



O Perigo da Seleção de Pessoal que envolve a Verificação de SPC, Serasa, FAC etc. dos Candidatos

18 de junho - 24 de junho, 2006

Autores

- Juliana Bracks Duarte
- Talita Cecília Souza Klöh

Associada e assistente da Área Trabalhista de Pinheiro Neto Advogados, integrantes do grupo coordenado por Mathias G.H. von Gyldenfeldt

Vivendo esse momento “big brother” e tentativa de controle de tudo e todos, é cada vez mais comum sermos solicitadas a analisar políticas empresariais de admissão de empregados, que englobam, quase sempre, a contratação de uma empresa terceirizada, responsável pela verificação da ficha de antecedentes criminais do candidato (FAC), bem como a consulta aos registros de cadastros de inadimplentes, tais como o Serasa – Centralização do Serviço dos Bancos S/A – e o SPC – Serviço de Proteção ao Crédito.

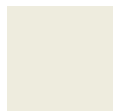
Hoje, não há mais dúvida de que toda a fase pré-contratual à relação de emprego já é de competência da Justiça do Trabalho, aplicando-se, portanto, o Direito e Princípios Trabalhistas. Havia, anteriormente, um entendimento de que o contrato de trabalho só passaria a existir a partir do momento em que o empregado começasse, de fato, a trabalhar para seu empregador.

Sob esse posicionamento, o mero acordo de vontade entre as partes era regido pelo Direito Civil, deduzindo-se que a proteção do empregado só seria iniciada com a efetiva prestação de serviços. Entretanto, este não é o rumo que enxergamos atualmente na Justiça do Trabalho, havendo, inclusive, dispositivos que proíbem a prática discriminatória na admissão, isto é, na fase pré-contratual, conforme exemplos extraídos da própria Constituição Federal de 1988, da Lei 9.029/95 e outras:

Art. 7º, XXX – Proibição de diferença de salário, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; (CFRB)

Art. 7º, XXXI – Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e

Compilado para uso exclusivo dos integrantes do escritório. Cópias dos atos noticiados neste boletim podem ser solicitadas à Biblioteca. Orientação legal será dada exclusivamente pelos advogados – © 2006. Direitos autorais reservados a Pinheiro Neto Advogados.



O Perigo da Seleção de Pessoal que envolve a Verificação de SPC, Serasa, FAC etc. dos Candidatos

18 de junho - 24 de junho, 2006

critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência: (CFRB)

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. (Lei 9.029/95)

No plano internacional, a Convenção nº 111 da OIT, de 1958, ratificada pelo Brasil, especifica que a discriminação pode compreender qualquer distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. Além disso, a Convenção determina que todos os seus signatários devem promover essa igualdade, com o objetivo de eliminar toda e qualquer discriminação nessa área.

O próprio Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (“TST”), João Orestes Dalazen, já se pronunciou afirmando que o direito do trabalho brasileiro protege os vínculos empregatícios que existem e também os que estão por existir.

Não há, portanto, como deixar de considerar que, na fase de recrutamento de futuros trabalhadores, mesmo antes da formalização do contrato de emprego, pode haver – e tem havido – a responsabilização trabalhista de uma das partes, caso incorra em prática discriminatória.

De um lado, temos o empregador, com o poder diretivo de conduzir a marcha do negócio e selecionar os candidatos com capacidade e perfil mais adequados à empresa e ao cargo por esta oferecido. Do outro, temos um trabalhador aspirante geralmente em um estado de certa inferioridade e ávido ao cargo, ainda mais em tempos de desemprego.

Não é raro que as empresas acabem ultrapassando os limites constitucionais de respeito à intimidade e à vida privada na hora da perquirição dos candidatos e futura contratação, o que, evidentemente, deve sempre ser evitado.

Como não há uma regra específica sobre métodos lícitos usados na seleção e contratação de empregados, o bom senso deve imperar (o que resolveria todos os problemas do Homem e até tornaria o Direito inócuo) e o princípio da razoabilidade precisa ser observado como norte, evitando-se, ao máximo, a interferência na vida privada do candidato, a menos que exigências absolutamente imprescindíveis ao cargo existam. Vejamos entendimento da magistrada juíza e professora mineira Alice Monteiro de Barros, seguida pela não menos competente e atualizada Procuradora Chefe do Ministério Público do Trabalho, Sandra Lia



O Perigo da Seleção de Pessoal que envolve a Verificação de SPC, Serasa, FAC etc. dos Candidatos

18 de junho - 24 de junho, 2006

Simon:

“Quaisquer que sejam os métodos adotados, deve-se verificar sua aceitação ética e limitar a avaliação da aptidão profissional do candidato para a execução das funções. Informações sobre a esfera da vida privada do empregado só se permitem excepcionalmente, quando apresentam relevância para a execução das funções que serão executadas, em nome da liberdade de contratação conferida ao empregador.

