



PROCESSO N° TST-RR - 1000456-58.2015.5.02.0443

ACÓRDÃO
1ª Turma
GMHCS/tfs/oef

RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. ACÓRDÃO REGIONAL PROLATADO SOB A ÉGIDE DA LEI N° 13.105/2015 (CPC/2015) E ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI N° 13.467/2017. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PESQUISAS DE RESTRIÇÃO DE CRÉDITO E DE ANTECEDENTES CRIMINAIS DE CANDIDATOS A EMPREGO. AUSENTE REGISTRO DE PERTINÊNCIA COM AS ATRIBUIÇÕES PROFISSIONAIS. DECISÃO REGIONAL EM DESCONFORMIDADE COM A JURISPRUDÊNCIA DO TST. 1. Acerca da consulta a antecedentes criminais, a SDI-1/TST, ao julgamento do Incidente de Recursos de Revista Repetitivos - Tema nº 1 (TST-IRR-RR-243000-58.2013.5.13.0023, Redator Ministro João Oreste Dalazen, DEJT 22/09/2017), decidiu que: *"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."* 2. E, em relação à consulta a cadastros de restrição de crédito, esta Corte Superior comprehende que, 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. 3. A Lei nº 12.414/2011, que trata dos bancos de dados com informações de adimplemento e histórico de crédito, assim dispõe em seu art. 15: *"As informações sobre o cadastrado constantes dos bancos de dados somente poderão ser acessadas por consultentes que com ele mantiverem ou pretenderem manter relação comercial ou creditícia"*. 4. Ainda, destaca-se que a Lei nº 13.709/2017 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD) traz, como fundamentos da disciplina de proteção de dados pessoais, o respeito à privacidade e a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem (art. 2º, I e IV). A referida Lei prescreve que o tratamento de dados pessoais deve estar vinculado a finalidades e propósitos específicos, explícitos e informados ao titular (art. 6º, X) e estabelece, em seu art. 7º, que o tratamento de dados pessoais somente poderá ser realizado nas hipóteses nele previstas, como nos casos em que há consentimento do titular; envolvem o cumprimento de obrigação legal ou regulatória; ou quando necessário para a execução de contrato do qual seja parte o titular. 5. A SDI-1/TST, analisando hipótese envolvendo a investigação de restrições creditícias de candidatos a emprego, adotou o entendimento de que *"utilizar ou fazer utilizar o cadastro para qualquer outro fim que não a proteção ao fornecimento de crédito, salvo autorização em Lei, após a vigência da LGPD, é ilegal"*. 6. No caso, é incontroversa a prática de consulta a antecedentes criminais e a restrições creditícias no momento da seleção para vagas de emprego. E não há, no

acórdão regional, qualquer registro de pertinência entre tais informações e as atividades profissionais a serem desenvolvidas. Nesse cenário, não há como reputar legítima a conduta da reclamada, à luz da jurisprudência desta Corte Superior. **Recurso de revista conhecido e provido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso de Revista** nº TST-RR - **1000456-58.2015.5.02.0443**, em que é recorrente **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO** e é recorrida **INTERCEMENT BRASIL S.A. (EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL)**.

O autor interpõe recurso de revista (fls. 325/361), contra o acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho (fls. 296/298).

Trânsito assegurado pelo primeiro juízo de admissibilidade (fls. 500/502).

Contrarrazões às fls. 510/520.

Manifestação do Ministério Público do Trabalho à fl. 526, pelo prosseguimento do feito, tendo em vista sua atuação como parte no processo.

É o relatório.

VOTO

I – CONHECIMENTO

PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS

Preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade, relativos à tempestividade e à representação processual, inexigível o preparo.

PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PESQUISAS DE RESTRIÇÃO DE CRÉDITO E DE ANTECEDENTES CRIMINAIS DE CANDIDATOS A EMPREGO

Assim decidiu o Tribunal Regional:

"VOTO

O apelo é tempestivo e, porquanto satisfaz os demais pressupostos de admissibilidade, dele conheço.

O autor sustenta que a empresa ré se utiliza de mecanismo discriminatório para contratação de trabalhadores, qual seja, consulta prévia a órgãos de proteção ao crédito, como SPC e SERASA. Argumenta que as consultas, por si só, já são indicativo de conduta ilícita.

Pois bem.

Em que pese a questão seja objeto de discussão na doutrina e na jurisprudência, verifica-se que, no presente caso, a conduta atribuída à ré não restou cabalmente comprovada.

É que, conforme bem assentou o Juízo de origem, a testemunha ouvida pela ré informou que foi contratada e continua laborando, a despeito de já ter sido parte em processo criminal. Os documentos de fls. 197/225 indicam que houve contratação de empregados com anotações cadastrais nos referidos órgãos.

