XXIX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BALNEÁRIO CAMBORIU - SC

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

ILTON GARCIA DA COSTA

CARINA DEOLINDA DA SILVA LOPES

Copyright © 2022 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU – São Paulo
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR – Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade – UNIMAR/FEPODI – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara – ESDHC – Minas Gerais
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho – Ceará
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS – Sergipe
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR – São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes – UNB – Distrito Federal
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – São Paulo
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo
Comunicação:
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB – Paraíba
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC – Santa Catarina
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Prof. Dr. José Barroso Filho – ENAJUM
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Eventos:
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec – Minas Gerais
Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC – Paraná
Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS – Mato Grosso do Sul

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UMICAP – Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Carina Deolinda Da Silva Lopes; Eloy Pereira Lemos Junior; Ilton Garcia Da Costa.

– Florianópolis: CONPEDI, 2022.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-649-9
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Constitucionalismo, Desenvolvimento, Sustentabilidade e Smart Cities

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXIX Congresso Nacional do CONPEDI Balneário Camboriu - SC (3: 2022: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

XXIX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BALNEÁRIO CAMBORIU - SC

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

Advindos de estudos aprovados para o XXIX Congresso Nacional do Conpedi Balneário Camboriú - SC, realizado entre os dias 07, 08 de 09 de dezembro de 2022, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema principal “Constitucionalismo, Desenvolvimento, Sustentabilidade e Smart Cities”.

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II" pudemos testemunhar relevante espaço voltado à disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos, que compõem esta obra, reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao direito do trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado a reflexão de qualidade voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Carina Deolinda da Silva Lopes

Universidade do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul

Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna - MG

Ilton Garcia da Costa

UENP Universidade Estadual do Norte do Paraná

PROMESSA DE CONTRATAÇÃO: UM ESTUDO SOBRE AS RESPONSABILIDADES DECORRENTES DO SEU DESCUMPRIMENTO

HIRING PROMISE: A STUDY ON THE LIABILITIES ARISING OUT OF YOUR NON-COMPLIANCE

Luana de Castro Lacerda [1]
Barbara Campolina Paulino [2]
Deilton Ribeiro Brasil [3]

Resumo

Objetiva-se com a pesquisa analisar a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região que concluiu pela existência de responsabilidade civil do empregador na fase pré-contratual, nos casos de dispensa do empregado aprovado e escolhido para ocupar o cargo na empresa. A escolha do tema se justifica por sua relevância teórica, jurídica, prática e atual, haja vista que, diante do ambiente de trabalho tecnológico e industrializado, cada vez mais as questões preli-minares se alongam em demasia, criando expectativas ao candidato de ser contratado para a vaga de emprego. Por meio de pesquisas documental, bibliográfica e jurisprudencial, método dedutivo, e análises interpretativas, teóricas e críticas demonstrou-se que na fase pré-contratual também devem ser observados os princípios da boa-fé e lealdade, sob pena de ferir-se o valor social do trabalho e a dignidade humana. A inobservância dos fundamentos constitucionais da República Federativa do Brasil, desde que preenchidos os requisitos necessários, faz nascer para o candidato o direito de ser indenizado.

Palavras-chave: Responsabilidade civil, Contrato de trabalho, Boa-fé, Lealdade, Valor social do trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

The objective of the research is to analyze the decision of the Regional Labor Court of the 12th Region that concluded the existence of civil liability of the employer in the pre-contractual phase, in cases of dismissal of the approved and chosen employee to occupy the position in the company. The choice of topic is justified by its theoretical, legal, practical and current relevance, given that, given the technological and industrialized work environment, the preliminary questions are increasingly lengthened, creating expectations for the candidate

[1] Luana de Castro Lacerda. Mestranda no Mestrado em Proteção dos Direitos Fundamentais da Universidade de Itaúna/MG. Tabeliã no Estado de Minas Gerais. E-mail: luanabmgs@gmail.com

[2] Mestranda no Mestrado em Proteção dos Direitos Fundamentais da Universidade de Itaúna/MG. Advogada em Compliance Trabalhista Empresarial. Professora universitária.

[3] Doutor em Direito UGF/RJ. Professor da Graduação e PPGD Mestrado e Doutorado em Proteção dos Direitos Fundamentais da Universidade de Itaúna (UIT) e das Faculdades Santo Agostinho (FASASETE-AFYA).

to be hired. for the job vacancy. Through documentary, bibliographic and jurisprudential research, deductive method, and interpretative, theoretical and critical analysis, it was demonstrated that in the pre-contractual phase the principles of good faith and loyalty must also be observed, under penalty of injuring the value social work and human dignity. Failure to comply with the constitutional foundations of the Federative Republic of Brazil, provided that the necessary requirements are met, gives rise to the candidate's right to be indemnified.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Employment contract, Good faith, Loyalty, Social value of work, Civil liabilities

1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa busca analisar a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região pela concessão de dano moral ao empregado que sofreu abuso de direito, por ter se submetido às etapas do processo seletivo da reclamada, ter sido aprovado, mas ao final por não ter sido convocado para iniciar o trabalho, o que gerou inevitável expectativa de contratação, a qual foi frustrada.