(...) Devem, portanto, ser evitadas indagações sobre opiniões políticas, crença religiosa, filiação sindical e origem étnica, que supõem intromissão na vida privada do empregado.

(...) Dessa forma, a investigação prévia, qualquer que seja o critério adotado deve, em princípio, restringir-se a avaliar a aptidão do candidato para realizar as funções alusivas ao cargo que irá ocupar.”¹

“Além de observar o princípio da não discriminação, o empregador no exercício do poder de direção, deverá limitar-se a tomar informações relacionadas às atividades profissionais que o candidato desempenhará se contratado, para aferir suas aptidões.”²

O Judiciário Trabalhista tem, com frequência, condenado as empresas que utilizam critérios discriminatórios e invasivos nos processos seletivos, conforme pode ser observado nas seguintes notícias:

“Cabelos louros e idade entre 20 e 25 anos. A candidata a uma vaga de emprego anunciada por uma agência nunca imaginou que a cor do cabelo e a sua idade fossem fundamentais numa seleção. A moça, negra, que preferiu não ser identificada, reclama do anúncio divulgado pela agência Arbeien, a pedido de uma empresa revendedora de telefones.

O anúncio, além de referir a cor dos cabelos, também exige que a interessada à vaga não tenha mais que 25 anos, seja dinâmica e inteligente, tendo raciocínio rápido. A vaga estava aberta no mês de fevereiro e a denunciante não pode se inscrever, mesmo preenchendo o perfil profissional, embora não tivesse o físico. (Diário do Litoral, de Itajaí, SC)”

“O Carrefour entrou na mira do Ministério Público do Trabalho por discriminação em processos de contratação de funcionários. Entre as acusações, uma candidata alega ter sido rejeitada para trabalhar no supermercado por obesa. Também existem acusações de discriminação contra homossexuais, mulheres grávidas e mães solteiras.

Segundo o jornal Valor Econômico, o MPT está avaliando acusações em vários Estados. A Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região, de Brasília, ajuizou na Justiça do Trabalho a ação civil pública contra a multinacional francesa.

Em uma das lojas da cidade, uma gerente se recusou a contratar uma mulher obesa,

¹ Monteiro de Barros, Alice. *Proteção à Intimidade do Empregado*. São Paulo: LTR, 1997.

² Lia Simon, Sandra. *A Proteção Constitucional da Intimidade e da Vida Privada do Empregado*. São Paulo: LTR, 2000.



O Perigo da Seleção de Pessoal que envolve a Verificação de SPC, Serasa, FAC etc. dos Candidatos

18 de junho - 24 de junho, 2006

alegando que a cadeira do caixa do supermercado não era própria para ela. A funcionária chegou a alegar que os seios da candidata eram grandes demais.

Um caso semelhante ocorreu em Jundiaí, onde a empresa justificou que uma candidata era gorda demais para caber no espaço reservado ao caixa. Na mesma cidade, um funcionário acusou a rede de ser humilhado por ser homossexual.

Em ação já ajuizada, o Ministério Público pede indenização de R\$ 12 milhões, que seriam destinados ao Fundo de Amparo ao Trabalhador. No entanto, este valor não contempla as vítimas, que ainda teriam que entrar na Justiça por dano individual. Em nota, o Carrefour divulgou que pretende "esclarecer definitivamente o assunto".

"O Ministério Público do Trabalho entra nesta segunda-feira com ação civil pública contra os bancos Itaú, Bradesco, ABN e Unibanco por discriminação contra negro e mulheres. A ação é decorrente da negativa dos bancos de participarem do "Programa de Promoção da Igualdade para todos", lançado em abril pela Procuradoria Geral do Trabalho. O objetivo do programa é combater a discriminação racial e de gênero.

De acordo com os dados do MPT, um dos indicadores mostra a baixa admissão de negros e mulheres nas empresas, em especial no setor privado. A discriminação ocorre ainda nas formas de remuneração e de ascensão.