Ora, não foi comprovada a efetiva conduta discriminatória, em outras palavras, a preterição de um candidato a emprego em favor de outro, com base no simples fato de possuir restrições cadastrais. No mais, mesmo admitida a existência de sindicância pregressa, o fato, por si só, não rende ensejo à condenação perseguida, dado que tal providência é realizada até mesmo pelos órgãos públicos para preenchimento de cargos, do mais simples à mais elevada autoridade.

De outra sorte, o ato de pesquisar em cadastros privados, por si só, não pode ser considerado lícito e ilícito ao mesmo tempo; raciocínio diverso levaria à extinção de tais cadastros, por violação constitucional, mesmo que para efeitos de crédito. O que pode ser inquinado de ilícito é o efetivo uso que se faz da informação e, no caso, como já ressaltado, não há prova de que tenha sido utilizada como instrumento discriminatório.

Nego provimento." (fls. 296/297)

Opostos embargos de declaração pelo autor, foram eles decididos nos seguintes termos:

"VOTO

Regulares e tempestivos, ensejam conhecimento os presentes embargos de declaração.

No mérito, contudo, sem razão o embargante, eis que não demonstrada a existência de qualquer omissão, contradição ou obscuridade na decisão embargada.

O embargante volta a tecer argumentos em torno da ilicitude das consultas cadastrais. Contudo, efetivamente não merece prosperar a irresignação, visto que a Eg. Turma analisou devidamente a questão, concluindo que não há prova de conduta discriminatória da ré. No mais, o

aresto colacionado pela embargante sequer guarda relação com o caso, pois a tese ali desafiada não se coaduna com o caso em tela, por ser diversa a *ratio decidendi* (*distinguishing*).

O acórdão hostilizado possui razões de decidir próprias, não havendo falar em omissão, contradição ou obscuridade se os fundamentos utilizados são contrários aos interesses da parte, ressaltando que os elementos destacados pelo embargante não são capazes de infirmar a conclusão adotada por esta relatoria.

À toda evidência, verifica-se que o intuito do embargante, ao opor embargos declaratórios fundamentados na mera reiteração de matéria já deduzida, é reformar o r. julgado que lhe foi desfavorável, objetivando arguir omissão em torno de matéria já apreciada pelo órgão julgador. Assente-se que a via restrita dos embargos declaratórios não se presta a manifestar o inconformismo da parte com a decisão proferida ou questionar seu desacerto.

No tocante ao prequestionamento, esta relatoria adotou tese explícita sobre as matérias aventadas pela recorrente, sendo desnecessária menção literal dos dispositivos legais tidos por violados, nos termos das Súmulas n.º 297 e 298 do C. TST. Neste sentido, a OJ n.º 118 da SDI-1 do C. TST, *verbi gratia*:

118. PREQUESTIONAMENTO. TESE EXPLÍCITA. INTELIGÊNCIA DA SÚMULA Nº 297
(inserida em 20.11.1997)

Havendo tese explícita sobre a matéria, na decisão recorrida, desnecessário contenha nella referência expressa do dispositivo legal para ter-se como prequestionado este.

Assim, tem-se que toda matéria em exame já se encontra prequestionada.
Nego provimento." (fls. 316/318)

Em suas razões recursais, o Ministério Público do Trabalho assevera que, "apesar de ter reconhecido a prática da efetuação de consultas a antecedentes criminais e de restrição de crédito, o v. acórdão considerou que tal prática não seria ilícita" (fl. 331).

Pontua: "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" (fl. 335).

Argumenta que "a violação apontada pelo Parquet não está na efetiva não contratação do trabalhador, mas na catalogação de informações creditícias e de antecedentes criminais realizada, com nítido desvio de finalidade de tais registros" (fl. 335).

Indica violação dos arts. 1º, III e IV; 5º, X, LIII, LV e LVII; e 170 da CF; 93 do CP; 1º da Lei nº 9.029/1995; e 7º e 15 da Lei nº 12.414/2011; além de divergência jurisprudencial.

Vejamos.

Inicialmente, registro que a análise do presente recurso de revista não se submete ao exame prévio da transcendência, considerando que o acórdão proferido ao julgamento do recurso ordinário foi publicado antes da vigência da Lei nº 13.467/2017, sendo irrelevante, para tal finalidade, a data de julgamento dos embargos de declaração (art. 19 da IN 41 do TST).

Pois bem.

