

**RODRIGO FERNANDES MAGALHÃES**

**A EXIGÊNCIA DE CERTIFICADO DE ANTECEDENTES  
CRIMINAIS NA CONTRATAÇÃO DO EMPREGADO.**

**Dourados – MS  
2016**

**RODRIGO FERNANDES MAGALHÃES**

**A EXIGÊNCIA DE CERTIFICADO DE ANTECEDENTES  
CRIMINAIS NA CONTRATAÇÃO DO EMPREGADO.**

**THE REQUIRIMENT OF CRIMINAL BACKGROUND CHECK IN  
EMPLOYEE HIRING.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Direito e Relações Internacionais da Universidade Federal da Grande Dourados, como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Direito, sob a orientação do Professor Mestre Douglas Policarpo.

Dourados – MS  
2016

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP).**

M189e Magalhaes, Rodrigo Fernandes

A exigência de certificado de antecedentes criminais na contratação do empregado. / Rodrigo Fernandes Magalhaes -- Dourados: UFGD, 2016.  
25f. : il. ; 30 cm.

Orientador: Douglas Policarpo

TCC (graduação em Direito) - Faculdade de Direito e Relações Internacionais, Universidade Federal da Grande Dourados.

Inclui bibliografia

1. Certificado de antecedentes criminais. 2. Direitos fundamentais do empregador.. 3. Danos morais. 4. Direito à informação e petição. I. Título.

Ficha catalográfica elaborada automaticamente de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

**©Direitos reservados. Permitido a reprodução parcial desde que citada a fonte.**



## ATA DE DEFESA DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Aos quinze dias do mês de Abril de 2016, compareceu para defesa pública do Trabalho de Conclusão de Curso, requisito obrigatório para a obtenção do título de Bacharel em Direito o (a) aluno (a) **Rodrigo Fernandes Magalhães** tendo título "*A Exigência de Antecedentes Criminais na Contratação de Empregados*".

Constituíram a Banca Examinadora os professores Me. Douglas Policarpo (orientador), Me. Antonio Zeferino da Silva Junior (examinador) e o Me. Gassen Zaki Gebara (examinador).

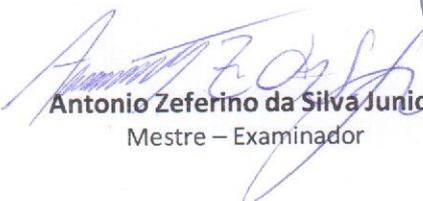
Após a apresentação e as observações dos membros da banca avaliadora, o trabalho foi considerado (a) Aprovado.

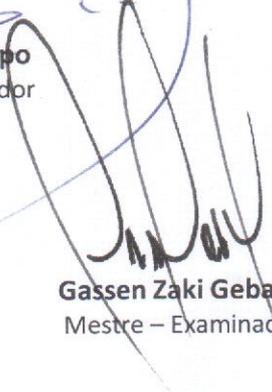
Por nada mais terem a declarar, assinam a presente Ata.

Observações: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Assinaturas:

  
**Douglas Policarpo**  
Mestre – Orientador

  
**Antonio Zeferino da Silva Junior**  
Mestre – Examinador

  
**Gassen Zaki Gebara**  
Mestre – Examinador

# A EXIGÊNCIA DE CERTIFICADO DE ANTECEDENTES CRIMINAIS NA CONTRATAÇÃO DO EMPREGADO

## THE REQUIRIMENT OF CRIMINAL BACKGROUND CHECK IN EMPLOYEE HIRING.

Rodrigo Fernandes Magalhães<sup>1</sup>

**RESUMO:** O *paper* reflete sobre a simples exigência de antecedentes criminais por parte do empregador no momento da contratação do empregado. Com base em pesquisa bibliográfica e sob a abordagem do conflito de direitos fundamentais de empregado e empregador e direito a informação da sociedade como um todo, conclui que a simples exigência, utilizando-se dos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, não geraria dano moral. Expõe e debate acerca de dois recentes acórdãos proferidos pelo Tribunal Superior do Trabalho, sobre o tema em título, onde há divergências entre os mesmos.

**PALAVRAS-CHAVES:** certificado de antecedentes criminais; direito à informação e petição; danos morais; direitos fundamentais do empregador.

**ABSTRACT:** This paper reflects about the simple requirement of criminal background by the employer at the time of the employee's hiring. Based on literature research and under the approach of fundamental rights conflict of employer and employee, and right to information of society as a whole, it is concluded that the simple requirement, using the principles of reasonableness and proportionality, would not generate moral damage. It exposes and discusses about two recent judgments of the Superior Labor Court, on the topic title, where there are differences between them.

**KEYWORDS:** requirement of criminal background; right to information and petition; moral damages; fundamental rights of the employer

**SUMÁRIO:** 1. Introdução; 2. Direito a informação e petição no serviço público – Art. 5º, incisos XXXIII e XXXIV, CF/88; 3. O direito a qualquer um requisitar informações criminais ou antecedentes criminais; 4. Os direitos fundamentais do empregador; 5. Os acórdãos da 4ª e 6ª turma do TST; 6. Considerações Finais; 7. Referencias bibliográficas.

**SUMMARY:** 1. Introduction; 2. Right to information and petition in the public service- Article 5, paragraphs XXXIII and XXXIV, CF / 88; 3. The right to request any criminal information criminal or criminal record; 4. The fundamental rights of the employer; 5. The judgments of the 4th and 6th class of the TST; 6. Concluding Remarks; 7. Bibliographical References.

---

<sup>1</sup> Acadêmico do 10º Semestre do Curso de Direito da Faculdade de Direito e Relações Internacionais da Universidade Federal da Grande Dourados- UFGD. E-mail: rodrigo.fernandes93@hotmail.com

## 1. INTRODUÇÃO.

O presente artigo trata de uma visão voltada para a defesa dos direitos fundamentais do empregador em razão dos riscos da atividade empresarial. O direito do trabalho, assim como toda a sociedade, evolui com o passar dos anos e as normas outrora fundamentais para a defesa do trabalhador já não mais se fazem eficazes diante de um quadro sistêmico de crises econômicas e humanitárias.

Recentemente o Tribunal Superior do Trabalho - TST entrou em divergência ao proferir dois acórdãos em que, em uma turma, foi deferido o dano moral ao empregado pela exigência de certificado de antecedentes criminais, enquanto em outro acórdão, de turma distinta, porém com os mesmos fundamentos fáticos, contra a mesma empregadora, o dano moral não foi reconhecido, pois ao entender destes, trata-se de um direito do empregador.

Diante disto, o artigo demonstra que a mera exigência, respeitando os limites da proporcionalidade e razoabilidade, desde que não seja utilizado como fator de discriminação para com o empregado, é totalmente legítimo, sendo um instrumento do empregador para conhecer o seu empregado e proteger sua propriedade privada.

A divisão estrutural deste artigo está moldada assim: na primeira seção, será analisado o direito público de petição e informação de qualquer pessoa, encontrados no rol de direitos fundamentais consagrados pela constituição federal brasileira. Logo em seguida, será exposto as diferenças entre o certificado e a folha de antecedentes criminais, o direito à propriedade do empregador, trazendo o foco para a divergência constante nos acórdãos supracitados e possíveis novas posições diante do dinamismo do Direito contemporâneo.

## 2. DIREITO A INFORMAÇÃO E DE PETIÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO – ART. 5º, INCISOS XXXIII E XXXIV, CF/88.

