

# **A CONSULTA A SERVIÇOS DE PROTEÇÃO AO CRÉDITO PELO EMPREGADOR COMO CRITÉRIO DE SELEÇÃO: UMA AFRONTA AOS DIREITOS DO TRABALHADOR**

THE CONSULTATION TO CREDIT PROTECTION SERVICES BY THE EMPLOYER AS  
A HIRING CRITERIA: AN INSULT TO EMPLOYEES RIGHTS

Elda Coelho de Azevedo Bussinguer\*

Sarah Hora Rocha\*\*

## **RESUMO**

O presente artigo analisa a legalidade da utilização de informações de débito registrado em serviços de proteção ao crédito em processos seletivos, examinando o tema sob a perspectiva constitucional. Neste sentido, investiga se a utilização de consulta a serviços de proteção ao crédito, pelo empregador, na contratação de empregados, configura fator de discriminação e se a recente decisão da 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, nos autos do Proc. nº. RR 38100-27.2003.5.20.0005, que determinou que a utilização de consulta a serviços de proteção ao crédito em processo de contratação de empregados, por uma rede de supermercados de Aracaju (SE), não caracterizou fator de discriminação, poderia constituir fomento à exclusão social, limitando as chances do trabalhador de adimplir seus compromissos financeiros e realizar seus direitos sociais.

**Palavras chaves:** Discriminação; serviços de proteção ao crédito; exclusão social, trabalho.

## **ABSTRACT**

This article analyses the legality of the access to data concerning debts registered on credit protection services at employees' selection, examining the topic under a constitutional perspective. In this way, it investigates if the consultation of credit protection services, by the employer, when hiring employees, constitutes a discrimination factor and if the recent decision of the Second Chamber of the Superior Labor Court, on the records of the case number RR 38100-27.2003.5.20.0005, which determined that the consultation to credit protection services at a hiring process, by a supermarket chain at Aracaju (SE), should not be considered as a form of discrimination, could promote social exclusion, limiting the employees' chances to honor their financial commitments and have their social rights safeguarded.

**Keywords:** Discrimination, credit protection services; social exclusion, labor.

---

\* Livre-docente pela UNI-RIO; mestre em Direitos e Garantias Fundamentais pela Faculdade de Direito de Vitória (FDV); professora do Programa de Pós-Graduação em Direitos e Garantias Fundamentais da FDV; coordenadora de Pesquisa da FDV; líder do Grupo de Estudo Pesquisa e Extensão em Direito à Saúde, Políticas Públicas e Bioética (Biogepe).

\*\* Advogada; membro do Grupo de Estudo Pesquisa e Extensão em Direito à Saúde, Políticas Públicas e Bioética (Biogepe).

## INTRODUÇÃO

O desenvolvimento tecnológico experimentado pela sociedade globalizada contemporânea passou a permitir uma rápida e eficiente transmissão de dados, propiciando difusão de conhecimento, incremento científico e mudanças na organização social, econômica e política atual. Contudo, tal fenômeno fez surgir uma nova preocupação com a utilização e proteção de dados pessoais.

Na esfera justrabalhista, em decorrência da condição de hipossuficiência atribuída ao trabalhador, torna-se ainda mais relevante a proteção das suas informações pessoais. Nesse sentido, afigura-se essencial o estudo da tutela dos dados pessoais do trabalhador e da violação a seus direitos, decorrente da ausência de tal proteção, mormente no que tange ao momento pré-contratual, quanto à fase de admissão trabalhista, na qual a necessidade de obtenção de trabalho e de recursos econômicos torna o candidato mais vulnerável a eventuais condutas discriminatórias e abusivas do possível empregador.

Nesse contexto, informações provenientes de entidades de proteção ao crédito, como o Serviço de Proteção ao Crédito (SPC) e a Serasa, têm sido utilizadas como critério eliminatório na fase pré-contratual trabalhista. Nessa conjuntura, a 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em recente decisão, nos autos do Proc. nº. RR 38100-27.2003.5.20.0005, determinou que a utilização de consulta a serviços de proteção ao crédito em processo de contratação de empregados, por uma rede de supermercados de Aracaju (SE), não caracterizou fator de discriminação, e sim critério de seleção de pessoal que leva em conta a conduta individual.

Relevante perquirir, dessa forma, ante a utilização de informações sobre restrições creditícias do trabalhador pelo empregador, se resta violado o princípio da isonomia na hipótese em comento, ou seja, se o critério de contratação examinado se revela discriminatório. Ressalta-se que, no presente trabalho, utilizar-se-á o conceito de discriminação em seu caráter negativo, ilícito, ou seja, o conceito de discriminação que se refere ao tratamento desigual estabelecido em face de uma ou mais pessoas, de forma ilegítima, de modo a violar o princípio da igualdade. Nesse sentido, Alexandre Vitorino Silva (2007, p. 60), aduz que “[...] toda discriminação que não se baseie em critérios racionais e justificáveis à luz do princípio da proporcionalidade é, por esse simples fato, ilícita”.

Insta salientar, nesta conjuntura, a proteção conferida pelo ordenamento jurídico pátrio ao indivíduo em relação à discriminação, tendo a Carta Política estabelecido, em seu art. 4º, VIII, que a República Federativa do Brasil se rege, em suas relações internacionais, dentre

outros princípios, pelo repúdio ao racismo, prática discriminatória odiosa e violadora de direitos fundamentais. Além disso, já em seu preâmbulo, a Constituição estabelece o comprometimento do nosso Estado Democrático de Direito com os valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos. Há que se destacar, ainda, a preocupação do legislador em prevenir a ocorrência de práticas discriminatórias, com vistas a promover o bem de todos, sem incidência de quaisquer formas de discriminação, objetivo fundamental da República Federativa do Brasil, consoante o art. 3º, IV, da Constituição Federal.

É possível notar, então, a relevância social da análise da existência de discriminação na fase pré-contratual em relação ao trabalhador que possui débito registrado em serviços de proteção ao crédito, sob o prisma dos direitos fundamentais. Tal análise objetiva contribuir para a efetivação da garantia do exercício do trabalho a esses indivíduos, entendendo-se que o cidadão não pode ter cerceado o acesso ao trabalho, o qual lhe confere meios de subsistência e também participa da construção de sua autoestima e identidade, a menos que haja critério razoável, lógico e legítimo para tanto.

Por tal motivo, causou grande impacto na mídia nacional a já mencionada decisão da 2ª Turma do TST. Os meios de comunicação passaram a disseminar a ideia de que o TST validou a consulta a entidades de proteção ao crédito na contratação de trabalhadores e, ante a repercussão do tema, foi realizada Audiência Pública no Senado, por iniciativa do senador Paulo Paim (PT-RS), na qual participaram representantes dos trabalhadores, membros do Judiciário Trabalhista, do Ministério Público do Trabalho (MPT), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Nessa ocasião, o assunto foi debatido conjuntamente pelas comissões de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH) e de Assuntos Sociais (CAS).

Consoante o senador Paulo Paim (SENADO FEDERAL, 2012), a opinião dos debatedores foi unânime na audiência quanto à impossibilidade de utilização de uma lista que “discrimina e fortalece o preconceito”, principalmente com os mais pobres. O senador asseverou, ainda, que outras turmas do TST têm posição distinta da decisão em referência e que esperava que o Plenário adotasse posição a favor dos trabalhadores.

Percebe-se, assim, o impacto da referida decisão do TST, a qual, obviamente, encontra reflexos práticos em âmbito trabalhista. Portanto, é de grande relevância que seja analisada se a negativa de acesso ao trabalho, em razão de restrições creditícias, configura ato discriminatório, para que tal espécie de consulta não se torne uma realidade, fazendo com que inúmeros trabalhadores sejam injustamente privados do acesso ao trabalho, de forma a gerar exclusão social e marginalização do mercado de trabalho formal, em um ciclo vicioso em que

o indivíduo possui débitos que não consegue pagar, mas não logra obtenção de posto de trabalho para pagá-los, exatamente por possuí-los.

A análise do tema encontra, também, relevância acadêmica, já que, em relação ao estudo específico da investigação de restrição creditícia pelo empregador como critério de seleção de trabalhadores há, ainda, escassa doutrina.

Torna-se pertinente, pois, diante do valor social do trabalho, o estudo da legalidade da utilização de informações de débito registrado em serviços de proteção ao crédito na seleção de pessoal, analisando o tema sob a perspectiva dos direitos fundamentais. Afinal, a utilização de consulta a serviços de proteção ao crédito na contratação de empregados configura fator de discriminação? A recente decisão do TST, no sentido de não considerar a consulta a serviços de proteção ao crédito como fator de discriminação poderia constituir fomento à exclusão social, limitando as chances do trabalhador de adimplir seus compromissos financeiros e realizar seus direitos sociais?

