

## **REFLEXÕES SOBRE A EXIGÊNCIA DE CERTIDÕES DE ANTECEDENTES CRIMINAIS E DO SERVIÇO DE PROTEÇÃO AO CRÉDITO NA FORMULAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Williana Cristina da Silva Nicácio<sup>1</sup>

Virginia Helena Lins Maia<sup>2</sup>

### **RESUMO**

O presente trabalho tem o escopo de analisar a problemática no âmbito trabalhista que envolve o momento da seleção do empregado, quando se tem exigido informações que não mantêm ligação com a capacidade profissional do candidato ao emprego, analisando a necessidade e possibilidade dessa prática, bem como se ela é permitida pelo ordenamento jurídico brasileiro. Contrapondo a livre iniciativa do empregador que compreende os procedimentos relativos ao processo de seleção, com a valorização do trabalho humano.

**Palavras chave:** Contratação; Poder Diretivo; Valorização do Trabalho.

### **ABSTRACT**

This study has the scope to analyze the problems in the workplace that involves the timing of employee screening, when it has demanded information that does not maintain connection with the professional capacity of the employment candidate, analyzing the need and possibility of this practice, as well as if it is allowed by Brazilian law. Set against the governing power of the employer understands the procedures for the selection process, with the value of human labor.

**Keywords:** Contracting; Power Steering; Work Appreciation.

---

<sup>1</sup> Discente do 8º Período do Curso de Direito do UNIRN. E-mail: [Willyana\\_nicacio@hotmail.com](mailto:Willyana_nicacio@hotmail.com)

<sup>2</sup> Bacharela em Direito pela Universidade Potiguar, Especialista em Direito Processual Civil, pela Universidade Potiguar, e em Direito Público: constitucional, administrativo e tributário, pela Faculdade Estácio de Natal; Especializanda em Processo do Trabalho, direito do trabalho e previdenciário pela FAL-Estácio de Natal, advogada e professora da UNI-RN -Centro Universitário do Rio Grande do Norte. E-mail: [vhlmaia@gmail.com](mailto:vhlmaia@gmail.com)

## **1 INTRODUÇÃO**

O Direito Individual do Trabalho possui como alicerce das relações laborais o princípio da proteção ao trabalhador, visto que a patente disparidade entre a classe econômica e profissional é algo historicamente comprovado, bem como, discutido com o propósito de compensar à desproporção concernente a parte hipossuficiente da relação, qual seja, o trabalhador. Dessa forma, se faz necessário um tratamento peculiar por meio de uma regulamentação específica que limite as ações do patrono, que por sua vez é quem assume os riscos do empreendimento e dá ensejo ao pacto empregatício.

O contrato de trabalho pressupõe a exteriorização do poder diretivo que atribui ao empregador à faculdade de estabelecer os métodos que serão utilizados na desenvoltura das relações empregatícias. Todavia, o exercício do poder de mando deve ser realizado obedecendo imperiosamente aos preceitos da dignidade da pessoa humana.

O presente trabalho busca fazer uma análise em duas exigências específicas que estão sendo alvo de muita divergência no ordenamento jurídico atual, quais sejam: Certidões negativas no banco de dados do Serviço de Proteção ao Crédito, e a de antecedentes criminais, como requisitos determinantes para a formulação do contrato de trabalho.

Embora o vínculo empregatício ainda não tenha sido configurado, a fase pré-contratual, que compreende a análise da capacidade profissional demonstrada pelo candidato ao emprego, gera para o patrono o dever de zelar pelo princípio da boa-fé e lealdade, visto que automaticamente nasceu entre ambos um liame de confiabilidade.

Com base nos aludidos esclarecimentos, constata-se a imprescindibilidade da pesquisa do tema, considerando o tratamento heterogêneo que tem sido atribuído à problemática no ordenamento jurídico, inferindo na insegurança jurídica sempre que casos concretos semelhantes são solucionados de formas diversas.

Para tanto será realizada uma sucinta pesquisa bibliográfica, objetivando conceituar alguns institutos por intermédio da doutrina e demonstrar a repercussão da problemática na prática, analisando a jurisprudência pátria.

## **2 BREVE ABORDAGEM DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR**

Ao analisar o contexto histórico mundial no que tange a desenvoltura das relações de trabalho um fator predominante e incontestável é a presença da exploração do empregador em detrimento de seus subordinados, sendo estes comprovadamente caracterizados como partes hipossuficientes da relação, em razão de sua fragilidade no aspecto econômico e social.

Buscando compensar o desequilíbrio existente nos pactos empregatícios, foi que o Direito do trabalho consagrou como princípio norteador das relações individuais trabalhistas: o princípio da proteção ao trabalhador.

O Estado por sua vez, exerce papel imprescindível para regulamentar e fiscalizar a observância das regras mínimas criadas com o escopo de limitar a autonomia privada. Isto ocorre primordialmente por intermédio dos comandos heterônomos estatais. O princípio da proteção consiste exatamente na exteriorização do brocardo Aristotélico “tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida em que eles se desigalam” Aristóteles (apud Nassetti, 2003, p.247), adotando sempre que possível os meios mais favoráveis para o empregado em detrimento dos interesses do patrono.

Doutrinariamente ainda se discute se todos os princípios do Direito do Trabalho derivam do Princípio da Proteção. Inobstante, majoritariamente é defendido que apenas três são as espécies admitidas no gênero, quais sejam: Princípio da prevalência da norma mais favorável ao trabalhador, Princípio da prevalência da condição mais benéfica e Princípio da interpretação: *in dubio, pro misero*.

Américo Plá Rodriguez (apud Cassar 2011, p.111) é defensor do posicionamento:

(...) além do princípio protetor, no qual se inserem as regras *in dubio pro operário*, da norma mais favorável e da condição mais benéfica, o Direito do Trabalho consagra os princípios da irrenunciabilidade, da continuidade da relação de emprego, da primazia da realidade, da razoabilidade e da boa-fé.

No âmbito processual, o princípio recebe igual importância, a respeito do tema, preleciona Sérgio Pinto Martins (2014, p.43):

O verdadeiro princípio do processo do trabalho é o da proteção. Assim como no Direito do Trabalho, as regras são interpretadas mais favoravelmente ao

empregado, em caso de dúvida, no processo do trabalho também vale o princípio protecionista, porém, analisado sob o aspecto do direito instrumental.