O Direito de Petição, direito fundamental consagrado no art. 5º, inciso XXXIV, alínea *a*, da nossa Constituição Federal de 1988, é originariamente inglês, datado da idade média e utilizado para que camponeses e pessoas de baixa/média classe pudessem dirigir seus apelos em formato de petição ao rei. Sua primeira aparição é no *Bill of Rights* de 1689.

Tal direito é consagrado constitucionalmente desde a Carta Magna de 1824<sup>2</sup> e, a partir daí, está presente em todas as Constituições brasileiras já existentes, sejam elas a de 1891, 1934, 1937, 1946, 1967 e, por fim, a atual de 1988.

---

<sup>2</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao24.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm).

Em nosso atual ordenamento jurídico tal direito fundamental tem a finalidade de impedir ilegalidades e abuso de poder. É instrumento constitucional usado para a defesa da legalidade no âmbito público-geral, independente de lesão a direito privado daquele que deseja peticionar. É um instrumento de fiscalização.

Qualquer pessoa, conforme assegura a Constituição brasileira, é sujeito ativa e tem o poder de apresentar petições de reclamação aos poderes públicos. A pessoa pode ser física ou jurídica, nacional ou estrangeira, devendo apenas possuir capacidade plena para tal ato.

Em suma, o Direito de petição serve para que qualquer cidadão possa noticiar fato ilegal ao Poder Público para que este tome as medidas necessárias para sanar as irregularidades, desta forma, aquele que peticionou protege tanto seus direitos pessoais quanto direitos coletivos.

Nas palavras ímpares de Gilmar Ferreira Mendes, Ministro do Supremo Tribunal Federal:

No conceito de petição há de se compreender a reclamação dirigida à autoridade competente para que reveja ou eventualmente corrija determinada medida, a reclamação dirigida à autoridade superior com o objetivo idêntico, o expediente dirigido à uma autoridade policial sobre a conduta de um subordinado, como também qualquer pedido ou reclamação relativa ao exercício ou à atuação do Poder Público. Trata-se de um direito assegurado a brasileiros ou estrangeiros, que se presta tanto à defesa de direitos individuais contra eventuais abusos, como também para a defesa de interesse geral e coletivo. ( MENDES, G. F.; 2014. P. 570)<sup>3</sup>

Ante o exposto, analisando a função do direito de petição, perguntamos sobre a possibilidade de se requisitar informações ao serviço público as quais sejam de caráter privado?

Nossa Carta Maior não deixou isto passar em branco e, logo abaixo, em seu art. 5º, inciso XXXIV, alínea *b*, dispõe:

São a todos assegurados, independentemente do pagamento de taxas:

a) o direito de petição aos Poderes Públicos em defesa de direitos ou contra ilegalidade ou abuso de poder;

b) a obtenção de certidões em repartições públicas, para defesa de direitos e esclarecimento de situações de interesse pessoal;

Mais esclarecedor ainda se faz o art. 5º, inciso XXXIII, que preleciona:

---

<sup>3</sup> Gilmar Ferreira Mendes, Curso de Direito Constitucional – 9 ed, São Paulo: editora saraiva 2014. Pag. 570.

XXXIII - todos têm direito a receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, ou de interesse coletivo ou geral, que serão prestadas no prazo da lei, sob pena de responsabilidade, ressalvadas aquelas cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade e do Estado;

Ora, nada mais justo que, se podemos provocar o Estado para que aja contra qualquer ilegalidade praticada por órgão público contra o indivíduo privado ou a coletividade, detemos também o poder de provocar o mesmo Estado para que nos repasse informações de nosso interesse, desde que respeitando os limites da lei.

Neste mesmo sentido, reforçando e tutelando o direito a informação, a Constituição Federal, novamente em seu art. 5º, inciso LXXII, alínea *a*, institui o remédio constitucional conhecido como *Habeas data*, *in verbis*:

LXXII - conceder-se-á *habeas data*:

a) para assegurar o conhecimento de informações relativas à pessoa do impetrante, constantes de registros ou bancos de dados de entidades governamentais ou de caráter público.

Direito este tutelado também pela lei n. 9.507 de 12 de novembro de 1997, que em seu artigo 7º, inciso I, preconiza:

Art. 7º Conceder-se-á *habeas data*:

I - para assegurar o conhecimento de informações relativas à pessoa do impetrante, constantes de registro ou banco de dados de entidades governamentais ou de caráter público;

O STF, em um de seus julgados, esclarece:

O direito à certidão traduz prerrogativa jurídica, de extração constitucional, destinada a viabilizar, em favor do indivíduo ou de uma determinada coletividade (como a dos segurados do sistema de previdência social), a defesa (individual ou coletiva) de direitos ou o esclarecimento de situações. A injusta recusa estatal em fornecer certidões, não obstante presentes os pressupostos legitimadores dessa pretensão, autorizará a utilização de instrumentos processuais adequados, como o mandado de segurança ou a própria ação civil pública. O Ministério Público tem legitimidade ativa para a defesa, em juízo, dos direitos e interesses individuais homogêneos, quando impregnados de relevante natureza social, como sucede com o direito de petição e o direito de obtenção de certidão em repartições públicas. (MELLO, 2008)<sup>4</sup>

O direito a informações se encontra no rol de Direitos Fundamentais do cidadão, tal direito é estritamente ligado à dignidade da pessoa humana, visto que, sem ele, estaria sujeito a arbitrariedades severas por parte de um Estado coator.

---

<sup>4</sup> RE 472.489-AgR, Rel. Min. Celso de Mello, julgamento em 29-4-2008, Segunda Turma, DJE de 29-8-2008.

Em outro sentido, o direito a informação vem positivado em vários tratados internacionais, sejam eles, a Convenção Americana de Direitos Humanos em seu art. 13, a Declaração Universal dos Direitos Humanos em seu art. 19 e o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, também em seu art. 19.

O direito em questão não visa somente informações acerca de particularidades da vida privada, a defesa ao acesso é ampla, trata-se de informações culturais, notícias jornalísticas, atos políticos, entre outros. Por isso é defendida como Direito Fundamental do cidadão.

Um cidadão sem informação é um cidadão perdido e em perigo.

Como medida de proteção contra arbitrariedades, o art. 220, *caput*, também da Constituição Federal, reforça a ideia da informação como direito fundamental do indivíduo, *in verbis*:

Art. 220 - A manifestação do pensamento, a criação, a expressão e a informação, sob qualquer forma, processo ou veículo não sofrerão qualquer restrição, observado o disposto nesta Constituição.

O direito à informação também se mostra essencial para uma atividade política saudável, e Luiz Gustavo Grandinetti Castanho de Carvalho<sup>5</sup> leciona sobre isto com maestria, vejamos:

Em um sistema democrático, onde o poder público repousa no povo, que o exerce por representantes eleitos ou diretamente, sobreleva a necessidade de cada membro do povo fazer opções políticas sobre a vida nacional. Não só no processo eleitoral, mas por meio de plebiscitos ou referendos, o povo exerce seu poder político. Para poder optar, para poder decidir com consciência, indispensável que esteja interado de todas as circunstâncias e consequências de sua opção e isso só ocorrerá se dispuser de informações sérias, seguras e imparciais de cada uma das opções, bem como da existência delas. Nesse sentido, o direito de informação exerce um papel notável, de grande importância política, na medida em que assegura o acesso a tais informações. (CARVALHO, 1999, p.53)

Diante disso, explicitada a importância do direito a informação em tantas outras áreas, é importante a questão da possibilidade da utilização ou não do direito à informação para a verificação da vida criminal/social progressiva de outrem, objetivando proteger o nosso patrimônio numa relação de trabalho? Até onde o direito à informação pública sobre antecedentes criminais ofende direitos fundamentais individuais?