Acerca da consulta a antecedentes criminais, a subseção uniformizadora da jurisprudência desta Corte, SDI-1/TST, ao julgamento do Incidente de Recursos de Revista Repetitivos - Tema nº 1 (TST-IRR-RR-243000-58.2013.5.13.0023 (Redator Ministro João Oreste Dalazen, DEJT 22/09/2017), decidiu que:

"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."

No caso, o TRT consignou que "a conduta atribuída à ré não restou cabalmente comprovada. É que, conforme bem assentou o Juízo de origem, a testemunha ouvida pela ré informou que foi contratada e continua laborando, a despeito de já ter sido parte em processo criminal".

Nesse passo, concluiu: "mesmo admitida a existência de sindicância pregressa, o fato, por si só, não rende ensejo à condenação perseguida, dado que tal providência é realizada até mesmo

pelos órgãos públicos para preenchimento de cargos, do mais singelo à mais elevada autoridade".

Ao rejeitar os aclaratórios do autor, o Colegiado Regional reafirmou a conclusão de que "não há prova de conduta discriminatória da ré", e, quanto à invocação do precedente vinculante pelo *parquet*, consignou que "o arresto colacionado pela embargante sequer guarda relação com o caso, pois a tese ali desafiada não se coaduna com o caso em tela, por ser diversa a ratio decidendi (distinguishing)."

Contudo, ao atrelar o reconhecimento de irregularidade na conduta patronal à necessidade de que haja candidato(s) inadmitido(s) por tais razões, o TRT decidiu de forma contrária ao texto expresso no item 3 da tese fixada no IRR nº 1, em desatenção ao comando do art. 927, III, do CPC ("Os juízes e os tribunais observarão: (...), III - os acórdãos em incidente de assunção de competência ou de resolução de demandas repetitivas e em julgamento de recursos extraordinário e especial repetitivos").

E nada há, na decisão regional, que sinalize a existência de distinção fático-jurídica, para fins de inaplicabilidade do entendimento vinculante firmado no âmbito deste Tribunal de uniformização.

Sobre o tema:

"RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PROCESSO AFETADO COMO REPRESENTATIVO DA CONTROVÉRSIA DO PROCESSO N° TST-IRR- 243000-58.2013.5.13.0023. EXIGÊNCIA DE CERTIDÃO DE ANTECEDENTES CRIMINAIS DE CANDIDATOS A EMPREGO. 1. Esta Subseção Especializada, ao julgar o Incidente de Recursos Repetitivos - Tema nº 1, processo nº TST - IRR-243000-58.2013.5.13.0023, fixou as teses de que " 1º) 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; 2º) 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; e 3º) 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 ". 2. Como se observa, nos termos dos itens 1 e 2 do precedente em liza, não é legítima a exigência de certidão de antecedentes criminais de candidato a emprego quando não se justificar em razão de previsão em lei, da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido, sendo legítima a mencionada exigência quando justificar-se em face do ofício ou do grau de fidúcia, a exemplo das profissões/atividades mencionadas. 3. In casu , o Tribunal a quo concluiu que a solicitação de atestado de antecedentes criminais aos candidatos a emprego estava de acordo com o poder diretivo do empregador, não configurando ato discriminatório e obstrutivo de acesso ao emprego, nem gerando desigualdade prévia entre os candidatos, porquanto se tratava apenas de mais um item a ser analisado no perfil para fins de análise da compatibilidade para o exercício da função que estava para ser preenchida nas empresas. 4. Entretanto, na hipótese dos autos, não há como se concluir pela legitimidade da exigência de atestado de antecedentes criminais dos candidatos a emprego, nos moldes da decisão proferida nos autos do Incidente de Recursos Repetitivos suso mencionado, tendo em vista que não se divisa, na espécie, que a reivindicação de certidão se justificaria em razão da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido, a exemplo dos ofícios elencados na decisão proferida no referido IRR, razão pela qual as reclamadas devem se abster de exigir atestado de antecedentes criminais dos candidatos às vagas de emprego. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-39-11.2011.5.24.0004, 1ª Turma, Relator Desembargador Convocado Marcelo Lamego Pertence, DEJT 05/11/2021).

Em relação à consulta a cadastros de restrição de crédito, esta Corte Superior comprehende que, 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.