Em outras palavras, pretende estudar a existência de responsabilidade civil do empregador na fase pré-contratual, caso em que houve a dispensa do empregado que foi aprovado e escolhido para ocupar cargo na empresa.

Justifica-se a importância do tema pelo fato de que, diante do ambiente de trabalho tecnológico e industrializado, cada vez mais as questões preliminares se alongam em demasia, pois a cada fase do processo seletivo, o candidato cria expectativa de ser contratado para a vaga de emprego.

A desistência em contratar o sujeito que se submeteu aos degraus da aprovação pode lhe gerar vários danos, dentre outros, o moral, seguido de forte abalo emocional, tendo em vista que o seu interior foi lesado e sua expectativa foi frustrada.

Nessa ótica, serão analisados não só os posicionamentos doutrinários adotados pela literatura trabalhista, que irão concordar e discordar da jurisprudência já citada, mas também os artigos do Código Civil Brasileiro de 2002 aplicáveis à área contratual trabalhista, bem como seus princípios mais importantes e necessários, como a boa-fé objetiva, o princípio da autonomia privada e o da força obrigatória dos contratos.

Nessa medida, tem-se como escopo, por meio de entendimentos doutrinários e da jurisprudência citada acima, a verificação da incidência da responsabilidade pré-contratual, observando os posicionamentos contrários à configuração de dano moral e material, para o empregado dispensado após aprovado em fase pré-contratual.

2 APRESENTAÇÃO DO CASO

O sujeito que procura algum emprego está desempregado ou aspira mudança de qualidade de vida, qualquer perspectiva de contratação ocasiona expectativa no trabalhador e até mesmo em sua família, que em muitas vezes depende de seu salário para sobrevivência.

Com a aprovação em cada fase do processo seletivo, o trabalhador fica mais confiante de que a vaga será sua e quando o mesmo é aprovado e a fase de negociação se inicia, com

direcionamento para o exame admissional, entrega da Carteira de Trabalho e outros documentos necessários, é impossível não se inflar de felicidade e expectativas com o novo cargo.

Acontece que, apesar de tudo parecer bem, o empregador, sem razão plausível nenhuma, comunica ao recém aprovado empregado que não poderão continuar a sua efetivação na empresa, gerando um abismo dolorido no mesmo.

O cenário apresentado acima é o que embasou a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região que se posicionou a favor da obrigação de indenizar o trabalhador prejudicado, pois no referido caso, houve uma proposta feita e aceita, mas não cumprida.

O Reclamante, nomeado Jonathan Rodrigues, se submeteu ao processo seletivo da Reclamada Employer Recursos Humanos LTDA, onde foi julgado apto para ocupar a vaga oferecida, tendo até recebido mensagem de parabéns por ter sido contratado. Posteriormente o Reclamante realizou o exame admissional e encaminhou toda a documentação solicitada pelo departamento de recursos humanos da Reclamada, mas lhe foi orientado que aguardasse o chamamento para o início do trabalho. O mesmo esperou durante 2 (dois) meses e ao final, lhe foi informado que não integraria mais a equipe da Reclamada, sem nenhuma justificava.

O referido fato narrado ocasionou a Reclamação Trabalhista n° 0000295-18.2020.5.12.0021, já que o Reclamante não encontrou outra alternativa a não ser pleitear, via judicial, indenização correspondente a falsa promessa de trabalho a que se submeteu.

O douto juízo, definiu dano moral como sendo o prejuízo oriundo de ato que ocasiona "lesão à honra e autoestima do empregado, trazendo-lhe constrangimento e causando-lhe dano à sua imagem". O nexo causal, entre o dano e a falsa promessa, foi comprovado por meio de prova documental e testemunhal.

Como fundamentação para a decisão, o douto juízo se valeu da *culpa in contrahendo*, ou como alguns preferem chamar, “o dano da confiança”, dentro do que se entende por “interesse negativo”, que é o *animus* do sujeito de desde sempre não contratar o empregado, ou seja, não realizar qualquer ato, desta feita, agindo de má-fé, haja vista que a conduta representa a quebra da confiança entre as partes.

De acordo com José Affonso Dallegrave Neto, *culpa in contrahendo* baseia-se na conduta ilícita do contratante, pois deixa de informar qual a sua verdadeira vontade, se há eventual vício ou desiste, sem nenhuma justificava da negociação, após ter gerado forte expectativa na parte contratada. A presente definição juntamente ao conceito de boa-fé objetiva, configura a explicação para os danos pré-contratuais na esfera da confiança (DALLEGRAVE NETO, 2017).

