

NOTA JURÍDICA

1

Assunto: Responsabilidade Pré-Contratual e 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 Cavallhero – 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.

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 às relações de trabalho.

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,**

- exames admissionais ou abertura de conta-salário — sem decisão definitiva da empresa.
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.
3. Registrar todas as fases do processo seletivo com transparência, limitando-se a solicitar documentos pessoais apenas após a confirmação de admissão.
4. Treinar gestores e RH para compreender que mensagens, áudios e comunicações informais podem servir como prova de vínculo ou expectativa de emprego.
5. Manter políticas internas claras de recrutamento, prevendo prazos, critérios objetivos e responsabilidades, com assessoramento jurídico preventivo.
6. Evitar o uso de expressões que gerem expectativa firme, como 'você já está contratado' ou 'aguarde o uniforme', antes da assinatura do 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 Cavallhero
Ope Legis Consultoria Jurídica