Nos bancos, os negros recebem em média 63% do que recebem os brancos e as mulheres, em média, 60% dos que recebem os homens. Segundo o procurador, estes dados justificam plenamente o foco do programa. Nos dados do MPT não há diferenças educacionais que justifiquem as desvantagens salariais.

Em Brasília, os cinco maiores bancos privados possuem um total 1.858 trabalhadores. Os brancos somam 81,4% e os negros apenas 18,7%. Desses últimos, 10,6% são homens e 8,1% mulheres.

Em São Paulo, as diferenças são ainda maiores. Nos quatro maiores bancos privados, o total de trabalhadores soma 64.750. Os brancos (homens e mulheres) são 92% e os negros apenas 7,9%. Entre os negros, os homens somam 4,0% e as mulheres, 3,9%."

"Casas Bahia exigia de suas empregadas declaração informando a data da última menstruação ou que apresentassem teste negativo de gravidez. Em 20/10/05 o MPT de Juiz de Fora assinou TAC com a empresa de abrangência nacional e para os casos de admissão, dispensa ou como condição para permanência no emprego, no qual esta se compromete a não mais fazer tais exigências."

"Em cumprimento à cláusula prevista no Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta (TAC) assinado perante o Ministério Público do Trabalho no Paraná, uma empresa de Curitiba/PR contratou a primeira mulher para exercer cargo de chefia na área de vendas. O TAC foi firmado depois de o MPT ter observado anúncio de emprego em que a empresa selecionava "gerente do sexo masculino", apesar de já ter em seu quadro de pessoal três supervisores/gerentes homens para coordenar o trabalho dos cerca de 50 vendedores, dos quais em torno de 70% eram mulheres.

A empresa também assumiu obrigação de abster-se da adoção de qualquer prática



O Perigo da Seleção de Pessoal que envolve a Verificação de SPC, Serasa, FAC etc. dos Candidatos

18 de junho - 24 de junho, 2006

discriminatória e limitativa para acesso ao emprego, sua manutenção ou promoção na carreira, por qualquer motivo proibido por lei (artigos 3º, inciso IV, 5º, caput, e 7º, inciso XXX, todos da Constituição da República; e artigo 1º, da Lei 9029/95). O preenchimento da vaga em cumprimento ao TCAC observou o artigo 374-A da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), assim como os artigos da Constituição da República que tratam da proteção do mercado de trabalho da mulher (7º, inciso XX) e da promoção da igualdade.”

Esse é o cenário atual brasileiro, bastante conservador e preocupado com os abusos que vêm sendo cometidos nos processos seletivos, o que é corroborado pelas advertências da já citada professora Alice Monteiro de Barros: “*o princípio da não-discriminação possui conexão com a garantia dos direitos da personalidade e atua como limite imposto pela Constituição Federal à autonomia do empregador, quando da obtenção de dados a respeito do candidato ao emprego, e se projeta durante a execução do trabalho*”. Aqui também entraria a máxima de que os candidatos a emprego têm o direito de ocultação/omissão das informações pessoais que não guardem relação com o cargo almejado.

A contratação de uma empresa terceirizada responsável por investigar os futuros empregados das empresas (prática cada vez mais comum e oferecida por malas diretas e até pela *Internet*), via SPC e Serasa, se enquadra nesses procedimentos de risco, já tendo a Delegacia Regional do Trabalho aqui do Rio de Janeiro autuado muitas contratantes desse expediente.

Transcrevemos os exemplos abaixo:

“Cuiabá/MT - Empresas de Mato Grosso estão consultando cadastro do Serasa (Centralização dos Serviços Bancários) e do SPC (Serviço de Proteção ao Crédito) na contratação de funcionários. Os dois serviços de informações estão sendo utilizados como critério eliminatório na seleção do trabalhador. A prática é considerada discriminatória pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e, portanto, irregular.

Os empresários negam essa estratégia para admitir ou não um empregado, mas muitas pessoas afirmam ter perdido oportunidades de ingressar no emprego porque estavam com nomes negativados. É o caso da auxiliar de escritório, L.C.M.N, 29 anos, que soube por uma funcionária da empresa empregadora, amiga sua, que não foi aprovada no quadro funcional devido ao seu nome constar no cadastro do SPC.