No sentido de encontrar respostas para as questões suscitadas a partir da problemática proposta, buscou-se: a) examinar os conceitos de discriminação laboral previstos na doutrina e nos diplomas legais internos e internacionais; b) avaliar se há violação ao princípio da isonomia na hipótese de não contratação de candidatos em virtude da existência de débito registrado em serviços de proteção ao crédito; c) investigar se a decisão do TST que considerou que a consulta a serviços de proteção ao crédito na contratação não configura conduta discriminatória atende ao princípio da razoabilidade; d) analisar em que medida a utilização da consulta a serviços de proteção ao crédito pelo empregador na contratação de empregados pode gerar ou aprofundar a exclusão social dos trabalhadores; e) analisar comparativamente as decisões das diferentes turmas do TST referentes à utilização da consulta a serviços de proteção ao crédito pelo empregador na contratação e a existência de contradição entre elas; f) analisar se a decisão da 2ª Turma do TST, que entendeu que a consulta a serviços de proteção ao crédito pelo empregador na contratação não configura conduta discriminatória, atende aos critérios de legitimidade, considerando principalmente os princípios da isonomia e da razoabilidade.

Registre-se, por oportuno, que não se pretende, com o presente estudo, esgotar o tema proposto, que oferece diversos desafios a serem solucionados, sempre com máxima atenção à proteção dos direitos fundamentais envolvidos.

## **A DISCRIMINAÇÃO LABORAL NO BRASIL**

A Convenção nº. 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil em 1965, estabelece como discriminação, em âmbito laboral:

- a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

Determina, ainda, a referida Convenção, nos itens 2 e 3:

- 2. As distinção, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.
- 3. Para os fins da presente convenção as palavras 'emprego' e 'profissão' incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego.

Percebe-se que o conceito jurídico de discriminação em âmbito laboral apresentado busca alcançar todas as condutas que possam gerar prejuízo a grupos ou indivíduos por meio de distinções ilegítimas no gozo e exercício de direitos, em matéria de emprego e profissão.

Para Ana Lúcia Coelho de Lima (2009) a proteção contra a discriminação torna-se ainda mais necessária no contrato de trabalho, uma vez que, nesse contrato, as partes são originalmente desiguais, dados os efeitos do vínculo empregatício, que, de um lado, atribui o poder diretivo ao empregador e, de outro, outorga ao empregado o dever de subordinação.

No sentido de coibir a discriminação laboral, a Constituição da República de 1988 impôs consistente sistema de proteção jurídica contra práticas discriminatórias empregatícias, a exemplo da proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, imposta pelo art. 7º, XXX, e da proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência, inscrita no art. 7º, XXXI. Dessa forma, buscou a Constituição Federal impedir, por meio de diversos dispositivos, violações à dignidade humana e ao princípio da isonomia, também denominado princípio da igualdade. Tal princípio é compreendido sob duas perspectivas, consoante doutrina de Alice Monteiro de Barros (2000, p. 39):

Progressivamente, o princípio da igualdade nos sistemas constitucionais de base liberal-democrática adquire dupla característica: de princípio formal de legalidade e de regra material de não-discriminação, que vincula o legislador não só quanto à forma externa da lei, mas também quanto ao seu conteúdo.

Assim, o conteúdo jurídico do princípio da igualdade compreende a igualdade formal, que estabelece a uniformidade de tratamento perante a lei, e a igualdade material, que impõe a manutenção de igual tratamento a grupos e pessoas em posições similares, e a diferenciação de tratamento àqueles diversamente posicionados, proibindo, desse modo, diferenciações injustas ou ilegítimas.

Para Flávia Piovesan (2008, p. 50), a seu turno, há que se considerar três perspectivas relativas ao princípio da igualdade:

Destacam-se [...] três vertentes no que tange à concepção da igualdade: a) a igualdade formal, reduzida à fórmula ‘todos são iguais perante a lei’ (que, ao seu tempo, foi crucial para a abolição de privilégios); b) a igualdade material, correspondente ao ideal de justiça social e distributiva (igualdade orientada pelo critério sócio-econômico); e c) a igualdade material, correspondente ao ideal de justiça enquanto reconhecimento de identidades (igualdade orientada pelos critérios de gênero, orientação sexual, idade, raça, etnia e demais critérios).

A transição da restrita noção de igualdade formal ao novo conceito de igualdade substancial fez com que o Direito passasse a tratar o ser humano em sua especificidade, como ser dotado de particularidades. A Constituição da República, nessa perspectiva, estabeleceu, além da igualdade formal, em seu art. 5º, “caput”, a igualdade material, por meio de dispositivos que visam a assegurar a efetivação da igualdade real entre os indivíduos. Cabe ressaltar, porém, que isso não significa que o ordenamento jurídico pátrio proíbe a ocorrência de diferenciação de forma absoluta, mas apenas daquela que se mostra desarrazoada. De acordo com Celso Antônio Bandeira de Mello (1997, p. 18):

[...] por via do princípio da igualdade, o que a ordem jurídica pretende firmar é a impossibilidade de desequiparações fortuitas ou injustificadas. Para atingir este bem, este valor absorvido pelo Direito, o sistema normativo concebeu fórmula hábil que interdita, o quanto possível, tais resultados, posto que, exigindo igualdade, assegura que os preceitos genéricos, os abstratos e os atos concretos colham a todos sem especificações arbitrárias, assim proveitosas que detrimosas para os atingidos. Por isso Pimenta Bueno averbou em lanço de extrema felicidade: ‘A lei deve ser uma e a mesma para todos; qualquer especialidade ou prerrogativa que não for fundada só e unicamente em uma razão muito valiosa do bem público será uma injustiça e poderá ser uma tirania’.

Nesse tocante, além de estabelecer a Convenção nº. 111 da OIT, em seu art. 1º, item 2, que “[...] as distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação”, dispõe em seu art. 4º:

Não são consideradas como discriminação quaisquer medidas tomadas em relação a uma pessoa que, individualmente, seja objeto de uma suspeita legítima de se entregar a uma atividade prejudicial à segurança do Estado ou cuja atividade se encontre realmente comprovada, desde que a referida pessoa tenha o direito de recorrer a uma instância competente, estabelecida de acordo com a prática nacional.

Outrossim, no art. 5º, item 2, a referida Convenção preceitua que “[...] as medidas especiais de proteção ou de assistência previstas em outras convenções ou recomendações adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho não são consideradas como discriminação”. Do mesmo modo, também as ações afirmativas consistem em tratamento diferenciado estabelecido em face de certas pessoas ou grupos, que não é considerado ato discriminatório, no sentido negativo comumente atribuído ao termo, mas, ao contrário, consubstancia conduta admitida e incentivada, em certos casos, pelo Direito, por configurar, nas palavras de Ana Lúcia Coelho Lima (2009, p. 69), “[...] instrumento de concretização do ideal de uma sociedade justa e igualitária”.

Assim, estabelecidas as hipóteses de ocorrência de tratamento diferenciado admitidas pelo ordenamento jurídico nacional, cumpre mencionar, quanto ao exame de existência, no caso concreto, de violação ao princípio da isonomia, que, conforme Celso Antônio Bandeira de Mello (1997, p. 37), “[...] o ponto nodular para exame da correção de uma regra em face do princípio isonômico reside na existência ou não de correlação lógica entre o fator erigido em critério de *discrimen* e a discriminação legal decidida em função dele”. Diante disso, percebe-se que, havendo critério lógico e legítimo para a efetivação de tratamento desigual, como nos casos ressalvados pela Convenção nº. 111 da OIT, não restará consubstanciado ato discriminatório, já que o princípio da igualdade não proíbe toda e qualquer diferenciação, mas aquela que se provar arbitrária e injustificada. Desse modo, conforme Celso Antônio Bandeira de Mello (1997, p. 17),

[...] as discriminações são recebidas como compatíveis com a cláusula igualitária apenas e tão-somente quando existe um vínculo de correlação lógica entre a peculiaridade diferencial acolhida por residente no objeto, e a desigualdade de tratamento em função dela conferida, desde que tal correlação não seja incompatível com interesses prestigiados na Constituição.

Deve haver, pois, pertinência lógica entre o critério de discriminação erigido e a distinção procedida, além de consonância entre a pertinência observada e os interesses constitucionalmente estabelecidos, sob pena de se incorrer em ato discriminatório, incompatível, portanto, com o princípio da isonomia. Assim, Celso Antônio Bandeira de Mello (1997, p. 21-22) assevera que:

[...] tem-se que investigar, de um lado, aquilo que é adotado como critério discriminatório; de outro, cumpre verificar se há justificativa racional, isto é, fundamento lógico, para, à vista do traço desigualador acolhido, atribuir o específico tratamento construído em função da desigualdade proclamada. Finalmente, impende analisar se a correlação ou fundamento racional abstratamente existente é, *in concreto*, afinado com os valores prestigiados no sistema normativo constitucional. A dizer: se guarda ou não harmonia com eles.

Ao abordar o referido princípio, aponta Márcio Túlio Viana (2000, p. 354):

Isonomia é hoje uma palavra mágica. Não, certamente, porque o mundo tenha se tornado mais igual: pelo contrário. Nos novos tempos liberais, cresce a distância entre negros e brancos, homens e mulheres, empregados e precários, proprietários e sem-tudo. Mas foi talvez por isso mesmo que a fome de igualdade aumentou. E a Constituição de 1988 soube captar essa mudança, dando nova ênfase a um ideal antigo.

