

## **A (IM)POSSIBILIDADE DO EMPREGADOR REQUISITAR ANTECEDENTES CRIMINAIS DO CANDIDATO AO EMPREGO E SUAS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS**

Aline Cristina Welfer<sup>1</sup>

Graciele Lengert<sup>2</sup>

Francisco Dion Cleberson Alexandre<sup>3</sup>

**Sumário: 1 INTRODUÇÃO. 2 O CONTRATO DE TRABALHO E OS PODERES DO EMPREGADOR. 3 A FASE PRÉ-CONTRATUAL E OS ANTECEDENTES CRIMINAIS DO EMPREGADO. 4 O POSICIONAMENTO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 5 CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS.**

**Resumo:** Nesta pesquisa pretende-se analisar a possibilidade de o empregador poder exigir a apresentação de certidões com os antecedentes criminais de seu candidato ao emprego, ou seja, ainda na fase pré-contratual para o vínculo da relação de trabalho. A pesquisa visa, ainda, a identificar se esta exigência acarreta danos morais ao candidato à vaga e, conseqüentemente, reparação de tais danos. Para tanto, a pesquisa abordará a conformação do contrato de trabalho estabelecendo os limites que o empregador têm perante seu empregado. Apresenta-se a temática sob a ótica de evidenciar casos práticos em que é solicitada a apresentação das premissas delituosas do indivíduo a fim de relacionar com o julgamento dos tribunais superiores acerca do conteúdo. O presente trabalho realizar-se-á a partir de pesquisas bibliográficas e artigos científicos dotados de informações jurídicas relevantes.

**Palavras-chave:** Contrato de trabalho. Limites do empregador. Antecedentes criminais.

### **1 INTRODUÇÃO**

Considerando que a atividade humana a ser exercida em seu respectivo trabalho ou emprego decorre principalmente da dependência social e econômico-financeira do meio em que vivemos e a presente globalização,

---

<sup>1</sup> Acadêmica do Curso de Direito da UCEFF de Itapiranga/SC. E-mail: aline\_cristinawelfer@hotmail.com

<sup>2</sup> Acadêmica do Curso de Direito da UCEFF de Itapiranga/SC. E-mail: graciele.lengert@hotmail.com

<sup>3</sup> Mestre em Direitos Humanos pela UNIJUÍ; Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Castelo Branco - RJ; Graduado em Direito pela Unijuí. Professor nos Cursos de Direito em cursos de graduação e pós-graduação no Centro Universitário UCEFF. Servidor do TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO.

objetivando subsistir com dignidade por conta da sua devida contraprestação. Ressalva-se, sobretudo, a ocupação laboral para o indivíduo, caracterizando psicologicamente um fenômeno natural da vida do homem, que é o trabalho. <sup>4</sup>

Converte-se o trabalho em uma esfera de satisfação e realização pessoal, alcançando os sentimentos dos seres humanos, pois é através dele que é demonstrada a capacidade intelectual ou física do trabalhador ou empregado que a função exige, tornando-se um elemento de extrema importância na vida humana, cabendo ao Estado, designar as oportunidades para este elemento seja oportunizado. <sup>5</sup>

Sendo assim, a atividade convertida em contrato de trabalho traz elementos essenciais, tanto para o empregado, quanto para o empregador, pois, ambos possuem direitos e deveres a serem cumpridos com objetivo maior de exercer as cláusulas estabelecidas, para posteriormente receber sua contraprestação e a sua satisfação pessoal.<sup>6</sup>

A partir dessa relação entre empregado e empregador, surgem os requisitos formais para executar de fato a atividade. Definem-se as cláusulas do contrato de trabalho, que necessariamente devem coincidir com o mínimo legal, respeitando a legislação e observar os limites que o patrão possui diante do seu funcionário.<sup>7</sup>

## 2 O CONTRATO DE TRABALHO E OS PODERES DO EMPREGADOR

O vínculo material da relação de trabalho que empregador e empregado possuem, é o contrato de trabalho. Ele é um acordo pelo qual as partes estabelecem obrigações e deveres um para com o outro acerca da função a ser

---

<sup>4</sup> GOMES, Juliana. **O vínculo empregatício do trabalhador no direito do trabalho brasileiro**. 2016. Disponível em: <<https://julianagommes1.jusbrasil.com.br/artigos/339119992/o-vinculo-empregaticio-do-trabalhador-no-direito-do-trabalho-brasileiro>>. Acesso em: 30 out. 2019.