A respeito da questão, destaco os seguintes julgados:

"RECURSO DE REVISTA REGIDO PELO CPC/1973 E INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N° 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 prática discriminatória, mas mero direito do empregador na busca de antecedentes de seus pretendentes 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 repremenda 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 resarcitória. 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 suassória. 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 N° 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. No entanto, em relação ao valor arbitrado a título indenizatório, o recurso de revista merece provimento parcial. A jurisprudência desta Corte vem se direcionando no sentido de rever o valor fixado nas Instâncias Ordinárias a título de indenização apenas para reprimir valores estratosféricos ou excessivamente módicos, o que se verifica na hipótese , pois o TRT, reformando a sentença, fixou o montante indenizatório em R\$ 2.000.000,00 (dois milhões de reais). Contudo, no caso concreto , considerados os elementos expostos no acórdão regional e levando em consideração o dano, o nexo causal, o grau de culpa do ofensor, sua condição econômica, o caráter pedagógico da medida e os parâmetros fixados nesta Turma para situações congêneres, tem-se que o valor reembolsado pelo TRT - R\$ 2.000.000,00 (dois milhões de reais) - mostra-se excessivamente alto, notadamente porque a conduta patronal ora em exame somente veio a ser amplamente definida como ilícita, pacificando a jurisprudência trabalhista que até então se dividia entre a legalidade ou não da medida, em 22/9/2017 , com o julgamento pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais desta Corte Superior, quando do julgamento do IRR -RR-243000-58.2013.5.13.0023 . Note-se que a prática lesiva que motivou o ajuizamento da presente ação civil pública pelo MPT ocorreu muito antes do julgamento do referido incidente de recurso de revista repetitivo. Por tais razões, entendo que o dano moral coletivo fixado pelo TRT deve ser reduzido para R\$ 1.200.000,00 (hum milhão e duzentos mil reais), montante que se considera mais adequado para reparar os danos morais coletivos. 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). Salienta-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 e 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 firmassem 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).

No acórdão regional, ficou registrado pelo TRT que "Os documentos de fls. 197/225 indicam que houve contratação de empregados com anotações cadastrais nos referidos órgãos" e que "não foi comprovada a efetiva conduta discriminatória, em outras palavras, a preterição de um candidato a emprego em favor de outro, com base no simples fato de possuir restrições cadastrais".

Em seguida, concluiu aquela Corte que "o ato de pesquisar em cadastros privados, por si só, não pode ser considerado lícito e ilícito ao mesmo tempo; raciocínio diverso levaria à extinção de tais cadastros, por violação constitucional, mesmo que para efeitos de crédito. O que pode ser inquinado de ilícito é o efetivo uso que se faz da informação e, no caso, como já ressaltado, não há prova de que tenha sido utilizada como instrumento discriminatório".

A Lei nº 12.414/2011, que "Disciplina a formação e consulta a bancos de dados com informações de adimplemento, de pessoas naturais ou de pessoas jurídicas, para formação de histórico de crédito", dispõe que é direito do cadastrado "ter os seus dados pessoais utilizados somente de acordo com a finalidade para a qual eles foram coletados" (art. 5º, VII). Prescreve também que "As informações disponibilizadas nos bancos de dados somente poderão ser utilizadas para: I - realização de análise de risco

de crédito do cadastrado; ou II - subsidiar a concessão ou extensão de crédito e a realização de venda a prazo ou outras transações comerciais e empresariais que impliquem risco financeiro ao consulente" (art. 7º).

Ainda, conforme disposto em seu art. 15, a referida Lei estabelece que "As informações sobre o cadastrado constantes dos bancos de dados somente poderão ser acessadas por consulentas que com ele mantiverem ou pretenderem manter relação comercial ou creditícia".

Além disso, embora editada em momento posterior ao ajuizamento da presente ação, cabe ressaltar que a Lei nº 13.709/2017 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD) reforça a proteção jurídica da intimidade e da vida privada contra abusos e exposição indevida. A referida Lei elenca, como fundamentos da disciplina de proteção de dados pessoais, o respeito à privacidade e a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem (art. 2º, I e IV), o que se mostra relevante no caso em análise tendo em vista os efeitos prospectivos da tutela inibitória pretendida.

Com efeito, a LGPD estabelece que o tratamento de dados pessoais deve estar vinculado a finalidades e propósitos específicos, explícitos e informados ao titular (art. 6º, X), definindo que o referido tratamento é "*toda operação realizada com dados pessoais, como as que se referem a coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração*" (art. 5º, X).

Em seu art. 7º, a LGPD prescreve que o tratamento de dados pessoais somente poderá ser realizado nas hipóteses nele previstas, como nos casos em que há consentimento do titular; envolvem o cumprimento de obrigação legal ou regulatória; ou quando necessário para a execução de contrato do qual seja parte o titular.