Em que pese às subdivisões conceituais e seus desdobramentos, importa aqui, destacar apenas o sentido maior da existência do aludido princípio, qual seja, assegurar que os direitos mínimos que dignificam o trabalhador, bem como, que contribuam para seu bem-estar físico e psíquico, sejam minuciosamente respeitados e se sobressaiam às pretensões do empregador em razão da necessidade de dirimir as exacerbadas desigualdades que estão presentes na relação contratual desde o seu nascimento.

### **3 PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR**

Visto que o empregador é quem dá ensejo a relação trabalhista, uma vez que é detentor de toda força produtiva e, por conseguinte assume os riscos do empreendimento é concedido a ele o Poder de admitir, assalariar e dirigir a prestação pessoal de serviço, como bem preceitua o artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943): “Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

O Poder Diretivo encontra respaldo em algumas teorias, contudo, a Teoria Contratualista é a predominante neste sentido uma vez que justifica que o vínculo existente entre empregados e empregadores se concretiza na formulação do contrato de trabalho. Desse modo, o contrato consiste no acordo de vontade entre as partes e pressupõe a aceitação do empregado em subordinar-se as diretrizes impostas pelo empregador.

A respeito desta Teoria, Mauricio Godinho Delgado (2014, p.317) aduz o seguinte:

É que se trata no presente caso, de relação contratual específica, distinta e ímpar. Trata-se de relação contratual que tem por objeto uma obrigação de fazer(*obligatio faciendi*) prestada por uma pessoa humana com não eventualidade, onerosamente, de modo subordinado e em caráter de

personalidade (*intuitu personae*) no que tange ao prestador de trabalho. Aqui reside a diferença específica da relação contratual empregatícia perante as demais relações jurídicas contratuais correlatas: não exatamente em seu objeto (prestação de trabalho), mas precisamente no modo de efetuação dessa prestação- em estado de subordinação (e com personalidade, não eventualidade e onerosidade, acrescente-se).

Portanto, o Estado não pode intervir no momento da contratação e nas diretrizes básicas que são estipuladas em uma empresa, desde que não haja um exercício desmedido do poder de direção caracterizando abuso.

O patrono possui autonomia para contratar, estabelecer regras de conduta, fiscalizar o cumprimento das atividades laborais de seus subordinados, advertir e punir sempre que necessário, observando necessariamente o princípio da proporcionalidade.

Amauri Mascaro Nascimento (2013, p.713) conceitua o Poder Diretivo da seguinte forma:

Poder de direção é a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida. O poder de direção manifesta-se mediante três principais formas: o poder de organização, o poder de controle sobre o trabalho e o poder disciplinar sobre o empregado.

Ocorre que, alguns empregadores possuem restrições pré-estabelecidas que são utilizadas de forma determinante para a eliminação de candidatos no momento da análise de possível contratação.

Isto implica em uma delicada discussão no âmbito jurídico, com o escopo de analisar como e em quais circunstâncias o poder de direção está sendo exercido dentro do limite da razoabilidade e respeitando os direitos fundamentais dos trabalhadores. Constatado o abuso do poder diretivo, poderá ser o empregador responsabilizado judicialmente na esfera que pertencer o direito lesionado, qual seja, cível, penal ou trabalhista.

#### **4 ÓRGÃOS DE PROTEÇÃO AO CRÉDITO**

Objetivando efetividade e qualidade nas relações comerciais no tocante a necessidade de informações imprescindíveis para configuração de negócios jurídicos, pautados na segurança contratual, foi que o Código de Defesa do Consumidor regulamentou a criação de bancos de dados que servem de auxílio no âmbito mercadológico.

A regulamentação dos bancos de dados, bem como de Cadastros de Consumidores está prevista nos artigos 43 e 44 da Lei 8.078/90 (BRASIL, 1990):

Art.43 O consumidor, sem prejuízo do disposto no art. 86, terá acesso às informações existentes em cadastros, fichas, registros e dados pessoais e de consumo arquivados sobre ele, bem como sobre suas respectivas fontes.

§ 1º Os cadastros e dados de consumidores devem ser objetivos, claros, verdadeiros e em linguagem de fácil compreensão, não podendo conter informações negativas referentes a período superior a cinco anos.

§ 2º A abertura de cadastro, ficha, registro e dados pessoais e de consumo deverá ser comunicada por escrito ao consumidor, quando não solicitada por ele.

§ 3º O consumidor, sempre que encontrar inexatidão nos seus dados e cadastros, poderá exigir sua imediata correção, devendo o arquivista, no prazo de cinco dias úteis, comunicar a alteração aos eventuais destinatários das informações incorretas.

§ 4º Os bancos de dados e cadastros relativos a consumidores, os serviços de proteção ao crédito e congêneres são considerados entidades de caráter público.

§ 5º Consumada a prescrição relativa à cobrança de débitos do consumidor, não serão fornecidas, pelos respectivos Sistemas de Proteção ao Crédito, quaisquer informações que possam impedir ou dificultar novo acesso ao crédito junto aos fornecedores.

Art. 44. Os órgãos públicos de defesa do consumidor manterão cadastros atualizados de reclamações fundamentadas contra fornecedores de produtos e serviços, devendo divulgá-lo pública e anualmente. A divulgação indicará se a reclamação foi atendida ou não pelo fornecedor.

§ 1º É facultado o acesso às informações lá constantes para orientação e consulta por qualquer interessado.

§ 2º Aplicam-se a este artigo, no que couber, as mesmas regras enunciadas o artigo anterior e as do parágrafo único do art. 22 deste código.

Dessa forma, os bancos de dados servem tão somente para orientar fornecedores a respeito do histórico dos consumidores, facilitando o oferecimento de crédito diante da situação favorável, o que gera uma relação de confiabilidade mútua, ou em caso da constatação de anotações anteriormente realizadas, alertar dos possíveis riscos em estabelecer

uma relação de consumo com determinado indivíduo, evitando a sucessividade de prejuízos causados pela inadimplência.

Em que pese a grande utilização dos serviços prestados pelos Órgãos de Proteção ao Crédito, se faz necessário esclarecer que os direitos à honra, privacidade e imagem do devedor devem ser prioritariamente resguardados, uma vez que o fato de alguém se encontrar inadimplente com suas obrigações de pagar não pode ensejar em rótulos negativos de cunho pessoal.

O SPC (Serviço de Proteção ao Crédito) recebe destaque entre os bancos de dados dessa natureza, devido à extensa representação que exerce.

