

## INVESTIGAÇÃO DE CANDIDATOS – CONTRATAÇÃO DE EMPREGADO – CONSEQUÊNCIAS

Orlando José de Almeida

Advogado Sócio de Homero Costa Advogados

No dia 13/08/2025 foi publicada notícia no site do Tribunal Superior do Trabalho - TST, referente ao julgamento proferido nos autos do processo nº TST-RR-1000456-58.2015.5.02.0443, cujo acórdão foi publicado no dia 25/08/2025.

A matéria foi intitulada: "Empresa é condenada porque investigava candidatos para admissão em emprego - TST".

A empresa InterCement Brasil S.A., que atua principalmente na produção de cimento e seus derivados, realizava pesquisas de restrições de crédito e de antecedentes criminais dos candidatos a emprego.

O Ministério Público do Trabalho - MPT, ajuizou uma ação civil pública, requerendo que a empresa fosse (i) condenada por danos morais coletivos; (ii) multada em R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) mensais por candidato, caso permanecesse com as condutas indicadas.

Consta da notícia que a 3ª Vara do Trabalho de Santos julgou improcedentes os pleitos deduzidos na ação. A sentença foi confirmada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Para o Regional não foi produzida "prova de que a prática tenha sido utilizada como instrumento discriminatório, uma vez que nenhum candidato foi preterido em favor de outro, com base no simples fato de possuir restrições cadastrais. A decisão aponta ainda que, mesmo admitida a existência de sindicância pregressa, o fato, por si só, não pode gerar condenação contra a empresa. O TRT ainda avaliou que a providência é realizada até mesmo pelos órgãos públicos para preenchimento de cargos, 'da mais singela à mais elevada autoridade'."

O MPT interpôs Recurso de Revista quando aduziu, especialmente, que "constitui verdadeiro abuso de direito por desvio de finalidade a consulta para fins de emprego, vez que os candidatos a emprego não são seus consumidores nem estão solicitando linha de crédito da empresa, na verdade sequer tendo conhecimento de que sua vida privada e seus hábitos de consumo estão sendo devassados por terceiros, configurando-se o ilícito que se pretende inibir através da tutela pretendida nesta ACP. O mesmo se diga da pesquisa dos antecedentes criminais, que não possuem qualquer correlação lógica com as atividades a serem desenvolvidas na prestação laboral. Na hipótese, o que se vê é uma invasão desmedida na esfera íntima, na honra e na vida privada dos candidatos a vagas de emprego da ré".

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho - TST, por unanimidade, deu provimento ao Recurso, por entender que é ilícita a conduta da ré, motivo pelo qual impôs "obrigação de se abster de realizar, diretamente ou por terceiros, pesquisa de restrições de crédito e/ou de antecedentes criminais, bem como de discriminar os candidatos a emprego em decorrência de tais informações, salvo se houver expressa autorização legal para realização das pesquisas ou, ainda, no caso da consulta a antecedentes criminais, se houver justificativa vinculada à natureza do ofício ou ao grau especial de fidúcia exigido para a função", sob pena de multa "no valor mensal de

R\$20.000,00 (vinte mil reais), por candidato, reversível ao FAT” e a condenou em indenização por danos morais coletivos no valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), também a ser revertido ao FAT.

A base da fundamentação do julgado está assentada, notadamente, nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da isonomia e da não discriminação, com destaque, ainda, para o disposto no artigo, 5º, X, da Constituição Federal, ao estabelecer:

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.”

Com relação à consulta dos antecedentes criminais, deve ser destacado que no julgamento do Incidente de Recursos de Revista Repetitivos - Tema nº 1, ficou assentado:

“1. Não é legítima e caracteriza lesão moral a exigência de Certidão de Antecedentes Criminais de candidato a emprego quando traduzir tratamento discriminatório ou não se justificar em razão de previsão em lei, da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido. 2. A exigência de Certidão de Antecedentes Criminais de candidato a emprego é legítima e não caracteriza lesão moral quando amparada em expressa previsão legal ou justificar-se em razão da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido, a exemplo de empregados domésticos, cuidadores de menores, idosos ou deficientes (em creches, asilos ou instituições afins), motoristas rodoviários de carga, empregados que laboram no setor da agroindústria no manejo de ferramentas de trabalho perfurocortantes, bancários e afins, trabalhadores que atuam com substâncias tóxicas, entorpecentes e armas, trabalhadores que atuam com informações sigilosas. 3. A exigência de Certidão de Antecedentes Criminais, quando ausente alguma das justificativas supra, caracteriza dano moral in re ipsa, passível de indenização, independentemente de o candidato ao emprego ter ou não sido admitido.”

