

Consulta a antecedentes de candidato é discriminação, reafirma TST

A 1ª Turma do [Tribunal Superior do Trabalho](#) condenou uma empresa paulista a pagar indenização de R\$ 100 mil por danos morais coletivos por fazer pesquisa prévia de antecedentes criminais de candidatos a emprego. O colegiado reafirmou a jurisprudência do TST no sentido de que a prática é ilegal quando não há relação com as atribuições profissionais.

A decisão acolhe recurso do Ministério Público do Trabalho em ação civil pública, que, além de pedir a condenação da firma por danos morais coletivos, solicitou que a empresa fosse multada em R\$ 20 mil mensais por candidato caso permanesse com a conduta de submeter a contratação à pesquisa de antecedentes criminais.

O MPT afirmou que recebeu denúncia de um trabalhador relatando que foi chamado para fazer entrevista para vaga de motorista na companhia, mas teria sido preterido por possuir restrição no Sistema de Proteção ao Crédito (SPC), mesmo tendo passado nos exames admissionais.

A empresa confirmou que efetuava consultas nos órgãos de proteção. No entanto, explicou que a análise era feita como elemento de informação e não de restrição, tanto que possui em seus quadros empregados que foram contratados mesmo com restrições.

A 3ª Vara do Trabalho de Santos (SP) e o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (Grande São Paulo e litoral paulista) julgaram improcedente a ação ajuizada pelo MPT.

Segundo o TRT, não há 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 esse tipo de consulta é feito até mesmo pelos órgãos públicos para preenchimento de cargos, “da mais singela à mais elevada autoridade”.

Sem relação com cargo

No recurso ao TST, o MPT reiterou o critério discriminatório da conduta da empresa. De acordo com os procuradores, a prática de investigar aspectos da vida pessoal do candidato não guarda relação com a vaga pretendida na empresa. “O que se vê é uma invasão desmedida na esfera íntima, na honra e na vida privada dos candidatos a vagas de emprego da empresa.”

O relator do recurso na 1ª Turma, ministro [Hugo Carlos Scheuermann](#), afirmou que prova da preterição de um candidato a emprego, com base em restrições cadastrais, constitui circunstância agravante, por sinal, de difícil comprovação, porquanto raramente expostos os motivos da recusa à contratação.

Segundo Scheuermann, diferentemente do registrado pelo TRT, o fato de haver alguns empregados contratados com antecedentes criminais e anotações cadastrais nos referidos órgãos não conduz, por silogismo lógico, à conclusão de que esses critérios nunca foram considerados para a recusa de algum candidato.

Ainda em seu voto, o ministro reafirmou a jurisprudência do TST de que consulta a cadastros de restrição de crédito somente é válida quando for pertinente com as atividades profissionais no cargo a ser ocupado. Segundo o relator, deve prevalecer o direito à intimidade do trabalhador para resguardar sua privacidade e impedir discriminação em relação à sua situação financeira. *Com informações da assessoria de imprensa do TST.*

Clique [aqui](#) para ler o acórdão
Processo 1000456-58.2015.5.02.0443





Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2025-ago-14/consulta-a-antecedentes-de-candidato-e-discriminacao-reafirma-tst/>