O SPC- Brasil é um Órgão da CNDL- Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas, entidade que representa mais de 1.600 CDL's em todo o País. Foi instituído, em agosto de 2002, a partir da Rede de Informações e Proteção ao Crédito (RIPC), que se constitui em acordo entre quatro grandes associações de fornecedores: Confederação Nacional de Lojistas, Associação Comercial de São Paulo, Clube de Diretores Lojistas do Rio de Janeiro e Associação Comercial do Paraná. Posteriormente, em 2005, com a integração de novas entidades e maior agilidade na consulta aos dados, a Rede de Informações de Proteção ao Crédito passa a ser denominada de Rede Nacional de Informações Comerciais (Renic). (BENJAMIN, MARQUES E BESSA, 2013, P. 319).

Em suma, os órgãos de proteção ao crédito são diretamente ligados às relações comerciais, visando facilitar as tratativas no tocante ao crédito ou consumo, de um lado protegendo o fornecedor de eventuais frustrações, e do outro, concedendo ao consumidor adimplente a oportunidade de conquistar credibilidade de forma mais célere por meio da transparência de seus bons antecedentes, resultando inclusive na configuração de transações comerciais pautadas no princípio da boa-fé objetiva.

## **5 ANTECEDENTES CRIMINAIS**

Os Antecedentes criminais tratam da existência ou não de envolvimento com práticas delituosas já decididas judicialmente, ao analisar a vida pregressa de um indivíduo.

Servem para apontar a habitualidade das práticas quando estas forem configuradas, ou informar a ausência de tais condutas contrárias, configurando bons antecedentes.

Aduz o artigo 59, caput, do Código Penal (BRASIL, 1940):

O juiz, atendendo à culpabilidade, aos antecedentes, à conduta social, à personalidade do agente, aos motivos, às circunstâncias e consequências do crime, bem como ao comportamento da vítima, estabelecerá, conforme seja necessário e suficiente para reprovação e prevenção do crime.

O dispositivo legal transcrito trata da fixação da pena pelo magistrado, e por sua vez os antecedentes criminais serão fatores influenciadores no momento da dosimetria da pena que poderá resultar em majoração ou redução desta.

Dessa forma, possuem o escopo de auxiliar ao magistrado na interpretação do caso e na melhor aplicabilidade da equidade em seu julgamento. Uma parte da doutrina tem considerado que os únicos antecedentes que devem ser considerados para efeito de tratamento jurídico diferenciado, são aqueles advindos de título condenatório transitado em julgado, em razão do princípio da presunção de inocência.

Rogério Greco (2007) filia-se a tal corrente:

Os antecedentes dizem respeito ao histórico criminal do agente que não se preste para efeitos de reincidência. Entendemos que, em virtude do princípio constitucional da presunção de inocência, somente as condenações anteriores com trânsito em julgado, que não sirvam para forjar a reincidência, é que poderão ser consideradas em prejuízo do sentenciado (...).

Neste diapasão, o STJ editou a súmula 444 (Brasil, 2010): “é vedada a utilização de inquéritos policiais e ações penais em curso para agravar a pena-base”.

A tendência é a uniformização desse posicionamento visto a grande utilização do conteúdo semântico da Súmula em diversos julgados, a exemplo, veja-se:

PENAL. ROUBO CIRCUNSTANCIADO. AUTORIA. PENA-BASE. ANTECEDENTES E PERSONALIDADE. AÇÕES EM CURSO. SÚMULA 444 DO STJ. 1. Conjunto probatório que demonstra a materialidade e a autoria do crime de roubo circunstanciado. A palavra da

vítima é de relevo na prova dos crimes contra o patrimônio, ganhando maior força quando em conformidade com outros elementos probatórios, como no caso. 2. Registros penais sem condenação transitada em julgado não servem para valorar negativamente os antecedentes e a personalidade, conforme orienta a Súmula 444/STJ. 3. Apelo parcialmente provido.

(TJ-DF - APR: 20140810048612, Relator: MARIO MACHADO, Data de Julgamento: 03/06/2015, 1ª Turma Criminal, Data de Publicação: Publicado no DJE : 12/06/2015 . Pág.: 71)

Cumprir destacar que antecedentes criminais servem precipuamente para auxiliar ao magistrado no julgamento de ações penais, não possuindo o condão de expor a intimidade do indivíduo, tampouco violar sua honra ou obstá-lo do exercício de qualquer direito a ele pertencente.

## **5.1 TEMOR SOCIAL EM RELAÇÃO AO CRIMINOSO**

A ocorrência desenfreada de situações que envolvem violência no meio social é um fator que resulta na potencialização dos sentimentos de medo e insegurança nos indivíduos.

Skinner (1991, p.164) conceitua o medo da seguinte forma:

O medo não é só uma resposta das glândulas e dos músculos lisos, mas também uma possibilidade reduzida de movimento em direção ao objeto temido e uma alta probabilidade de afastamento dele. Enquanto o estado corporal resultante de condicionamento operante, observado através da introspecção, geralmente é chamado de estado da mente.

Assim, aquele que comete crime é imediatamente visto como uma ameaça social, bastando a simples consciência da existência de antecedentes criminais para que seja emitido um juízo negativo de valor em detrimento do infrator, resultando no afastamento automático daqueles que se consideram em perigo. Conforme preleciona Greco (2011.):

Parece-nos que a sociedade não concorda, infelizmente, pelo menos à primeira vista, com a ressocialização do condenado. O estigma da

condenação, carregado pelo egresso, o impede de retornar ao normal convívio em sociedade.

É sabido que o temor social possui fundamento na realidade caótica apresentada cotidianamente aos indivíduos. Entrementes, importa atentar para a humanitária reinserção do detento ao convívio social, que influencia inclusive, na prevenção de reincidência.

## **6 EXIGÊNCIA DE CERTIDÃO DO SPC E DE ANTECEDENTES CRIMINAIS NA FASE PRÉ-CONTRATUAL TRABALHISTA**

Vislumbrando a atual situação econômica do Brasil, constata-se que a inscrição de devedores inadimplentes no Serviço de Proteção ao Crédito tem se tornado uma prática crescente.

Ao analisar os fatores que contribuem para tal negatização, verifica-se que os impactos desfavoráveis nos setores econômicos do País influenciam consideravelmente, visto que a inflação em alta diminui o poder de compra dos indivíduos, ocasionando menor lucratividade nas empresas o que implica na necessidade de redução de custos, e entre eles o mais habitual é o desligamento de funcionários. Diante da progressão do índice de desemprego, a consequência lógica é a impossibilidade de os indivíduos adimplirem débitos anteriormente contraídos.