Eis o teor do dispositivo legal:

Art. 7º O tratamento de dados pessoais somente poderá ser realizado nas seguintes hipóteses:

- I - mediante o fornecimento de consentimento pelo titular;
- II - para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador;
- III - pela administração pública, para o tratamento e uso compartilhado de dados necessários à execução de políticas públicas previstas em leis e regulamentos ou respaldadas em contratos, convênios ou instrumentos congêneres, observadas as disposições do Capítulo IV desta Lei;
- IV - para a realização de estudos por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais;
- V - quando necessário para a execução de contrato ou de procedimentos preliminares relacionados a contrato do qual seja parte o titular, a pedido do titular dos dados;
- VI - para o exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral, esse último nos termos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996 (Lei de Arbitragem);
- VII - para a proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiro;
- VIII - para a tutela da saúde, exclusivamente, em procedimento realizado por profissionais de saúde, serviços de saúde ou autoridade sanitária; (Redação dada pela Lei nº 13.853, de 2019) Vigência
- IX - quando necessário para atender aos interesses legítimos do controlador ou de terceiro, exceto no caso de prevalecerem direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais; ou
- X - para a proteção do crédito, inclusive quanto ao disposto na legislação pertinente.

A SDI-1/TST, analisando hipótese envolvendo a investigação de restrições creditícias de candidatos a emprego, adotou o entendimento de que "*utilizar ou fazer utilizar o cadastro para qualquer outro fim que não a proteção ao fornecimento de crédito, salvo autorização em Lei, após a vigência da LGPD, é ilegal*".

Transcrevo a ementa do julgado:

"RECURSO DE EMBARGOS. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. EMPRESA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS. 1. **OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER. ABSTENÇÃO DE UTILIZAR BANCO DE DADOS, DE PRESTAR E/OU BUSCAR INFORMAÇÕES SOBRE RESTRIÇÕES CREDITÍCIAS RELATIVAS A MOTORISTAS DE CARGAS, CANDIDATOS A EMPREGO.** 1.1. A Eg. 7ª Turma não conheceu do recurso de revista do Ministério Público do Trabalho. Concluiu que "a atividade de gerenciamento de riscos, amplamente considerada, tem lugar no mercado, com respaldo do ordenamento jurídico, o que reforça a impossibilidade de ser inviabilizada ou restringida pelo uso que se fará das informações prestadas". 1.2. A Constituição consagra o princípio da livre iniciativa (art. 170, parágrafo único, da CF), ressalvados os limites impostos pela ordem jurídica. Quanto ao tema, a jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que as informações de cadastro de serviços de proteção ao crédito não podem ser exigidas de empregados e candidatos a emprego, por caracterizar vedada discriminação (art. 1º da Lei 9.029/95). 1.3. No que tange aos motoristas de transporte de cargas, dispõe o art. 13-A da Lei 11.442/2007, incluído pela Lei 13.103/2015, que "é vedada a utilização de informações de bancos de dados de proteção ao crédito como mecanismo de vedação de contrato com o TAC [transportador autônomo de cargas] e a ETC [empresa de transporte rodoviário de cargas] devidamente regulares para o exercício da atividade do Transporte Rodoviário de Cargas". 1.4. Poder-se-ia defender que a vedação é dirigida apenas ao empregador a quem se destina a informação prestada pela ré. Não obstante, ao incluir esse elemento como de risco ao contrato e repassá-lo inclusive à seguradora, há potencial infração à Lei. 1.5. Destaque-se que se discute tutela inibitória, de natureza preventiva, e que tem por escopo evitar a prática, repetição ou continuação do ilícito, do qual, potencialmente, surgirá o dano a direitos fundamentais. Aqui, examina-se a probabilidade de