<sup>5</sup> DE LUCA, Guilherme. **Pacificação no direito do trabalho à partir da efetivação do contrato laboral e do vínculo empregatício justo**. 2018. Disponível em: <<https://emporiadodireito.com.br/leitura/pacificacao-no-direito-do-trabalho-a-partir-da-efetivacao-do-contrato-laboral-e-do-vinculo-empregaticio-justo>>. Acesso em: 30 out. 2019.

<sup>6</sup> GOMES, Juliana. **O vínculo empregatício do trabalhador no direito do trabalho brasileiro**. 2016. Disponível em: <<https://julianagommes1.jusbrasil.com.br/artigos/339119992/o-vinculo-empregaticio-do-trabalhador-no-direito-do-trabalho-brasileiro>>. Acesso em: 30 out. 2019

<sup>7</sup> DE LUCA, Guilherme Domingos; DO AMARAL, Antonio Carlos Ferreira. Contrato de trabalho, vínculo empregatício e o papel do Estado na normatização laboral. **Revista de artigos do 1º Simpósio sobre Constitucionalismo, Democracia e Estado de Direito**. UNIVEM: v. 1, n. 1, dez. 2015.

exercida pelo empregado, e a contrapartida onerosa advinda do empregador, o que lhes possibilita maior segurança jurídica para suas prestações.<sup>8</sup>

O contrato pode ser convencionado de forma tácita, partindo de um acordo que se presume a confiança da outra parte, pois, neste caso, não terá um documento oficializando a relação. Ou então, de modo expresso, tratando-se de um comprovante escrito que apresenta as cláusulas estabelecidas entre empregadoras partes, observando-se o mínimo legal que não podem estar desacordo com a Constituição Federal ou a Consolidação das Leis do Trabalho.

9

Para que haja validade no contrato, é preciso observar quatro requisitos, a pessoalidade, subordinação, a onerosidade e a não eventualidade. Diante disso, exige-se que todos elementos estejam presentes, caso contrário, descaracteriza a relação de emprego.<sup>10</sup>

A pessoalidade, para o Bezerra Leite

O contrato de trabalho é, via de regra, *intuitu personae* com relação ao empregado, que é sempre *pessoa física*. Vale dizer, o empregado deve prestar pessoalmente o trabalho e somente em casos excepcionais, com consentimento, tácito ou expresso, do empregador tem-se admitido a substituição do prestador do trabalho.

11

Já a onerosidade, o empregado se submete as normas, ele emprega o seu esforço, parte do seu dia, em troca de um valor pecuniário que pode ser estabelecido por dia, hora ou mês. Entretanto, o trabalho voluntário, gratuito, não se privilegia do direito do trabalho.<sup>12</sup>

Compreende Bezerra Leite, a não eventualidade como,

O contrato de trabalho exige uma prestação de serviço de forma habitual, constante e regular, levando-se em conta um espaço de

---

<sup>9</sup> DE BARROS, Alice Monteiro; DE ALENCAR, Jessé Claudio Franco. **Curso de direito do trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, p. 157, 2016.

<sup>10</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11ª ed. São Paulo: Saraiva, p. 178, 2019.

<sup>11</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11ª ed. São Paulo: Saraiva, p. 177, 2019.