Por fim, a respeitável decisão arbitrou indenização por dano moral em favor do Reclamante, em virtude da culpa, única e exclusiva da Reclamada, ou seja, a *culpa in contrahendo*, conforme ementa do presente processo:

> PROMESSA DE EMPREGO NÃO CUMPRIDA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Comprovado nos autos que o autor realizou exame médico admissional, tendo sido considerado "apto para função específica", "apto para o trabalho em altura" e "apto para trabalho em espaço confinado"; participou de Curso de Segurança do Trabalho em Altura, com carga horária de oito horas e de Curso de Segurança do Trabalho em Espaço Confinado, com carga horária de dezesseis horas, ambos promovidos pela ré; que houve troca de mensagens de WhatsApp em que o autor é parabenizado por estar sendo contratado pela empresa ré, com a informação da forma como deverá enviar seus documentos para a formalização do contrato de trabalho. Assim, de se concluir que houve a configuração de um contrato preliminar, ou seja, de uma promessa de emprego. Dessa forma, incontroverso que o contrato de trabalho não se concretizou exclusivamente por culpa da ré, fica caracterizada *a culpa in contrahendo*, devendo ela responder pelos danos morais causados ao autor, com respaldo no art. 186 c/c art. 427 do CC, diante do dano pré-contratual existente. (TRT12 - RORSum - 0000295-18.2020.5.12.0021, Rel. JOSE ERNESTO MANZI, 3ª Câmara, Data de Assinatura: 19/11/2020).

Na jurisprudência colacionada acima, verifica-se que os princípios da força do contrato e da boa-fé objetiva foram bem observados e aplicados, mesmo em sede de pré-contrato. Conforme Nina Trícia e Juliano Gianechine “mesmo nas tratativas anteriores à assinatura derradeira de um contrato, deve observar os deveres de transparência, lealdade e probidade entre as partes.” (RODRIGUES; FERNANDES, 2015). Assim, os doutos julgadores entenderam pela indenização, em razão da existência de dano atribuído ao candidato.

3 REVISÃO DE JURISPRUDÊNCIA

Quando não há nenhuma conduta da empresa que gere no empregado expectativa segura de emprego ou quando o processo seletivo não avança para as fases negociais, o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO) entende que não há direito a indenização por danos morais.

Seguindo tal posicionamento, em uma Reclamação Trabalhista, a Reclamada não foi condenada ao pagamento de danos morais, pois o Reclamante não havia sido aprovado em todas as etapas, não passou da última, mas mesmo assim, por livre e espontânea vontade entregou sua Carteira de Trabalho, resultado de exames de saúde, dados bancários e documentos de identificação para a Reclamada, sem que a mesma houvesse solicitado.

A desembargadora Silene Coelho, relatora do recurso da presente reclamação, disse que os processos seletivos de emprego são apenas uma apresentação de condições gerais e

análise dos candidatos, devendo o candidatado entender que existe a possibilidade de ser contrato e não a certeza.

Nesse teor, é a ementa do Acórdão proferido pelo referido tribunal do trabalho, com relatora a desembargadora Silene Coelho, proc. n°: 0010152-24.2019.5.18.0129, que assegura que:

> INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. EXPECTATIVA DE CONTRATAÇÃO NÃO CONCRETIZADA. Na hipótese em que não restar demonstrado que as negociações pré-contratuais ultrapassaram as tratativas normais do processo seletivo ou que a Reclamada adotou condutas que geraram no Autor uma expectativa segura de formalização do contrato de emprego, é indevida a condenação ao pagamento de indenização por danos morais. (TRT18, ROPS - 0010152-24.2019.5.18.0129, Rel. SILENE APARECIDA COELHO, 3ª TURMA, 02/07/2019).

Nesse sentindo, por suas próprias vontades e desejos, o empregado pode criar a ilusão de um novo emprego, sem qualquer participação da empresa na construção da expectativa da contratação. Quando a mesma não agir com má-fé, criando falsas esperanças no empregado, não há que se falar em indenização, conforme é o apresentado pelo julgamento do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, relatora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo:

> TRATATIVAS DE EMPREGO - RESPONSABILIDADE PRÉ-CONTRATUAL - AUSÊNCIA DE PROVA - Em regra, a caracterização que configura o direito à reparação civil depende do ato praticado ou deixado de praticar, do resultado lesivo deste ato em relação à vítima e de que tenha havido nexo causal entre ambos, ou seja, devem existir os seguintes elementos: ilicitude (ato omissivo ou comissivo), dano e nexo causal entre ambos. Face à gravidade dessa espécie de lesão, que atinge a esfera dos direitos da personalidade do indivíduo e gera para o ofensor o dever de reparação, o dano moral exige prova robusta de sua ocorrência, o que não ocorre nos autos (BRASIL, TRT-4, 2008).

Entendimento também contrário à responsabilização diz respeito a ausência de nexo causal entre os transtornos psicológicos e ao fato de o candidato não ter sido contratado para laborar em uma empresa. Conforme decisão da Vara Cível da comarca do Carmo do Parnaíba/MG, proc. nº: 0143.04.007588-7:

> A reparação do dano Moral não comporta pedido genericamente formulado; é imprescindível que a parte, na exordial, justifique a indenização, se não para que não fique ao arbítrio do julgador, ao menos para que possa o requerido contrariar a pretensão com objetividade e eficácia. (BRASIL, TJMG).

O Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, relator do RR212-59.2010.5.04.0252, corrobora com o entendimento de que é necessário medir e avaliar as circunstâncias para gerar a indenização em danos morais e materiais por causa da perda de uma chance, diz que

"É justamente nesse ambiente de frustração que poderá nascer a obrigação de reparação, caso seja demonstrado que o nível de expectativa gerado ultrapassou aquele considerado como normal e usualmente verificado na formulação do negócio jurídico." (RR 212-59.2010.5.04.0252, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 03/05/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/05/2017).

Entretanto, quando legítima for a expectativa do empregado haverá direito à reparação, pois fica evidenciado que as negociações pré-contratuais ultrapassaram as fases do processo seletivo ou que a empresa apresentou fortes indícios que contratou o empregado. Entendimento que corrobora com o do Ministro Maurício Godinho Delgado, em seu julgamento no Tribunal Superior do Trabalho: "Registre-se, sobre o tema em apreço, que a frustração concreta e culposa de um contrato claramente proposto leva à obrigação de indenizar a parte prejudicada, no caso, o trabalhador. Afinal, a proposta feita e aceita, regularmente, obriga o policitante" (BRASIL, TST, 2012).

Nesse sentindo, perante a demonstração de má-fé do empregador é o julgamento do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região:

> DANO MORAL E MATERIAL. LESÃO PRÉ-CONTRATUAL. PROMESSA DE CONTRATAÇÃO NÃO HONRADA. DIREITO À INDENIZAÇÃO. As negociações para o preenchimento de um posto de trabalho que ultrapassam a fase de seleção geram para o trabalhador a esperança, senão a certeza, da contratação, caracterizando a formação de um pré-contrato de trabalho, que envolve obrigações recíprocas, bem como o respeito aos princípios da lealdade e da boa-fé (art. 422 do Código Civil). Evidencia-se a constatação do prejuízo na hipótese de o reclamante pedir demissão do emprego anterior, ficando desprovido de meios para sua subsistência e satisfação de seus compromissos financeiros. Devida a indenização por danos morais e materiais fixada na origem, nos termos dos artigos 186 e 927 do Código Civil (BRASIL, TRT-2, 2010).

Pode-se ver o mesmo entendimento de condenação a danos morais sendo proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina:

> EXPECTATIVA DE CONTRATAÇÃO FRUSTRADA. DANOS MORAIS. BOA-FÉ OBJETIVA. Comprovado nos autos que o demandante tomou todas as providências exigidas pela empresa para a contratação, o que gerou no trabalhador uma fundada expectativa de obter o emprego, posteriormente frustrada sem nenhuma justificativa plausível, devendo ser indenizado pelos danos morais sofridos. A conduta do réu não condiz com a boa-fé objetiva exigida na formação e execução do contrato (BRASIL, TRT-12, 2016).

O mesmo entendimento de condenação em indenização para o sujeito que teve que suportar os abalos morais é reafirmado pelo Superior Tribunal do Trabalho, como podemos ver:

> INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. FASE PRÉ-CONTRATUAL. PROCESSO SELETIVO. ENTREGA DE DOCUMENTOS EXIGIDOS PARA ADMISSÃO E CTPS. SUBMISSÃO DA AUTORA A EXAME ADMISSIONAL PREVISTO EM NORMA REGULAMENTADORA DA EMPRESA. NÃO CONTRATAÇÃO. FRUSTRAÇÃO. O quadro fático registrado demonstra a nítida intenção da reclamada em celebrar o contrato de trabalho, bem como o rompimento injustificado das negociações, tendo em vista a apresentação de fotos e documentos exigidos para admissão e entrega da CTPS como última etapa do procedimento, com submissão da autora ao exame admissional previsto na Norma Regulamentadora da empresa. Não se tratou de mera possibilidade de preenchimento de vaga, mas de efetiva intenção de contratar. Nesse contexto, o entendimento do Tribunal Regional está em consonância com a jurisprudência desta Corte no sentido de que, no caso de promessa de contratação, as partes sujeitam-se aos princípios da lealdade e da boa-fé e que a frustração dessa promessa sem justificativa enseja indenização por dano moral. Precedentes. Agravo de instrumento a que se nega provimento (BRASIL, TST, 2015).

Em tais casos, a efetiva promessa de emprego e o abalo moral são incontroversos. Muita das vezes, o empregado cego de expectativa com o novo emprego, abre mão de um outro ou até mesmo pede demissão do antigo, pois o novo o traria uma melhor qualidade vida e, no fim, o sujeito fica sem nenhuma outra chance de trabalho, em razão da falta de compromisso e lealdade da empresa, nesta mesma linha de raciocínio aduz Rosseto (2013, p,1):

> [...] quando a empresa mantém o candidato por algum período focado em seu processo seletivo, e ao final, apresenta a ele as condições de trabalho, fazendo-lhe uma proposta de emprego e afirmando que ele foi aprovado no processo seletivo, não há o que questionar a natureza jurídica deste ato, que é, nitidamente uma proposta. Assim sendo, com o descumprimento da proposta a parte proponente causa danos a outra parte, seja pelo tempo dispendido, pela dedicação emocional ou ainda, por haver pedido demissão de emprego anterior para poder ocupar o novo cargo, na empresa ora proponente.