A matéria no âmbito do TST, portanto, encontra-se pacificada, sendo permitida a consulta dos antecedentes criminais de um candidato a emprego nas hipóteses fixadas no Tema 1, que é um precedente vinculante e, por isso, deve ser seguido por todas as instâncias da Justiça do Trabalho.

No que diz respeito à consulta aos cadastros de restrições de crédito, a Primeira Turma seguiu a direção que vem sendo adotada na Corte, que pode ser assim resumida: “Não havendo demonstração da imprescindibilidade de acesso a tais informações pelo empregador, à míngua de pertinência com as atividades profissionais referentes ao posto de trabalho a ser ocupado, deve prevalecer o direito à intimidade do trabalhador, com vistas a resguardar sua privacidade e a coibir eventual discriminação decorrente da sua situação financeira.”

E para justificar o posicionamento foram transcritas as seguintes ementas:

“RECURSO DE REVISTA REGIDO PELO CPC/1973 E INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. PROCESSO SELETIVO. PESQUISA PRÉVIA DE INFORMAÇÕES CREDITÍCIAS DOS CANDIDATOS AO EMPREGO. SPC. SERASA. DANO MORAL COLETIVO. A Corte regional, referindo-se à “realização de consulta prévia aos cadastros do SPC e SERASA”, entendeu que, “não obstante tal fato seja considerado para a contratação dos candidatos, não se colocava como fator de eliminação sumária”. Entretanto, reconheceu que “a empresa contratante não se obriga a ser surpreendida por eventuais ilícitos praticados por seus candidatos”. Concluiu o Tribunal a quo que “não há justificativa razoável para condenar a reclamada pela consulta aos cadastros de órgãos oficiais criados

justamente para este fim", conduta que "não caracteriza pratica discriminatória, mas mero direito do empregador na busca de antecedentes de seus pretensos colaboradores". Verifica-se, portanto, a existência de conduta discriminatória por parte da reclamada, pois a situação creditícia do candidato não possui nenhuma relação com as suas qualidades ou habilidade laborais. Importante registrar que é justamente no momento da procura de colocação no mercado de trabalho que o candidato, por muitas vezes, encontra-se em situação econômica fragilizada, sem meios de subsistência e de cumprir algumas obrigações financeiras anteriormente assumidas. Por outro lado, a Corte regional, ao apontar que "se não há reprimenda à própria existência dos serviços de proteção ao crédito, descabida a assertiva da não legalidade de seu uso", baseou-se em uma premissa equivocada. Os citados serviços tem por finalidade a proteção dos comerciantes, instituições financeiras e creditícias, entre outros, para o fornecimento de crédito para pessoas com histórico de não honrar com suas obrigações, independentemente do motivo que as levou a tanto, não se destinando à consulta prévia de candidato ao emprego - conduta claramente discriminatória e reprovável. Para a configuração do dano moral coletivo, basta, como no caso dos autos, a violação intolerável de direitos coletivos e difusos, ação ou omissão reprováveis pelo sistema de justiça social do ordenamento jurídico, conduta antijurídica capaz de lesar a esfera de interesses da coletividade, cuja essência é tipicamente extrapatrimonial. O caráter coletivo decorre da repercussão no meio social, pela adoção reiterada de um padrão de conduta por parte do infrator, com inegável extensão lesiva à coletividade, de forma a violar o sistema jurídico de garantias fundamentais. É por isso que o dano moral coletivo, em face de suas características próprias de dano genérico, enseja muito mais uma condenação preventiva e inibitória do que propriamente uma tutela ressarcitória. Cabe trazer a lume a lição de Xisto Tiago de Medeiros Neto sobre a preponderância da função sancionatória da indenização por dano moral coletivo, alertando que esta se afasta da função típica que prevalece no âmbito dos direitos individuais, onde se confere maior relevância à finalidade compensatória da indenização em favor das vítimas identificadas, e, apenas em segundo plano, visualiza-se a função suasória. Ainda, diante da incontrovérsia dos fatos relativos à conduta ilícita da reclamada, o dano moral daí decorrente é considerado *in re ipsa*, já que decorre da própria natureza das coisas, prescindindo, assim, de prova da sua ocorrência concreta, em virtude de ele consistir em ofensa a valores humanos, bastando a demonstração do ato ilícito ou antijurídico em função do qual a parte afirma ter ocorrido a ofensa ao patrimônio moral. Aplica-se à hipótese sub judice a tese firmada no IRR-243000-58.2013.5.13.0023, item III, in verbis: "A exigência de Certidão de Antecedentes Criminais, quando ausente alguma das justificativas de que trata o item II, supra, caracteriza dano moral *in re ipsa*, passível de indenização, independentemente de o candidato ao emprego ter ou não sido admitido". Desse modo, a consulta prévia dos candidatos aos cadastros do SPC e SERASA acarretou dano moral coletivo *in re ipsa*, o que é suficiente para a responsabilização da ré, sendo desnecessária para sua condenação, prova de prejuízo sofrido pela coletividade de trabalhadores (inocorrência da contratação de candidatos submetidos à consulta). A prática dos citados atos antijurídicos e discriminatórios configurou ofensa ao patrimônio moral coletivo, sendo, portanto, passível de reparação por meio da indenização respectiva. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-1170-75.2010.5.02.0066, 2ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 13/11/2020).