### **3. O DIREITO A QUALQUER UM REQUISITAR INFORMAÇÕES CRIMINAIS OU ANTECEDENTES CRIMINAIS.**

---

<sup>5</sup> CARVALHO, Luis Gustavo Grandinetti Castanho. Direito de informação e liberdade de expressão. Rio de Janeiro: Renovar, 1999. 320 p. ISBN 85-7147-149- 5

Conforme o dicionário Michaelis<sup>6</sup>, temos que, a palavra *antecedente* é aquilo que já existiu ou aconteceu antes, ou seja, todos os atos, condutas, comportamentos da vida passada de determinado indivíduo, na esfera privada ou pessoal, familiar ou social.

Por conseguinte, antecedentes criminais dizem respeito à vida criminal pregressa de determinada pessoa. Não é possível precisar, entretanto, estima-se que tais antecedentes surgiram na França, por volta de 1850 e evoluiu até os dias de hoje, com finalidades particulares de auxiliar a justiça penal, não olvidando de seu papel inicial de auxiliar a polícia criminal<sup>7</sup>.

Tais antecedentes possuem duas distintas funções. A primeira é de mero documento informativo e probatório, com finalidades civis, enquanto a segunda é utilizada pelo poder judiciário para atestar bons ou maus antecedentes criminais. O primeiro é de fácil acesso, já o segundo necessita ser requerido por autoridade judiciária.

Para melhor entendimento, os antecedentes foram divididos em dois grupos, que passaremos a analisar. Faz-se necessário distinguir o Atestado de Antecedentes Criminais (CAC) com a Folha de Antecedentes Criminais (FAC).

O CAC é expedido por simples requisição pessoal de interessado, tem como finalidade atos da vida privada, como atender requisitos concursos públicos, viagens internacionais e trabalho. Pode ser requerido em qualquer unidade policial (delegacia de policia) ou até mesmo pela internet.

A formatação textual do Atestado de antecedentes criminais é bem simples e sucinta, nele podemos verificar três hipóteses:

1 - Nenhum registro de antecedente criminal foi encontrado em desfavor da pessoa qualificada; Quando não há nada contra o requerente.

2 – Constam registros de antecedentes criminais; Quando o requerente possui uma condenação com transito em julgado em seu desfavor.

3 – Não constam registros de condenação criminal com transito em julgado contra a pessoa acima qualificada; Quando o requerente possui inquéritos ou ações penais em andamento, em seu desfavor.

A FAC é instrumento fornecido apenas pelos Órgãos Judiciais e Policiais responsáveis, pode ser requerido pelo Juiz, Delegado e/ou Advogado devidamente constituído, com objetivo de defender os interesses de seu cliente. Este instrumento tem a

---

<sup>6</sup> Michaelis Dicionário Prático – Língua Portuguesa – Nova ortografia. Editora Melhoramentos. Ed. 2.

<sup>7</sup> Catarina Veiga, Considerações sobre a relevância dos antecedentes criminais do Arguido no Processo Penal. Edição única, Lisboa-portugal, livraria Almedina – Coimbra, 2000. 170 p.

finalidade de auxiliar nas investigações e processos contra determinada pessoa, nele consta toda a vida pregressa do envolvido.

Desta forma, concluímos que o Certificado de Antecedentes Criminais é um documento de livre acesso, para fins particulares, civis, não implicando em invasão de privacidade ou constrangimento ilegal a requisição do mesmo.

Além do mais, o artigo 202 da Lei de Execução Penal (lei n. 7.210/84) dispõe que neste Certificado não constarão as condenações cujas quais já foram extintas, ou seja, aquelas condenações que tiveram suas penas cumpridas não estarão disponíveis neste certificado. Assim dispõe referido artigo:

Art. 202. Cumprida ou extinta a pena, não constarão da folha corrida, atestados ou certidões fornecidas por autoridade policial ou por auxiliares da Justiça, qualquer notícia ou referência à condenação, salvo para instruir processo pela prática de nova infração penal ou outros casos expressos em lei.

Diante disto, vemos claramente que o CAC tem mera função informativa, ou seja, não serve de parâmetro para aferir bons ou maus acontecimentos passados, apenas para informar se já houve algum registro de condenação criminal.

Assim sendo, dizem respeito ao histórico criminal do agente que não se preste para efeitos de reincidência<sup>8</sup>.

Os certificados de antecedentes criminais, quando solicitados por terceiros, em nada ferem o princípio da inocência, dignidade, privacidade, pois, diferentemente da folha de antecedentes criminais, são meros registros, podendo ser fornecido a particulares para quaisquer fins. A prova disso é a exigência do mesmo para concursos públicos e viagens internacionais.

Conforme supramencionado, tal certidão pode ser requerida por qualquer interessado, devendo este esclarecimento relativo aos fins e razões do pedido. A lei 9.051/95 assegura este direito e fixa um prazo de 15 dias para que o órgão da administração pública responsável garanta o acesso ao documento. Vejamos:

Lei n. 9.051, de 18 de maio de 1995.

Art. 1º As certidões para a defesa de direitos e esclarecimentos de situações, requeridas aos órgãos da administração centralizada ou autárquica, às empresas públicas, às sociedades de economia mista e às fundações públicas da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, deverão ser expedidas no prazo improrrogável de quinze dias, contado do registro do pedido no órgão expedidor.

Art. 2º Nos requerimentos que objetivam a obtenção das certidões a que se refere esta lei, deverão os interessados fazer constar esclarecimentos relativos aos fins e razões do pedido.

---

<sup>8</sup> Greco 2011 p.554 Curso de Direito Penal: Parte geral. 13 ed. Niterói: Editora Impetus, 2011.

O acesso à certidão de antecedentes criminais é assegurado a todos e a investigação social do candidato é feita inclusive para a investidura em cargos públicos, não implicando violação à dignidade, intimidade ou à vida privada das pessoas.<sup>9</sup>

O fato de concursos públicos e vistos para viagens ao exterior exigirem a apresentação do certificado de antecedentes criminais apenas reforça a tese de que é um mero documento probatório, informativo, de rápido e fácil acesso, utilizado para fins civis, conforme explanado anteriormente.

Desta forma, por si só, a simples exigência de apresentação de certidão de antecedentes criminais para candidatos a vaga de emprego não importa violação à dignidade, intimidade ou vida privada, conforme artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal.<sup>10</sup>

Concluimos então que o Certificado de Antecedentes Criminais (CAC) pode ser requisitado pelo requerente para fins particulares, desta forma, pode ser utilizado em entrevistas de empregos que assim o exigirem, não ferindo qualquer direito fundamental do concorrente, visto ser exigido em diversas outras áreas da vida civil, suprimindo assim, por costume e relativização, a existência de suposto dano moral, desde que utilizado nos limites da proporcionalidade e razoabilidade.

#### **4. OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO EMPREGADOR.**

A norma legislativa brasileira referente ao Direito do trabalho em seu artigo 2º conceitua, de maneira clara e eficaz, a figura do Empregador. Tal artigo da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) diz que é considerado empregador toda pessoa, física ou jurídica, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal do serviço.

Equiparados a estes, temos os profissionais liberais, as instituições de beneficências, nas associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitem trabalhadores como empregados<sup>11</sup>.