<sup>12</sup> DE BARROS, Alice Monteiro; DE ALENCAR, Jessé Claudio Franco. **Curso de direito do trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, p. 159, 2016.

tempo ou uma tarefa a ser cumprida. Assim, o trabalho eventual, esporádico, a princípio, não tipifica uma relação empregatícia.<sup>13</sup>

E por último, a subordinação, a qual o empregado submete-se as normas impostas pelo empregador, ordens de uma terceira pessoa. Este, poderá estabelecer os métodos de como o trabalho será efetuado, em concordância com a legislação.<sup>14</sup>

Ao firmar um contrato de trabalho, o empregado passa a ser subordinado em face do empregador, que, por sua vez, tem poderes para exercer na relação de trabalho, o qual podem ser dividido de quatro formas.<sup>15</sup>

A primeira, é o poder de direção, que possibilita o empregador a organizar a sua empresa, o funcionamento dela, as funções de cada empregado da melhor maneira.<sup>16</sup>

O segundo poder do empregador é de organização, ele pode incrementar políticas internas, bem como os regulamentos para que a sua empresa tenha as atividades estruturadas e também melhorar os seus resultados.<sup>17</sup>

O terceiro é o poder de controle, trata-se o poder conferido ao chefe, de fiscalizar o interior da sua empresa, as atividades exercidas pelos seus funcionários, entretanto, essa fiscalização não pode descumprir as leis da Constituição Federal, mais específicos os direitos e garantias individuais.<sup>18</sup>

E o último poder é o disciplinar, ao qual o empregador pode aplicar sanções ao empregado que descumprir as normas da empresa, essas sanções

---

<sup>13</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11ª ed. São Paulo: Saraiva, p. 177, 2019.

<sup>14</sup> DE BARROS, Alice Monteiro; DE ALENCAR, Jessé Claudio Franco. **Curso de direito do trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, p. 160, 2016.

<sup>15</sup> BORGES, Fernando. Os poderes do empregador e seus limites. **Pelegrino**. 02 fev. 2012. Disponível em: <<http://www.pelegrino.com.br/doutrina/ver/descricao/os-poderes-do-empregador-e-seus-limites-424>>. Acesso em: 22 set. 2019.

<sup>16</sup> PEREIRA, Flavia Alejandra Fernández. Exigência de certidão de antecedentes criminais na contratação de empregado: **violação de direitos fundamentais do trabalhador ou exercício do poder diretivo do empregador**. 2016. Disponível em: <<https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/snpp/article/view/14733>>. Acesso em: 24 set. 2019.

<sup>17</sup> BORGES, Fernando. Os poderes do empregador e seus limites. **Pelegrino**. 02 fev. 2012. Disponível em: <<http://www.pelegrino.com.br/doutrina/ver/descricao/os-poderes-do-empregador-e-seus-limites-424>>. Acesso em: 22 set. 2019.

<sup>18</sup> PEREIRA, Flavia Alejandra Fernández. Exigência de certidão de antecedentes criminais na contratação de empregado: **violação de direitos fundamentais do trabalhador ou exercício do poder diretivo do empregador**. 2016. Disponível em: <<https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/snpp/article/view/14733>>. Acesso em: 24 set. 2019.

tem o intuito de disciplinar os empregados, como por exemplo, advertências e suspensões.<sup>19</sup>

### 3 A FASE PRÉ-CONTRATUAL E OS ANTECEDENTES CRIMINAIS DO EMPREGADO

Previamente, as partes de um contrato passam pela fase das tratativas preliminares, que é caracterizada por uma mera conversa, momento de reflexão e discussão, na qual não há a vinculação das partes à relação obrigacional. É a fase anterior à formação do contrato, porque se trouxer no outro uma expectativa de contratar, estar-se-á diante do princípio da boa-fé objetiva, padrão de honestidade e lealdade que não pode ser violado.<sup>20</sup>

Quando prometido nas negociações preliminares os pressupostos do contrato, caberá indenização se estes não forem cumpridos, conforme Neto, para quem