"(...) C) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER: ABSTER-SE DA EXIGÊNCIA DE CONSULTA A INFORMAÇÕES CREDITÍCIAS DOS CANDIDATOS AO EMPREGO E DOS EMPREGADOS. SPC. SERASA. PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. VALOR ARBITRADO. CRITÉRIOS DA RAZOABILIDADE E PROPORCIONALIDADE NÃO PRESERVADOS. A Constituição da República consagra o princípio do amplo acesso a informações (art. 5º, XIV: " é assegurado a todos o acesso à informação...", CF), especialmente em se tratando de informações oficiais, prolatadas pelo Poder Público (art. 5º, XXXIII, e art. 5º, XXXIV, "b", CF). Por outro lado, também consagra a Constituição o princípio da proteção à privacidade (art 5º, X, da CF) e o princípio da não discriminação (art. 3º, I e IV; art. 5º, caput ; art. 7º, XXX, CF). Nessa contraposição de princípios constitucionais, a jurisprudência tem conferido efetividade ao princípio do amplo acesso a informações públicas oficiais nos casos em que sejam essenciais, imprescindíveis semelhantes informações para o regular e seguro exercício da atividade profissional, tal como ocorre com o trabalho de vigilância armada - regulado pela Lei nº 7.102 de 1982, art. 16, VI - e o trabalho doméstico, regulado pela Lei nº 5.859/72 (art. 2º, II). Em tais casos delimitados, a ponderação de valores e princípios acentua o amplo acesso a informações, ao invés de seu contraponto principiológico também constitucional. Contudo, não se mostrando imprescindíveis e essenciais semelhantes informações, prevalecem os princípios constitucionais da proteção à privacidade e da não discriminação. Discriminação é a conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada. O princípio da não discriminação é princípio de proteção, de resistência, denegatório de conduta que se considera gravemente censurável. Portanto, labora sobre um piso de civilidade que se considera mínimo para a convivência entre as pessoas. As proteções jurídicas contra discriminações na relação de emprego são distintas. A par das proteções que envolvem discriminações com direta e principal repercussão na temática salarial, há as proteções jurídicas contra discriminações em geral, que envolvem tipos diversos e variados de empregados ou tipos de situações contratuais. Embora grande parte desses casos acabem por ter, também, repercussões salariais, o que os distingue é a circunstância de serem discriminações de dimensão e face diversificadas, não se concentrando apenas (ou fundamentalmente) no aspecto salarial. Na hipótese, extrai-se do acórdão regional que a exigência de consulta a informações creditícias dos candidatos ao emprego e dos empregados era feita de forma indistinta e genérica, de modo que se conclui que a exigência era totalmente desvinculada da natureza da função a ser exercida, o que caracteriza prática discriminatória, a ensejar danos à esfera moral da coletividade de trabalhadores. Nesse contexto, forçoso concluir que a prática da Reclamada contrapõe-se aos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente aqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana e da valorização do trabalho humano (art. 1º, III e IV, da CR/88) e à isonomia de tratamento (art. 5º, caput , da CR/88). É clara a conduta discriminatória da Reclamada, uma vez que "a situação creditícia do candidato não possui nenhuma relação com as suas qualidades ou habilidade laborais. Importante registrar que é justamente no momento da procura de colocação no mercado de trabalho que o candidato, por muitas vezes, encontra-se em situação econômica fragilizada, sem meios de

