

NOTA JURÍDICA

Responsabilidade **Pré-Contratual Assunto:** Indenização por Frustração de Contratação

Processo: RR-0010462-76.2023.5.03.0171 - Tribunal

Superior do Trabalho

Data do Julgamento: 11 de setembro de 2025 Data da Emissão da Nota: 24 de setembro de 2025

Autoria: Dra. Lirian Cavalhero – Ope Legis

Consultoria Jurídica

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu o direito de um trabalhador à indenização por danos morais em razão da frustração de sua contratação, após a realização de exames admissionais e entrega de documentos exigidos pela construtora RSC - Rio Sul Construções Ltda. (RSC). O Tribunal fixou o entendimento de que a boa-fé objetiva deve ser respeitada também na fase pré-contratual, e que a desistência injustificada do empregador, quando já há expectativa legítima de contratação, constitui ato ilícito indenizável.

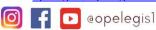
1. Contexto Fático

O trabalhador comprovou, por meio de mensagens e áudios de aplicativo, que:

- Recebeu check list admissional em 01/08/2023;
- Realizou exame ocupacional em 09/08/2023;
- Teve solicitada a numeração do uniforme e endereço eletrônico para contracheques;
- Foi orientado a abrir conta bancária para recebimento de salário:
- Em 24/08/2023, foi informado que não seria mais contratado.

Esses elementos levaram o TST a concluir que o trabalhador já havia ingressado na fase final de admissão, e não apenas na seleção de candidatos.

CEP: 70322-915 Telefones: (61) 3964-5600; 3964-5800; 3964-8300 | E-mail: opelegis@opelegis.com.br



SHS, Quadra 06, Conj. A, Bloco C, Complexo Brasil 21, Salas 1.501 e 1.502 - Brasília/DF



2. Entendimento das Instâncias

- Vara do Trabalho de Itabira/MG: Reconheceu a quebra da boa-fé objetiva e condenou a empresa ao registro do contrato de experiência e ao pagamento de indenização por danos morais de R\$ 5.000,00.
- TRT da 3ª Região: Reformou a decisão, entendendo que havia apenas expectativa de contratação, sem prova de prejuízo concreto.
- TST (1ª Turma): Restabeleceu a condenação, afirmando que a frustração injustificada da legítima expectativa de contratação gera dever de indenizar, ainda que não comprovado prejuízo efetivo, em razão da violação à boa-fé e ao dever de lealdade.

3. Fundamentação Jurídica

O Tribunal fundamentou sua decisão nos seguintes princípios e dispositivos legais: art. 422 do Código Civil: impõe a observância da boa-fé e lealdade não apenas na execução, mas também na formação do contrato; art. 186 do Código Civil: responsabiliza quem causa dano a outrem por ação ou omissão culposa; e art. 223-A da CLT: estende a proteção da dignidade da pessoa humana relações de trabalho. às

A decisão consolidou a orientação de que a fase pré-contratual integra o campo de incidência da responsabilidade civil trabalhista, sendo indenizável a conduta patronal que gera dano moral decorrente da quebra de expectativa legítima.

4. Medidas Preventivas Recomendadas às Empresas

Para evitar condenações semelhantes, as empresas devem revisar seus procedimentos de recrutamento e admissão, observando os seguintes pontos:

1. Evitar atos que caracterizem promessa de contratação antes da formalização efetiva do vínculo — como entrega de uniforme,

CEP: 70322-915 Telefones: (61) 3964-5600; 3964-5800; 3964-8300 | E-mail: opelegis@opelegis.com.br







SHS, Quadra 06, Conj. A, Bloco C, Complexo Brasil 21, Salas 1.501 e 1.502 - Brasília/DF



exames admissionais ou abertura de conta-salário — sem decisão definitiva

- 2. Formalizar a comunicação de desistência do processo seletivo por escrito, justificando de modo objetivo os motivos da não contratação, preferencialmente antes da etapa de exames admissionais.
- Registrar todas as fases do processo seletivo com transparência, limitando-se a solicitar documentos pessoais após confirmação admissão. de
- 4. Treinar gestores e RH para compreender que mensagens, áudios e comunicações informais podem servir como prova de expectativa
- 5. Manter políticas internas claras de recrutamento, prevendo critérios objetivos responsabilidades, prazos, assessoramento jurídico preventivo.
- 6. Evitar o uso de expressões que gerem expectativa firme, como 'você já está contratado' ou 'aguarde o uniforme', antes da ob assinatura contrato.
- 7. Estabelecer procedimentos padronizados para exames admissionais, evitando agendamento antes da assinatura da proposta formal.

Essas medidas reduzem significativamente o risco de indenizações por danos morais e materiais decorrentes de alegações de frustração de contratação.

> Dra. Lirian Cavalhero Ope Legis Consultoria Jurídica

SHS, Quadra 06, Conj. A, Bloco C, Complexo Brasil 21, Salas 1.501 e 1.502 - Brasília/DF CEP: 70322-915 Telefones: (61) 3964-5600; 3964-5800; 3964-8300 | E-mail: opelegis@opelegis.com.br