A indenização decorrente da quebra das tratativas deverá ser ampla e integral (*restitutio in integrum* – art. 944 do CCB), porém não atendera ao interesse do suposto contrato positivo e válido, uma vez que não se trata de indenizar o valor total do prejuízo oriundo das sucessivas prestações havidas, caso a execução do contrato fosse ultimada. Ao contrário, a reparação do dano pré-contratual atende ao chamado *interesse negativo*, o que vale dizer: as despesas e os prejuízos relativos à frustração da formação do contrato.<sup>21</sup>

Diante da indenização pelo desapontamento em relação à quebra da relação, entende-se que a responsabilidade pré-contratual aproxima-se do

---

<sup>19</sup> BORGES, Fernando. Os poderes do empregador e seus limites. **Pelegriano**. 02 fev. 2012. Disponível em: <<http://www.pelegriano.com.br/doutrina/ver/descricao/os-poderes-do-empregador-e-seus-limites-424>>. Acesso em: 22 set. 2019.

<sup>20</sup> ANGHEBEN, Melissa Zamberlan. **A responsabilidade civil nas negociações preliminares e a confiança negocial**. 2011. p. 207. Monografia Curso de Pós Graduação em Direito – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011.

<sup>21</sup> NETO, José Affonso Dallegre. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

inadimplemento das negociações, podendo haver responsabilização civil pelos danos, visto ter rompido o vínculo de interesse de contrato.<sup>22</sup>

Não obstante, nas relações pré-contratuais, em alguns casos, o empregador exige que o seu subordinado lhe apresente seu registro de antecedentes criminais para análise de seu currículo. É necessário pautar quanto à licitude desta atitude, pois, “[...] no caso da exigência de atestados de antecedentes criminais, nos interessa especificadamente compreender o direito a intimidade, a vida privada, honra e imagem [...]”<sup>23</sup>, ressalta-se que ao candidato, deve ser observado as suas garantias fundamentais.<sup>24</sup>

O empregador tem a prerrogativa constitucional de livre iniciativa, cabendo a ele direcionar seus negócios livremente, porque as benesses e prejuízos são riscos inerentes à sua atividade; mas não pode ter sua prerrogativa constitucional violando as prerrogativas do empregado, mesmo que potencial, momento em que sua conduta se torna ilegal.<sup>25</sup>

Todos os indivíduos são detentores dos preceitos constitucionais, visando a dignidade da pessoa humana, composta de igualdade de proporção. Conforme Andrade, juiz de Direito “[...] Constitui a dignidade um valor universal, não obstante as diversidades socioculturais dos povos. [...]”<sup>26</sup>. Nesse sentido, os princípios elencados na Constituição Federal são elementos atribuídos aos homens visando o valor universal de dignidade.

---

<sup>22</sup> NETO, José Affonso Dallegrave. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

<sup>23</sup> DA SILVA, Rita Daniela Leite; KNOERR, Fernando Gustavo. **A responsabilidade pré-contratual trabalhista e a exigência do atestado de antecedentes criminais do candidato a emprego**. Disponível em: <<https://editorialjurua.com/revistaconsinter/revistas/ano-i-volume-i/parte-3-direito-privado/a-responsabilidade-pre-contratual-trabalhista-e-a-exigencia-do-atestado-de-antecedentes-criminais-do-candidato-ao-emprego/>>. Acesso em: 24 set. 2019.

<sup>24</sup> DA SILVA, Rita Daniela Leite; KNOERR, Fernando Gustavo. **A responsabilidade pré-contratual trabalhista e a exigência do atestado de antecedentes criminais do candidato a emprego**. Disponível em: <<https://editorialjurua.com/revistaconsinter/revistas/ano-i-volume-i/parte-3-direito-privado/a-responsabilidade-pre-contratual-trabalhista-e-a-exigencia-do-atestado-de-antecedentes-criminais-do-candidato-ao-emprego/>>. Acesso em: 24 set. 2019.