ilícito. O certo é que a "ratio" que inspira a jurisprudência, e agora a Lei, é que referido cadastro, ainda que público, destina-se à proteção do crédito a ser concedido por bancos, particulares e associações comerciais. Não deve ser usado para aferição da empregabilidade do motorista ou da probabilidade de que venha a subtrair as mercadorias transportadas. Se não há condenação por crimes contra o patrimônio (v.g. estelionato), não há motivos para questionar o caráter do simples devedor, cujas razões para a inadimplência fogem, no mais das vezes, ao seu controle. 1.6. Embora recente, e em bom momento, a Lei de Proteção de Dados (Lei 13.709/2018), em seu art. 6º, dispõe sobre as diretrizes para o tratamento de dados pessoais. "In verbis": "As atividades de tratamento de dados pessoais deverão observar a boa-fé e os seguintes princípios: I - finalidade: realização do tratamento para propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular, sem possibilidade de tratamento posterior de forma incompatível com essas finalidades; II - adequação: compatibilidade do tratamento com as finalidades informadas ao titular, de acordo com o contexto do tratamento; III - necessidade: limitação do tratamento ao mínimo necessário para a realização de suas finalidades, com abrangência dos dados pertinentes, proporcionais e não excessivos em relação às finalidades do tratamento de dados; [...] IX - não discriminação: impossibilidade de realização do tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos;". 1.7. Se se está diante de uma manipulação de dados pessoais tendente a gerar uma cadeia de quebra da isonomia e de discriminação (já repudiada no art. 1º da Lei 9.029/1995 e pela Convenção 111 da OIT), não há que se falar em prevalência do direito fundamental à livre iniciativa. No caso, a ré usa dado com fim diverso daquele para o qual foi criado, a fim de indicar ao empregador e à seguradora um maior risco na contratação ou na distribuição de serviços para determinado empregado. Culpar o empregador que acate o relatório como se ele fosse, sozinho, o violador da ordem constitucional é uma ficção. 1.8. Destarte, utilizar ou fazer utilizar o cadastro para qualquer outro fim que não a proteção ao fornecimento de crédito, salvo autorização em Lei, após a vigência da LGPD, é ilegal. Recurso de embargos conhecido e parcialmente provido. 2. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. Tratando-se de lesão que viola bens jurídicos indiscutivelmente caros a toda a sociedade, surge o dever de indenizar, sendo cabível a reparação por dano moral coletivo (arts. 186 e 927 do CC e 3º e 13 da LACP). Recurso de embargos conhecido e parcialmente provido" (E-RR-933-49.2012.5.10.0001, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 25/02/2022).

No caso em apreço, é incontroversa a prática de consulta a antecedentes criminais e a restrições de crédito no momento da seleção para vagas de emprego, conforme se verifica da contestação (fls. 10 e seguintes). E não há, no acórdão regional, qualquer registro de pertinência entre tais informações e as atividades profissionais a serem desenvolvidas.

Diferentemente do registrado no acórdão regional, 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.

Ademais, a 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. Em outras palavras, a mera prática das consultas a antecedentes criminais e de restrição de crédito caracteriza o ato ilícito.

Nesse cenário, não há como reputar legítima a conduta da reclamada, à luz da jurisprudência desta Corte Superior.

Conheço, pois, do recurso, por violação do art. 5º, X, da Constituição Federal.

II – MÉRITO

A consequência lógica do conhecimento do recurso de revista, por violação do art. 5º, X, da Constituição Federal, é o seu **provimento** para reconhecer ilicitude da conduta da reclamada, ao efetuar pesquisa de antecedentes criminais e de restrição de crédito nas etapas de admissão no emprego.

E, tendo em vista que a causa ostenta condições de imediato julgamento, passo ao exame dos pedidos apresentados na petição inicial (fl. 43).

O autor requereu a condenação da reclamada ao cumprimento das obrigações de não fazer listadas a seguir:

"2 – EM CARÁTER DEFINITIVO, a confirmação da tutela de urgência requerida e a condenação da Ré a:

- a) Não exigir a apresentação do número do CPF para fins de seleção de candidatos a emprego;
- b) Não realizar consulta do nome de candidato a emprego em cadastro de restrição ao crédito, tipo SPC e SERASA, ou qualquer outro órgão de proteção ao crédito existente ou que vier a existir, diretamente ou através de empresa interposta, bem como não efetuar pesquisa de antecedentes criminais; e
- c) Não discriminar ou preterir candidatos a emprego pelo fato de terem seus nomes em cadastro de restrição ao crédito, tipo SPC ou SERASA ou possuírem antecedentes criminais."

Articulou, ainda, os seguintes pedidos:

"3 - Pede ainda, com fulcro nos arts. 11 da Lei n.º 7.347/85, 84, § 4º, do CDC e 461, § 5º, do CPC,

a cominação de multa mensal e cumulativa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), corrigível pelos índices aplicáveis aos tributos federais, para o caso de descumprimento das obrigações de fazer e não fazer acima enumeradas.

4 - Pleiteia, por último, com suporte nos arts. 1º, 3º e 13 da Lei 7.347/85, a título de compensação pelos danos morais coletivos a obrigação de divulgar anúncios em jornais de grande circulação, conforme especificado no item V, subitem 2, da presente petição inicial (fls. 24 desta peça), e de pagar o valor mínimo de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais), reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT."

Ao exame:

Pedido nº 2 - "a":

Entendo ser desrazoada e desproporcional a pretensão de impor à reclamada que se abstenha de exigir a apresentação de número de CPF nos processos de seleção, uma vez que a exigência de dados de identificação de candidatos a emprego não se mostra ilícita ou abusiva, desde que de o tratamento dos dados pessoais seja realizado de acordo com os termos da Lei 13.709/2018 (LGPD).

