

Exigência de antecedentes criminais para emprego é discriminatória

A exigência de antecedentes criminais para a contratação em um emprego não é legítima, exceto quando se justifica por previsão em lei.

Com esse entendimento, o juiz Maurício Mazur, da 2ª Vara do Trabalho de Apucarana (PR), condenou uma empresa a pagar R\$ 50 mil em indenização por danos morais a um homem que foi dispensado por ter uma condenação criminal prévia.

Segundo o processo, o trabalhador foi contratado como motorista em uma empresa de transportes. Ele tinha uma condenação criminal cuja pena já havia sido cumprida.

No dia de sua primeira viagem, depois de já ter recebido uniforme, crachá e de ter carregado seu caminhão, foi demitido. A empresa disse que o seguro do veículo não tinha sido aprovado, sem dar mais detalhes.

Inconformado, ele procurou a empresa gerenciadora de riscos e a atendente lhe informou que foi feita uma análise do cadastro e que ele não se enquadrava nos padrões do seguro. Ele questionou se faltavam documentos para o cadastro e obteve resposta negativa. Dessa forma, conseguiu demonstrar que a análise de risco foi baseada em suas informações pessoais, e não nas do veículo.

Violação à LEP

A empresa que o contratou alegou falsidade da prova, obtida pelo autor por ligação telefônica, mas não fundamentou a argumentação com novas evidências. Para o juiz, ficou demonstrado que o trabalhador sofreu discriminação na dispensa.

No entendimento do magistrado, houve a violação da **Lei de Execuções Penais** (que determina que a condenação já cumprida não deve compor a ficha de antecedentes criminais dada a particulares) e dos princípios da finalidade, transparência, não discriminação e responsabilização da **Lei Geral de Proteção de Dados**.

“A situação não é mais equivalente à tratada no Tema 1 da Tabela de IRR do C. Tribunal Superior do Trabalho, que autoriza excepcionalmente a exigência de certidão de antecedentes criminais para o acesso ao trabalho. Isso porque, no caso atual, a parte ré já tinha ciência da extinção da punibilidade da pena aplicada à parte autora desde o ano de 2023, de modo que a referida condenação criminal não compõe a ficha de antecedentes criminais fornecida a particulares, nos termos do artigo 202 da Lei n.º 7.210/1984 (Lei de Execuções Penais)”, escreveu o magistrado.

Sendo assim, o julgador determinou, além da indenização, que a empresa tire o trabalhador do cadastro e que não repasse informações desabonadoras sobre ele a terceiros. “O uso de expressões genéricas como ‘padrões da gerenciadora de risco’ é manobra que revela a tentativa deliberada da parte ré de ocultar o uso intencional de critério discriminatório no acesso ao trabalho”, disse o juiz.

O advogado **César Vidor** defendeu o trabalhador na ação.

Processo 0000809-65.2024.5.09.0133

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2025-mai-15/exigencia-de-antecedentes-criminais-para-emprego-e-discriminatoria/>