Especialistas do SPC Brasil (BRASIL, 2015), corroboram com tal entendimento:

Para os especialistas do SPC Brasil, os dados da inadimplência estão sendo influenciados pela perda de dinamismo da economia brasileira e pela deterioração das condições do mercado de trabalho. “Fatores econômicos como a inflação elevada, o alto custo das taxas de juros e o aumento do desemprego têm afetado a capacidade de pagamento dos consumidores”, afirma o presidente da CNDL, Honório Pinheiro. Os economistas observam que diante da piora do cenário macroeconômico, os indicadores de inadimplência retomaram a trajetória de aceleração a partir do início deste ano. Em janeiro, por exemplo, o volume de dívidas em atraso cresceu apenas 2,40%, patamar inferior ao observado no último mês de setembro.

Todavia algumas empresas estão adotando como requisito admissional em seu processo de seleção a necessidade do candidato não possuir anotação de seu nome no Serviço de Proteção ao Crédito.

Verificando a jurisprudência nota-se a acentuada divergência de posicionamento em relação ao reconhecimento da conduta como discriminatória na fase pré contratual, em decorrência da exigência de certidão negativa nos bancos de dados. Veja-se o que dispõe a jurisprudência:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CONFIGURAÇÃO. QUESTÃO INTERPRETATIVA. AUSÊNCIA DE DISSENSO DE TESES. DESPACHO MANTIDO POR SEUS PRÓPRIOS FUNDAMENTOS. A despeito das razões expostas pela parte agravante, merece ser mantido o despacho que negou seguimento ao Recurso de Revista, pois subsistentes os seus fundamentos. Agravo de Instrumento conhecido e desprovido. (TST, Relator: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 25/06/2014, 4ª Turma)

No presente caso, a relatora Maria de Assis Calsing discorda veementemente da caracterização de discriminação mediante a exigência da certidão, defendendo ser lícito o critério de seleção utilizado pelo empregador e considerando inclusive os devedores como indivíduos de conduta duvidosa. Cumpre destacar o seguinte trecho proferido pela eminente relatora:

Finalmente, é de se observar que a única pessoa ou coletividade pretensamente prejudicada pela pesquisa empresarial, seriam aqueles que, desviando-se da conduta normal exigida pela coletividade maior (a sociedade brasileira), deixam de cumprir as suas obrigações contratuais ou cometem algum crime. Nesse passo, **não há falar em cometimento de dano moral a qualquer trabalhador, quando a empresa em seu processo seletivo afasta aqueles de conduta duvidosa, como no caso presente.** Quem assume dívidas além de sua capacidade de pagamento e, por isso mesmo, descumpre o contrato e tem o seu nome inscrito no rol dos maus pagadores pelos serviços de proteção ao crédito SPC ou SERASA (esta controlada pelo próprio Banco Central) **não pode sentir-se ultrajado ou invadido em sua intimidade nem pretender indenização por dano moral**

**(diga-se moral da qual não cuidou devidamente), quando tal fato é levado em consideração em um processo seletivo. (Grifo no original).**

Consoante se extrai do conteúdo semântico do julgado, a relatora utilizou apenas de concepções pessoais para decidir, consequência advinda da lacuna existente na legislação atual. Por conseguinte, dá ensejo a insegurança jurídica afetando aquele que sentiu seu direito ultrajado.

Em contrapartida, existem posicionamentos inerentes ao reconhecimento da exigência como discriminação, alegando que os deveres de lealdade e boa-fé foram desrespeitados, resultando na ofensa a dignidade da pessoa humana.

Processo: RR 4844002720095090021 484400-27.2009.5.09.0021

Relator(a): José Roberto Freire Pimenta

Julgamento: 28/08/2013

Órgão Julgador: 2ª Turma

Publicação: DEJT 06/09/2013

PRELIMINAR DE NULIDADE DO ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. A efetiva prestação jurisdicional tem como premissa basilar a fundamentação das decisões judiciais, consoante se extrai dos artigos 93, inciso IX, da Constituição Federal, 832 da CLT e 458, inciso II, do CPC, pelo que havendo, nos autos, explicitação das razões de decidir do Órgão julgador - o que, na hipótese, foi devidamente realizado, porquanto formado o convencimento do Juízo acerca dos elementos caracterizadores da responsabilidade da recorrente no evento danoso -, tem-se por atendida essa exigência, ainda que o resultado do julgamento seja contrário ao interesse da parte. Assim, não há falar em violação dos artigos 93, inciso IX, da Constituição Federal, 832 da CLT e 458 do CPC. Ademais, **extrai-se da decisão regional que a conduta da primeira reclamada no evento danoso foi devidamente configurada e comprovada pela reclamante, pois foi consignado que -a recorrente desrespeitou o dever de boa-fé que deve nortear as tratativas que antecedem o contrato de trabalho, o que gerou abalo moral à autora pela expectativa, falsamente criada, de ter conquistado um novo emprego, pois, após ter realizado entrevista seu contrato somente não foi efetivado por possuir restrição perante órgãos de proteção do crédito-** . Por fim, esclareça-se que o julgador, de acordo com o princípio do livre convencimento motivado, não é obrigado a afastar todos os dispositivos legais invocados pela parte, sendo suficiente amparar sua decisão em fundamentos pertinentes à análise da controvérsia. Recurso de revista não conhecido. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL (R\$10.000,00). PERDA DE UMA CHANCE. AUSÊNCIA DE CONTRATAÇÃO, APÓS REALIZAÇÃO DE ENTREVISTA, POR ESTAR O NOME DA CANDIDATA INSCRITO NO SERASA OU NO SPC. PERÍODO PRÉ-