O Tribunal Superior do Trabalho brilhantemente, juntamente ao relator Ministro Cláudio Brandão, se mantiveram no mesmo sentido trazido por este trabalho acima, como pode-se ver:

> [...] quando o pretendente a uma vaga é submetido a verdadeiros atos preparatórios à admissão no emprego, culminando com a entrega de sua CTPS à empresa, é evidente que a expectativa se converte em razoável certeza de admissão, cuja frustração deve guardar os princípios da boa-fé e da transparência (BRASIL, TST, 2015).

A forma que o ordenamento jurídico encontra para reparar o sofrimento vivido pelo sujeito é por meio de indenização monetária, pois dificilmente é possível reverter o trabalhador ao seu estado inicial, sem os prejuízos sofridos, assim o dinheiro não desempenha função de equivalência, mas função satisfatória, segundo Roberto Carlos Gonçalves (2003).

Portanto, a mera expectativa não é suficiente para que haja a indenização em danos morais, desde que a empresa não tenha agido de má-fé, mas quando é apresentada uma proposta ao candidato, que logrou êxito no processo seletivo e este candidato aceitou a proposta,

nasce a obrigação da empresa (proponente) cumprir com a proposta. Caso a proposta não seja cumprida, ocorre a lesão ao candidato e a consequente necessidade de reparação.

4 ENTENDIMENTO DOUTRINÁRIO

No "pré-contrato de trabalho", segundo Wilker Jeymisson Gomes da Silva (SILVA, 2017), há a estipulação das futuras obrigações e dos futuros direitos, mas as discussões não são em pé de igualdade, visto que são do tipo de adesão em sua maioria, cabendo ao empregado apenas aceitar ou não as condições de trabalho oferecidas, conforme aduz a doutrina trazida por Cristiano Chaves de Farias e Nelson Rosenvald:

> Mesmo nos negócios jurídicos instantâneos, nos contratos de adesão e nas relações contratuais de fato há uma fase preliminar. É uma etapa breve, que não se exterioriza posto ser de natureza psicológica, mas na qual o contratante calcula as vantagens patrimoniais e existenciais de se submeter a uma determinada contratação (FARIAS; ROSENVALD, 2015, p. 52).

Sendo assim, os efeitos provenientes do rompimento do contrato de trabalho na fase pré-contratual são controversos e não dispensam a utilização do princípio da boa-fé, como aduzem os referidos autores:

> [...] as negociações preliminares não são procedimentos completamente discricionários. Os deveres de conduta emanados da boa-fé objetiva já estão presentes ao tempo das tratativas. Eles antecedem ao momento da contratação, surgindo com o início do contato social entre os parceiros. Concilia-se a autonomia privada com a noção da indispensável responsabilidade dos entabulantes sobre as legítimas expectativas de confiança depositadas parte a parte. (FARIAS; ROSENVALD, 2015, p. 52).

Conforme entendimento doutrinário, não há razoabilidade em não se aplicar e cobrar o princípio da boa-fé durante a fase pré-contratual no âmbito do direito do trabalho, a responsabilidade contratual deve ser seguida em todas as fases, concordando com esta obrigação, os autores afirmam que:

> Se nas negociações preliminares já há um contato social entre os contraentes, de onde emergem deveres de conduta vazados na preservação de condutas leais e cuidados recíprocos, no transcurso das tratativas, a ruptura imotivada e danosa das conversações é fator que vulnera a confiança daquele que foi induzido a legítimas expectativas de que o contrato seria realizado. (FARIAS; ROSENVALD, 2015, p. 52).

Dessa forma, havendo a quebra da boa-fé Wald ensina que "[..] se uma parte agiu de forma a fazer acreditar que o contrato seria efetivamente realizado, em análise às peculiaridades do caso concreto, pode responder pelos danos provenientes da quebra na formação da

relação contratual" (WALT. 2011, p. 259). Nessa mesma linha de raciocínio, Venosa (2013, p. 504-505) diz que "a frustração da contratação gerará então frustração moral, além do material". Assim, dano também deve ser compreendido como o ônus inesperado sofrido pelo sujeito que se esforçou para a concretização do contrato ou que tinha expectativas.

Entretanto, considerando que a legislação é silente no tocante à responsabilidade na fase que precede a realização do contrato, consistente em negociações preliminares, existem entendimentos doutrinários diversos dos já apresentados.