Dessa forma, percebe-se que a nova postura adotada pelo Estado abandona sua posição de mero espectador dos embates sociais e passa a atuar de forma ativa na busca de concretização da igualdade positivada no texto constitucional. Nessa perspectiva, a Constituição da República aponta, desde o seu preâmbulo, o comprometimento do nosso Estado Democrático de Direito com os valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, além de apontar, como objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, a redução das desigualdades regionais e sociais e a promoção do bem de todos, sem preconceitos, em seu art. 3º, III e IV.

Justamente nesse sentido se direcionou a promulgação da Lei nº. 9.029/95, que veio regulamentar parte das disposições constitucionais acerca da isonomia. A referida lei proíbe a “[...] adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade”. Ademais, além da mencionada lei, outro diploma normativo que regula normas isonômicas constitucionais é a Consolidação das Leis Trabalhistas, por exemplo, em seu art. 5º, que estabelece que “[...] a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual”, e art. 373-A, que veda diversas práticas discriminatórias nas relações de trabalho.

Visíveis, pois, os esforços do legislador no sentido de coibir a ocorrência de práticas discriminatórias, dada sua destacada perniciosidade. Contudo, a existência de um aparato jurídico que vise a desestimular a prática de condutas discriminatórias não é suficiente para eliminá-las. Entendemos no mesmo sentido que Roger Raupp Rios (2008, p. 207), para quem “[...] o combate à discriminação e a construção de uma sociedade democrática são desafios cujos resultados dependem do esforço da razão e do compromisso assumido por cada

indivíduo e por cada sociedade”. Faz-se necessário, portanto, que abandonemos a lógica da exclusão, condicionada por antigos preconceitos e estereótipos, e busquemos a integração, garantindo, de forma equânime, condições de vida e trabalho dignas a todos.

## **DISCRIMINAÇÃO OFICIALIZADA: UMA AFRONTA AO PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE**

Embora constitua direito do empregador selecionar o trabalhador que melhor atenda às suas necessidades, é vedado que se utilize de critério de seleção que atente contra direitos fundamentais e que não possua qualquer correlação lógica com as atividades a serem realizadas na prestação laboral, em observância aos princípios da isonomia e da dignidade da pessoa humana. Outro fator ao qual se deve atentar para determinar a legalidade da conduta do empregador ao fixar critérios de seleção é o princípio da razoabilidade, que consiste, para Alexandre Vitorino Silva (2007), no critério distintivo que permite diferenciar a discriminação ilícita da discriminação lícita, embora entenda que tal critério está sujeito a certo grau de subjetivismo.

Consoante Luís Roberto Barroso (2000, p. 28), o princípio da razoabilidade constitui “[...] valioso fundamento para realizar a justiça do caso concreto”, consubstanciando “[...] a superação da rigidez de nosso tradicional normativismo por um princípio que não refoge à dogmática convencional, mas que a esta oferece o temperamento da busca da melhor solução para a lide” (p. 28). O autor aduz (2000, p. 31), primeiramente, a necessidade de existência da razoabilidade interna que, em resumo, não estará presente quando:

(a) não haja adequação entre o fim perseguido e o instrumento empregado; (b) a medida não seja exigível ou necessária, havendo meio alternativo para chegar ao mesmo resultado com menor ônus a um direito individual; (c) não haja proporcionalidade em sentido estrito, ou seja, o que se perde com a medida é de maior relevo do que aquilo que se ganha.

Além disso, deve-se analisar a razoabilidade externa, ou seja, deve-se verificar se o meio empregado e o fim perseguido são compatíveis com os valores constitucionais. Nessa perspectiva, é válido mencionar um exemplo apresentado por Luís Roberto Barroso (2000, p. 35), que esclarece a referida questão:

Suponha-se que uma Escola Militar de formação de oficiais constate, baseada em prova estatística, que os alunos procedentes de uma determinada região têm, ao longo dos estudos e da carreira, desempenho superior aos originários de outras

partes do país. Ou, ao contrário, que os egressos de uma área específica apresentem elevado índice de repetência e desligamento. Pergunta-se: poderia a Escola, em seus critérios de admissão, favorecer o ingresso de uns e dificultar os de outros, em função de sua procedência geográfica, para assegurar sua maior eficiência? A resposta é naturalmente negativa. O ordenamento constitucional brasileiro veda que se criem distinções entre brasileiros (art. 19, III). Portanto, mesmo que se demonstrasse inequivocamente que os resultados seriam melhores, eles se atingiriam com o sacrifício de valores dos quais não é possível dispor.

Com vistas a analisar a consulta a cadastros de inadimplentes como critério de contratação, portanto, impende analisar a existência ou não de razoabilidade interna e externa.

Quanto à razoabilidade interna, primeiramente, deve-se perquirir, consoante mencionado, se há adequação entre o fim perseguido pela desequiparação e o instrumento empregado para alcançá-lo. Nesse sentido, percebe-se que não há adequação entre o fim perseguido pelo empregador no caso em análise, qual seja, evitar danos ao patrimônio da empresa, e o instrumento por ele utilizado para alcançá-lo, a consulta a cadastros de inadimplentes e a não contratação de trabalhadores cujos nomes estejam registrados em tais cadastros. Isso porque a existência de dívidas registradas em serviços de proteção ao crédito em nome do trabalhador não significa, de modo algum, que tal indivíduo represente qualquer risco ao patrimônio da empresa em que irá laborar, já que é cediço que a existência ou não de dívidas pregressas nada tem a ver com reputação moral e boa conduta. Portanto, é preconceituosa a ideia de que trabalhadores que possuem restrições de crédito representam ameaça ao patrimônio da empresa.

É possível verificar a inadequação da medida, ademais, pela simples constatação de que o patrimônio da empresa está sujeito à dilapidação por outros indivíduos, cujos nomes não constam em lista de inadimplentes, já que a situação financeira do empregado não possui vinculação com sua idoneidade. Aceitar a existência de relação entre gestão de finanças e idoneidade seria atentar contra o princípio da presunção de inocência (art. 5º, LVII), prejudgando o indivíduo que possui seu nome registrado em cadastros de inadimplentes, e condenando-o, *a priori*, sem quaisquer justificativas lógicas para tanto. Assim, a consulta a serviços de proteção ao crédito não significa conservação da propriedade, mas apenas óbice ao acesso ao trabalho a certos indivíduos.

No mesmo sentido, quanto à afirmação constante na decisão do TST de que não se pode retirar do empresário o direito de escolher os candidatos cuja conduta pessoal “não se desvia da normalidade”, a Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (COORDIGUALDADE) do

Ministério Público do Trabalho (MPT), em Nota de Esclarecimento veiculada (2012), assevera que:

[...] a afirmação de que o indivíduo negativado em cadastro de inadimplente ou serviço de proteção ao crédito apresenta conduta que 'se desvia da normalidade' se mostra totalmente desconectada da realidade social brasileira. Primeiro porque, num país como o Brasil, apenas uma pequena casta de privilegiados pode se dar ao luxo de manter uma vida financeira rigorosamente equilibrada. Endividamento e inadimplência consubstanciam a realidade da expressiva maioria da população nacional. Segundo porque várias são as razões que ocasionam a contração de dívidas, assim como são muitos e diversificados os motivos que podem conduzir alguém a uma situação de inadimplência. Desorganização financeira e endividamento não servem, portanto, como indicadores seguros para a aferição da integridade, da responsabilidade e da honestidade das pessoas. Terceiro porque, no Brasil, muitas vezes, não é preciso sequer estar endividado para ter o nome negativado no SPC ou SERASA, sendo alarmante a frequência com que pessoas fielmente cumpridoras de suas obrigações são injustamente incluídas nesses cadastros [...].

Ademais, quanto à análise da existência de meio alternativo para lograr o mesmo resultado com menor ônus a um direito individual, ou seja, quanto à exigibilidade ou necessidade da consulta a cadastro de inadimplentes, percebe-se que tal consulta e o ato de preterir trabalhadores cujos nomes constem em tais cadastros afiguram-se absolutamente desnecessários para se evitar prejuízo ao patrimônio da empresa, afinal, consoante já mencionado, o trabalhador que possui dívidas pregressas não representa, de plano, ameaça ao patrimônio do empregador. Nessa conjuntura, a segurança patrimonial da empresa deve ser realizada por meios adequados para tanto, utilizando-se, por exemplo, de controle de materiais e de estoque e de estratégias de prevenção de furtos e roubos. Tais instrumentos, utilizados nos parâmetros constitucionais, não violam direitos fundamentais, demonstrando que a consulta a cadastro de inadimplentes não se afigura, de nenhum modo, indispensável ao empregador, excedendo o estritamente necessário para atingir a finalidade que busca justificar.