subsistência e de cumprir algumas obrigações financeiras anteriormente assumidas" (RR-1170-75.2010.5.02.0066, 2ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 13/11/2020). Nesse sentido, esta Corte Superior firmou o seguimento entendimento, por meio da SBDI-1, aplicável por analogia à presente hipótese: "INCIDENTE DE RECURSO DE REVISTA REPETITIVO. TEMA Nº 0001. DANO MORAL. EXIGÊNCIA DE CERTIDÃO DE ANTECEDENTES CRIMINAIS. CANDIDATO A EMPREGO 1. Não é legítima e caracteriza lesão moral a exigência de Certidão de Antecedentes Criminais de candidato a emprego quando traduzir tratamento discriminatório ou não se justificar em razão de previsão em lei, da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido. 2. A exigência de Certidão de Antecedentes Criminais de candidato a emprego é legítima e não caracteriza lesão moral quando amparada em expressa previsão legal ou justificar-se em razão da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido, a exemplo de empregados domésticos, cuidadores de menores, idosos ou deficientes (em creches, asilos ou instituições afins), motoristas rodoviários de carga, empregados que laboram no setor da agroindústria no manejo de ferramentas de trabalho perfurocortantes, bancários e afins, trabalhadores que atuam com substâncias tóxicas, entorpecentes e armas, trabalhadores que atuam com informações sigilosas. 3. A exigência de Certidão de Antecedentes Criminais, quando ausente alguma das justificativas supra, caracteriza dano moral in re ipsa, passível de indenização, independentemente de o candidato ao emprego ter ou não sido admitido" (IRR-RR-243000-58.2013.5.13.0023, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Redator Ministro João Oreste Dalazen, DEJT 22/09/2017). No caso dos autos, registra-se que não se trata de hipótese de pedido/exigência, pelo empregador, de apresentação de documentos que contenham informações sobre antecedentes criminais do candidato em entrevista de admissão no emprego, mas de ação civil pública que visa à abstenção, pela Ré, de utilização de banco de dados sobre informações creditícias de candidatos a emprego e empregados, quando não justificada em razão de previsão em lei, da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia, prática vedada e que impõe o dever reparatório. Nesse sentido, não merece razão a insurgência patronal. (...) Recurso de revista conhecido e parcialmente provido" (RR-1000432-69.2014.5.02.0312, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 19/12/2022).

"RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. PESQUISA DA SITUAÇÃO FINANCEIRA DE CANDIDATO A EMPREGO - SPC E SERASA. Na hipótese dos autos, extrai-se do acórdão recorrido que é incontroversa a prática pela Ré de pesquisa nos sistemas de proteção ao crédito quando do processo de seleção de candidato ao emprego. Ora, chega a ser absurdo imaginar que o cidadão pode não ser contratado por ter seu nome registrado no SPC ou SERASA. Tais serviços devem ser utilizados para proteger o crédito e não para inviabilizar o emprego. Se o candidato a uma vaga de emprego eventualmente tem dívidas com outras pessoas, esta não pode ser a razão para impedir que o trabalhador obtenha o emprego. E isto se justifica porque para um candidato nesta situação, a recolocação no mercado de trabalho tem justamente o objetivo de saldar as dívidas do trabalhador. Nesse esteio, qualquer restrição ao acesso de um candidato a uma vaga de emprego em razão de seu nome constar em uma das listas de empresas de proteção ao crédito, como SERASA e SPC, é ato discriminatório e deve ser coibido por esta Justiça Especializada. A conduta do empregador é inegavelmente discriminatória, pois visa a inibir a contratação de candidatos que figurem em listas cadastrais dos serviços de proteção ao crédito.