As tratativas preliminares possuem como característica o fato de não vincularem as partes a nenhuma relação jurídica, pois possuem o direito de celebrar ou não o contrato, conforme aduz Sílvio Venosa: "[...] Não se trata exatamente de uma responsabilidade pré-contratual, porque contrato ainda inexiste, mas de um aspecto da responsabilidade aquiliana que tem a ver com o universo contratual".

Dessa maneira, por ainda não existir contrato, as partes não teriam que cumprir obrigações, quiçá serem responsabilizadas pelo seu não cumprimento, segundo explica Regis R. Pereira:

> Nos casos de responsabilidade pela ruptura das negociações contratuais não há ainda contrato estabelecido. Nenhuma das partes adquiriu direito a obter uma prestação. O que vem a ser frustrado pela ruptura das negociações é a sua expectativa na conclusão do contrato. Ocorre que os contraentes não dispõem de um direito ao estabelecimento da relação jurídica contratual, o que faz antever que não podem pretender serem indenizados pelas vantagens que o contrato, se estipulado iria lhes trazer. (PEREIRA, 2001).

Assim sendo, o proponente não pode pretender, a título de reparação de danos, indenização equivalente à vantagem que teria obtido com o próprio negócio jurídico que nunca se concretizou.

5 NORMAS QUE REGULAMENTAM A MATÉRIA

Para o embasamento do trabalho ora apresentado é preciso conceituar contrato, que segundo Wald é "[...] um negócio jurídico bilateral, pois depende de no mínimo duas declarações de vontade, visando criar, modificar ou extinguir obrigações (direitos relativos de conteúdo patrimonial)" (WALD. 2011, p.228).

O artigo 104 do Código Civil aduz os elementos essenciais à realização dos contratos, que são: partes capazes, objeto lícito, possível e determinável ou determinado e forma legal do caso concreto.

É de suma importância apresentar os princípios que permeiam o estudo em foco, como o princípio da autonomia privada, da força obrigatória dos contratos (*pacta sunt servanda*) e o da boa-fé objetiva, para melhor compreensão do tema debatido.

O contrato é um acordo de vontade reconhecido no mundo jurídico, assim o consenso é elemento indispensável para a sua realização, como explica Venosa (2013, p. 533) "o consentimento contratual é o cerne desse negócio jurídico". Por meio dessa liberdade, o agente tem autonomia para contratar o conteúdo que quiser, desde que não sejam ilícitos, e com quem bem entender.

Por extensão do princípio discorrido acima, o da autonomia da vontade, surge o da obrigatoriedade dos contratos, pois depois da liberdade de contratar o objeto com o sujeito, nasce o dever de cumprimento integral do negócio jurídico acordado, conforme explanado na doutrina: "faz lei entre as partes". Entretanto, caso ocorra algo que altere a realidade contratual, o objeto do contrato poderá ser modificado para atender a nova realidade, logo o *pacta sunt servanda* não é absoluto.

A essência de qualquer negociação é o que dispõe o artigo 422 do Código Civil: "Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé". O foco do princípio da boa-fé é fazer com que as pessoas ajam com lealdade, cumprindo o acordado, sempre se baseando pelos preceitos morais e éticos.

Apesar de importantíssimo para todas as fases contratuais, o princípio da boa-fé e omisso em relação a fase pré-contratual, sobre isso Tartuce diz:

> Indagações surgem, pela falta de previsão legal, quanto à fase pré-contratual, ou de negociações preliminares: há necessidade da presença da boa-fé nessa fase? Quais as consequências advindas de sua inexistência na fase de tratativas contratuais? Será que, pelo que consta do Código Civil de 2002, comete abuso de direito aquele que desrespeita a boa-fé na fase de negociações preliminares? (TARTUCE, 2016, p.97).

Conforme o entendimento jurisprudencial trazido pelo presente estudo, no qual entende-se ser aplicável o referido princípio à fase pré-contratual, pode-se aduzir que a sua não observância gera o rompimento do pré-contrato e a consequente quebra de confiança e expectativa da parte que se mantinha íntegra.

Quando isso ocorre nasce a obrigação de reparar os danos, segundo Gonçalves (2013, p. 55) "A obrigação de indenizar decorre, pois, da existência da violação de direito e do dano, concomitantemente". O artigo 186 do Código Civil dispõe que "Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda

que exclusivamente moral, comete ato ilícito". E o art. 927 do mesmo código diz que "Aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo".

Entretanto, em razão do silêncio da legislação em relação ao dever de indenizar o desfazimento das preliminares contratuais, ou seja, por não existir nenhum artigo que obrigue a parte que rompeu o pré-contrato de indenizar a outra parte por quebra de expectativa, há n-entendimentos contrários ao dever de indenizar.

6 ANÁLISE CRÍTICA

Por não existir qualquer regulamentação sobre os processos de recrutamento, é importante que as partes observem o que dispõe o artigo 422 do Código Civil, "os contratantes são obrigados aguardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé". O conceito da boa-fé se refere à transparência e a fidelidade, em qualquer momento, ainda que o contrato esteja em fase de formação.