Cita-se, nesse sentido, de forma análoga, o entendimento já consolidado no ordenamento jurídico pátrio quanto à utilização de investigação de antecedentes criminais no processo de seleção de trabalhadores. Nessa direção, Alice Monteiro de Barros (2009, p. 70) leciona que a indagação acerca de antecedentes criminais em processo seletivo “[...] implica intromissão na esfera pessoal do indivíduo, a não ser que a conduta delituosa tenha significado contratual” e que “[...] a legislação brasileira se inclina nesse sentido, ao abolir a exigência de atestados de bons antecedentes em várias situações”.

Nessa perspectiva, citamos a decisão constante dos autos do Proc. nº. 88400-17.2009.5.09.0513, em que a 3ª Turma do TST, em sede de apreciação de Recurso de Revista, determinou que:

Ao exigir a oferta de certidão de antecedentes criminais, sem que tal providência guarde pertinência com as condições objetivamente exigíveis para o trabalho oferecido, o empregador põe em dúvida a honestidade do candidato ao trabalho, vilipendiando a sua dignidade e desafiando seu direito ao resguardo da intimidade, vida privada e honra, valores constitucionais. A atitude ainda erige ato discriminatório, assim reunindo as condições necessárias ao deferimento de indenização por danos morais, esta fixada dentro de absoluta adequação. (RR-88400-17.2009.5.09.0513, Rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Ac. 3ª Turma, DEJT 6/5/2011).

Se a consulta relativa a condutas mais gravosas para a sociedade, definidas como crime, não é autorizada, com muito mais razão deve ser vedada a consulta à eventual restrição creditícia, que evidencia mera inadimplência e que, muitas vezes, espelha o triste retrato do desemprego.

Por fim, deve-se observar se o que se perde com a consulta a serviços de proteção ao crédito possui maior relevo que aquilo que se ganha, ou seja, deve-se verificar a existência de proporcionalidade em sentido estrito no caso em referência. Consoante será demonstrado ao longo do presente estudo, a proteção ao patrimônio da empresa em detrimento da violação de direitos fundamentais causada pela consulta a listas de inadimplentes impossibilita sua utilização. Nesse viés, tem-se que, na hipótese de aparente colisão de direitos fundamentais, deve-se realizar uma ponderação de direitos, pois se sabe que nenhum direito fundamental é absoluto ou ilimitado. Desse modo, o direito à propriedade privada também não pode ser considerado mais relevante que os demais, ante a inexistência de hierarquia entre os direitos fundamentais.

Assim, buscou-se demonstrar, que, no caso em exame, o direito à propriedade privada não pode se sobrepor ao direito ao trabalho, à intimidade, à privacidade e à dignidade humana, mesmo porque o direito à propriedade sequer se encontra garantido pela não contratação daqueles trabalhadores que possuem débito registrado em serviços de proteção ao crédito. Também se analisou o princípio da razoabilidade sob a perspectiva da razoabilidade externa, perquirindo, portanto, se a consulta a cadastros de inadimplentes e o fim por ela perseguido – a proteção ao patrimônio da empresa – são compatíveis com os valores constitucionalmente estabelecidos. A seguir, será apresentada uma análise mais detida dessas questões.

## **IMPACTOS DA DECISÃO: UMA OPÇÃO PELO CAPITAL?**

Impende destacar, inicialmente, que os serviços de proteção ao crédito estão regulamentados no Código de Defesa do Consumidor, nos arts. 43 e 44 e arts. 72 e 73. Conforme Rizzatto Nunes (2012), sua função consiste em “[...] proteger o crédito existente no mercado, isto é, as anotações cadastrais servem para análise daquele que irá conceder algum tipo de crédito ou financiamento ao consumidor”. Claro está, portanto, que a utilização desses cadastros se relaciona com a tomada de decisão de concessão ou não de crédito, em nada se associando à empregabilidade e à capacidade de exercício de certa função.

É importante, pois, mencionar que o art. 508 da CLT, que previa a possibilidade de dispensa de bancário por justa causa na hipótese de falta de pagamento de dívida legalmente exigível, foi revogado pela Lei nº. 12.347/10. O Projeto de Lei nº. 799, de 2007 – que antecedeu a sobredita lei – de autoria do deputado Geraldo Magela, apresentava a seguinte justificativa para a proposta de revogação:

O art. 508 da Consolidação das Leis do Trabalho é uma demonstração clara de discriminação no trabalho e é totalmente incompatível com os preceitos da Constituição Federal, especialmente os previstos no art. 5º, que estabelece os direitos fundamentais das pessoas. Neste sentido, não há razão alguma para a manutenção de tamanha agressão aos trabalhadores bancários.

No voto do relator, o deputado Daniel Almeida (PCdoB-BA), em parecer da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público pela aprovação do Projeto de Lei, restou consignado, em relação ao estabelecimento do não pagamento contumaz de dívidas legalmente exigíveis como falta grave pelo art. 508 da CLT, que:

O empregado, que já possui dívidas, terá piorada a sua situação financeira e estará impossibilitado de quitar seus débitos [...]. Saliente-se que, na atual situação socioeconômica, é comum que as pessoas tenham dívidas legais, que infelizmente não podem ser pagas. Muitas vezes, o trabalhador deve escolher entre pagar suas dívidas ou alimentar a própria família. O dispositivo a ser revogado apenas ainda mais o trabalhador que tem o seu poder aquisitivo reduzido quase diariamente. As dívidas, que hoje fundamentam a justa causa prevista no mencionado art. 508, podem ser cobradas judicialmente. A revogação do artigo citado não prejudica o credor, ao contrário, garante que o trabalhador tenha renda suficiente para pagá-la, se mantido o emprego do devedor [...]. As proposições em apreço dão concretude ao princípio constitucional da dignidade humana, em consonância com a valorização social do trabalho enquanto fundamento da própria República, como expressamente estabelece o inciso III do art. 1º do texto constitucional. A valorização social do trabalho representa um comando diretivo para a Ordem Econômica, no sentido de ela obrigatoriamente ter de concretizar, na valorização do trabalho humano, a tarefa de assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, como elucida o texto expresso do art. 170 da Constituição Federal.

Destarte, nem mesmo a inadimplência do empregado bancário justifica óbice ao seu direito ao trabalho, ainda que tal classe de trabalhadores exerça função precipuamente relacionada com o manejo de altos valores. Trata-se da revogação de um artigo que pressupunha a má-fé do empregado, ao considerar que este, por estar endividado, poderia se utilizar dos valores que estivessem sob sua guarda.

Nessa perspectiva, é válido sublinhar, ainda, o disposto no art. 5º, XIII, da Constituição Federal, segundo o qual “[...] é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações que a lei estabelecer”. Assim, é vedado ao empregador eleger critérios de seleção de forma arbitrária, sem que haja previsão legal para tanto, de modo a ferir o princípio da legalidade.

Portanto, deve-se perquirir se a utilização de limitações creditícias inscritas em órgãos de proteção ao crédito como critério de seleção além de consistir em ato discriminatório e atentado ao princípio da legalidade, também não consistiria em conduta direcionada unicamente ao benefício de interesses capitalistas contrários ao valor social do trabalho.

Nessa direção, impende destacar que, conforme Maurício Godinho Delgado (2007), logo após seu nascimento, a partir do século XIX, o capitalismo passou a sofrer críticas, que tendiam a convergir em torno da essencialidade do valor-trabalho. O autor aponta que o pensamento crítico voltado contra o sistema capitalista fundamentou o chamado Estado de Bem-Estar Social, que teve na centralidade do trabalho e, em especial, do emprego, o epicentro de organização da vida social e da economia. Sobre essa questão, aduz (2007, p. 29) que:

Esta matriz cultural sabiamente detectou que o trabalho, em especial o regulado (o emprego, em suma) por ser assecuratório de certo patamar de garantias ao ser humano, constitui-se no mais importante veículo de afirmação socioeconômica da grande maioria dos indivíduos componentes da sociedade capitalista, sendo, desse modo, um dos relevantes (senão o maior deles) instrumentos de afirmação da Democracia na vida social. À medida que a Democracia consiste, em essência, na atribuição de poder também a quem é destituído de riqueza – ao contrário das sociedades estritamente excludentes de antes do século XIX, na História –, o trabalho assume caráter de ser o mais relevante meio garantidor de um mínimo de poder social à grande massa da população, que é destituída de riqueza e de outros meios lícitos de alcance desta. Percebeu, deste modo, com sabedoria essa matriz cultural, a falácia de se instituir Democracia sem um correspondente sistema econômico-social valorizador do trabalho humano.

Percebe-se, ante o exposto, a importância do emprego como veículo de inserção do trabalhador na essencialmente desigual arena socioeconômica capitalista, a qual busca a desconstrução do primado do trabalho e do emprego como modo de manutenção de seu

desenvolvimento. Utilizando-nos do princípio da razoabilidade, resta clara a inviabilidade da proteção ao patrimônio da empresa em detrimento da democracia proporcionada pelo trabalho e emprego e da violação de direitos fundamentais causada pela consulta a listas de inadimplentes.

