição Federal, a todo ser humano e, por conseguinte, a todo trabalhador, proibindo qualquer conduta do empregador que resulte em ofensa aos direitos da personalidade.

A exigência de certidão de antecedentes criminais para admissão em emprego, por ser uma medida extrema, que expõe a intimidade e a integridade do trabalhador, deve sempre ficar restrita às hipóteses em que a lei expressamente permite, o que não é o caso dos autos, uma vez que a reclamante exerce a função de atendente.



PROCESSO Nº TST-RR-118400-13.2013.5.13.0007

Com efeito, verifica-se que o artigo 5º, XXXIII e XXXIV, da Constituição Federal, somente preceitua que o cidadão tem direito a receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, independente do pagamento de taxas, o que não autoriza a exigência de certidão de antecedentes criminais para admissão em emprego. De igual modo, a Lei nº 9.051/95 não autoriza o acesso público aos antecedentes criminais dos cidadãos, de forma indiscriminada, ou de maneira que viole a integridade e intimidade dos empregados.

No caso, a tese do eg. TRT é no sentido de que a exigência se justifica pelo fato de que a atividade desenvolvida pela reclamante lhe confere acesso a dados pessoais de clientes. Referida justificativa, entretanto, resulta em extrapolação dos limites do poder diretivo do empregador, que nunca deve se sobrepor aos direitos de proteção à intimidade do empregado e à dignidade da pessoa humana.

Deste modo, considerando o princípio da máxima efetividade dos direitos fundamentais, reputa-se equivocada a v. decisão regional, eis que não foram observadas as normas de proteção ao trabalho decorrentes da utilização de prática discriminatória na contratação.

Nesse sentido, os seguintes precedentes, inclusive de minha lavra:

RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. EXIGÊNCIA DE EXIBIÇÃO DE CERTIDÃO DE ANTECEDENTES CRIMINAIS. ATENDENTE JÚNIOR. CONDOTA DISCRIMINATÓRIA RECONHECIDA. A exigência de certidão de antecedentes criminais para admissão em emprego, além de ser uma medida extrema, porque expõe a intimidade e a integridade do trabalhador, deve sempre ficar restrita às hipóteses em que a lei expressamente permite. Recurso de revista não conhecido. (RR - 33000-77.2013.5.13.0024 , Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 02/10/2013, 6ª Turma, Data de Publicação: 04/10/2013)

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. (...) AUTO DE INFRAÇÃO Nº 016398050. EXIGÊNCIA DE CERTIDÃO DE ANTECEDENTES CRIMINAIS. EMPRESA FRIGORÍFICA.



PROCESSO Nº TST-RR-118400-13.2013.5.13.0007

UTILIZAÇÃO DE MATERIAIS CORTANTES. PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA. A exigência de certidão de antecedentes criminais, para a contratação de empregados, constitui prática discriminatória, vedada pelo art. 1º da Lei nº 9.029/95. O fato de a reclamada ser empresa frigorífica, que utiliza facas em seu processo produtivo, não justifica a referida exigência, constituindo nítida extrapolação dos limites do poder diretivo do empregador, que nunca deve se sobrepor aos direitos de proteção à intimidade do empregado e à dignidade da pessoa humana, consagrados pelos arts. 1º, III e 5º, X, da Constituição Federal. Assim, em respeito ao princípio da máxima efetividade dos direitos fundamentais, reputa-se correta a decisão regional em observar as normas de proteção ao trabalho decorrentes da utilização de prática discriminatória na contratação, atribuindo validade ao auto de infração. Recurso de revista não conhecido. (...) (RR - 3993-30.2010.5.12.0038 , Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 04/09/2013, 6ª Turma, Data de Publicação: 20/09/2013)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO. EXIGÊNCIA DE CERTIDÃO DE ANTECEDENTES CRIMINAIS PARA A ADMISSÃO DE ATENDENTE DE TELERMARKETING. 1. O Tribunal de origem manteve a sentença no que tange ao pagamento de indenização por danos morais, ao fundamento de que -ao exigir a oferta de certidão de antecedentes criminais, sem que tal providência guarde pertinência com as condições objetivamente exigíveis para o trabalho oferecido, o empregador põe em dúvida a honestidade do candidato ao trabalho, vilipendiando a sua dignidade e desafiando seu direito ao resguardo da intimidade, vida privada e honra, valores constitucionais-. 2. A acenada ofensa ao art. 5º, XXXIV, da Carta Magna, sem indicação de uma de suas alíneas, não atende às exigências da Súmula 221/TST. 3. O inciso XXXIII do art. 5º da Lei Maior é impertinente, porquanto não trata da matéria em debate, qual seja, danos morais decorrentes da exigência de apresentação de certidão de antecedentes criminais para a admissão no emprego. 4. Divergência jurisprudencial hábil e específica não demonstrada (art. 896, -a-, da CLT e Súmula 296/TST). Agravo de instrumento conhecido e não provido. (AIRR - 141900-42.2012.5.13.0008 , Relator Ministro:



PROCESSO Nº TST-RR-118400-13.2013.5.13.0007

Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 13/08/2013, 1ª Turma, Data de Publicação: 16/08/2013)

I - RECURSOS DE REVISTA DAS RECLAMADAS MOBITEL S/A E VIVO S/A. DANO MORAL. EXIGÊNCIA DE EXIBIÇÃO DE CERTIDÃO DE ANTECEDENTES CRIMINAIS. AUSÊNCIA DE SITUAÇÃO QUE A RECLAME PELA NATUREZA DO EMPREGO E DAS ATIVIDADES. PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA - LEI Nº 9.029/95. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. OFENSA À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. VIOLAÇÃO DE INTIMIDADE, VIDA PRIVADA E HONRA - CONSTITUIÇÃO FEDERAL, ARTS. 1º, III, E 5º, X. A Constituição Federal fixa -a dignidade da pessoa humana- como fundamento da República (art. 1º, inciso III), ao mesmo tempo proclamando a igualdade jurídica (art. 5º, -caput-) e dizendo -invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação- (art. 5º, X). Trazendo a relação de emprego a tal ambiente, a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, veda -a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, nestes casos, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal- (art. 1º). Embora o preceito não alcance, em sua enumeração, a situação em foco, pode-se entrever, no seu claro intuito, a efetividade dos princípios e garantias constitucionais que protegem contra a discriminação e valorizam a intimidade, vida privada e honra dos trabalhadores, assim autorizada a sua evocação, mesmo que a título de analogia (CLT, art. 8º). A relação de emprego em exame, destinada ao teleatendimento de clientes, não alcança padrão suficiente a reclamar tratamento diferenciado àqueles que a postulam, escapando de possíveis casos em que tal se justifique, dentro de padrões de razoabilidade. Ao exigir a oferta de certidão de antecedentes criminais, sem que tal providência guarde pertinência com as condições objetivamente exigíveis para o trabalho oferecido, o empregador põe em dúvida a honestidade do candidato ao trabalho, vilipendiando a sua dignidade e desafiando seu direito ao resguardo da intimidade, vida privada e honra, valores constitucionais. A atitude ainda



PROCESSO Nº TST-RR-118400-13.2013.5.13.0007

erige ato discriminatório, assim reunindo as condições necessárias ao deferimento de indenização por danos morais, esta fixada dentro de absoluta adequação. Recursos de revista não conhecidos. II - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA VIVO S/A. 1. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ALCANCE. EMPRESA TOMADORA DOS SERVIÇOS. SÚMULA 331, IV, DO TST. A empresa tomadora de serviços tem responsabilidade subsidiária pelas obrigações trabalhistas não adimplidas pela empresa prestadora (Inteligência da Súmula nº 331, item IV, do TST). Recurso de revista não conhecido. (RR - 88400-17.2009.5.09.0513, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 27/04/2011, 3ª Turma, Data de Publicação: 06/05/2011)

Nesse contexto, tendo em conta os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, a gravidade da lesão e o caráter pedagógico e punitivo da sanção, dou provimento ao recurso para arbitrar o valor da indenização por danos morais em R\$ 5.000,00.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, determinar a correção da autuação para que conste rito sumaríssimo, e ainda, por unanimidade, dar provimento ao agravo de instrumento para, destrancando o recurso de revista, dele conhecer por violação do art. 5º, X, da CF/88 e, no mérito, dar-lhe provimento para, restabelecendo a r. sentença, condenar a reclamada no pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 5.000,00.

Brasília, 07 de maio de 2014.

Firmado por assinatura digital (Lei nº 11.419/2006)

ALOYSIO CORRÊA DA VEIGA

Ministro Relator