CONTRATUAL. QUEBRA DOS PRINCÍPIOS DA BOA-FÉ E DA LEALDADE CONTRATUAL. ARTIGO 422 DO CÓDIGO CIVIL. Trata-se de ação de indenização por danos morais, decorrentes da ausência de contratação da reclamante, após a realização de entrevista, por ter seu nome inscrito nos órgãos de proteção ao crédito. O acórdão regional consignou que, -no que se refere à prática do ato ofensivo, conforme exposto até essa quadra, foi dirigido à autora por uma preposta da recorrente, em loja de sua propriedade e na qual funcionava uma de suas lojas, inclusive com uma placa com o dizer VIVO, e sem qualquer identificação da segunda ré Gpat-. Registrou, igualmente, aquela Corte que -a recorrente desrespeitou o dever de boa-fé que deve nortear as tratativas que antecedem o contrato de trabalho, o que gerou abalo moral à autora pela expectativa, falsamente criada, de ter conquistado um novo emprego, pois, após ter realizado entrevista seu contrato somente não foi efetivado por possuir restrição perante órgãos de proteção do crédito-. Verifica-se, então, que foi caracterizada a conduta culposa da reclamada no evento danoso, qual seja a negativa de contratação da reclamante, após a realização de entrevista, por meio de loja de sua propriedade, por estar a reclamante inscrita como devedora nos órgãos de proteção do crédito. Como se observa, **a culpa da recorrente, na hipótese dos autos, está consubstanciada na forma discriminatória com que procedeu, já que se negou a contratar a reclamante por ela possuir restrições perante órgãos de proteção do crédito**, a afastar a ofensa apontada aos dispositivos legais citados (5º, incisos V e X, da Constituição Federal). Esclareça-se que, para se decidir de maneira diversa do Regional, seria necessário reexaminar as premissas fáticas nas quais se baseou para concluir que houve discriminação na contratação da reclamante, procedimento esse vedado nesta fase recursal de natureza extraordinária, nos termos da Súmula nº 126 desta Corte. De outro lado, sabe-se que o dano moral de ordem íntima prescinde de prova da sua ocorrência 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 tê-lo sofrido. Ao contrário do que alega a recorrente, o dano, nos casos em que a contratação não é efetivada, após a realização de entrevista - o que gera expectativa na pessoa de conseguir um novo emprego -, é *in reipsa*, ou seja, decorre do próprio evento danoso, não havendo falar em demonstração do dano, pois, nesse caso, ele se situa no psicológico do lesado, em que é impossível se extrair uma prova material. **Convém destacar, mais uma vez, o ensinamento de Sérgio Cavalieri Filho, segundo o qual -a doutrina francesa, aplicada com frequência pelos nossos Tribunais, fala na (perda de uma chance *perte d'une chance*) nos casos em que o ato ilícito tira da vítima a oportunidade de obter uma situação futura melhor, como progredir na carreira artística ou no trabalho, arrumar um novo emprego, deixar de ganhar uma causa pela falha do advogado etc-** (grifou-se - in Programa de Responsabilidade Civil. 3ª edição. São Paulo: Editora Malheiros, 2002, pp. 81 e 82). Nessa senda, aplica-se ao caso dos autos o artigo 422 do Código Civil, segundo o qual -os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé-. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL (R\$10.000,00). QUANTUM INDENIZATÓRIO. VALOR RAZOÁVEL. A gravidade do ato praticado pela sociedade empresária contra a reclamante, no caso destes autos, é incontestada, já que, conforme consignou o Regional,

causou-lhe frustração com relação à expectativa de conquistar um novo emprego tão somente por critério discriminatório, além de estarem claros o dano moral daí decorrente e a consequente ofensa à dignidade da pessoa humana. Assim, o quantum indenizatório fixado no acórdão regional não é exorbitante, mas guarda proporcionalidade com o dano sofrido pela autora, sendo indevida a redução pleiteada pela reclamada, em conformidade com o disposto no citado artigo 944 do Código Civil. Recurso de revista não conhecido. **MULTA POR EMBARGOS DE DECLARAÇÃO PROTELATÓRIOS.** Não existindo omissão a ser sanada na decisão proferida pelo Regional, que analisou todas as matérias arguidas por inteiro e de forma fundamentada, são absolutamente descabidos e meramente procrastinatórios os embargos de declaração interpostos perante a Corte a quo. Recurso de revista não conhecido.

Neste sentido, a orientação nº 08 das Coordenadorias do Ministério Público do Trabalho também reconhece como discriminatória a exigência:

É discriminatória a exigência de certidão negativa em órgão de consulta creditória, como SERASA, SPC ou qualquer outra entidade similar, bem como a exigência de carta de fiança, para admissão, promoção ou permanência no emprego. (Aprovada na III Reunião Nacional da Coordigualdade, dias 26 e 27/04/04).

Todavia, as orientações são meras deliberações e dessa forma não possuem efeito vinculante, o que torna facultativo a sua utilização.

Em que pese as controvérsias existentes, se faz necessário enfatizar que o SPC, maior banco de dados no País especializado em prestar informações financeiras para auxiliar nas relações entre fornecedores e consumidores é regulado pelo Código de Defesa do Consumidor e limitado a facilitar as relações comerciais, sendo totalmente alheio as relações laborais.

O fato do assunto ainda ser tratado de forma heterogênea no âmbito jurídico gera consequências negativas para as duas partes da relação laboral, que permanecem sem respaldo diante de tanta divergência.

Contudo, a procura de trabalho pressupõe primordialmente a necessidade de receber remuneração. Parte-se então do questionamento se diante de um devedor inadimplente, conceder a ele a oportunidade de desenvolver atividades remuneradas, não seria contribuir para a regularização de suas dívidas?

O fato de ser devedor, não implica necessariamente na má formação de caráter de um indivíduo, são muitos os fatores que podem ter contribuído para que a obrigação de pagar não tenha sido cumprida. Ademais, sua capacidade profissional não pode ser condicionada a atitudes realizadas em sua esfera privada.

## **6.1 EXIGÊNCIA DA CERTIDÃO DE ANTECEDENTES CRIMINAIS**

Semelhantemente ao que ocorre com a exigência anteriormente mencionada, tem sido cada vez mais habitual o empregador requisitar que seja apresentada na fase pré contratual, a certidão de Antecedentes Criminais. O debate que se instaura neste aspecto diz respeito à caracterização de ato discriminatório ou não, adotando como parâmetro o tipo de atividade que será exercida pelo empregado.

Ao vislumbrar demandas ajuizadas na justiça do trabalho, constata-se alegações de empregados que se sentem coagidos moralmente, e consideram que sua vida privada, intimidade e honra foram violadas diante da exigência. Inobstante, em alguns casos, o Tribunal Superior do Trabalho tem se posicionado em não reconhecer como conduta discriminatória, salvo quando efetivamente comprovado no caso concreto a intenção injustificada de discriminar, conforme julgado abaixo:

RECURSO DE REVISTA. ADMISSIBILIDADE. DANO MORAL. CERTIDÃO DE ANTECEDENTES CRIMINAIS. Não configura dano moral a simples exigência, pelo empregador, de exibição de certidão de antecedentes criminais na fase pré-contratual. Para tanto, deve ser demonstrado que a conduta foi desarrazoada, discriminatória em relação ao obreiro e com abuso dos poderes do empregador, o que não ocorreu no caso. Precedentes. Recurso de revista não conhecido.