Há que se salientar, ainda, a atual conjuntura nacional, em que se enfrenta altos índices de desemprego. Além de proporcionar aumento dos referidos índices, a utilização de limitações creditícias como critério de contratação visa tão somente à salvaguarda de interesses do empresariado. A sobredita decisão do TST, nesse sentido, parece ir ao encontro de interesses capitalistas e da banalização da injustiça social, na medida em que a não contratação de pessoas inscritas em listas de inadimplentes contribui para a constituição de uma “reserva” de trabalhadores, gerada para atender às necessidades do sistema capitalista, por exemplo, para fins de regulação de salários.

Deve-se lembrar, portanto, que, embora o Direito constitua, em certa medida, um reflexo da estrutura econômica, deve-se buscar, sempre, sua democratização, para que atue como instrumento de justiça social, em consonância com os anseios da sociedade. Merecem menção, nessa perspectiva, as palavras de Jorge Luiz Souto Maior (2003, p. 1.442), segundo o qual “[...] é preciso trazer para o momento crucial da vida do Direito, que é o da sua transposição para a realidade, os sentimentos mais profundos do ser humano: a busca da justiça e o amor ao próximo”.

Contudo, nada há de justo no ciclo vicioso que se cria ao alijar do mercado de trabalho o trabalhador inscrito em órgãos de proteção ao crédito. Sem emprego ou salário, o indivíduo queda impossibilitado de pagar suas dívidas e, permanecendo inadimplente, não logra obtenção de posto de trabalho. Tal situação termina por incentivar a informalidade contratual, agravar a pobreza, aprofundar a exclusão social e, em última instância, pode resultar em aumento de empréstimos fora do mercado de crédito legítimo e em criminalidade.

Impende ressaltar, nesse tocante, ilação de Daury César Fabríz (2006, p. 24), ao se referir ao cenário de incertezas observado na modernidade e ao desemprego:

Nesse quadro de incertezas, o trabalho perde crescentemente sua capacidade de integrar os indivíduos na sociedade. As novas gerações sem futuro são absorvidas pela parte mais sórdida da busca por dinheiro e da expectativa de consumo: o mundo da violência.

Prossegue o autor, abordando a integração social proporcionada pelo trabalho:

Na sociedade capitalista, o trabalho constitui a via principal de integração social. Quem não tem acesso ao trabalho está excluído [...]. Não estar no mercado significa

não compartilhar uma existência ‘digna’. No capitalismo, o reconhecimento do trabalho deriva de sua inserção no circuito econômico, isto é, de sua capacidade de gerar e viabilizar a mais valia (FABRIZ, 2006, p. 28).

Torna-se, então, relevante analisar a injustiça que se materializa ao privilegiar-se a proteção ao crédito e a propriedade privada, ainda que, para isso, deva-se admitir a invasão da privacidade do trabalhador e a exclusão social geradas no caso em análise.

Nessa perspectiva, importa enfatizar que a desigualdade social observada no Brasil seria ainda mais aprofundada caso a consulta aos órgãos de proteção ao crédito em processos seletivos fosse considerada legítima, tornando, assim, lícito que o empregador não contratasse determinado trabalhador baseado na existência de dívidas em ditos órgãos. Vale mencionar, no tocante, resultados obtidos pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) (2011, p. 7-8) acerca da diferença entre as taxas de desemprego entre a população pobre e a não pobre<sup>1</sup>:

No que concerne à situação de pobreza, constata-se que no Brasil metropolitano a desigualdade terminou sendo amplificada entre o conjunto dos desempregados. No ano de 2010, a taxa de desemprego dos trabalhadores não pobres foi de 2,8%, enquanto em 2005 era 4,5%. Ou seja, uma queda de 37,8% em cinco anos. Para os trabalhadores pobres, a taxa de desemprego passou de 14,4% para 18,5% no mesmo período de tempo. Com isso, houve aumento de 28,5% na taxa de desemprego dos trabalhadores pobres entre 2005 e 2010. O resultado direto da evolução distinta nas taxas de desemprego no período considerado foi o aumento da desigualdade entre trabalhador pobre e não pobre. Em 2010, por exemplo, a taxa de desemprego do trabalhador pobre foi 6,6 vezes maior, enquanto em 2005 era 3,2 vezes superior [...]. Em virtude disso, constata-se que quase 55% dos desempregados das seis principais regiões metropolitanas do Brasil eram pobres em 2010. No ano de 2005, os desempregados pobres representavam quase 67%.

Ademais é importante citar a pesquisa “Perfil do inadimplente”<sup>2</sup>, referente ao 1º trimestre de 2012, realizada pela Boa Vista Serviços, administradora do Serviço Central de Proteção ao Crédito, que aponta as principais características do consumidor que está inadimplente. De acordo com a mencionada pesquisa:

O desemprego continua sendo a maior causa da inadimplência, segundo os entrevistados, representando 38,3% dos casos, seguido pelo descontrole dos gastos (24,6%). O empréstimo do nome é a terceira maior causa, com 9,4% das observações. O desemprego é a causa mais preponderante nas faixas de renda familiar até 3 salários mínimos (44,8%). Para as faixas acima de 10 salários o

---

<sup>1</sup> Considera tal estudo pobreza absoluta o rendimento domiciliar *per capita* abaixo de 0,5 salário mínimo mensal.

<sup>2</sup> A pesquisa sobre o perfil do inadimplente é realizada pela Boa Vista Serviços, administradora do SCPC, localizando consumidores que procuram o balcão de atendimento do Serviço Central de Proteção ao Crédito. A pesquisa traça o perfil do inadimplente observando as causas da inadimplência, as formas de pagamento utilizadas, a intenção de pagamento e o nível de endividamento. A pesquisa foi realizada no mês de março, ouvindo cerca de 1.100 consumidores. Os resultados são apresentados juntamente com o histórico recente da pesquisa.

descontrole financeiro aparece como a principal causa (37,3%) (BOA VISTA SERVIÇOS, 2012, p. 1).

Assim, nota-se que o impacto da utilização de limitações creditícias como critério de admissão trabalhista atinge de forma mais intensa a parcela da população com menor poder aquisitivo, que possui maior propensão a contrair dívidas. Aplica-se, dessa forma, ao caso em comento, a teoria do impacto desproporcional, a qual, segundo Joaquim B. Barbosa Gomes (2001, p. 181):

[...] pode ser singelamente resumida na seguinte formulação: toda e qualquer prática empresarial, política governamental ou semi-governamental, de cunho legislativo ou administrativo, ainda que desprovida de intenção discriminatória no momento de sua concepção, deve ser condenada por violação ao princípio constitucional da igualdade material se, em decorrência de sua execução, resultarem efeitos nocivos de incidência especialmente desproporcional sobre certas categorias ou grupos de pessoas, historicamente vistos como socialmente vulneráveis. [...] enquanto a discriminação intencional se traduz em atos concretos e opera no presente, a discriminação resultante de 'disparate impact' é desprovida de concretude, eis que não dirigida especificamente a uma pessoa ou a um grupo. No entanto, essa modalidade de discriminação é condenável justamente pelo seu aspecto perverso, isto é, a sua aptidão a perpetuar situações de desigualdade resultantes de episódios do passado.

A adoção indiscriminada da consulta a entidades de proteção ao crédito, desse modo, afetaria preponderantemente a parcela mais pobre da população, que, ao invés do necessário auxílio que deveria receber para que conquistasse um emprego e lograsse o pagamento de suas dívidas, ver-se-ia incapacitada de prover a subsistência de suas famílias por meio de um emprego formal e excluída da oportunidade de integração social proporcionada pelo trabalho.

Quanto à erradicação da discriminação e das desigualdades sociais, econômicas e políticas, que, em muitos casos, redundam em situações de pobreza, cabe salientar, ainda, que, nos termos enunciados por Cármen Lúcia Antunes Rocha (1990, p. 40):

Somente com condutas estatais eliminadoras das desigualdades sócio-econômicas e políticas, é que haverá a igualdade de oportunidades, sem o que todo o princípio jurídico formulado com este título não tem materialidade e sustentação justas. Em verdade, sem a diminuição das desigualdades sociais e a erradicação das desigualdades artificialmente concebidas e positivadas para sustentar um aparato sócio-econômico e político de pessoas classificadas socialmente em estamentos, privilegiando-se alguns em prejuízo de outros despojados de condições humanas dignas e minimamente necessárias ao acesso às oportunidades que as realizem como pessoas, não há igualdade jurídica. Todo o princípio fundado nas falsas premissas de igualdade para iguais e desigualdade para desiguais que são desiguais pela própria sociedade, ou, melhor dizendo, pela sua parcela que tem o exercício do Poder e pode, por conseguinte, elaborar as normas jurídicas mantenedoras destas desigualdades, não atende ao reclamo da igualdade jurídica legítima.

Por certo, as decisões judiciais, que também são condutas estatais, não devem corroborar desigualdades sociais e econômicas consolidadas como forma de manutenção do poder, ignorando, desse modo, o princípio da igualdade jurídica. Nesse sentido, cabe ressaltar o magistério de José Roberto Freira Pimenta (2000, p. 221), segundo o qual:

[...] o princípio constitucional da igualdade parte da premissa de que o Direito, ao lado de sua clássica função de assegurar as concepções dominantes de cada sociedade, tem uma função transformadora da realidade existente: embora reflexo das condições sócio-econômicas e das concepções ideológicas e culturais de determinado momento histórico, pode ele, numa permanente tensão dialética, ser também um poderoso instrumento de mudança de *status quo*, em prol de uma sociedade menos desigual e mais justa.

