



Empresa terá de indenizar estrangeiro por contratação frustrada

Por entender que houve pré-contratação frustrada, a 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho restabeleceu sentença que condenou uma empresa a pagar R\$ 36 mil de indenização a um argentino que deixou emprego e terra natal para trabalhar na companhia brasileira, mas acabou dispensado após período de experiência.

Segundo o trabalhador, ele foi convidado para reestruturar o departamento de RH da empresa brasileira. Passou por várias entrevistas até receber o convite para ocupar o cargo de diretor de Recursos Humanos, com rendimento mensal de R\$ 12 mil. Ao aceitar o novo emprego, pediu demissão do banco e da universidade em que trabalhava na Argentina, vendeu grande parte dos bens e mudou-se com a mulher e o filho para Passo Fundo (RS).

Ainda segundo seu relato, no ato da contratação, aceitou um empréstimo de R\$ 10 mil da empresa para custeio das despesas com a mudança. O valor seria descontado em prestações mensais, sem acréscimo de juros. No entanto, após três meses, foi dispensado no último dia do contrato de experiência. Na rescisão, a empresa descontou o empréstimo das verbas devidas.

Ao pedir indenização por dano moral, o argentino sustentou que ele e sua família ficaram completamente desamparados. O filho interrompeu os estudos por não conseguir pagar as mensalidades, e a família precisou rescindir o contrato de locação do apartamento, passando a morar na casa dos pais da mulher, que são brasileiros.

Em sua defesa, a companhia alegou que o empregado sempre soube que o contrato seria de experiência e que em nenhum momento lhe foi dito que seria de longo prazo.

O juiz da 4ª Vara do Trabalho de Passo Fundo deferiu o pedido de dano moral e condenou a empresa a pagar R\$ 36 mil de indenização. Por meio do depoimento de testemunhas, o magistrado constatou que o trabalhador e sua família sofreram diversos danos com a conduta da empresa. O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), ao julgar recurso, reduziu a indenização para R\$ 14 mil.

Inconformado, o trabalhador entrou com recurso no TST. Ao analisar a descrição dos fatos registrados no acórdão do TRT-4, o relator, ministro Cláudio Brandão, concluiu que os atos praticados pela empresa denotavam que o empregado seria efetivamente contratado. Para o ministro, desde as negociações preliminares do contrato de trabalho deve vigorar o princípio da boa-fé, conforme dispõe o artigo 422 do Código Civil.

Brandão esclarece que o empregador tem o dever de agir com lealdade, lisura e consideração com o empregado, sobretudo ante o seu estado de necessidade econômica e a sua condição de hipossuficiente. "Uma expectativa de direito ao contrato de trabalho causa prejuízos não apenas financeiros, mas também afeta a moral de permanecer na situação de desemprego e faz emergir o dever de reparação baseado na perda de uma chance", afirmou.



A decisão do colegiado foi unânime. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

RR-92-70.2012.5.04.0664