<sup>25</sup> REIS, Raphaella. **Responsabilidade pré-contratual no direito do trabalho**. 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/53772/responsabilidade-pre-contratual-no-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 30 out. 2019.

<sup>26</sup> DE ANDRADE, André Gustavo Corrêa. **O princípio fundamental da dignidade humana e sua concretização judicial**. Disponível em: <[http://www.tjrj.jus.br/c/document\\_library/get\\_file?uuid=5005d7e7-eb21-4fbb-bc4d-12affde2dbbe](http://www.tjrj.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=5005d7e7-eb21-4fbb-bc4d-12affde2dbbe)>. Acesso em: 30 out. 2019.

A personalidade que resguarda a intimidade e protege o alcance de informações que não sejam de interesse público do candidato, pois “[...] a intimidade é um direito universal e fundamental, é uma manifestação da personalidade do homem e sem ela o ser humano não se realiza com dignidade [...]”<sup>27</sup>. Para tanto, quaisquer violação à esses direitos causam ressarcimento e danos morais.<sup>28</sup>

Nesse contexto, é possível verificar que “[...] O conflito de direitos que envolvem empregador e candidato ao emprego na fase pré-contratual é polêmica, portanto, é necessária muita cautela durante o processo seletivo, devendo contemplar esta fase a boa-fé [...]”<sup>29</sup> uma vez que, a exigência da certidão de antecedentes criminais para determinadas espécies de serviços é permitida, tendo como exemplo a contratação do empregado doméstico e para o exercício da função vigilante.<sup>30</sup>

Verifica-se a necessidade de analisar com muita ponderação cada caso específico, pois, conforme Da Silva e Knoerr,

[...] embora o empregador tenha a liberdade de contratar, a dispensa do candidato ao emprego tendo como justificativa tão somente a existência de certidão positiva de antecedentes criminais, exceto para os casos em que a dispensa é justificada em razão da função a ser realizada no emprego, pode caracterizar violação aos direitos da personalidade do candidato ao emprego.<sup>31</sup>

---

<sup>27</sup> ARAÚJO, Anne de Fátima Pedrosa; RODRIGUES, Bernadeth Fernandes. **Direitos da personalidade**. 2017. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/55019/direitos-da-personalidade>>. Acesso em: 30 out. 2019.

<sup>28</sup> ARAÚJO, Anne de Fátima Pedrosa; RODRIGUES, Bernadeth Fernandes. **Direitos da personalidade**. 2017. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/55019/direitos-da-personalidade>>. Acesso em: 30 out. 2019.

<sup>29</sup> DA SILVA, Rita Daniela Leite; KNOERR, Fernando Gustavo. **A responsabilidade pré-contratual trabalhista e a exigência do atestado de antecedentes criminais do candidato a emprego**. Disponível em: <<https://editorialjurua.com/revistaconsinter/revistas/ano-i-volume-i/parte-3-direito-privado/a-responsabilidade-pre-contratual-trabalhista-e-a-exigencia-do-atestado-de-antecedentes-criminais-do-candidato-ao-emprego/>>. Acesso em: 24 set. 2019.

<sup>30</sup> DA SILVA, Rita Daniela Leite; KNOERR, Fernando Gustavo. **A responsabilidade pré-contratual trabalhista e a exigência do atestado de antecedentes criminais do candidato a emprego**. Disponível em: <<https://editorialjurua.com/revistaconsinter/revistas/ano-i-volume-i/parte-3-direito-privado/a-responsabilidade-pre-contratual-trabalhista-e-a-exigencia-do-atestado-de-antecedentes-criminais-do-candidato-ao-emprego/>>. Acesso em: 24 set. 2019.

<sup>31</sup> DA SILVA, Rita Daniela Leite; KNOERR, Fernando Gustavo. **A responsabilidade pré-contratual trabalhista e a exigência do atestado de antecedentes criminais do candidato a emprego**. Disponível em: <<https://editorialjurua.com/revistaconsinter/revistas/ano-i-volume-i/parte-3-direito-privado/a-responsabilidade-pre-contratual-trabalhista-e-a-exigencia-do-atestado-de-antecedentes-criminais-do-candidato-ao-emprego/>>. Acesso em: 24 set. 2019.