Consoante Marcela de Azevedo Bussinguer (2010, p. 18):

Se o Direito não se preocupa com a exclusão, ele precisa repensar seu papel. Mais do que punitivo das condutas criminosas resultantes da formação de um mar de pessoas sem acesso aos bens básicos da existência humana, o Direito deve se preocupar com a elaboração de medidas preventivas desse fenômeno.

Por certo, pois, que, com vistas a prevenir o agravamento da exclusão social, faz-se premente o reexame da legitimidade da consulta a órgãos de proteção ao crédito em processos seletivos de empresas para contratação de pessoal. Também sob essa perspectiva, portanto, tem-se que negar emprego a certo candidato sob o único argumento da negativação em entidades de proteção ao crédito consiste em medida discriminatória e absolutamente desproporcional, baseada na premissa equivocada de que é inadimplente nato ou mesmo um potencial contraventor aquele que, por quaisquer motivos – entre eles, inclusive, o já comum erro na inscrição do indivíduo – estiver inscrito como inadimplente em órgãos como SPC ou Serasa.

Ao cancelar esse tipo de conduta, o Judiciário não atua como instrumento de transformação e de justiça social, mas como mero apêndice da economia capitalista, de modo incompatível com valores constitucionalmente estabelecidos, como a cidadania, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, inscritos na Constituição da República como fundamentos da República Federativa do Brasil. Tampouco cumpre-se, nesses parâmetros, o papel do Direito do Trabalho que, consoante Jorge Luiz Souto Maior (2001), possui por função primordial humanizar o capital. Ao permitir o alijamento de pessoas inscritas em cadastros de inadimplentes do mercado de trabalho, deixando de atender ao princípio da razoabilidade, sob sua perspectiva interna ou externa, o Direito do Trabalho não humaniza o capital, mas se alinha às suas exigências, tornando-se, assim, aliado do capitalismo predatório.

Como bem aponta Carlos Henrique Bezerra Leite (2000, p. 182-183):

É necessário aproveitar os aspectos positivos do capitalismo, que propiciou maior liberdade e desenvolvimento material, mas não podemos aceitar uma visão reducionista da vida [...]. Enquanto houver miseráveis no mundo, enquanto pessoas estiverem morrendo de fome, vítimas de uma máquina social que produz miséria, enquanto as guerras continuarem a deslocar massas humanas, a desterritorializar pessoas, privando-as da dignidade da vida, ceifando suas vidas, barbarizando multidões, não podemos dizer que o sistema que mantém esse estado de coisas seja o mais adequado. O socialismo foi derrotado porque não respeitou o direito à liberdade humana. O capitalismo poderá ruir porque não colocou a justiça como valor com o mesmo peso que a liberdade. O capitalismo, para dar certo, terá que incorporar o senso de justiça.

Assim, em que pese a recente decisão do TST, que determinou, no caso concreto analisado, que a utilização de consulta a serviços de proteção ao crédito não poderia ser considerada fator de discriminação, mas critério de seleção de pessoal que leva em conta a conduta individual, é inverídica a constatação de que a referida Corte validou a investigação financeira como critério de seleção de futuros empregados. Com a finalidade de nos contrapormos a essa interpretação, serão analisadas, a seguir, decisões dissonantes da supramencionada, com o fito de demonstrar que esta não reflete a jurisprudência consolidada do Tribunal, que, em outras lides, se manifestou no sentido de que tal tipo de investigação viola a vida privada, a intimidade, a honra e a imagem do trabalhador.

## **5 UMA OPÇÃO NÃO UNÂNIME: AS CONTRADIÇÕES DO TST**

Importa analisar, neste momento, além da decisão consignada nos autos do Proc. nº. 38100-27.2003.5.20.0005, decisões do TST dissonantes desta, que demonstram que a jurisprudência da Corte não se encontra consolidada no sentido de permitir a consulta a órgãos de proteção ao crédito, valorizando, em diversos outros acórdãos, a dignidade humana e o primado do trabalho.

Nessa direção, em Nota de Esclarecimento veiculada pelo Ministério Público do Trabalho, o órgão (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2012) reafirmou seu entendimento institucional de que, à vista da legislação em vigor, ninguém pode ter o acesso ao mercado de trabalho obstado por possuir dívidas formais ou informais ou por ter o nome negativado em cadastros de inadimplentes ou serviços de proteção ao crédito. Em tal Nota de Esclarecimento, esclareceu, ainda:

A jurisprudência dominante no âmbito no TST reverencia a idéia de que o processo de seleção de candidatos a emprego deve se centrar na avaliação das habilidades técnicas e aptidões profissionais dos postulantes ao cargo em disputa, sendo indevida a perquirição de aspectos da vida pessoal do trabalhador que não guardem relação direta com sua conduta funcional nem influenciem a forma como ele desempenhará suas atividades no seio da empresa. Com base nessa orientação, tem sido veementemente censurada e repelida, na fase de recrutamento de pessoal, a realização, diretamente pelo empregador ou por terceiros por ele contratados, de diligências investigatórias destinadas a aferir aspectos da vida particular do trabalhador, tais como antecedentes criminais, restrições de crédito e prévio ajuizamento de reclamação trabalhista [...]. Se alguma tendência pode ser extraída da jurisprudência da corte é exatamente em direção oposta, no sentido de considerar ilegítima, incompatível com os postulados do Estado Democrático de Direito, a realização de consultas a cadastros de inadimplentes e serviços de proteção ao crédito como mecanismo de seleção de candidatos a emprego (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2012, p. 1-2).

Quanto à recente decisão do TST em exame, um fundamento ainda não mencionado no presente trabalho refere-se à afirmação de serem públicos os cadastros de entidades de proteção ao crédito e as informações deles provenientes. Assim, consta da decisão que, sendo públicos tais cadastros, “[...] não há como se admitir que a conduta da empresa tenha violado a ‘intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas’”.

Porém, há que se destacar que, consoante a Nota de Esclarecimento veiculada pelo Ministério Público do Trabalho (2012), o acesso às referidas informações ocorre por meio de contrato de prestação de serviços de natureza privada firmado entre o interessado em realizar as consultas e a entidade gestora do banco de dados, existindo, nesse contrato, via de regra, expressa previsão de que a ferramenta

[...] só pode ser utilizada para consultar o perfil de pessoas físicas ou jurídicas com as quais a empresa contratante mantenha relações de cunho comercial, constituindo causa de rescisão da avença o uso da ferramenta para monitoramento da situação financeira de funcionários/candidatos a emprego (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2012, p. 4).

Assim, percebe-se que a utilização das informações de órgãos de proteção ao crédito de forma alheia ao objetivo a que se destinam, ou seja, com o fim de preterir candidatos a certa vaga de trabalho em processos seletivos, configura má-fé e abuso de direito, nos termos do atual Código Civil, que versa sobre o abuso de direito em seu art. 187, estabelecendo que “[...] também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”.

Nesse sentido, a Lei nº. 12.414, de 9 de junho de 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, em seu art. 7º, preceitua:

Art. 7º. 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.

Outrossim, conforme o art. 5º, VII, do mesmo diploma normativo, constitui direito do cadastrado “[...] ter os seus dados pessoais utilizados somente de acordo com a finalidade para a qual eles foram coletados”. O art. 15, a seu turno, informa que “[...] as informações sobre o cadastrado constantes dos bancos de dados somente poderão ser acessadas por consulentes que com ele mantiverem ou pretenderem manter relação comercial ou creditícia”.

Portanto, a decisão (2012) em referência não realiza a melhor análise do caso ao asseverar que as listas de inadimplentes são públicas e de acesso irrestrito e que, por inexistir vedação legal à existência de serviços de proteção ao crédito, não haveria impedimento à possibilidade de pesquisa de seus dados por qualquer interessado. Claro está que, ao utilizar informações sobre restrições creditícias de candidatos a vagas de emprego em processo seletivo, o empregador desrespeita não só direitos fundamentais do candidato, como, notadamente, o direito à intimidade e à vida privada, como também viola a legislação nacional vigente, utilizando os dados obtidos em expressa inobservância à sua finalidade, que não é de manutenção de relação comercial ou creditícia, como dispõe a lei.

Também por esse motivo, demonstra-se equivocada a decisão sob análise, eis que a Lei nº. 12.414/01, em seu art. 16, determina que “[...] o banco de dados, a fonte e o consulente são responsáveis objetiva e solidariamente pelos danos materiais e morais que causarem ao cadastrado”. Nota-se que, a despeito do que preceitua a lei, o TST não reconheceu a prática discriminatória perpetrada pela empresa ré como nociva à sociedade, ao direito ao trabalho e aos ditames constitucionais, mas, ao contrário, empreendeu defesa à réu, comparando a odiosa conduta realizada com os processos seletivos realizados na Administração Pública em que se exige comprovante de boa conduta e reputação. Olvidou-se, porém, que a própria Constituição da República permite tal exigência em certos casos, como nas nomeações de ministros do Tribunal de Contas da União (art. 73, §1º, II), ministros do Supremo Tribunal Federal (art. 101), ministros do STJ (art. 104, § único) e advogado-geral da União (art. 131, §1º), em que se exige reputação ilibada.