Ela preferiu se identificar apenas pelas iniciais com receio de retaliação pelos estabelecimentos. “Eu estava desconfiada porque distribuí vários currículos em diversos lugares e não consegui nada. Alguma coisa estava errada, tenho experiência de dois anos, um bom currículo: sou formada em contabilidade, tenho cursos de computação e atendimento ao público, nada disso ajudou. Há algum tempo estou com meu nome sujo no SPC, isso tem me atrapalhado. A minha amiga disse que é norma da empresa não contratar pessoas com nome no SPC e Serasa”, afirmou a desempregada.

Segundo ela, essa condicionante prejudica o trabalhador que não consegue



O Perigo da Seleção de Pessoal que envolve a Verificação de SPC, Serasa, FAC etc. dos Candidatos

18 de junho - 24 de junho, 2006

pagar a dívida porque não tem dinheiro, e não consegue um trabalho porque tem nome inscrito no Serasa ou SPC. "É um sentimento de frustração muito grande, não fiquei devendo porque quis, mas as situações levaram a essa condição de inadimplente", contou.

A delegada-substituta regional do Trabalho, Marilete Mulinari Girardi, afirma que condicionar a admissão do empregado mediante nome limpo no Serasa ou SPC é um ato discriminatório.

Segundo a delegada, a portaria 367/02 proíbe qualquer informação desabonadora do trabalhador, pois ele tem direito à defesa. "A consulta nesses cadastros é uma forma de desabonar o profissional sem nenhuma defesa, porque nem todos que estão inscritos no Serasa ou SPC são pessoas de má índole. Além disso, há casos de gente que só descobre o nome negativado quando precisa fazer um financiamento", salientou a delegada."

"Belo Horizonte/MG - O juiz da 4ª Vara Cível determinou, em MS, que um candidato aprovado em concurso público para o cargo de escriturário seja nomeado, liminarmente, para o exercício de suas funções em banco.

A instituição financeira negou a posse do aprovado sob o argumento, previsto em edital, de que ele não estava regular com suas pendências financeiras perante o banco.

O aprovado argüiu, em sua defesa, que o edital do concurso é ambíguo a respeito da referida exigência, não atendendo a princípios como os da legalidade e razoabilidade.

O juiz considerou a exigência "desarrazoada, uma vez que não guarda qualquer relação com a aptidão física e intelectual do candidato aprovado no concurso público", bem como em desconformidade com o princípio da razoabilidade.

O magistrado observou também que há perigo de o aprovado perder seu direito caso haja demora na decisão. Além do concurso ter validade pré-estabelecida, a vaga a qual foi convocado certamente será preenchida por outro candidato em virtude do impedimento à sua posse."

"Carreteiros com o nome no Serviço de Proteção ao Crédito, Serasa etc. - ou que emitiram cheques devolvidos - reclamam que o tratamento recebido das seguradoras prejudica o desempenho de suas atividades no transporte de cargas. A regra é liberar fretes somente para motoristas sem problemas de cadastro na praça. Mas essa prática sumária de restrição ao trabalho foi derrubada em antecipação de tutela concedida pelo juiz Luís Christiano Enger Aires, da 1ª Vara Cível de Passo Fundo.

O motorista está com o nome inscrito nos cadastros de proteção ao crédito, pela falta de fundos na apresentação de 20 cheques. No escritório da empresa Pamcary em São Paulo, Hilário recebeu a promessa de que a empresa liberaria o carregamento de cargas avaliadas em até 120 mil reais desde que enviasse mensalmente um fax com a cópia de, pelo menos, um cheque resgatado a cada 30 dias. Ele tentou o mesmo com a Seguradora de Cargas e Gerenciamento de Risco Boni Ltda., que segurava a maioria das cargas



O Perigo da Seleção de Pessoal que envolve a Verificação de SPC, Serasa, FAC etc. dos Candidatos

18 de junho - 24 de junho, 2006

frigoríficas que tentava carregar. Em vão, porém!

