



## Trabalhadora deve ser indenizada por promessa de emprego frustrada

A Lupatech S.A., fornecedora de equipamentos para o setor de petróleo e gás, deve pagar R\$ 3 mil de indenização por danos morais a uma trabalhadora. A autora passou por seleção, fez exame admissional e participou de processo de integração na empresa, mas, um dia antes de começar a trabalhar, recebeu a notícia de que não seria contratada. A [decisão](#) é da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul que manteve sentença da 3ª Vara do Trabalho de São Leopoldo (RS).

Os desembargadores do TRT-RS aumentaram o valor da indenização, estipulada no primeiro grau em R\$ 1,6 mil. Para eles, a atitude da empregadora caracterizou promessa de emprego frustrada, que viola o princípio da boa fé, de observância obrigatória, inclusive, na fase de pré-contrato.

De acordo com informações do processo, a trabalhadora enviou currículo para uma agência de empregos em 24 de julho de 2009 e foi avisada, logo em seguida, sobre a existência de uma vaga para telefonista na empresa Lupatech. O posto de trabalho era destinado a pessoas com deficiência, caso da autora da ação, que disse ter realizado entrevista no dia 6 de agosto, quando lhe foi mostrada a sala em que receberia aulas de inglês durante três dias por semana.

Ela afirmou, ainda, que se submeteu a exame admissional no dia 12 do mesmo mês e participou de processo de integração no dia 13, sendo definido o dia 21 como seu primeiro dia de trabalho. Relatou, entretanto, ter recebido ligação da empresa, no dia 20, com a informação de que, por questões econômicas, não seria mais contratada. Sentindo-se lesada pela expectativa frustrada, entrou com ação na Justiça do Trabalho, pedindo indenização por danos morais.

Em primeira instância, o juiz André Vasconcellos Vieira julgou procedente o pedido. Na sentença, ele se refere aos artigos 186 e 927 do Código Civil, que caracterizam as violações de direitos e os atos ilícitos que causam danos a pessoas e preveem reparação. Conforme Vieira, essas normas são aplicáveis mesmo na fase de pré-contrato, desde que o dano seja comprovado. O juiz citou, também, o princípio da boa fé, previsto no artigo 422 do mesmo código, e afirmou que tal princípio foi descumprido no caso dos autos, gerando direito à indenização.

A trabalhadora e a empresa recorreram ao TRT-RS. O recurso da empregadora não foi apreciado, porque esta não efetivou o depósito recursal por meio da Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (GFIP), de uso obrigatório no seu caso, conforme a Súmula 426 do TST.

Já o pedido da trabalhadora, solicitando aumento do valor indenizatório, foi atendido. Ela ressaltou, para tanto, que a frustração da perda de uma vaga de trabalho, no caso de uma pessoa com deficiência, é significativamente mais traumática, e que o valor definido pelo juiz estava abaixo do patamar reconhecido pela jurisprudência em casos semelhantes, argumentos acolhidos pela 4ª Turma.

*Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-RS.*

Clique [aqui](#) para ler o acórdão.

**Date Created**

22/01/2012