



Ministério Público do Trabalho

Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e
Eliminação da Discriminação no Trabalho

NOTA DE ESCLARECIMENTO

Ao longo desta semana diversos veículos de comunicação – inclusive de alcance nacional – repercutiram notícia sobre recente julgamento da 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho que autorizou empresa sergipana do ramo de supermercados a se valer de consultas a cadastros de inadimplentes e serviços de proteção ao crédito (SPC, SERASA e congêneres) como mecanismo para seleção de candidatos a emprego (**Processo n.º RR-38100-27.2003.5.20.0005**).

Ao contrário do que vem sendo alardeado pela mídia, a referida decisão judicial – **ainda passível de recurso e, portanto, sujeita a reforma** – não implica a inauguração de uma nova era, não cria novas regras de contratação de pessoal nem constitui “carta branca” para que os empregadores passem a adotar, de forma generalizada, país afora, o polêmico procedimento referendado naquele julgado.

Ao tempo em que pretende esclarecer a sociedade brasileira acerca dos limitados efeitos da citada decisão judicial – aplicável exclusivamente ao caso concreto submetido à análise da 2ª Turma do TST –, o Ministério Público do Trabalho, por meio de sua *Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (COORDIGUALDADE)*, vem a público reafirmar sua posição institucional a respeito da matéria debatida no mencionado processo.

Embora merecedora de profundo respeito, já que emanada do órgão de cúpula do Judiciário Trabalhista, a decisão da 2ª Turma do TST representa pronunciamento isolado, ao qual se contrapõem diversos julgados recentes de outras turmas do mesmo tribunal.

A jurisprudência dominante no âmbito do TST reverencia a idéia de que o processo de seleção de candidatos a emprego deve se centrar na avaliação das habilidades técnicas e aptidões profissionais dos postulantes ao cargo em disputa, sendo indevida a perquirição de aspectos da vida



Ministério Público do Trabalho

Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho

pessoal do trabalhador que não guardem relação direta com sua conduta funcional nem influenciem a forma como ele desempenhará suas atividades no seio da empresa.

Com base nessa orientação, tem sido veementemente censurada e repelida, na fase de recrutamento de pessoal, a realização, diretamente pelo empregador ou por terceiros por ele contratados, de diligências investigatórias destinadas a aferir aspectos da vida particular do trabalhador, tais como antecedentes criminais, restrições de crédito e prévio ajuizamento de reclamação trabalhista. Consagram essa linha de entendimento, entre outros, os seguintes precedentes: **TST-AIRR-9891940-02.2004.5.09.0014 (1ª Turma)**; **TST-RR-9891800-65.2004.5.09.0014 (5ª Turma)**; e **TST-RR-98.921/2004-014-09-00.0 (7ª Turma)**.

No que se refere especificamente ao tema das restrições de crédito, convém mencionar **recentíssimo** acórdão da 7ª Turma do TST, publicado em **3/2/2012**, no qual se considerou inconstitucional a postura do Banco Central do Brasil de proibir que trabalhem em suas dependências vigilantes terceirizados cujo nome esteja negativado em cadastros de inadimplentes ou serviços de proteção ao crédito (**Processo n.º RR 123800-10.2007.5.06.0008**).

Como se vê, a decisão proferida pela 2ª Turma do TST no caso do supermercado sergipano, além de suscetível de reforma, está longe de refletir a posição oficial da corte a respeito da temática ora analisada.

Se alguma tendência pode ser extraída da jurisprudência da corte é exatamente em direção oposta, no sentido de considerar ilegítima, incompatível com os postulados do Estado Democrático de Direito, a realização de consultas a cadastros de inadimplentes e serviços de proteção ao crédito como mecanismo de seleção de candidatos a emprego.

Tal concepção, vale salientar, coincide com a visão tradicionalmente defendida pela *Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (COORDIGUALDADE)*, cujos fundamentos jurídicos podem ser assim sintetizados:



Ministério Público do Trabalho

Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho

(1) a postura patronal de condicionar a admissão/manutenção no emprego à inexistência de negativação do trabalhador em cadastros de inadimplentes ou serviços de proteção ao crédito se revela absolutamente incompatível com a ordem constitucional vigente, contrariando, entre outros valores consagrados na Carta Magna, o direito fundamental à intimidade e à vida privada (art. 5º, X), o princípio da não-discriminação (arts. 1º, II e III, 3º, I, III e IV e 5º), o princípio da reserva legal (art. 5º, II), o princípio da presunção de inocência (art. 5º, LVII), o princípio do livre exercício profissional (art. 5º, XIII), a busca do pleno emprego (art. 170, VIII), o valor social do trabalho (art. 1º, IV) e o valor-síntese da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III);

