

Diante da LGPD o empregador pode exigir que o candidato a vaga de emprego apresente certidão de antecedente criminal?

No período pré-contratual, o empregador deverá adotar o procedimento correto para que ocorra a adequada coleta de dados não sensíveis e sensíveis nas entrevistas de seleção (processo de triagem).

A priori, somente devem ser coletados os dados que, de alguma maneira, se justifique em razão da função. Devendo ser evitada a coleta de dados que possa ser utilizado de modo a discriminar um candidato de outro.

A exigência de certidão de antecedentes criminais já foi objeto de decisão vinculante do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em acórdão publicado em 22/09/2017, no julgamento do Recurso Repetitivo (RR) 243000-58.2013.5.13.0023, com a fixação da tese jurídica prevaiente que a exigência de certidões de antecedentes criminais somente se justifica em casos excepcionais, em virtude da existência de lei, natureza do ofício ou elevado grau de fidúcia.

A própria tese fixada no Tema 01 da Tabela de Recursos Repetitivos diz que 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:

- a) empregados domésticos;
- b) cuidadores de menores, idosos ou deficientes (em creches, asilos ou instituições afins);
- c) motoristas rodoviários de carga;
- d) empregados que laboram no setor da agroindústria no manejo de ferramentas de trabalho perfurocortantes;
- e) bancários e afins;

- f) trabalhadores que atuam com substâncias tóxicas, entorpecentes e armas;
- g) trabalhadores que atuam com informações sigilosas.

Seguem algumas dicas para que o empregador ande em conformidade com a LGPD no período pré-contratual:

- Estabeleça um padrão no processo de triagem. Ou seja, todo candidato considerado para uma vaga deve passar pela mesma verificação de antecedentes;
- Tenha sempre objetividade no processo de triagem, evitando qualquer tipo de discriminação (racial, de gênero e outros tipos);
- Sempre solicitar dados compatíveis com a natureza e a responsabilidade do cargo que se pretende preencher, observando-se sempre um juízo de proporcionalidade;
- Dificilmente um dado relativo à vida pessoal do trabalhador terá legitimidade perante a LGPD.

Lorena Blanco

Advogada, Assessora Trabalhista e Sindical FIEG/GESIN

lorenablanco@sistemafieg.org.br