Minuciosamente falando, assumir o risco da atividade significa, em outros termos, que o empregador é o único e totalmente responsável pelos lucros e, principalmente, pelos prejuízos que podem gerar a atividade exercida em determinada empresa.

---

<sup>9</sup> TRT 09ª R. – RO 905-48.2010.5.09.0658 – Rel. Luiz Eduardo Gunther – Dje 22.11.2011 p. 154.

<sup>10</sup> TRT 09ª R. – RO 592-96.2011.5.09.0094 – Relatora Janete do Amarante – Dje 09.03.2012 – pag. 360.

<sup>11</sup> Consolidação das leis do Trabalho. Decreto –Lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943. Art.2º parágrafo 1º.

O empregado, como assalariado, tem direito apenas a contraprestação pelo serviço prestado, isso é, independente do lucro auferido pela empresa, este terá direito apenas a contraprestação previamente acertada, salvo regimes especiais de contratação.

O mesmo pensamento aplica-se ao caso de prejuízos sofridos. O empregado em nada sofrerá, diretamente, visto que esta responsabilidade é inteiramente do empregador.

Nas palavras de Mauricio Godinho Delgado:

A característica da *assunção dos riscos do empreendimento* ou do *trabalho* consiste na circunstancia de impor a ordem justralhista à exclusiva responsabilidade do empregador, em contraponto aos interesses obreiros oriundos do contrato pactuado, os ônus decorrentes de sua atividade empresarial ou até mesmo do contrato empregatício celebrado. Por tal característica, em suma, o empregador assume os riscos da empresa, do estabelecimento e do próprio contrato de trabalho e sua execução. (DELGADO, 2013.P. 403)<sup>12</sup>

Em contrapartida, o empregador tem poderes específicos, caracterizado como Poder Empregatício. Tais poderes são prerrogativas que o empregador possui perante o ordenamento jurídico que dizem respeito à direção, fiscalização, regulamentação e controle no ambiente onde exerce sua função de empregador.

Tais poderes são divididos doutrinariamente como Poder Diretivo, Poder Fiscalizatório, Poder Disciplinar e Poder Regulamentar.

O Poder Diretivo diz respeito à prerrogativa do empregador de coordenar o processo de trabalho, as orientações neste processo, à organização espacial e estrutural de funcionamento da empresa ou estabelecimento na sua forma de produção.

O Poder Regulamentar se refere ao ordenamento interno da empresa ou local de trabalho, como regras, normas e diretrizes.

O Poder Disciplinar é a prerrogativa que possui o empregador em aplicar sanções à (aos) funcionários e equiparados que cometem faltas contra o poder regulamentar ou descumprimento de obrigações contratuais, visando assim manter a saúde do ambiente de trabalho.

Por fim, o Poder Fiscalizatório tem por objetivo, como o próprio nome diz, de fiscalizar e controlar a atividade empresarial desenvolvida pelo empregado. Através dele o empregador fiscaliza a prestação de serviços, bem como elementos diretamente ligados a produção em geral, tais quais o horário de entrada e saída, a boa utilização dos meios de produção, equipamentos de segurança e boa convivência entre empregados.

Nilson de Oliveira Nascimento leciona com primazia:

---

<sup>12</sup> Delgado, Mauricio Godinho. Curso de direito do Trabalho. 12ª Ed. São Paulo, Editora LTr. 2013, p.403.

Compete ao empregador a iniciativa de tornar possível a execução do trabalho por parte do empregado e a faculdade de aferir a qualidade, a quantidade e a perfeição técnica da prestação dos serviços prestados. Portanto, proporcionar trabalho, fornecer meios para a sua execução, controlar e fiscalizar a prestação dos serviços e receber o trabalho prestado pelo empregado são obrigações do empregador<sup>13</sup>.

Todos esses poderes decorrem justamente da detenção dos meios de produção e geração de renda e da total assunção de risco por parte exclusiva do empregador. Ora, se ele é quem deve assumir o risco de eventuais eventos danosos ao seu capital, nada mais justo do que deter poderes específicos para a tutela do mesmo.

Em contrapartida, diante dos poderes do empregador (justificados pelo risco que apenas ele assume) a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, elenca o enorme rol de direitos do empregado. Além da Carta Maior, há ainda os princípios do direito do trabalho e os princípios doutrinários, que visam maior proteção ao empregado. Alguns deles são: *liberdade de trabalho, organização sindical, norma mais favorável ao trabalhador, direito ao descanso, princípio da condição mais benéfica, in dubio pró-operário, e princípio da realidade.*

Supracitadas leis e princípios existem devido à disparidade entre os poderes do empregador e do empregado, visto esse último ser a parte mais fraca da relação trabalhista. Sem essa tutela o empregador poderia valer-se da detenção dos meios de produção como forma coercitiva de supressão dos direitos trabalhistas, como experimentamos na revolução industrial do século 19.

Ainda no sentido de proteção ao Direito do Trabalhador, aplicamos o direito fundamental incurso no artigo 5º, inciso X, da CF/88, *in verbis*:

Art. 5º [...]

Inciso X – São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. [...]

A partir daí, encontramos limites ao poder do empregador sobre o empregado. Os poderes empregatícios devem ser aplicados respeitando sempre os direitos dos empregados, utilizando-se da razoabilidade e proporcionalidade.

Com clareza e objetividade, leciona Adilson Josemar Puhl, *ipsis litteris*:

---

<sup>13</sup> Nascimento, Nilson de Oliveira. *Manual do Poder Diretivo do Empregador*. São Paulo: LTr, 2009. P.40.

Quanto ao seu conteúdo, pode-se dizer, nessas notas introdutórias, que o princípio da proporcionalidade ou razoabilidade é, sobretudo, a adequação necessária entre o fim de uma norma e os meios que esta designa para atingi-lo, ou ainda, entre a norma elaborada e o uso que dela foi feito pelo Poder Executivo. O princípio da proporcionalidade ou da razoabilidade é instrumento para proteção dos direitos fundamentais do homem, que são, constantemente, atacados pelas ingerências do Poder Público. Nesse ponto, a proporcionalidade é um verdadeiro instrumento assegurador dos direitos fundamentais. (PUHL, 2005. P. 60)<sup>14</sup>

Tais limites então pautados na vulnerabilidade do empregado frente ao detentor dos meios de produção. Neste sentido, buscando sempre a tutela dos direitos do trabalhador:

Embora o Direito do Trabalho não faça menção aos direitos à intimidade e à privacidade, por constituírem espécie dos direitos de personalidade consagrados na Constituição, são oponíveis contra o empregador, devendo ser respeitados, independentemente de encontrar-se o titular desses direitos dentro do estabelecimento empresarial. É que a inserção do obreiro no processo produtivo não lhe retira os direitos da personalidade, cujo exercício pressupõe liberdades civis. (BARROS, 1997. P. 23)<sup>15</sup>

Como explanado acima, o direito fundamental assegurado pelo artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal brasileira, é aplicado às relações de trabalho e utilizado como instrumento de proteção ao trabalhador. Seguindo este mesmo raciocínio podemos aplicar o direito fundamental à propriedade privada e a sua defesa ao rol de direitos do empregador.

O artigo 5º, seus incisos XXII e XXIII, prevê o direito à propriedade e sua função social. Tais incisos dão à pessoa detentora da propriedade o direito de usar, gozar, reaver e dispor da propriedade em questão, desde que esta atenda sua função social.