Também deve-se observar o que aduz o artigo 427 do Código Civil:" a proposta de contrato obriga o proponente", ou seja, se o empregador abriu algum processo seletivo para novos cargos, com variadas etapas ou até mesmo uma única etapa, não importa, ele deve cumprir com o que foi anunciado, deve conceder a vaga ao melhor candidato e não, após o resultado final, decidir se quer ou não aquele sujeito.

Partindo-se do ponto de que o dever de boa-fé objetiva no Direito Contratual não está positivado, e por consequência de tal ausência a postura esperada pelas partes é a do homem médio, a aplicação desse princípio se dá totalmente na esfera moral e ética, de acordo com Wilker (SILVA, 2017).

É neste sentido que Amanda Daros de Luca afirma que os candidatos podem requerer dano moral sim, já que as pré-negociações em qualquer empresa devem ser dentro dos parâmetros da boa-fé, como pode-se ver:

> Resta claro, portanto, que há possibilidade de o candidato pleitear com o pedido de indenização pelos danos sofridos ao suportar abalos morais e materiais diante de falsas expectativas de contratação causados por empregadores, pois já existe na fase pré-contratual por parte da empresa a responsabilidade de conduzir as negociações dentro dos princípios da boa-fé objetiva e da lealdade quanto às promessas feitas. (LUCA, 2019).

Os contratos de trabalho estão dentro do gênero de contratos do Direito Contratual, logo, vê-se a necessidade de existirem posturas íntegras e honestas ao longo da formação contratual, bem como na fase pré-contratual, contratual e pós-contratual. O descumprimento de

tais deveres éticos no âmbito dos contratos trabalhistas, como já aduzido no presente trabalho, poderá gerar obrigação de reparar o caos gerado pela omissão da parte mais forte do contrato, o empregador, a fim de reestabelecer a equidade entre as partes. E é assim que diz Nina Trícia e Juliano Gianechine:

> Ocorrendo o dano pela não contratação, ou seja, não celebração do contrato de emprego, violou-se o vínculo onde se estabeleceu efeito vinculante entre candidato e empresa. Assim, verifica-se que a responsabilidade civil, pela conduta ocorrida na fase pré-contratual, decorre da quebra do dever da boa-fé, enquadrando-se de forma emergente na responsabilidade contratual. O fato pode gerar danos materiais e até mesmo morais ao atingido, no que diz respeito às despesas e prejuízos relativos à não realização do negócio jurídico. (RODRIGUES; FERNANDES, 2015).

Este também foi o entendimento da Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT-Goiás), que determinou indenização por danos morais no valor de R$3.000,00 (três mil reais) a um trabalhador de Goiânia/GO, após uma empresa de transporte de valores confirmar todo o trâmite da contratação e em seguida desistir do compromisso (Processo 010419-21.2021.5.18.0001).

Em sua defesa, a empresa alegou que a desistência da contratação ocorreu por conta da segunda onda da covid-19. De acordo com a transportadora, o empregado seria contratado para atender a demanda de um cliente da empresa.

Contudo, durante o processo de incorporação do porteiro em sua equipe, o cliente teria suspendido a contratação em função de decreto municipal que determinou o lockdown. Nesse sentido, o contrato não teria sido concluído por motivo de "força maior", segundo a reclamada.

O desembargador Elvecio dos Santos, ao analisar o caso, concluiu que o dever jurídico de agir de boa-fé não permite que a parte contratada (trabalhador) seja induzido a erro pela parte contratante (empresa), ainda que a negociação se encontra em fase pré-contratual.

Nos autos restou comprovado que o trabalhador foi encaminhado para abertura de conta salário com carta de recomendação que indicava o início das atividades, função a ser exercida e valor da remuneração do contratado.

Ademais, de acordo com o desembargador, mesmo não tendo mais interesse no prosseguimento da contratação, a empresa não entrou em contato com o futuro empregado para encerrar o processo.

O relator afirmou ainda que mesmo não tendo sido realizado o exame admissional, como defendido pela empresa, as tratativas em torno da vaga ultrapassaram a mera expectativa de celebração do emprego, logo, é devida a indenização por danos morais por inobservância dos princípios da boa-fé e lealdade.

Tendo sido determinadas as lições sobre a possível responsabilização do empregador na fase de pré-contrato, assim como as jurisprudências em contrário, revela-se correta a indenização para os candidatos que tiveram sua futura contratação rompida.

7 CONCLUSÃO

Esta pesquisa, por meio de jurisprudências, doutrinas e normas, demonstrou os posicionamentos sobre a responsabilidade civil pré-contratual no âmbito do Direito do Trabalho e constatou como mais adequada àquela que determina a obrigação de indenizar o candidato, que após ter sido aprovado em toda a seleção, não foi efetivamente contrato pelo empregador.

Dentro da esfera trabalhista a indenização pela perda de uma chance ainda é incipiente, contudo, com acertadas decisões, como demonstradas ao longo do estudo. Por tanto, apesar da responsabilidade nas fases preliminares ser um pensamento recente, entende-se que há sim riscos para o candidato, sendo imprescindível que todos os empregadores ajam com zelo.