Dispõe a decisão (2012) que:

[...] não há como vedar ao particular, no caso o empregador, o acesso a cadastros públicos como mais um mecanismo de melhor selecionar candidatos às suas vagas de emprego, mesmo porque todos estes cadastros detêm natureza pública, de acesso irrestrito a qualquer interessado, salvo as exceções legais.

Como é possível perceber, a decisão apresenta clara contradição interna, ao não reconhecer que o próprio caso em referência constitui hipótese de exceção legal, nos termos supramencionados. Além de contradição interna, a decisão em exame também apresenta contradição com outros acórdãos da Corte. No acórdão proferido em sede de análise de Recurso de Revista, nos autos do Proc. nº. 9891800-65.2004.5.09.0014, por exemplo, a 5ª Turma do TST (2010) entendeu que a pesquisa de antecedentes criminais, trabalhistas e creditícias relativa a empregados ou a candidatos a emprego consiste em conduta discriminatória, configurando-se como abuso de poder e violação da intimidade das pessoas:

RECURSO DE REVISTA. EMPRESA DE BANCO DE DADOS. OBTENÇÃO DE INFORMAÇÕES SOBRE ANTECEDENTES CRIMINAIS, TRABALHISTAS E CREDITÍCIAS RELATIVAS A EMPREGADOS OU CANDIDATOS A EMPREGO. DANO MORAL COLETIVO. I - Trata-se de discussão que envolve o direito de informação do empregador, diante da contratação pela empresa de serviços Investig, que vendia informações acerca de antecedentes criminais, trabalhistas e creditícias de candidatos a vagas de emprego, versus, o direito à intimidade. II - O constituinte de 1988 ao estabelecer um capítulo na Carta Magna, dedicado exclusivamente aos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos, em nenhum momento conferiu a qualquer deles um caráter absoluto. E, não tendo conferido nenhuma hierarquia entre os direitos fundamentais, a solução a ser utilizada é a ponderação de interesses. III - Observa-se, pois, que a pesquisa de antecedentes criminais, trabalhistas e creditícias relativa a empregados ou candidatos a emprego revela-se discriminatória, configurando-se como verdadeiro abuso de poder e violação da intimidade das pessoas, tendo em vista a constatação de que a obtenção das informações era realizada a revelia dos candidatos. IV - A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais consagrou a tese de que, em se tratando de danos morais, e não materiais, a única prova que deve ser produzida é a do ato ilícito, se presentes os pressupostos legais para a caracterização da responsabilidade civil, quais sejam, a culpa e o nexo de causalidade, porquanto tal dano constitui, essencialmente, ofensa à dignidade humana (art. 1º, inciso III, da Constituição da República), sendo desnecessária a comprovação do resultado, porquanto o prejuízo é mero agravante do lesionamento íntimo. V - Diante disso, tem-se que o ato da reclamada, ao contratar uma empresa para investigar os antecedentes criminais, trabalhistas e creditícias, viola o artigo 5º, X, da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido (Processo: RR - 9891800-65.2004.5.09.0014, Data de Julgamento: 09/06/2010, Relator Ministro: Emmanoel Pereira, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/06/2010).

Também merece menção a decisão proferida em sede de Agravo Instrumento em Recurso de Revista, nos autos do Proc. nº. 9891940-02.2004.5.09.0014 (2010), no qual a empresa ré defendia que a prática por ela perpetrada, consistente na coleta de informações acerca da vida do candidato (restrições creditícias, ajuizamento de reclamações trabalhistas e

anteriores criminais) na seleção de empregados, consistia em procedimento acautelatório de exercício regular de direito à defesa do seu patrimônio moral e material. No acórdão proferido (2010), consta o seguinte trecho:

Não vislumbro ofensa aos dispositivos de lei suscitados, tampouco violação do art. 5º, II, da Constituição da República, pois, na verdade, pelo contrário, vê-se a observação dos dispositivos em tela, uma vez que ficou registrada a constatação de prática discriminatória vedada pelo ordenamento jurídico, em especial pelo art. 1º da Lei 9.029/95. Note-se que a referida Lei nº 9.029 veda a prática discriminatória, regulamentando o preceito constitucional assegurador da igualdade de tratamento, um dos princípios estruturantes do regime geral dos direitos fundamentais, com o intuito de evitar perseguições preconceituosas dirigidas às pessoas discriminadas. Com efeito, o Tribunal Regional destacou que a reclamada tem direito a informações criminais, exclusivamente nas hipóteses previstas na Lei 7.102/83, e registrou a efetiva prática de abuso de poder e violação da intimidade das pessoas, consistente em pesquisa discriminatória quanto às ações trabalhistas porventura existentes entre os candidatos, o que, com efeito, extrapola a defesa do patrimônio empresarial e demonstra o acerto da decisão recorrida, que não ofende os dispositivos de lei indicados, mas, repito, os observa. Note-se que também consignou o julgado que a pesquisa não se limitava aos antecedentes criminais concernentes às ações penais condenatórias com trânsito em julgado, alcançando também ações criminais e inquéritos policiais contra trabalhadores, ao arrepio do princípio constitucional da presunção da inocência (AIRR - 9891940-02.2004.5.09.0014 Data de Julgamento: 24/03/2010, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/04/2010).

Já no acórdão proferido em sede de Recurso de Revista, nos autos do Proc. nº. 123800-10.2007.5.06.0008, a 7ª Turma do TST (2011) entendeu, por maioria, que a situação financeira do empregado não possui vinculação com o serviço a ser prestado, nem atesta sua idoneidade. Há que se ressaltar que, no caso em referência, discutia-se a legalidade de cláusula contida em edital de licitação, que previa a impossibilidade de contratação de vigilante que apresentasse restrição creditícia, mediante consulta a serviços de proteção ao crédito, por uma empresa terceirizada do Banco Central do Brasil.

O acórdão (2011) deixou claro, na oportunidade, que se faz necessária a comprovação de que o fator adotado como critério de diferenciação possui relação com a finalidade a ser alcançada pela lei, ou, naquele caso, com o edital de licitação. Dessa forma, restou consignado que “[...] não pode haver eleição de critério de discriminação que não guarde nenhum tipo de relação com a finalidade buscada pelo setor público, *in casu*, a contratação de serviço de vigilância” (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2011). Desse modo, entendeu que, naquele caso concreto, não havia como conferir validade ao fator de discriminação imposto pelo Banco Central.

Também ressaltou a decisão da 7ª Turma do TST (2011) que “[...] somente mediante previsão legal poderão ser impostas restrições ao exercício de qualquer profissão”, ante a

disposição constante no art. 5º, XIII, da Constituição Federal. A turma (2011), então, destacou que “[...] da exegese da Lei nº. 7.102/83, que disciplina a função de vigilante, não se constata a previsão de restrição ao seu exercício, no caso de débito registrado nos serviços de proteção ao crédito”. A decisão (2011) também apontou a revogação do art. 508 da CLT, como fundamento à decisão.

Deve-se salientar, pois, que, até o presente momento, a investigação de restrições creditícias de candidatos a vagas de emprego não deve ser uma prática adotada pelas empresas, não apenas porque as decisões do TST não são pacíficas em um mesmo sentido, como também pela flagrante violação da referida investigação, entre outros valores consagrados na Carta Magna, ao direito fundamental à intimidade e à vida privada (art. 5º, X), ao princípio da não discriminação (arts. 1º, II e III, 3º, I, III e IV e 5º), ao princípio da reserva legal (art. 5º, II), ao princípio da presunção de inocência (art. 5º, LVII), ao princípio do livre exercício profissional (art. 5º, XIII), à busca do pleno emprego (art. 170, VIII), ao valor social do trabalho (art. 1º, IV) e ao valor da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III).

Ante o exposto, faz-se necessário o empenho das instituições jurídicas para impedir a consulta a órgãos de proteção ao crédito por empregadores, na contratação de trabalhadores e na constância do vínculo de trabalho, em observância à ordem constitucional vigente e em favor de uma sociedade mais igualitária. Nessa perspectiva é relevante mencionar que, consoante Oscar Vilhena Vieira (2008, p. 215-216):

Embora as instituições jurídicas também sejam extremamente vulneráveis à subversão dos poderosos, elas podem eventualmente produzir curto-circuitos nos sistemas políticos. Ao traduzir uma demanda social em uma demanda jurídica, nos deslocamos de um ambiente de competição por puro poder para um processo no qual as decisões devem ser justificadas em termos jurídicos. A necessidade de justificativa legal reduz o espaço de pura discricionariedade. Nessas circunstâncias, o sistema jurídico pode dar visibilidade pública, na forma de reconhecimento de direitos, àqueles que são desconsiderados pelo sistema político e pela própria sociedade. Na mesma direção, a generalidade da lei, a transparência ou a congruência reivindicada pela idéia de Estado de Direito pode pôr os privilegiados em uma armadilha, fazendo com que eles retornem ao domínio do Direito.