Enfatiza-se ainda que, quando o empregador violar a observância do mínimo legal, e deixar-se ser convencido por conta dos antecedentes negativos do candidato, ele, pode ser responsabilizado civilmente arcando com indenização pelos danos morais infligidos ao pretendente à vaga de emprego, que *restu* tolhido do posto de trabalho, ante sua conduta pretérita.<sup>32</sup>

#### 4 O POSICIONAMENTO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Hodiernamente, a exigência dos antecedentes criminais é apenas uma exceção. A regra é que não se deve solicitar do candidato a emprego, contudo, há um casos previstos em lei em que se pode solicitar. O exercício da função de vigilante, Lei nº 7.102/1982, artigo 16, VI. Entretanto, conforme o entendimento do TST (Tribunal Superior do Trabalho) tem casos em que não estão amparadas em expressa previsão legal, mas que autoriza o empregador a solicitar, como, por exemplo, cuidadores de menores, idosos que são deficientes, trabalhadores que atuam com substancias tóxicas, entorpecentes e armas, bancários e afins, motoristas rodoviários de carga e aqueles que, atuam com informações sigilosas.<sup>33</sup>

Segundo o Ministro Renato de Lacerda Paiva:

[...] não se configura o dano moral caso a exigência do atestado de antecedentes criminais esteja vinculada ao exercício de uma determinada função, ou seja, caso haja motivação idônea relacionada às atribuições do cargo; do contrário, não se mostrando essencial tal informação (antecedentes criminais), haverá, sim, lesão aos princípios constitucionais, precipuamente, ao da dignidade da pessoa humana.<sup>34</sup>

---

<sup>32</sup> PEREIRA, Flavia Alejandra Fernández. Exigência de certidão de antecedentes criminais na contratação de empregado: **violação de direitos fundamentais do trabalhador ou exercício do poder diretivo do empregador.** 2016. Disponível em: <<https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/snpp/article/view/14733>>. Acesso em: 24 set. 2019.

<sup>33</sup> CALCINI, Ricardo. **A exigência da certidão de antecedentes criminais como condição para admissão no emprego.** São Paulo, 2015. Disponível em: <<https://ricardocalcini.jusbrasil.com.br/artigos/191620641/a-exigencia-da-certidao-de-antecedentes-criminais-como-condicao-para-admissao-no-emprego>>. Acesso em: 24 set. 2019.

<sup>34</sup> CALCINI, Ricardo. **A exigência da certidão de antecedentes criminais como condição para admissão no emprego.** São Paulo, 2015. Disponível em: <<https://ricardocalcini.jusbrasil.com.br/artigos/191620641/a-exigencia-da-certidao-de-antecedentes-criminais-como-condicao-para-admissao-no-emprego>>. Acesso em: 24 set. 2019.



Um caso que se entrou com uma ação, foi de um operador de telemarketing, que antes da contratação foi requerido a certidão, e ele se sentiu ofendido. Entretanto, o recurso foi negado e nos autos o Ministro Renato de Lacerda Paiva fundamentou,

[...]uma vez que a reclamante, na função de operador de telemarketing, tinha amplo acesso ao cadastro sigiloso das pessoas, mostrando-se razoável e adequada a exigência de apresentação dos antecedentes criminais, com forma de proteção à empresa e aos seus clientes (dados sigilosos).<sup>35</sup>

Outro caso é de um homem que foi contratado para a fabricação de sandálias. Ele, entrou com uma ação sobre a exigência da certidão negativa de antecedentes criminais, alegando não haver razões que justificassem a empresa solicitar a certidão. Neste caso, reconheceu-se que o dano moral é independente da admissão da empregada. Os ministros da primeira turma do Tribunal Superior do Trabalho, deram provimento para deferir ao requerente os danos morais, de acordo com o artigo 5º, x, da Constituição Federal, e o pagamento de indenização.<sup>36</sup>