"A conduta das seguradoras é discriminatória, pois demonstra a presunção de desonestidade e inaptidão para o transporte de um homem, simplesmente pelo fato de ter o nome inserido em cadastros de inadimplentes" - relata a advogada. O juiz Luis Christiano, acolhendo a argumentação, reconhece que a empresa Boni "fez tábula rasa do direito ao trabalho". Numa decisão de nove laudas, o magistrado cita a Constituição e refere como **"um dos fundamentos da República a dignidade da pessoa humana, para estabelecer como um dos seus objetivos fundamentais a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, fazendo repousar o direito brasileiro na idéia de justiça e solidariedade".** **A empresa ré está obrigada a assegurar ao caminhoneiro, em condições de igualdade, o transporte de cargas, por ela seguradas em favor de qualquer empresa, pena de multa diária de R\$ 1.500,00. (Proc. nº 021/1.05.0189299-5)."**

"São Paulo/SP - Para os juízes da 6ª Turma do TRT-SP, a indenização por dano moral não representa o preço da dor sofrida pelo trabalhador lesado, mas deve atenuá-la. Com base neste entendimento, mantiveram condenação por dano moral à Gelre Trabalho Temporário S/A, por demitir empregadas que apresentavam restrição junto a empresas de análise de crédito. As ex-empregadas - contratadas pela Gelre para trabalhar como operadoras de telemarketing - ingressaram com ação na 37ª Vara do Trabalho de São Paulo, que condenou a empresa em virtude do dano moral sofrido pelas reclamantes em sua demissão.

Elas foram dispensadas porque "ambas estavam com restrições de seus nomes junto ao SERASA e ao SPC", o que, segundo a empresa, teria ferido "alguns dos valores mais sagrados do ser humano: sua moral, sua honra, sua idoneidade". A demissão teria sido presenciada por colegas de trabalho das reclamantes.

Inconformadas com o valor da indenização fixado pela Vara (R\$ 2,5 mil para cada), as operadoras recorreram ao TRT-SP. A Gelre recorreu por julgar a quantia elevada. O juiz Valdir Florindo, relator do Recurso Ordinário julgou "coerente e razoável" o valor arbitrado pela 37ª Vara, "suficiente para impedir a prática de novos atentados dessa ordem por parte das empregadoras, bem como para compensar a discriminação sofrida pelas empregadas". A Turma acompanhou o voto do relator por unanimidade. RO 02831.2002.037.02.00-1"

O argumento de possível dano financeiro a ser causado pelo candidato inadimplente é rechaçado pela juíza e professora Cláudia Salles Vianna³, para quem não se pode presumir a inaptidão funcional, que nenhuma relação tem com a situação econômica pessoal do trabalhador. Além do mais, eventual falta grave futura gera a punição prevista no art. 482 da CLT.

Isso sem falar no ciclo vicioso e injusto que se cria, pois, sem emprego e salário, o profissional não paga as suas dívidas; e, continuando inadimplente, tampouco consegue o

³ S. V. Vianna, Cláudia. *Manual Prático das Relações Trabalhistas*. São Paulo: LTR, 2005.



O Perigo da Seleção de Pessoal que envolve a Verificação de SPC, Serasa, FAC etc. dos Candidatos

18 de junho - 24 de junho, 2006

posto de trabalho... Ou seja, está fadado à perpetuação da miséria e à marginalização da formalidade contratual.

Idêntico raciocínio se aplica à questão da obtenção da folha de antecedentes criminais, cuja pesquisa prévia é invasiva e desnecessária, havendo exceções apenas quando existe relevante preocupação e conexão com o cargo a ser preenchido. As matérias abaixo ilustram bem o tema:

“Justa causa. Condenação criminal. A condenação criminal pela prática de crime contra a liberdade sexual, sendo a vítima uma criança de apenas sete anos, incompatibiliza o empregado para o exercício de suas atividades junto a estabelecimento de ensino”. TRT, 12ª Reg., 1ª T., RO V 805/91, Ac. 2.581/93, DJSC 17.6.93, Rel. Juiz J.N. Coelho Neto. PRUNES, José Luiz Ferreira. Justa Causa e Despedida Indireta, Curitiba, Juruá, 1995, p. 147.”