Com objetividade, Mauro César Martins de Souza:

A inviolabilidade e o direito de propriedade, bem como o atendimento desta à função social, são garantias fundamentais asseguradas na Carta Magna em vigor, donde depreende-se que o proprietário tem "o direito de usar, gozar e dispor de seus bens", sendo certo ainda que "os frutos e mais produtos da coisa pertencem, ainda quando separados, ao seu proprietário, salvo se, por motivo jurídico, especial, houverem de caber a outrem." (SOUZA, 2001. P. 5-11)<sup>16</sup>

Sendo assim, nos vemos em meio a um conflito de direitos fundamentais. De um lado, encontra-se o direito do empregado, defendendo sua intimidade, vida privada, honra, e demais direitos que este possa sentir ameaçado. De outra, o direito do empregador que, ao

<sup>14</sup> PUHL, Adilson Josemar. O princípio da proporcionalidade ou da razoabilidade: como instrumento assegurador dos direitos e garantias fundamentais e o conflito de valores no caso concreto / Adilson Josemar Puhl – São Paulo : Editora Pulares, 2005. Pag. 60.

<sup>15</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Proteção à intimidade do empregado. São Paulo: LTr, 1997. P.23.

<sup>16</sup> SOUZA, Mauro César Martins de. E-mail (...NET) na relação de emprego, poder diretivo do empregador(segurança) & privacidade do empregado. Jornal Trabalhista Consulex, n. 860, p.5-11, abril. 2001.

assumir o risco da atividade, busca através de suas prerrogativas proteger de forma eficiente e eficaz a sua propriedade e meios de produção.

Ocorre que, como toda a sociedade contemporânea, o direito e as relações jurídicas estão em constante mudança, sendo necessário, por vezes, que ocorra uma flexibilização ou um enrijecimento de normas, para que o direito de empregado e empregador seja garantido, de acordo com a conjuntura atual da sociedade onde ocorre a relação de trabalho.

Sobre isso, leciona Amauri Mascaro Nascimento.

Todavia, assim como toda regra tem exceção, os princípios do direito do trabalho também as têm, como não poderia deixar de ser, sendo natural que tal aconteça, mesmo porque o desenvolvimento da economia traz reflexos sobre as relações de trabalho e os modelos jurídicos existentes em cada época, não tendo o menor fundamento a suposição de que a ordem trabalhista possa ser considerada imutável diante da mutabilidade constante dos fatos e das estruturas sociais. (NASCIEMNTO, 2008.P. 162.)<sup>17</sup>

Desta forma, visando assegurar ao empregador o direito de proteger sua propriedade e, ao mesmo tempo, garantir ao empregado que todas suas prerrogativas sejam respeitadas, adentramos ao conflito de normas fundamentais.

Tais direitos fundamentais tem as seguintes características: Universalidade, Indivisibilidade, Imprescritibilidade, Inalienabilidade, Irrenunciabilidade, Efetividade, Inviolabilidade, Limitabilidade, dentre outros.

O fato de os direitos fundamentais apresentarem a Limitabilidade como característica nos mostra que tais direitos não são absolutos, ou seja, os direitos fundamentais podem ser relativizados.

Novamente, de forma impar, Gilmar Ferreira Mendes, diz:

Tornou-se voz corrente na nossa família do Direito admitir que os direitos fundamentais podem ser objeto de limitações, não sendo, pois, absolutos. Tornou--se pacífico que os direitos fundamentais podem sofrer limitações, quando enfrentam outros valores de ordem constitucional, inclusive outros direitos fundamentais. ( MENDES, 2014. P. 174.)<sup>18</sup>

Conforme surge o conflito de direitos fundamentais, há de ser feito um juízo de proporcionalidade entre os direitos atingidos e o caso concreto, devendo ser buscada a conciliação entre tais direito. Conforme Konrad Hesse:

---

<sup>17</sup> Nascimento, Amauri Mascaro – Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho – 23ed ver. E. atual – São Paulo: Saraiva, 2008, Pag. 162.

<sup>18</sup> Gilmar Ferreira Mendes, Curso de Direito Constitucional – 9 ed, São Paulo: editora saraiva 2014. Pag. 174.

A limitação de direitos fundamentais deve, por conseguinte, ser adequada para produzir a proteção do bem jurídico, por cujo motivo ela é efetuada. Ela deve ser necessária para isso, o que não é o caso, quando um meio mais ameno bastaria. Ela deve, finalmente, ser proporcional em sentido restrito, isto é, guardar relação adequada com o peso e o significado do direito fundamental. ( HESSE, 1998. P. 256.)<sup>19</sup>

Em um contexto onde temos dois direitos fundamentais em conflito, devemos nos ater ao fato em concreto, aplicando sempre a razoabilidade e a proporcionalidade ao caso em questão, para que assim, caso haja uma flexibilização, esta não extinga nenhum direito fundamental, apenas o flexibiliza em prol de outro em caso específico.

Conforme Eder Passaia e Douglas Policarpo:

Como já explicitado, o Direito do Trabalho é dotado de dinamismo e precisa se adaptar às transformações da sociedade e do capital. Porém, para conferir validade a sua transformação, é indispensável que atenda aos pressupostos constitucionais de forma que a adaptação da norma esteja em consonância com os princípios fundamentais, sob pena de se sobrepor os direitos econômicos sobre os sociais. ( PASSAIA & POLICARPO, 2013.P. 21)<sup>20</sup>

Trazendo esses ensinamentos ao caso em tela, o conflito do direito a privacidade do empregado contra o direito à propriedade privada do empregador, havendo a flexibilização do direito do empregado, o direito do empregador deve manter-se restrito ao seu objetivo.

Objetivamente, o pedido de Certificado de Antecedentes criminais, deve-se apenas utilizar da informação para maior conhecimento do empregado, função na qual exercerá e local de trabalho, ficando vedada a discriminação caso haja alguma anotação de processo ou investigação contra o empregado.

O simples pedido não deve gerar o dano moral visto que não fere a honra, imagem ou a intimidade do empregado, desde que, novamente, este seja utilizado com razoabilidade e proporcionalidade.

## 5. OS ACÓRDÃOS DA 4ª E 6ª TURMA DO TST

Devido à evolução e dinamismo da sociedade no geral e, especificamente, do Direito do Trabalho, os Ministros do Tribunal Superior do Trabalho encontram-se diante de dois Recursos de Revistas que, em seu mérito, buscavam a fixação dos danos morais decorrentes da exigência de certificado de antecedentes criminais na contratação do empregado.

<sup>19</sup> HESSE, Konrad. Elementos de Direito Constitucional da República Federal da Alemanha, p. 256. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1998.

<sup>20</sup> Passaia, Éder Gustavo. Policarpo, Douglas – A Flexibilização Trabalhista Frente à Dignidade da Pessoa Humana. Ano VI, numero 12, 2013, Revista da RET, pag. 21.

Tais recursos são em desfavor da mesma empregadora. Faz-se necessário ressaltar aqui que as duas recorrentes foram admitidas na vaga de emprego em questão, buscando o ressarcimento dos danos morais apenas quando deixaram a atividade laboral por motivos alheios a exigência de tal documento.

Em um primeiro Acórdão a 6ª turma decidiu, por unanimidade, dar-lhe provimento, condenando a empresa ao pagamento de danos morais.

Os Ministros entenderam haver violação ao artigo 1º da lei 9.029/95, que diz ser proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego ou sua manutenção, conhecendo assim do recurso.