A prática da conduta discriminatória em apreço importa ofensa a princípios de ordem constitucional, tais como o da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da isonomia e da não discriminação (arts. 1º, III e IV, 3º, IV, e 5º da Constituição da República). Deve ser ressaltado ainda o teor do artigo 1º, da Lei nº 9.029/95, que prevê a proibição de práticas discriminatórias nas relações de trabalho. Precedentes. Recurso de revista conhecido por violação do artigo 1º da Lei nº 9.029/95 e provido" (RR-209-39.2011.5.05.0027, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 02/12/2016).

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI 13.015/2014. (...) ADMISSÃO DE EMPREGADOS. SOLICITAÇÃO DE INFORMAÇÕES EM BANCOS DE DADOS (SPC E SERASA). IMPOSIÇÃO DE ASSINAR DECLARAÇÃO INFORMANDO A INEXISTÊNCIA DE RESTRIÇÕES. DANO MORAL COLETIVO. IN RE IPSA. 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). Salieta-se que o reconhecimento do dano moral coletivo não se vincula ao sentimento de dor ou indignação no plano individual de cada pessoa integrante da coletividade, mas, ao contrário, relaciona-se à transgressão do sentimento coletivo, consubstanciado no sofrimento e indignação da comunidade, grupo social, ou determinada coletividade, ante a lesão coletiva decorrente do descumprimento de preceitos legais e de princípios constitucionais. Em suma, a caracterização do dano moral coletivo se dá pela violação de um direito geral de personalidade, suficiente para fins de responsabilidade a demonstração do evento, visto que sentimentos como a tristeza, a angústia, a dor emocional da vítima são apenas presumidos (presunção hominis) e, por isso, prescindíveis de comprovação em juízo. Na situação em apreço, como já aludido, o Tribunal de origem entendeu comprovados os atos ilícitos praticados pela reclamada, a qual realizava consultas a bancos de dados de proteção ao crédito (SPC e SERASA), na fase pré-contratual, bem como exigia que os empregados fizessem declaração de inexistência de "restrições cadastrais, títulos protestados, ações de quaisquer espécie, incluindo ações penais e processos administrativos". Caracterizada, portanto, a conduta ilícita, apta a ensejar a obrigação de não fazer cominada, bem como o pagamento de indenização por dano moral coletivo. Recurso de revista não conhecido. (...)" (RR-14200-19.2008.5.15.0089, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 14/02/2020).

Na fundamentação do acórdão, proferido pela Primeira Turma do TST, foi feita referência a outras normas que versam acerca dos temas. Destacamos:

A Lei nº 12.414/2011, estabelece no artigo 15º que "as informações sobre o cadastrado constantes dos bancos de dados somente poderão ser acessadas por consulentes que com ele mantiverem ou pretenderem manter relação comercial ou creditícia".

Já a Lei nº 13.709/2017 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD) "elencas, como fundamentos da disciplina de proteção de dados pessoais, o respeito à privacidade e a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem."

Enquanto que a Lei nº 9.029/1995 veda atos discriminatórios. No seu artigo 1º, restou fixado que "é proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal."

Dessa forma, o que pode ser concluído é que os empregadores devem evitar a realização de pesquisas de restrições de crédito e de antecedentes criminais dos candidatos a emprego, sob pena de sofrerem processos com reivindicações de indenizações, ressalvadas as hipóteses acima autorizadas, em razão de entendimento pacificado no TST ou decorrentes da legislação em vigor.