“ENQUADRAMENTO. VIGILANTE. A atividade do vigilante exercida em conformidade com as disposições contidas na Lei 7102/83, com as alterações introduzidas pela Lei 8863/94. **De acordo com o artigo 16 dessa norma, o trabalhador deverá atender a diversos requisitos para trabalhar nessa função, como ser brasileiro, maior de 21 anos, possuir grau de instrução mínimo, equivalente à 4ª série, ter sido aprovado em curso de formação de vigilante realizado em estabelecimento autorizado, ser aprovado em exame de saúde física, mental e psicotécnico, não ter antecedentes criminais registrados e estar quite com suas obrigações eleitorais e militares. Atendidos todos esses requisitos, poderá o trabalhador atuar na vigilância patrimonial ou segurança de pessoas físicas, sendo-lhe assegurado o porte de arma no exercício de suas atribuições, consoante o artigo 19, II, da referida Lei 7102/83. O vigilante atua, portanto, paralelamente à força policial, cabendo-lhe, no desempenho de suas atividades, impedir ou inibir ação criminosa contra o patrimônio ou a pessoa que estiver sob a sua responsabilidade. O trabalho como segurança desarmado, em eventos, como festas e shows, não guarda identidade com a categoria dos vigilantes, não fazendo jus o autor às vantagens instituídas nas normas coletivas aplicáveis a estes últimos. (TRT 3ª R 2ª Turma RO/7655/03 Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros DJMG 02/07/2003 P.15)”**

*“A empresa paranaense Investig Consultoria Jurídica de Segurança, com sede em Curitiba, foi condenada a pagar R\$ 100 mil ao Fundo de Amparo ao Trabalhador, por dano moral coletivo. **A Investig elabora e vende listas que relacionam antecedentes criminais e ações trabalhistas de candidatos a empregos.***

*A sentença é do juiz Felipe Augusto Calvet, da 14ª Vara do Trabalho de Curitiba, que julgou procedente a ação civil pública e a medida cautelar propostas pelo Ministério Público do Trabalho no Paraná. **A Investig também foi condenada a abster-se de elaborar, colocarem circulação e utilizar banco de dados que contenham informações pessoais sobre ações trabalhistas e criminais, bem como de comercializar serviços de prestação de informações trabalhistas e criminais, e de praticar conduta discriminatória.***



O Perigo da Seleção de Pessoal que envolve a Verificação de SPC, Serasa, FAC etc. dos Candidatos

18 de junho - 24 de junho, 2006

Para o magistrado, a comercialização desse tipo de informação é no mínimo imoral, discriminatória e proibida pela legislação com a aplicação analógica do artigo 1º da lei federal nº 9.029/95. (Proc. nºs ACP 6/2002 e MC 163/2002 - com informações do MPT)."

*"O Juiz da 14a. Vara do Trabalho de Curitiba, Felipe Augusto Calvet, julgou procedente a Ação Civil Pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho no Paraná em face da Brasilsat Harald S/A e da Brasilsat Ltda, ambas localizadas em Curitiba. **As empresas utilizavam informações acerca da existência de antecedentes criminais, creditícios e de ações trabalhistas de candidatos a empregos, e faziam indagações quanto à religião, a opção política, atividades de lazer, entre outras de cunho pessoal, situações que não se referiam à qualificação profissional do aspirante à vaga.** A sentença de primeiro grau é passível de recurso. Segundo a Procuradora do Trabalho Viviane Weffort, que ajuizou a Ação, **as empresas foram condenadas a se abster de pesquisar dados quanto às ações trabalhistas, registros creditícios e antecedentes criminais dos candidatos a emprego e empregados, bem como a deixar de invadir a esfera íntima e privada dos candidatos, abstendo-se de fazer indagações no processo seletivo que não se refiram diretamente à atividade a ser desenvolvida.** Além disso, o Juiz fixou indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 200 mil, que será revertida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). "A utilização dessas informações constitui ato discriminatório e violador dos direitos de inviolabilidade da intimidade e vida privada, presunção de inocência e direito de ação por parte do trabalhador", afirma a Procuradora. Procuradoria Regional do Trabalho da 12ª Região (SC)."*

Por tudo isso, recomendamos que o expediente de investigação prévia não seja adotado pelas empresas, a menos que absolutamente determinante e razoável para um cargo específico, que deve ser exceção, e não regra. Na hipótese, entretanto, de o empregador decidir, mesmo ciente dos riscos de dano moral e material, manter essa prática, que, então, seja feita da forma mais discreta possível, sem visibilidade e divulgação interna e muito menos sem contar ao candidato reprovado que o motivo da recusa foi a verificação de seus cadastros e/ou antecedentes. Pelo menos, com essa cautela, dificulta-se a prova em juízo, em caso de futura demanda. Por mais que o conselho soe hipócrita, não podemos exigir que as empresas eliminem de vez esses procedimentos invasivos, cabendo-nos advertir, sempre; e advogadas de contencioso que também somos, cabe-nos igualmente pensar no litígio que possa vir pela frente.

Rio de Janeiro, 14 de junho de 2006.