Com a edição da Lei nº 13.444/2017, que dispõe sobre a Identificação Civil Nacional (ICN) e prevê a criação do Documento Nacional de Identificação (DNI), as bases de dados dos órgãos públicos vêm passando por processo de integração, incluindo o CPF e os dados biométricos a cargo da Justiça Eleitoral. E, nos termos da do art. 1º da Lei 14.534/2023, o Cadastro de Pessoas Físicas (CPF) passou a ser o "número único e suficiente para identificação do cidadão nos bancos de dados de serviços públicos".

Julgo improcedente o pedido.

Pedido nº 2 - "b":

Diante do reconhecimento da ilicitude da conduta patronal de proceder à investigação criminal e creditícia, nos termos da fundamentação acima expendida, merecem acolhimento os pedidos "b" e "c", a fim de impor à empresa a 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.

Julgo procedente o pedido.

Pedido nº 3:

Fixadas as obrigações referidas no item anterior, é o caso de acolher o pedido de cominação de multa pelo seu descumprimento, no valor mensal de R\$20.000,00 (vinte mil reais), por candidato, reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) e sujeita à incidência de juros e atualização pelos índices aplicáveis aos créditos trabalhistas.

Julgo procedente.

Pedido nº 4 – primeira parte:

O autor sustentou "ser razoável como mecanismo de reparação do dano moral coletivo a obrigação compensatória de divulgar, por 12 (doze) domingos consecutivos, em jornais de grande circulação em Santos, o seguinte anúncio institucional, com medidas mínimas de 6,0 cm x 9,5cm: 'Consultar nomes de candidatos a emprego em cadastro de proteção ao crédito (tipo SPC/SERASA) ou efetuar/exigir pesquisa de antecedentes criminais para fins de seleção é ilegal. DENUNCIE. Apoio: Ministério Público do Trabalho - Procuradoria do Trabalho no Município de Santos'."

Ocorre que, conforme explicitado na fundamentação, será admitida de modo excepcional a realização das consultas quando houver expressa previsão em lei ou, ainda, no caso da consulta a antecedentes criminais, quando houver justificativa atrelada ao tipo de atividade profissional a ser exercida. Portanto, a divulgação indiscriminada da conduta como "ilegal", nos moldes do pedido, não se coaduna com o entendimento firmado ao julgamento do Tema Repetitivo nº 1 (TST-IRR-RR-243000-58.2013.5.13.0023), de modo que não alcança os fins pedagógicos pretendidos.

Ademais, as obrigações pecuniárias impostas na presente decisão revelam-se

suficientes à reparação do dano.

Julgo improcedente.

Pedido nº 4 – segunda parte:

Evidenciada, nos termos da fundamentação, a ilicitude da conduta da reclamada, impõe-se o reconhecimento da ofensa ao patrimônio moral coletivo e o dever de indenizar o dano causado à coletividade.

Com efeito, nos termos da tese fixada no Tema Repetitivo nº 1 (TST-IRR-RR-243000-58.2013.5.13.0023), a verificação de antecedentes criminais sem amparo em alguma das hipóteses justificadoras caracteriza dano moral *in re ipsa*.

Nessa mesma linha se manifestou a SDI-1/TST ao reputar caracterizado o dano moral na hipótese de pesquisa a cadastros de restrição de crédito de candidatos a emprego (E-RR-933-49.2012.5.10.0001).

É o caso, pois, de deferir a indenização pretendida.

Apreciando situações em que realizada consulta de antecedentes criminais pela reclamada, esta Corte Superior tem considerado razoável a fixação do *quantum* indenizatório em R\$ 100.000,00 (RR-17410-42.2013.5.16.0003, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 01/04/2022; RRAg-Ag-RR-Ag-ARR-10320-75.2015.5.03.0099, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 25/10/2024; e RR-17302-16.2013.5.16.0002, 8ª Turma, Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 01/07/2022).

Por outro lado, ao exame de hipóteses em que efetuada consulta prévia a cadastros de restrição de crédito (SPC/SERASA) pela reclamada, há precedentes em que fixada a indenização por danos morais coletivos em R\$ 500.000,00 (RR-14200-19.2008.5.15.0089, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 14/02/2020) e R\$ 1.200.000,00 (RR-1000432-69.2014.5.02.0312, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 19/12/2022).

No caso dos autos, é necessário considerar o porte econômico da reclamada (não se olvidando da decretação de sua recuperação judicial) e sua atuação em quase todo o território nacional, bem como a alta relevância dos interesses a serem tutelados e a gravidade das condutas a serem inibidas, vulneradoras do direito fundamental à inviolabilidade da intimidade e da vida privada.