Pode-se notar, quando não há uma justificativa para solicitar a certidão dos antecedentes criminais ou ter um tratamento discriminatório, irá caracterizar dano moral, o empregador está sujeito a indenizá-lo, indiferente se o candidato foi ou não contratado.<sup>37</sup>

## 5 CONCLUSÃO

Conforme evidenciou a pesquisa, o tema é delicado, pois há duas esferas de direito em colisão, vez que, por um lado há os direitos fundamentais do

---

<sup>35</sup> BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/exigencia-de-certidao-de-antecedentes-criminais-de-candidato-a-emprego-revela-discriminacao?inheritRedirect=false](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/exigencia-de-certidao-de-antecedentes-criminais-de-candidato-a-emprego-revela-discriminacao?inheritRedirect=false)>. Acesso em: 24 set. 2019.

<sup>36</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Exigência de certidão de antecedentes criminais de candidato a emprego revela discriminação**. 2019. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/exigencia-de-certidao-de-antecedentes-criminais-de-candidato-a-emprego-revela-discriminacao?inheritRedirect=false](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/exigencia-de-certidao-de-antecedentes-criminais-de-candidato-a-emprego-revela-discriminacao?inheritRedirect=false)>. Acesso em 03 out. 2019.

<sup>37</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Exigência de certidão de antecedentes criminais de candidato a emprego revela discriminação**. 2019. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/exigencia-de-certidao-de-antecedentes-criminais-de-candidato-a-emprego-revela-discriminacao?inheritRedirect=false](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/exigencia-de-certidao-de-antecedentes-criminais-de-candidato-a-emprego-revela-discriminacao?inheritRedirect=false)>. Acesso em 03 out. 2019.

empregado, observando sua privacidade e a dignidade da pessoa humana e, em contrapartida, a prerrogativa que o empregador tem para, ao proceder na seleção de seus empregados, conhecer sua vida pregressa para ampliar sua confiança no candidato escolhido.

Como se viu, o TST admite a solicitação de requerimento dos antecedentes negativos por atividades específicas, sobremaneira as que demandem certa confiança e credibilidade perante a parte subordinada. Expressa de forma justificada os fundamentos para que seja observado de maneira compreensível. Afora tais situações, é possível buscar a condenação da empresa em danos morais *in re ipsa*, ao demandar a diligência acerca dos antecedentes criminais.

Da pesquisa resta a evidência de que é imprescindível, qualquer que seja a seleção, o respeito aos direitos constitucionais, observando-se as garantias de personalidade, restringindo-se o empregador a não se valer, como elemento de seleção do candidato, de informação quanto aos seus antecedentes criminais, sob pena de poder ser condenado ao pagamento de danos morais ao empregado afetado por tal decisão patronal.

## REFERÊNCIAS

ANGHEBEN, Melissa Zamberlan. **A responsabilidade civil nas negociações preliminares e a confiança negocial**. 2011. p. 207. Monografia Curso de Pós Graduação em Direito – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011.

ARAÚJO, Anne de Fátima Pedrosa; RODRIGUES, Bernadeth Fernandes. **Direitos da personalidade**. 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/55019/direitos-da-personalidade>>. Acesso em: 30 out. 2019.

BORGES, Fernando. Os poderes do empregador e seus limites. **Pelegriano**. 02 fev. 2012. Disponível em: <http://www.pelegriano.com.br/doutrina/ver/descricao/os-poderes-do-empregador-e-seus-limites-424>>. Acesso em: 22 set. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=241821&anoInt=2014>>. Acesso em: 24 set. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Exigência de certidão de antecedentes criminais de candidato a emprego revela discriminação.** 2019. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/exigencia-de-certidao-de-antecedentes-criminais-de-candidato-a-emprego-revela-discriminacao?inheritRedirect=false](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/exigencia-de-certidao-de-antecedentes-criminais-de-candidato-a-emprego-revela-discriminacao?inheritRedirect=false)>. Acesso em 03 out. 2019.