Devemos nos impor, portanto, a mais essa exigência do capital, se não quisermos que a desigualdade persistente continue a segregar aqueles que são economicamente favorecidos dos desfavorecidos, marginalizados e cada vez mais invisíveis. A consulta a órgãos de proteção ao crédito, como requisito de admissão e/ou manutenção do vínculo empregatício, não pode se tornar realidade em nosso país, sob pena de incentivo à crescente polarização entre pobreza e riqueza, à desigualdade socioeconômica e à exclusão econômica e social.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao avaliar a existência de violação ao princípio da isonomia no caso de não contratação de candidatos em virtude da existência de débito registrado em serviços de proteção ao crédito, constatou-se que a isonomia é desrespeitada na hipótese examinada, eis que a diferenciação proposta não se baseia em critérios racionais e justificáveis à luz do princípio da proporcionalidade, sendo, portanto, ilícita.

Ao se analisar a decisão do TST, entende-se, ainda, que a consulta a serviços de proteção ao crédito na contratação configura conduta discriminatória que não atende ao princípio da razoabilidade. No que tange à perspectiva interna da razoabilidade, percebe-se que inexistente adequação entre a consulta a entidades de proteção ao crédito e o fim por ela perseguido; que a medida não é exigível ou necessária, havendo meios alternativos para chegar ao resultado pretendido com menor ônus a direitos individuais; e que não há proporcionalidade em sentido estrito, ou seja, que o que se perde com a medida é de maior relevo do que aquilo que se ganha. No tocante à razoabilidade externa, verificou-se que a consulta em referência e o fim por ela perseguido são incompatíveis com os valores constitucionais, como, notadamente, a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a justiça social e o primado do trabalho como base da ordem social, além de serem contrários aos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, atinentes à construção de uma sociedade livre, justa e igualitária, à erradicação da pobreza e da marginalização e à redução das desigualdades sociais e regionais e à promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Também se constatou que a utilização da consulta a serviços de proteção ao crédito pelo empregador na contratação de pessoal termina por fomentar a situação de exclusão social dos trabalhadores brasileiros, ao alijar do mercado de trabalho o trabalhador que possui dívidas registradas. Isso porque, sem emprego ou salário, o indivíduo queda impossibilitado de pagar suas dívidas e, permanecendo inadimplente, não logra obtenção de posto de trabalho. Tal situação termina por incentivar a informalidade contratual, agravar a pobreza, aprofundar a exclusão social e, em última instância, pode resultar em aumento de empréstimos fora do mercado de crédito legítimo e da criminalidade.

Ao cancelar esse tipo de conduta, percebe-se que o Judiciário não atua como instrumento de transformação e de justiça social, mas como mero apêndice da economia capitalista, de modo incompatível com valores constitucionalmente estabelecidos, como a

cidadania, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, inscritos na Constituição da República como fundamentos da República Federativa do Brasil. Tampouco se cumpre, nesses parâmetros, o papel do Direito do Trabalho que, consoante Jorge Luiz Souto Maior (2001), possui por função primordial humanizar o capital. Ao permitir o alijamento de pessoas inscritas em cadastros de inadimplentes do mercado de trabalho, deixando de atender ao princípio da razoabilidade, sob sua perspectiva interna ou externa, o Direito do Trabalho não humaniza o capital, mas se alinha às suas exigências, tornando-se aliado do capitalismo predatório.

Analisando comparativamente a recente decisão do TST, que entende que a consulta a serviços de proteção ao crédito não constitui fator de discriminação com outras decisões do mesmo Tribunal, percebem-se contradições entre as turmas daquela Corte, além de contradições com a própria legislação nacional. A jurisprudência do TST reverencia, em diversos acórdãos, a ideia de que o processo de seleção de candidatos a uma vaga de emprego deve se centrar na avaliação das habilidades técnicas e aptidões profissionais dos candidatos, razão pela qual é indevida a perquirição de aspectos da vida pessoal do trabalhador que não influenciem a forma como ele desempenhará as atividades propostas.

Conclui-se, desse modo, que se faz necessário que ofereçamos resistência à consulta a órgãos de proteção ao crédito na contratação de trabalhadores pelo empregador, se não quisermos que a desigualdade persistente continue a segregar aqueles que são economicamente favorecidos dos desfavorecidos, marginalizados e cada vez mais invisíveis.

## **REFERÊNCIAS**

BARROS, Alice Monteiro de. Discriminação no emprego por motivo de sexo. In: VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Coord.). **Discriminação**. São Paulo: LTr, 2000.

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BARROSO, Luís Roberto. Razoabilidade e isonomia no direito brasileiro. In: VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Coord.). **Discriminação**. São Paulo: LTr, 2000.

BOA VISTA SERVIÇOS. **Perfil do inadimplente**: 1º trimestre de 2012. Disponível em: <<http://www.boavistaservicos.com.br/imprensa/indicadores-economicos/perfil-do-inadimplente1trimestre2012>>. Acesso em: 21 ago. 2012.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista** AIRR 9891940-02.2004.5.09.0014. Julgado em 24 mar. 2010. Publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, em 9 abr. 2010.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista** RR 38100-27.2003.5.20.0005. Julgado em 8 fev. 2012. Publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, em 23 fev. 2012.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista** RR 88400-17.2009.5.09.0513. Julgado em 27 abr. 2011. Publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, em 6 maio 2011.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista** RR 9891800-65.2004.5.09.0014. Julgado em 9 jun. 2010. Publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, em 18 jun. 2010.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista** RR 123800-10.2007.5.06.008. Julgado em 14 dez. 2011. Publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, em 2 fev. 2012.

BUSSINGUER, Marcela de Azevedo. **Política pública e inclusão social**: o papel do direito do trabalho. 2010. 184 f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho). – Pontifícia Universidade de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. São Paulo: LTr, 2006.

FABRIZ, Daury César. A crise do direito fundamental ao trabalho no início do século XXI. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, n. 1, 2006.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ações afirmativas & princípio constitucional da igualdade**: o direito como instrumento de transformação social: a experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Comunicado do IPEA nº 76: Desemprego e desigualdade no Brasil metropolitano.** Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br>>. Acesso em: 17 ago. 2012.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho: teoria geral e direito individual do trabalho.** Curitiba: Juruá, 2000. v. 1.

LIMA, Ana Lúcia Coelho de. **Dispensa discriminatória na perspectiva dos direitos fundamentais.** São Paulo: LTR, 2009

MAIOR, Jorge Luís Souto. **Modernidade e direito do trabalho.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 67, n.1, jan./mar, 2001. Disponível em: <<http://www3.tst.jus.br/Ssedoc/PaginadaBiblioteca/revistadotst/revistatst.htm>>. Acesso em: 17 ago. 2012.

MAIOR, Jorge Luís Souto. Pai, afasta de mim esse cálice. **Revista LTr.** São Paulo: LTr, 2001.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade.** 3. ed. atual. São Paulo: Malheiros, 1997.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Nota de esclarecimento.** Disponível em: <<http://portal.mpt.gov.br>>. Acesso em: 21 ago. 2012.

NUNES, Luiz Antônio Rizzatto. **Os serviços de proteção ao crédito e os direitos dos trabalhadores.** Disponível em: <<http://terramagazine.terra.com.br/blogdorizzattonunes/blog>>. Acesso em: 15 jul. 2012.

PIMENTA, José Roberto Freira. Aspectos processuais da luta contra a discriminação, na esfera trabalhista. In: VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Coord.). **Discriminação.** São Paulo: LTr, 2000.

PIOVESAN, Flávia. Igualdade, diferença e direitos humanos: perspectivas global e regional. In: SARMENTO, Daniel; IKAWA, Daniela; PIOVESAN, Flávia (Coord.). **Igualdade, diferença e direitos humanos.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

RIOS, Roger Raupp. **Direito da antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. **O princípio constitucional da igualdade**. Lê: Belo Horizonte, 1990.

SENADO FEDERAL. **Paulo Paim destaca audiência da CDH e presta homenagem às mulheres**. Disponível em: <<http://www12.senado.gov.br/noticias>>. Acesso em: 3 jul. 2012.

SILVA, Alexandre Vitorino. **Direitos a prestações positivas e igualdade**: a deficiência em perspectiva constitucional. São Paulo: LTr, 2007.

VIANA, Márcio Túlio. A proteção trabalhista contra os atos discriminatórios: análise da Lei nº. 9.029. In: VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Coord.). **Discriminação**. São Paulo: LTr, 2000.

VIEIRA, Oscar Vilhena. A desigualdade e a subversão do Estado de Direito. In: SARMENTO, Daniel; IKAWA, Daniela; PIOVESAN, Flávia (Coord.). **Igualdade, diferença e direitos humanos**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.