De outra via, releva ponderar o fato de que, à época das apurações do *parquet* e do ajuizamento desta ação, o entendimento jurisprudencial em torno da ilicitude das condutas praticadas ainda não havia se consolidado.

Nesse cenário, à luz dos precedentes desta Corte Superior, entendi razoável o arbitramento do valor de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais) a título de indenização pelos danos morais coletivos ora reconhecidos, a ser revertido ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

Todavia, o e. Ministro Amaury Rodrigues Pinto Júnior apresentou divergência no sentido de que seria “*razoável e proporcional arbitrar a indenização por danos morais coletivos em R\$ 100.000,00 (cem mil reais)*”, no que foi acompanhado pelo ilustre Ministro Luiz José Dezena da Silva. Peço vênia para transcrever as razões da referida divergência apresentada:

“O arbitramento da indenização por dano moral coletivo deve levar em consideração a gravidade da conduta não apenas sob o enfoque objetivo, mas também sob o viés subjetivo, consistente na intencionalidade do ilícito por parte do infrator.

No caso presente, não há registro de comportamento discriminatório como decorrência da consulta de antecedentes, o que não afasta a ilicitude da conduta, mas não provoca o agravamento objetivo do ilícito.

Ademais, sob o enfoque subjetivo, como muito bem lembrou o Ministro Relator, no tempo do ajuizamento da ação “*o entendimento jurisprudencial em torno da ilicitude das condutas praticadas ainda não havia se consolidado*” (a ação civil pública foi ajuizada em 2017 e a tese do IRR 001 foi aprovada apenas em 2017), o que reduz sensivelmente a consciência do ilícito e, portanto, a intensidade do dolo.

Assim, tendo em consideração que a ré está em processo de recuperação judicial, o que evidencia as dificuldades econômicas que enfrenta e, ainda, tendo em conta a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal no sentido de que o valor arbitrado deverá ser atualizado desde o ajuizamento da ação e não do momento do arbitramento, entendo razoável e proporcional arbitrar a indenização por danos morais coletivos em R\$ 100.000,00 (cem mil reais).”

Diante disso, refluí da minha proposta original para, acolhendo as razões da divergência, determinar o pagamento de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) a título de indenização pelos danos morais coletivos ora reconhecidos, a ser revertido ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

Julgo procedente.

Custas e honorários advocatícios:

Trata-se de ação ajuizada pelo Ministério Público, hipótese em que o Superior Tribunal de Justiça possui entendimento consolidado, ao interpretar o artigo 18 da Lei 7.347/1985, no sentido de que, por critério de simetria, não cabe a condenação do réu, em ação civil pública, ao pagamento de custas e honorários advocatícios, salvo comprovada má-fé (EAREsp 962.250/SP, Rel. Ministro OG FERNANDES, CORTE ESPECIAL, julgado em 15/08/2018, Dje 21/08/2018).

No mesmo sentido, já decidiu esta primeira Turma:

"EMBARGOS DE DECLARAÇÃO, (...) HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DEVIDOS APENAS EM CASO DE LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. PRINCÍPIO DA SIMETRIA. 1. Em se tratando de ação civil pública, a legislação de regência prevê a condenação do autor apenas quando caracterizada a litigância de má-fé, devendo prevalecer a mesma condição para o réu, em razão do princípio da simetria. 2. Embargos declaratórios acolhidos com efeito modificativo para afastar a condenação em honorários sucumbenciais" (ED-RR-1258-51.2019.5.09.0245, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 01/03/2024).

Isenta, portanto, a ré, do pagamento das custas e honorários advocatícios.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do recurso de revista, por violação do art. 5º, X, da Constituição Federal, e, no mérito, dar-lhe provimento para reconhecer a ilicitude da conduta da ré, ao efetuar pesquisa de antecedentes criminais e de restrição de crédito nas etapas de admissão no emprego, e, passando-se ao julgamento dos pedidos formulados na petição inicial, julgar a ação civil pública parcialmente procedente, nos termos da fundamentação, para: **(i)** impor à empresa a 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; **(ii)** cominar multa em caso de descumprimento da obrigação, no valor mensal de R\$20.000,00 (vinte mil reais), por candidato, reversível ao FAT e sujeita à incidência de juros e atualização pelos índices aplicáveis aos créditos trabalhistas; e **(iii)** deferir indenização por danos morais coletivos no valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), a ser revertido ao FAT. Custas, pela ré, no importe de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), das quais é isenta, por critério de simetria (artigo 18 da Lei 7.347/1985 e EAREsp 962.250/SP, Dje 21/08/2018).

Brasília, 11 de junho de 2025.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

HUGO CARLOS SCHEUERMANN
Ministro Relator

Firmado por assinatura digital em 13/06/2025 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.