(2) a Constituição Federal consagra o princípio do livre exercício profissional, estabelecendo, em seu art. 5º, XIII, que somente por lei podem ser instituídos requisitos para o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão. Não há no ordenamento jurídico brasileiro, atualmente, qualquer dispositivo de lei exigindo como requisito para admissão/manutenção no emprego a inexistência de negativação do nome do trabalhador em cadastros de inadimplentes ou serviços de proteção ao crédito. Saliente-se, quanto a esse aspecto, que a anacrônica disposição contida no art. 508 da CLT, que considerava como justa causa para a rescisão contratual do bancário a “*falta contumaz de pagamento de dívidas legalmente exigíveis*”, foi revogada pela Lei Federal n.º 12.347/10. Se nem mesmo para o bancário, cujas atividades pressupõem o permanente manuseio de numerário, a existência de dívidas é considerada, hoje, causa obstativa à manutenção da relação de emprego, como pode tal circunstância ser tomada como fator impeditivo à contratação do trabalhador para o desempenho de outras funções?

(3) a afirmação de que o indivíduo negativado em cadastro de inadimplente ou serviço de proteção ao crédito apresenta conduta que “*se desvia da normalidade*” se mostra totalmente desconectada da realidade social brasileira. Primeiro porque, num país como o Brasil, apenas uma pequena casta de privilegiados pode se dar ao luxo



Ministério Público do Trabalho

Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho

de manter uma vida financeira rigorosamente equilibrada. Endividamento e inadimplência consubstanciam a realidade da expressiva maioria da população nacional. Segundo porque várias são as razões que ocasionam a contração de dívidas, assim como são muitos e diversificados os motivos que podem conduzir alguém a uma situação de inadimplência. Desorganização financeira e endividamento não servem, portanto, como indicadores seguros para a aferição da integridade, da responsabilidade e da honestidade das pessoas. Terceiro porque, no Brasil, muitas vezes, não é preciso sequer estar endividado para ter o nome negativado no SPC ou SERASA, sendo alarmante a frequência com que pessoas fielmente cumpridoras de suas obrigações são injustamente incluídas nesses cadastros;

(4) a postura patronal de condicionar a admissão/manutenção no emprego à inexistência de negativação do trabalhador em cadastros de inadimplentes ou serviços de proteção ao crédito também atenta contra o postulado da isonomia, na medida em que estabelece injustificável desequiparação entre devedores formais (negativados em cadastros de inadimplentes e serviços de proteção ao crédito) e informais (p. ex. aqueles que deixam de honrar empréstimos contraídos perante agiotas), concedendo tratamento distinto a trabalhadores sujeitos a condição fática substancialmente idêntica (a condição de detentor de dívidas);

(5) as informações geridas por cadastros de inadimplentes e serviços de proteção ao crédito não se revestem de caráter público. O acesso às referidas informações se dá por meio de contrato de prestação de serviços de natureza privada celebrado entre o interessado em realizar as consultas e a entidade gestora do banco de dados, havendo nesse instrumento contratual, via de regra, expressa previsão no sentido de que a ferramenta só pode ser utilizada para consultar o perfil de pessoas físicas ou jurídicas com as quais a empresa contratante mantenha relações de cunho comercial, constituindo causa de rescisão da avença o uso da ferramenta para monitoramento da situação financeira de funcionários/candidatos a emprego;



Ministério Público do Trabalho

Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho

(6) na hipótese de se admitir a utilização generalizada do procedimento de consulta a cadastros de inadimplentes e serviços de proteção ao crédito como mecanismo de seleção de candidatos a emprego – hipótese aventada apenas para efeito de raciocínio –, instalar-se-ia um ciclo injusto e vicioso, com repercussões sociais extremamente danosas: sem emprego e sem salário, o obreiro endividado não disporia de recursos para saldar seus débitos; e, enquanto permanecesse inadimplente, não obteria um novo posto de trabalho. Em outras palavras, o indivíduo detentor de dívidas estaria fadado à miséria e à marginalização perpétuas. Indaga-se: como um desempregado endividado, alijado do mercado de trabalho exatamente por esse motivo, poderia um dia retornar ao mercado de trabalho?

Eis, em suma, as razões pelas quais a *Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (COORDIGUALDADE)* reafirma, publicamente, o entendimento de que, à vista da legislação em vigor, ninguém pode ter o acesso ao mercado de trabalho obstado pelo fato de possuir dívidas (formais ou informais) ou por ter o nome negativado em cadastros de inadimplentes ou serviços de proteção ao crédito.

Brasília (DF), 25 de fevereiro de 2012.

ANDREA NICE SILVEIRA LINO LOPES

Coordenadora nacional da COORDIGUALDADE

FLÁVIO HENRIQUE FREITAS EVANGELISTA GONDIM

Vice-coordenador nacional da COORDIGUALDADE