Faz-se imprescindível ressaltar aqui o entendimento acerca de discriminação, brilhantemente explicitado por Vera Lúcia Carlos, vejamos:

Conduta ou ação de estabelecer diferenças que violem o direito das pessoas, com base em critérios injustificados e injustos, tais como raça, sexo, idade, opção religiosa e outros. ( CARLOS, 2004).<sup>21</sup>

Neste mesmo sentido, leciona Douglas Policarpo:

Essas condutas ofensivas (discriminação) a direitos motivaram, no campo trabalhista, a ratificação e promulgação pelo Brasil (Decreto n. 62.150 de 1968) da Convenção n. 111 da OIT, na qual estabelece que o significado de discriminação deve ser tido como uma forma ampla, por meio de qualquer distinção, exclusão ou preferência (artigo 1º, item 1), tendo em vista que, nessa órbita decorrem, geralmente, por qualquer fator, desde o estético, no qual temos a beleza inserida no contexto, incluindo aí as deficiências, bem como outros fatores como o sexo, idade, raça, cor, dentre outros.

É a denominada discriminação direta ou negativa, vez que ofende arbitrária e sem qualquer motivo, pessoa ou grupo, a qual macula todo o sistema jurídico, coagindo-o a propiciar uma resposta para que essa valoração de diferenças, ressaltadas no âmbito fático seja, de certa forma, mitigada. ( POLICARPO, 2006. P. 32.)<sup>22</sup>

No mérito entenderam a exigência de certidão de antecedentes criminais para admissão em emprego como medida extrema e desnecessária, expondo a intimidade e a integridade do empregado, caracterizando assim uma situação vexatória. Entendem também que o artigo 5º, inciso XXXIII e XXXIV, da CF/88, somente preceitua que o cidadão tem o direito a receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, independente do pagamento de taxa, o que não autoriza a exigência de certidão de antecedentes criminais para a admissão do emprego, e que, do mesmo modo, a lei n. 9.051/95 não autoriza o acesso

<sup>21</sup> Carlos, Vera Lucia. “Discriminação nas relações de trabalho”. São Paulo : Editora Método, 2004.

<sup>22</sup> Policarpo, Douglas. “A defesa das minorias no direito do trabalho”. Jornal do 7º Congresso brasileiro de segurança e saúde do trabalho. Editora LTr, 2006. Pag. 32.

público aos antecedentes criminais do cidadão, de forma indiscriminada, ou de maneira que viole a integridade e intimidade dos empregados.<sup>23</sup>

Em seu voto o Ministro relator Dr. Aloysio Corrêa da Veiga ainda cita alguns outros julgados, sendo um de sua própria lavra, onde o ato de exigir o certificado de antecedentes criminais é combatido e configura danos morais, todos eles utilizando-se dos fundamentos de este ato ser uma medida extrema, que expõe a intimidade do trabalhador, devendo ficar restrita à hipóteses em que a lei autoriza<sup>24</sup>.

Tais julgados dizem ainda que tal prática é vedada pelo art. 1º da lei 9.029/95<sup>25</sup> e constitui nítida extrapolação do poder diretivo do empregador, que nunca devem se sobrepor aos direitos de proteção à intimidade o empregado e à dignidade da pessoa.<sup>26</sup>

Por outro lado, conforme supracitado, em caso similar contra a mesma empregadora, a 4ª turma do Tribunal Superior do Trabalho entendeu não haver constrangimento (dano moral) algum no simples ato de pedir o certificado de antecedentes criminais e, por este motivo, conhecem o agravo de instrumento e, no mérito, negam-lhe provimento.

Para isto, a Ministra Maria de Assis Calsing, relatora do supracitado acórdão, usou do entendimento que tal exigência não tenha causado humilhação, ofensa ou constrangimento à autora (empregada).

Ratificou também o Acórdão do Tribunal Regional do trabalho, o qual entendeu que tal exigência não implica violação da dignidade, intimidade ou à vida privada daqueles, até porque, o acesso à certidão de antecedentes criminais é assegurado a todos, desde que esclareçam os fins e as razões do pedido, decorrente do direito à obtenção em órgãos públicos de informação de seu interesse (artigo 5º, inciso XXXIII, CF/88), de petição e de obtenção de certidões, garantidos na Constituição da República (artigo 5º, inciso XXXIV

No caso concreto não ficou provado que a simples exigência da certidão pelos candidatos a emprego tivesse o fim de discriminá-los, mas sim, o de conhecer o perfil exato das pessoas que seriam recrutadas. E, ainda, que o presente caso não delineou situação que

<sup>23</sup> TST – Processo N. TST-RR-140100-73.2012.5.13.0009 –6ª Turma - Rel. Aloysio Corrêa da Veiga. 04.12.2013 pag. 15.

<sup>24</sup> TST – Processo n. TST – RR- 33000-77.2013.5.13.0021, Rel. Aloysio Correa da Veiga. Data Julgamento 02/10/2013, 6ª turma, publicação 04/10/2013.

<sup>25</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9029.HTM](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM). Lei 9.029/95 Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

<sup>26</sup> TST – Processo N. TST – RR – 3993-30.2010.5.12.0038. Rel. Aloysio Correa da Veiga. Data de julgamento 04/09/2013, 6ª Turma, Publicação 20/09/2013.

pudesse ser caracterizada como vexatória, ou que tenha, no caso específico da autora reclamante, comprovadamente, causado humilhação e constrangimento, não vislumbrando assim, o nascedouro do direito à indenização pretendida (Dano Moral).<sup>27</sup>

Desta forma, analisando o caso concreto, entende-se que, não ficando comprovada a situação vexatória e que o pedido de certidão de antecedentes criminais não tenha sido utilizado para realmente discriminar os candidatos, ou seja, não se ajustam ao conceito de discriminação supracitado, sendo assim nada há que se falar em dano moral.

A exigência de tal certidão não pode ser considerada como dano moral *in res ipsa*, comprovando apenas a conduta, o fato ilícito e o nexo causal. Ou seja, há que ser analisado o caso concreto e restar comprovado o abuso do poder diretivo do empregador. Sendo assim, o dano moral não é presumido.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.

Após minuciosa análise de casos, acórdãos, legislações e artigos, chega-se a conclusão de que o empregador pode sim exigir o certificado de antecedentes criminais visto ser direito assegurado constitucionalmente (art. 5º, XXXIII, CF), com fundamento de proteger sua propriedade privada (outro direito fundamental), entretanto, jamais poderá utilizar esta ferramenta como a intenção de suprimir direitos do trabalhador.

Conforme o entendimento da 4ª turma do TST, o dano moral jamais poderá ser presumido, devendo a conduta abusiva do empregador, a exposição à humilhação, situação vexatória, serem expressamente comprovadas, visto que é assegurado ao cidadão o acesso a informações e certidões como direito fundamental.

No conflito de normas fundamentais, deve sempre levar em conta que tais direitos não são absolutos, e, assim como a conduta do empregador ao exigir tais certidões, devem ser analisados tendo como parâmetro a razoabilidade e a proporcionalidade.

O que buscamos aqui não é a supressão dos direitos do empregado, mas sim a flexibilização de uma norma para que o empregador tenha uma maior garantia na proteção de seu patrimônio, visto a existência do risco da atividade laboral, assumida inteiramente por ele.