(TST - RR: 2157002120135130024, Relator: Emmanoel Pereira, Data de Julgamento: 15/04/2015, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/04/2015)

Entretanto, mesmo em casos semelhantes são adotados posicionamentos diferentes:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. ALPARGATAS. DANOS MORAIS. EXIGÊNCIA DE CERTIDÃO DE ANTECEDENTES CRIMINAIS QUANDO DA CONTRATAÇÃO. AUSÊNCIA DE JUSTIFICATIVA

PELA NATUREZA DO CARGO. PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA. Quando não justificada em razão da função objeto do contrato de emprego, a exigência feita pelo empregador, de apresentação de antecedentes criminais como condição para a admissão do trabalhador ao emprego, por não contemplada pela ordem jurídica e devido ao elevado potencial discriminatório, autoriza o processamento do recurso de revista, afigurando-se possível violação aos artigos 1º da lei ordinária nº 9.029/95, 5º, inciso X, da Constituição da República, e 186, do CC. Agravo de Instrumento provido, com fundamento na alínea c, do artigo 896, da CLT. RECURSO DE REVISTA. ALPARGATAS. DANOS MORAIS. EXIGÊNCIA DE CERTIDÃO DE ANTECEDENTES CRIMINAIS QUANDO DA CONTRATAÇÃO. AUSÊNCIA DE JUSTIFICATIVA PELA NATUREZA DO CARGO. PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA. O § 1º, da Lei nº 9.029/95, veda "qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego", sendo certo que a exigência de certidão de antecedentes criminais, quando não justificada em razão da função objeto do contrato de emprego, configura óbice discriminatório e limitador do acesso ao emprego, e ofensa literal da norma retromencionada, com efeito direto sobre a integridade moral do trabalhador afetado, ensejando a vulneração da Constituição (artigo 5º, X), e do Código Civil (artigo 186). Recurso de Revista conhecido e provido. (TST , Data de Julgamento: 12/08/2015)

No caso, a seguir analisado, vê-se que o TST examinou a exigência de antecedentes criminais como dano moral coletivo a empregados, que se viam obrigados à apresentar a certidão quando esta não seria apontada como necessária para o cargo a ser exercido pelo funcionário, analisando ainda, a conduta discriminatória como um ato lesivo à nova ordem constitucional baseada no princípio da dignidade da pessoa humana:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. 1. DANO MORAL COLETIVO. EXIGÊNCIA DE APRESENTAÇÃO DE ANTECEDENTES CRIMINAIS DE FORMA INDISCRIMINADA PARA TODOS OS EMPREGADOS. CARACTERIZAÇÃO DE TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO. DESRESPEITO AOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO. (ART. 1º, III E IV, DA CF). 2. QUANTUM INDENIZATÓRIO. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO . 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. A conquista e afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e

intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural - o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego. 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 apresentação de antecedentes criminais 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). Assim, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os fundamentos da decisão denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido.

(TST - AIRR: 17510820115100010 1751-08.2011.5.10.0010, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 30/10/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/11/2013)

Assim, o critério que tem sido mais utilizado para adentrar no mérito da configuração ou não de ato discriminatório mediante a exigência, é o de analisar a natureza da atividade que será exercida pelo empregado. É sabido que a relação empregatícia necessita da confiança recíproca entre as partes para seu bom desenvolvimento.

Diante da pretensão de um indivíduo com antecedentes criminais evidenciados, em ser inserido no mercado de trabalho, tem-se a expressa intenção de usufruir do seu direito a busca do pleno emprego.

Em contrapartida, tem-se o empregador temendo que os atos contrários a ordem jurídica e social que foram anteriormente realizados pelo candidato ao emprego, reflita negativamente no bom funcionamento das atividades a serem desempenhadas no empreendimento. Surgindo assim um conflito entre a livre iniciativa e a valorização do trabalho humano.

De bom alvitre ressaltar que é assegurado constitucionalmente aos indivíduos, a busca do pleno emprego, conforme preceitua o artigo 170 da Constituição Federal, inciso VIII:

Art.170- A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

(...)

VIII- busca do pleno emprego;

Diante de toda a discussão existente no âmbito jurídico, se faz necessário contrapor cautelosamente a valorização do trabalho humano com a livre iniciativa para só então, dirimir as controvérsias existentes.

A valorização do trabalho humano consiste na democratização das relações de trabalho, visando a eliminação das desigualdades socioeconômicas. Possibilitar aos indivíduos, o pleno acesso ao mercado de trabalho, em condições dignas, seguindo os preceitos de justiça social, além de preservar os direitos fundamentais do trabalhador, contribui para o amplo desenvolvimento da economia Nacional.

A livre iniciativa implica na liberdade de investir, organizar e contratar, características estas pertencentes ao poder diretivo do empregador já mencionado neste artigo.

Dessa forma, a livre iniciativa encontra limites na valorização do trabalho humano, tendo em vista que esta pressupõe a necessidade primordial de assegurar a dignidade humana. Assim, sendo os princípios normas jurídicas de ordem impositivas, ao colidirem, devem ser imediatamente submetidos ao procedimento de ponderação.

Em que pese a liberdade concernente ao empregador por intermédio da livre iniciativa, esta não poderá ser exercida de forma arbitrária, usurpando direitos, ou utilizando de concepções pessoais com resquícios de discriminação para afastar um indivíduo do mercado de trabalho.

No entanto, qual seria a forma mais sensata de solucionar esses conflitos? Um indivíduo com maus antecedentes pode ser contratado para algumas funções e deverá ser afastado de outras?

A legislação atual tem pecado exatamente neste aspecto. Não existe uma linha definida a ser seguida. Se faz necessário um estudo particularizado, caso a caso do assunto

com a finalidade de interpretar o contexto social de forma justa e impor mediante comandos heterônomos estatais o seu cumprimento.

## **7 SUCINTAS CONSIDERAÇÕES A RESPEITO DA PROIBIÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO COM BASE NA LEI 9.029/95**

Inicialmente, importa elucidar que existe uma considerável distinção entre preconceito e discriminação.

Preconceito no seu aspecto genérico refere-se às pré-compreensões que são construídas ao longo do convívio social e implicam na formação da individualidade do sujeito. É aquilo que é internalizado de forma imediatista sem que tenha sido realizado um apurado juízo de valor, resultando na maioria das vezes em um posicionamento limitado ou até mesmo, equivocado.