BRAZ, Matheus Felipe; DE ANDRADE, Rita de Cássia Viana. **Os Poderes do Empregador e Suas Limitações.** 2015. Disponível em: <[https://www.cdlbh.com.br/portal/4698/Noticias\\_CD\\_LB/Os\\_poderes\\_do\\_Empregador\\_e\\_suas\\_limitacoes](https://www.cdlbh.com.br/portal/4698/Noticias_CD_LB/Os_poderes_do_Empregador_e_suas_limitacoes)>. Acesso em: 17 set. 2019.

CALCINI, Ricardo. **A exigência da certidão de antecedentes criminais como condição para admissão no emprego.** São Paulo, 2015. Disponível em: <<https://ricardocalcini.jusbrasil.com.br/artigos/191620641/a-exigencia-da-certidao-de-antecedentes-criminais-como-condicao-para-admissao-no-emprego>>. Acesso em: 24 set. 2019.

DA SILVA, Rita Daniela Leite; KNOERR, Fernando Gustavo. **A responsabilidade pré-contratual trabalhista e a exigência do atestado de antecedentes criminais do candidato a emprego.** Disponível em: <<https://editorialjurua.com/revistaconsinter/revistas/ano-i-volume-i/parte-3-direito-privado/a-responsabilidade-pre-contratual-trabalhista-e-a-exigencia-do-atestado-de-antecedentes-criminais-do-candidato-ao-emprego/>>. Acesso em: 24 set. 2019.

DE ANDRADE, André Gustavo Corrêa. **O princípio fundamental da dignidade humana e sua concretização judicial.** Disponível em: <[http://www.tjrj.jus.br/c/document\\_library/get\\_file?uuid=5005d7e7-eb21-4fbb-bc4d-12affde2dbbe](http://www.tjrj.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=5005d7e7-eb21-4fbb-bc4d-12affde2dbbe)>. Acesso em: 30 out. 2019.

DE BARROS, Alice Monteiro; DE ALENCAR, Jessé Claudio Franco. **Curso de direito do trabalho.** 10ª ed. São Paulo: LTr, p. 159, 2016.

DE LUCA, Guilherme Domingos; DO AMARAL, Antonio Carlos Ferreira. Contrato de trabalho, vínculo empregatício e o papel do Estado na normatização laboral. **Revista de artigos do 1º Simpósio sobre Constitucionalismo, Democracia e Estado de Direito.** UNIVEM: v. 1, n. 1, dez. 2015.

DE LUCA, Guilherme. **Pacificação no direito do trabalho à partir da efetivação do contrato laboral e do vínculo empregatício justo.** 2018. Disponível em: <<https://emporiadodireito.com.br/leitura/pacificacao-no-direito-do-trabalho-a-partir-da-efetivacao-do-contrato-laboral-e-do-vinculo-empregaticio-justo>>. Acesso em: 30 out. 2019.

GOMES, Juliana. **O vínculo empregatício do trabalhador no direito do trabalho brasileiro**. 2016. Disponível em: <<https://julianaqommes1.jusbrasil.com.br/artigos/339119992/o-vinculo-empregaticio-do-trabalhador-no-direito-do-trabalho-brasileiro>>. Acesso em: 30 out. 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

NETO, José Affonso Dallegrave. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2017.

PEREIRA, Flavia Alejandra Fernández. Exigência de certidão de antecedentes criminais na contratação de empregado: **violação de direitos fundamentais do trabalhador ou exercício do poder diretivo do empregador**. 2016. Disponível em: <<https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/snpp/article/view/14733>>. Acesso em: 24 set. 2019.

REIS, Raphaella. **Responsabilidade pré-contratual no direito do trabalho**. 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/53772/responsabilidade-pre-contratual-no-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 30 out. 2019.