No caso em tela, a conduta do empregador não viola os direitos fundamentais dos empregados, não é realizada de maneira injustificada, pois visa a preservação e manutenção de sua propriedade, não possui por base critérios injustos e tampouco é realizada em apenas

---

<sup>27</sup> TST – Processo n. TST – AIRR – 144400-81.2012.5.13.0008. Rel. Maria de Assis Calsing. 4ª turma 06/11/2013.

um ou outro empregado, não existindo distinção entre eles. Tal ato não é arbitrário tampouco discriminatório.

Por fim, desde que feita com proporcionalidade, razoabilidade, não-discriminação, a exigência de certidão de antecedentes criminais não deve gerar dano moral, sendo um direito do empregador para que melhor acondicione seus empregados em funções que melhor lhes couberem.

Jamais este direito deve ser usado para barrar o acesso ao emprego ou expor o empregado a situação vexatória, nestes casos sim este teria sua intimidade, honra e imagem pessoal abalada, fazendo jus a indenização por danos morais, conforme preceitua o artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal de 1988.

## 7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

AMARANTE, J. do.; **TRT 09ª R. – RO 592-96.2011.5.09.0094** – Dje 09.03.2012 – pag. 360.

BARROS, A. M. de.; **Proteção à intimidade do empregado**. São Paulo: LTr, 1997. P.23.

CALSING, M. de A.; TST – Processo n. TST – AIRR – 144400-81.2012.5.13.0008. Rel.. 4ª turma 06/11/2013.

CARVALHO, L. G. G. C.; **Direito de informação e liberdade de expressão**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999. 320 p. ISBN 85-7147-149- 5

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. Decreto –Lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943. Art.2º parágrafo 1º.

CONSTITUIÇÃO POLITICA DO IMPERIO DO BRAZIL: **Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos**. Disponivem em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao24.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm). Acesso em: 15/03/2016.

CARDOSE, F. H.; PAIVA, P.; **LEI Nº 9.029, DE 13 DE ABRIL DE 1995**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9029.HTM](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM).

CARLOS, V. L.; **“Discriminação nas relações de trabalho”**. São Paulo : Editora Método, 2004.

D, M. G.; **Curso de direito do Trabalho**. 12ª Ed. São Paulo, Editora LTr. 2013, p.403.

GRECO.; **Curso de Direito Penal: Parte geral**. 13 ed. Niterói: Editora Impetus, 2011. p.554.

GUNTHER, L. E.; **TRT 09ª R. – RO 905-48.2010.5.09.0658** – Dje 22.11.2011 p. 154.

HESSE, K.; **Elementos de Direito Constitucional da República Federal da Alemanha**. p. 256. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1998

MENDES, G. F.; **Curso de Direito Constitucional**. 9ªed, São Paulo: Saraiva 2014.

MELLO, C. de.; **RE 472.489-AgR, Rel. Min.** julgamento em 29-4-2008, Segunda Turma, DJE de 29-8-2008.

MENDES, G. F.; **Curso de Direito Constitucional**. 9 ed, São Paulo: editora saraiva 2014. Pag. 174.

MICHAELIS DICIONÁRIO PRÁTICO – **Língua Portuguesa** – Nova ortografia. Editora Melhoramentos. Ed. 2.

NASCIMENTO, N. de O.; **Manual do Poder Diretivo do Empregador**. São Paulo: LTr, 2009. P.40.

NASCIMENTO, A. M.; **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho** – 23ed ver. E. atual – São Paulo: Saraiva, 2008, Pag. 162

PUHL, A. J.; **O princípio da proporcionalidade ou da razoabilidade** : como instrumento assegurador dos direitos e garantias fundamentais e o conflito de valores no caso concreto. São Paulo : Editora Pulares, 2005. Pag. 60.

SOUZA, M. C. M; de.; **Na relação de emprego, poder diretivo do empregador (segurança) & privacidade do empregado**. *Jornal Trabalhista Consulex*, n. 860, p.5-11, abril. 2001.

PASSAIA, É. G.; POLICARPO, D.; **A Flexibilização Trabalhista Frente à Dignidade da Pessoa Humana**. Ano VI, numero 12, 2013, *Revista da RET*, pag. 21.

POLICARPO, D.; **“A defesa das minorias no direito do trabalho”**. *Jornal do 7º Congresso brasileiro de segurança e saúde do trabalho*. Editora LTr, 2006. Pag. 32.

VEIGA, A. C. da.; **TST – Processo N. TST-RR-140100-73.2012.5.13.0009 –6ª Turma - Rel.** 04.12.2013 pag. 15.

VEIGA, C.; **Considerações sobre a relevância dos antecedentes criminais do Arguido no Processo Penal**. Edição única, Lisboa-portugal, livraria Almedina – Coimbra, 2000. 170 p.

VEIGA, A. C. da.; **TST – Processo n. TST – RR- 33000-77.2013.5.13.0021, Rel.** Data Julgamento 02/10/2013, 6ª turma, publicação 04/10/2013.

VEIGA, A. C. da.; **TST – Processo N. TST – RR – 3993-30.2010.5.12.0038. Rel..** Data de julgamento 04/09/2013, 6ª Turma, Publicação 20/09/2013.

Imprimir

Fechar

---

## RES: Submissão de Artigo para publicação.

---

**De:** HS Editora (hseditora@hseditora.com.br)  
**Enviada:** terça-feira, 10 de maio de 2016 15:40:50  
**Para:** 'Rodrigo Fernandes' (rodrigo.fernandes93@hotmail.com)  
**Cc:** 'Ivar A. M. Hartmann' (ivarhartmann@gmail.com)

Prezado,

Artigo recebido e encaminhado para o Editorial.

Att.

Henrique Schlossmacher  
HS Editora  
51-3346.9222  
[www.hseditora.com.br](http://www.hseditora.com.br)

---

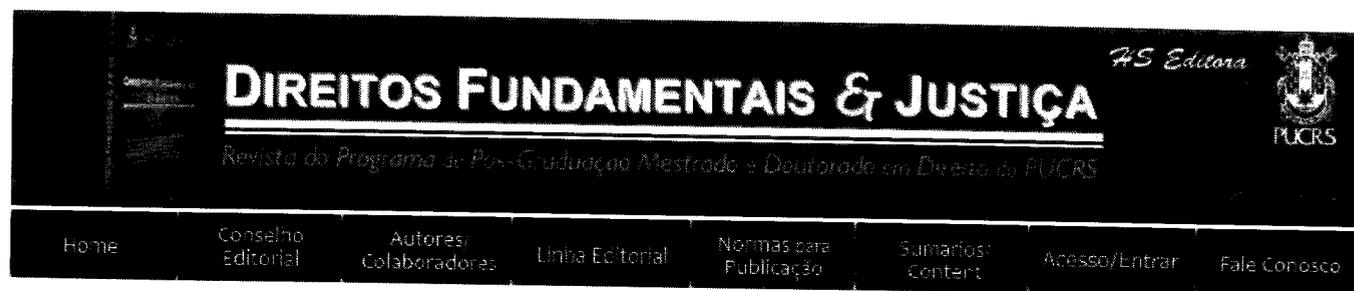
**De:** Rodrigo Fernandes [mailto:rodrigo.fernandes93@hotmail.com]  
**Enviada em:** segunda-feira, 9 de maio de 2016 22:13  
**Para:** hseditora@hseditora.com.br  
**Assunto:** Submissão de Artigo para publicação.

Boa noite, envio artigo de minha autoria para ser submetido ao processo de análise da revista Direitos Fundamentais e Justiça, para eventual publicação. Conheço e aceito os termos e condições necessárias para publicação, tais como declaração de ineditismo e exclusividade.