No entanto, por ser algo atrelado à personalidade, não é possível invadir a esfera privada de um indivíduo e impor valores que se amoldem ao que o padrão social exige.

Discriminação por sua vez, é a exteriorização do preconceito. É o momento em que alguém sai da esfera oculta, individual, e materializa suas concepções por meio de atos. Atos que podem constranger, restringir direitos e resultar na responsabilidade de reparar o dano causado.

O Juiz Federal Roger Raupp Rios (2007, p.27-28), distinguiu claramente da seguinte forma:

Por preconceito, designam-se as percepções mentais negativas em face de indivíduos e de grupos socialmente inferiorizados, bem como as representações sociais conectadas a tais percepções. Já o termo discriminação designa a materialização, no plano concreto das relações sociais, de atitudes arbitrárias, comissivas ou omissivas, relacionadas ao preconceito, que produzem violação de direitos dos indivíduos e dos grupos. O primeiro termo é utilizado largamente nos estudos acadêmicos, principalmente na psicologia e muitas vezes nas ciências sociais; o segundo, mais difundido no vocabulário jurídico.

No âmbito trabalhista, a prática de condutas discriminatórias tem se tornado cada vez mais habitual. Os empregadores, utilizando-se de sua posição hierárquica superior aos

candidatos às vagas de emprego ou até mesmo em relação aqueles que já se encontram no quadro de funcionários da empresa, cometem reiteradamente atos reprováveis que se caracterizam no abuso do exercício do poder diretivo e configuram discriminação.

Objetivando especificar o que já dispõe a Constituição Federal Brasileira de 1988 que adotou as diretrizes das convenções da OIT (Organização Internacional do Trabalho) no tocante a vedação de condutas discriminatórias, foi que o legislador instituiu a lei 9.029 de 13 de abril de 1995 que regulamenta no plano infraconstitucional a proibição de tais práticas ocorridas nas relações empregatícias.

Muito embora já tenha amenizado e prevenido inúmeros conflitos e se trate de um rol meramente exemplificativo, a falta de previsão expressa de algumas condutas implica em grande polêmica no âmbito jurídico em relação a discussão de reconhecer como atos discriminatórios ou não, algumas condutas, tais como as exigências das certidões anteriormente mencionadas.

Vejamos o que dispõe a lei 9.029/1995 em seu artigo 1º (BRASIL, 1995):

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.

Como se pode observar a lei proíbe indubitavelmente a adoção de qualquer prática discriminatória, não obstante, nos casos em que as condutas não estão expressamente contidas na referida lei tem ocasionado um tratamento dissimilar no âmbito jurisprudencial.

O grande objetivo desse diploma legal é garantir a igualdade de oportunidades, assegurar aos trabalhadores seus direitos fundamentais, evitando dessa forma, a sucessividade de atos revestidos de ilicitude que resultam na exclusão de indivíduos no acesso ao mercado de trabalho. Com efeito, a não observância das disposições contidas nesta lei configuram crime, sem prejuízo da reparação do dano moral causado.

## **8 CONCLUSÃO**

O presente trabalho possuiu o escopo de analisar se a exigência de Certidões negativas nos bancos de dados do Serviço de Proteção ao crédito, bem como, de antecedentes criminais como condição para admissão ao emprego consistem em ato discriminatório ou não.

Ao fim da sucinta exposição da problemática, foi constatada a divergência de posicionamentos existente na jurisprudência pátria que afeta ambos os vértices da relação trabalhista.

Foi esclarecido que a finalidade do Serviço de Proteção ao Crédito é tão somente publicizar as informações pertinentes ao histórico financeiro dos consumidores, com o objetivo de facilitar as transações comerciais. Desse modo, o critério de obstar alguém do acesso ao emprego em razão de registros positivos no Serviço de Proteção ao Crédito, além de denotar desproporcionalidade, corrobora para a manutenção da inadimplência, e não possui o mínimo fundamento legal que lastreie legitimidade a tal conduta.

Neste diapasão, há que se considerar como ato discriminatório a exigência de certidão de SPC no momento da seleção do candidato ao emprego, tendo em vista que inexistente qualquer ligação entre a capacidade profissional do indivíduo e sua vida privada. Ademais, gerar a expectativa de contratação e posteriormente frustrá-la sob tal justificativa é violar notadamente a honra, intimidade e dignidade do indivíduo.

No tocante a exigência de certidão de antecedentes criminais, constatou-se que a jurisprudência considera ato discriminatório, quando é exigida de forma genérica e injustificada. Por outro lado, considera legítima nos casos em que fica evidenciada a sua necessidade em razão da natureza da atividade a ser exercida.

Isto posto, resta asseverar que o tratamento jurídico diferenciado em cada caso concreto, protesta pela urgente regulamentação que sane as lacunas pertinentes ao tema. A lei nº 9.029/1995 que já dispõe de algumas vedações no momento da contratação, necessita de alterações, com o fito de dispor expressamente a respeito dessas exigências tão polêmicas no ordenamento jurídico.

Conclui-se que o indivíduo não deve ser afastado do mercado de trabalho devido ao registro de inadimplências nos bancos de dados do SPC em nenhuma hipótese, independente da função que será exercida. Que a circunstância mencionada diz respeito unicamente as transações comerciais quando o indivíduo busca a obtenção crédito e não uma oportunidade de trabalho, oportunidade esta que dá subsidio a regularização da situação inadimplente.

Depreende-se que a exigência de certidão de antecedentes criminais merece um estudo mais apurado, devendo considerar todo o contexto social e os valores constitucionalmente assegurados aos vértices da relação trabalhista, de forma que sejam respeitados a livre iniciativa, bem como, a valorização do trabalho humano sem prejuízo dos direitos fundamentais de ambas as partes.

Por conseguinte, após o resultado de uma análise apurada, impor mediante comandos heterônomos estatais o seu cumprimento. Fazendo cessar as controvérsias e impedindo que o julgador utilize de insuficientes concepções pessoais para resolução dos conflitos, aplicando um tratamento pautado na segurança jurídica e dignidade da pessoa humana.

## REFERÊNCIAS

ARISTOTELES. **Ética a Nicomaco**. Trad. Pietro Nassetti. São Paulo: Martin Claret, 2003. P.247

BENJAMIN, Antônio Herman V.; MARQUES, Claudia Lima; BESSA, Leonardo Roscoe. **Manual de direito do consumidor**. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013. P. 309.

