



Trabalhadora aprovada em seleção é indenizada por contratação frustrada

Uma trabalhadora que participou de todas as etapas de um processo seletivo, foi submetida a exame admissional, entregou documentos solicitados e, ao final, não foi contratada conquistou na Justiça o direito de ser indenizada. Ela receberá reparação pela contratação frustrada porque a Justiça entendeu que a empresa violou o princípio da boa-fé, este aplicável ao contrato de trabalho, inclusive na fase pré-contratual.

A trabalhadora se submeteu a processo seletivo da Precon Industrial a fim de preencher uma vaga de auxiliar de produção. Afirmou que, depois de providenciar toda a documentação pedida, tendo aberto conta corrente para receber o salário e feito o exame de saúde, recebeu o aviso de que não seria admitida.

Para a candidata, a contratação foi cancelada porque teria chegado a conhecimento dos patrões a existência de sua união estável com um ex-funcionário que estaria movendo reclamação trabalhista contra a empresa. Em juízo, ela requereu indenização por danos morais por conta da frustração sofrida e pelo abalo à sua autoestima e dignidade.

A empresa afirmou que a trabalhadora concorreu ao processo seletivo, mas como não preencheu os requisitos desejados acabou não sendo contratada para o cargo. Ainda segundo a empresa, concorrer a uma vaga não assegura o direito de assumi-la, uma vez que a empregadora exerce o direito potestativo, não sendo obrigada a contratar todos os que se submetem a uma seleção.

A 19ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte afirmou que submeter um candidato às diversas fases de um processo seletivo e, ao final, não contratá-lo, apesar de ter sido aprovado, viola a integridade moral do trabalhador, causando-lhe sentimentos que ultrapassam o mero dissabor ou frustração. Com esse entendimento, o juízo de primeiro grau julgou procedente o pedido da trabalhadora e determinou que a empresa arque com R\$ 2mil de indenização por danos morais.

A Precon Industrial recorreu da decisão, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região negou seguimento ao recurso por entender que a empresa não demonstrou divergência jurisprudencial válida e específica.

A empresa novamente recorreu, mas a 6ª Turma do TST negou provimento ao agravo por entender que a empresa praticou ato ilícito, uma vez que a trabalhadora participou de todas as etapas do processo seletivo e, ao final, não foi admitida. Para a relatora, ministra Kátia Magalhães Arruda, houve ofensa ao princípio da boa-fé, este aplicável ao contrato de trabalho, inclusive na fase pré-contratual. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

AIRR – 1446-55.2012.5.03.0019

Date Created

14/03/2014