Aguardo confirmação de recebimento.

Att,

Rodrigo Fernandes Magalhães



## Revista Brasileira de Direitos Fundamentais e Justiça

### MISSÃO

A Revista Brasileira de Direitos Fundamentais e Justiça é uma publicação trimestral do Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (CAPES 5).

O Programa de Pós-Graduação em Direito abrange os cursos de Mestrado e Doutorado e estrutura-se em torno de duas áreas de concentração: 1) Fundamentos Constitucionais do Direito Público e Privado, com duas linhas de pesquisa, versando, respectivamente, sobre a Eficácia e Efetividade da Constituição e dos Direitos Fundamentais no Direito Público e no Direito Privado e a Hermenêutica, Justiça e Estado Constitucional; 2) Teoria Geral da Jurisdição e Processo, com ênfase na linha de pesquisa Jurisdição, Efetividade e Instrumentabilidade do Processo.

A missão da Revista é a de acolher artigos científicos, resenhas de livros, comentários de jurisprudência nacional, estrangeira e internacional que tenham por objeto temas vinculados aos seguintes eixos temáticos: a) Eficácia e Efetividade da Constituição e dos Direitos Humanos e Fundamentais; b) Hermenêutica, Justiça e Estado Constitucional; c) Jurisdição, Efetividade e Instrumentalidade do Processo.

### LINHA EDITORIAL

Direitos Fundamentais & Justiça, com toda a sua complexidade, constituem, além de grandezas indissociáveis e inerentes a qualquer sociedade que se pretenda legitimamente fundada e organizada, uma permanente tarefa e um constante desafio para os Estados (seja no plano interno, seja no internacional), para a sociedade e para cada um de nós. Direitos Fundamentais & Justiça, além disso, na perspectiva material e processual, constituem o eixo em torno do qual se estruturam as áreas de concentração, as linhas de pesquisa, a estrutura curricular, os projetos de pesquisa e a produção técnica e científica do Programa de Pós-Graduação em Direito (Mestrado e Doutorado) da Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

### NORMAS DE PUBLICAÇÃO

A Revista publica artigos de pesquisa e reflexão acadêmicas, estudos analíticos e resenhas na área da ciência jurídica e cultura política em geral, sempre vinculados às áreas de concentração do Programa de Pós-Graduação supramencionadas, a partir das seguintes seções: "Doutrina Estrangeira", apresentando os artigos temáticos de autores estrangeiros; "Doutrina Nacional", apresentando os artigos temáticos de autores brasileiros; "Resenhas", contendo avaliações e comentários sobre publicações acadêmicas nacionais e estrangeiras; e "Comentários de Jurisprudência", trazendo análises críticas de decisões judiciais paradigmáticas nacionais e estrangeiras.

*Todos os textos submetidos devem ser inéditos no Brasil, vedado o seu encaminhamento simultâneo a outras revistas, exigindo-se do autor, já antes do início do processo de avaliação cega por pares, declaração de ineditismo e compromisso de exclusividade por prazo de nove meses. Uma vez aceito o artigo e como condição necessária para sua publicação, os autores assinam nova declaração de ineditismo e exclusividade, dessa vez válida por seis meses. Os autores não recebem qualquer remuneração pela publicação de seus trabalhos na Revista. Como cortesia, autores e co-autores recebem um exemplar cada da edição na qual seu texto foi publicado.*

Na análise para a aceitação de um artigo serão observados os critérios de adequação ao escopo da revista, qualidade científica atestada pela Comissão Editorial e por processo anônimo de avaliação por pares (*Blind Peer Review*) e cumprimento das normas e regras listadas abaixo.

Os artigos devem ser enviados ao Conselho Editorial da Direitos Fundamentais & Justiça para HS Editora pelo e-mail [hseditora@hseditora.com.br](mailto:hseditora@hseditora.com.br). Os artigos podem sofrer alterações editoriais não substanciais (reparagrafações, correções gramaticais, adequações estilísticas e editoriais).

a) **FORMATO:** Texto em arquivo compatível com Microsoft Word, e padrão ABNT NBR 14724. De autores brasileiros somente são aceitos textos em português.

b) **IDENTIFICAÇÃO**

• **TÍTULO** em português e inglês.

• **Nome do(s) AUTOR(ES)**, e respectivos dados acadêmicos (titulação e atual filiação acadêmica, especificando as instituições de ensino superior) e de contato (endereço de email). Tais dados devem constar na primeira página do arquivo. Demais identificações de autoria como em auto-citações ao longo do texto e nas propriedades do arquivo devem ser suprimidas. Sobre esse último item ver: <http://office.microsoft.com/pt-br/word-help/remover-dados-ocultos-e-informacoes-pessoais-de-documentos-do-office-HA010037593.aspx>.

c) **RESUMO, PALAVRAS-CHAVE e SUMÁRIO:**

• Em português e inglês, conforme ABNT NBR 6028. Resumo com no máximo 200 palavras.

d) **NOTAS EXPLICATIVAS E REFERÊNCIAS:** O sistema de referências utilizado deve ser o ABNT – Direito. As referências devem ser dispostas no rodapé ao final da página. A lista da bibliografia utilizada deve igualmente aparecer no fim do artigo.

e) **TAMANHO DO TEXTO:** no máximo 30 (trinta) laudas.

A Editora e o Conselho Editorial não assumem qualquer responsabilidade legal pelas ideias e informações externadas pelos autores em seus textos. Os autores são responsáveis cível e criminalmente pelos seus textos.

Os autores cedem à Editora os direitos autorais sobre os textos aceitos para publicação.

#### **PROCEDIMENTO DE AVALIAÇÃO DE ARTIGOS SUBMETIDOS – DOUBLE BLIND PEER REVIEW**

Todos os artigos passam por uma avaliação prévia realizada pela Coordenação Científica da Revista, verificando sua adequação à linha editorial da Revista. Os artigos aprovados nessa seleção prévia são remetidos a dois pareceristas anônimos para a avaliação qualitativa de sua forma e conteúdo, de acordo com o processo conhecido como *double blind peer review*. Os pareceristas não conhecem a identidade do autor e vice-versa. Os textos das seções “Resenhas” e “Comentários de Jurisprudência” estão isentos do processo de *blind review*.

O prazo dos revisores para a elaboração do parecer é de 30 dias. Recebido o parecer, este é imediatamente encaminhado (sem dados sobre a identidade do parecerista) ao autor do artigo para que tome ciência. Se o revisor indica a necessidade de aprimoramento do trabalho o autor tem a prerrogativa de enviar, no prazo de 30 dias, uma nova versão com todas as adições e alterações realçadas em vermelho. O texto será então repassado ao mesmo revisor para nova análise.

Somente podem ser aceitos para publicação pelo Conselho Editorial artigos com parecer favorável de dois revisores. Caso um revisor dê parecer favorável e outro desfavorável, o artigo será enviado a um terceiro revisor para desempate. Excepcionalmente, haverá convites para publicação, não excedendo tais casos 25% dos artigos publicados em determinado ano. Apenas artigos de autores estrangeiros recebem convite para publicação. Os convites serão formulados exclusivamente pela Coordenação Científica da Revista.

**Formulário de Avaliação de Artigos**

HS Editora  
Rua Almirante Barroso, 735 - Conj. 302 - CEP 90220-021 - Porto Alegre - RS  
hseditora@hseditora.com.br - Fone/Fax: (51) 3346.9222