BRASIL, Spc. **Índices Econômicos**. Disponível em: <<https://www.spcbrasil.org.br/imprensa/indices/156-inadimplenciaprecresceemsetembroejaatinge57milhoesdebrasileirosdizspcbrasil>>. Acesso em: 31 out. 2015.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 31 out. 2015.

BRASIL. COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO D E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO. **Orientação N° 8**. Disponível em: <<http://mpt.gov.br/portalttransparencia/download.php?tabela=PDF&IDDOCUMENTO=781>>. Acesso em: 31 out. 2015.

BRASIL. Decreto-lei nº 2848, de 07 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Rio de Janeiro, RJ, Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del2848.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del2848.htm)>. Acesso em: 31 out. 2015.

BRASIL. Lei n. 9029, de 13 de abril de 1995. **Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de**

**permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9029.HTM](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM)>. Acesso em: 31 out. 2015.

BRASIL. Lei nº 5452, de 01 de maio de 1943. **Aprova A Consolidação das Leis do Trabalho.** Rio de Janeiro, RJ, Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 31 out. 2015.

BRASIL. Lei nº 8078, de 11 de setembro de 1990. **Dispõe Sobre A Proteção do Consumidor e Dá Outras Providências..** Brasília, DF, Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8078.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8078.htm)>. Acesso em: 31 out. 2015. Acesso em 31 Out.2015.

BRASIL. Sumula nº 444, de 28 de abril de 2010. **Sumula.** Minas Gerais, MG, 13 maio 2010. Seção 3. Disponível em: <<http://www.stj.jus.br/SCON/sumulas/doc.jsp?livre=@docn&&b;=SUMU&p=false&l=10&i=109>>. Acesso em: 24 out. 2015.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Distrito Federal. PENAL. ROUBO CIRCUNSTANCIADO. AUTORIA. PENA-BASE. ANTECEDENTES E PERSONALIDADE. AÇÕES EM CURSO. SUMULA 444 DO STJ. (TJ/DF, APR nº 20140810048612. Rel. MARIO MACHADO, Primeira Turma Criminal, Data de Julgamento: 03/06/2015, Data de Publicação: 03/06/2015). **Diário da Justiça Eletrônico,** Brasília/DF, Disponível em: <<http://tj-df.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/197961336/apelacao-criminal-apr-20140810048612>>. Acesso em: 24 out. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CONFIGURAÇÃO. QUESTÃO INTERPRETATIVA. AUSÊNCIA DE DISSENSO DE TESES. DESPACHO MANTIDO POR SEUS PRÓPRIOS FUNDAMENTOS. (TST, AIRR nº 2322-24.2010.5.02.0046/DF Rel. Ministra MARIA DE ASSIS CALSING, Quarta Turma. Data do julgamento 25/06/2014. Data da Publicação 04/08/2014). **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho,** Brasília/DF. Disponível em: ><http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/130629645/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-23222420105020046/inteiro-teor-130629664><. Acesso em: 24 out. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AGRAVO DE INSTRUMENTO. ALPARGATAS. DANOS MORAIS. EXIGÊNCIA DE CERTIDÃO DE ANTECEDENTES CRIMINAIS QUANDO DA CONTRATAÇÃO. AUSÊNCIA DE JUSTIFICATIVA PELA NATUREZA DO CARGO. PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA. (TST, AIRR nº 2057001020135130008/DF. Rel. Desembargador ALEXANDRE TEIXEIRA DE FREITAS BASTOS CUNHA, Primeira Turma. Data do julgamento 12/08/2015. Data da Publicação 18/08/2015). **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho,** Brasília/DF. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/221648164/recurso-de-revista-rr-2057001020135130008/inteiro-teor-221648189>>. Acesso em: 24 out. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. 1. DANO MORAL COLETIVO. EXIGÊNCIA DE APRESENTAÇÃO DE

ANTECEDENTES CRIMINAIS DE FORMA INDISCRIMINADA PARA TODOS OS EMPREGADOS. CARACTERIZAÇÃO DE TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO. DESRESPEITO AOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO. (ART. 1º, III E IV, DA CF). 2. QUANTUM INDENIZATÓRIO. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO (TST, AIRR nº 1751-08.2011.5.10.0010. Rel. Ministro MAURICIO GODINHO DELGADO, Terceira Turma. Data do Julgamento: 30/10/2013, Data de Publicação: 08/11/2013). **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24597032/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-17510820115100010-1751-0820115100010-tst>>. Acesso em: 01 nov. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. PRELIMINAR DE NULIDADE DO ACORDAO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICCIONAL. (TST, RR nº 484400-27.2009.5.09.0021/DF. Rel. Ministro JOSE ROBERTO FREIRE PIMENTA, Segunda Turma. Data do julgamento 28/28/2013. Data da Publicação 04/10/2013). **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília/DF. Disponível em: ><http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24128084/recurso-de-revista-rr-4844002720095090021-484400-2720095090021-tst/inteiro-teor-111874459><. Acesso em: 24 out. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RECURSO DE REVISTA. ADMISSIBILIDADE. DANO MORAL. CERTIDÃO DE ANTECEDENTES CRIMINAIS. (TST, RR nº 215700-21.2013.5.13.0024. Rel. Ministro EMMANOEL PEREIRA, Quinta Turma. Data do Julgamento: 15/04/2015, Data de Publicação: 24/04/2015). **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, DF. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/183610972/recurso-de-revista-rr-2157002120135130024/inteiro-teor-183610996>>. Acesso em: 31 out. 2015.

CASSAR, Volia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5 ed. Niteroi: Impetus, 2011. P. 111.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho.. 13 ed. São Paulo: LTr, 2014. P. 317

GRECO, Rogério. **Curso de direito penal: parte geral**. Rio de Janeiro :Impetus, 2007.

GRECO, Rogério. **Direitos humanos, sistema prisional e alternativa à privação de liberdade**. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**. 35 ed.São Paulo: Atlas, 2014. P.43.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 28 ed. São Paulo: Saraiva, 2013. P. 713.

RIOS, Roger Raupp. O conceito de homofobia na perspectiva dos direitos humanos e no contexto dos estudos sobre preconceito e discriminação. **Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea. Políticas, teoria e atuação**, p. 27-28, 2007.

SKINNER, Burrhus Frederic. **Questões Recentes na Análise Comportamental:** Tradução do original inglês de 1989, Merrill Publishing Company. Campinas: Papirus, 1991. P. 164.