De início, buscou-se discorrer acerca da decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, escolhida para ser a jurisprudência paradigma do presente estudo, na qual foi concedida indenização por danos morais ao candidato que teve suas expectativas de emprego cerceadas.

Durante o estudo realizado verificou-se que a fase pré-contratual é uma oportunidade enorme para a ocorrência de atos ilícitos, já que transparece a noção de não ser algo concreto, pois ainda não houve a conclusão do contrato. Entretanto, mesmo nessa fase, deve-se observar os princípios do Direito Civil que são aplicáveis aos pré-contratos trabalhistas, a fim de que se efetive a proteção do empregado.

Conseguinte, foram analisadas as decisões contrárias à decisão paradigma, que não entendem a existência do direito de se pleitear danos morais por lesão à expectativa de contratação, pois expectativa não seria necessariamente certeza de nada, quiçá de um emprego.

Por fim, analisou-se entendimentos doutrinários no sentido de que a responsabilidade civil existe em qualquer fase das relações de emprego. O estudo também analisou as normas jurídicas, bem como os princípios, que embasam a incidência da responsabilidade civil no âmbito do Direito do Trabalho.

Verifica-se o aumento de entendimentos jurisprudências favoráveis aos empregados que pleiteiam indenizações, em situações de legítima ausência de cumprimento com as normas e princípios base.

O dever jurídico de agir com boa-fé e lealdade não permite que o trabalhador, enquanto parte contratada, seja induzido a erro pela parte contratante, ainda que a negociação se encontre em fase pré-contratual.

Assim, conclui-se que a reparação pela perda de uma chance mostra sua utilidade não apenas na esfera material, mas também na esfera imaterial, pois compensa a frustação sofrida pelo candidato que, por muito pouco, após aprovação em inúmeras etapas, não conseguiu a vaga almejada.

A reparação dos danos sofridos pelo candidato, por meio de indenização, é indispensável para que sejam respeitados o valor social do trabalho e a dignidade humana, fundamentos constitucionais da República Federativa do Brasil.

8 REFERÊNCIAS

_____. Tribunal Regional do Trabalho. TRT-18. **Recurso Ordinário nº 001015224.2019.5.18.0129.** Relatora: Desembargadora Silene Aparecida Coelho. Quirinópolis, 02 de julho de 20219. Disponível em:https://pje.trt18.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010152-24.2019.5.18.0129/2. Acesso em: 2 ago. 2021.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. TRT-12. **Recurso Ordinário nº 0000295-18.2020.5.12.0021**. Relator: Jose Ernesto Manzi. Santa Catarina, 19 de novembro de 2020. Disponível em: https://trt-12.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1128686707/recurso-ordinario-rito-sumarissimo-ro-2951820205120021-sc/inteiro-teor-1128686727. Acesso em 07 fev. 2022.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. TRT-12. **Recurso ordinário nº 0000242-56.2015.5.12.0039.** Relatora: Gisele Pereira Alexandrino. Blumenau, 28 de junho de 2016. Disponível em: http://www.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?pidDoc=323943&plocalConexao=sap2&ptipo=PDF. Acesso em: 8 jun. 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. TRT-2. **Recuso ordinário nº 01231-2008-067-02-00-3.** Relatora: Maria Aparecida Duenhas. São Paulo, 01 de junho de 2010. Disponível em:https://aplicacoes7.trtsp.jus.br/sis/index.php/segundaInstancia. Acesso em: 2 ago. 2021.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. TST. **Agravo de instrumento em recurso de revista nº 119600-30.2009.5.04.0271**. Relator: Maurício Godinho Delgado. Brasília, 23 de maio de 2012. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/. Acesso em: 2 ago. 2021.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. TST. **Agravo de instrumento em recurso de revista nº 807-19.2012.5.18.0181.** Relator: Cláudio Brandão. Brasília, 20 de maio de 2015. Disponível em: http://www.bonijuris.com.br/bonijuris/pbl/VisualizaNoticia.do;jsessionid=97FB662BEC8E687783EE04048EC57E53?noticia.idNoticia=3020. Acesso em: 2 ago. 2021.

_____. Tribunal de Justiça. TJ-MG. **Sentença nº 0143.04.007588-7**. Juiz Relator: Marcelo Geraldo Lemos. Carmo do Paranaíba, 02 de junho de 2016. Disponível em: https://www4.tjmg.jus.br/juridico/sf/proc_peca_movimentacao.jsp?id=5376010&hash=08f0a6a05ba925cdb52ace6bcf89f418. Acesso em: 2 ago. 2021.
ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 14724: informação e documentação: trabalhos acadêmicos**: apresentação. 2.ed. Rio de Janeiro: ABNT, 2005.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2017.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. **Curso de direito civil: contratos – teoria geral e contratos em espécie**. Coleção direito civil, v. 4. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Comentários ao código civil: direito das obrigações.** São Paulo: Saraiva, 2003.

JUSBRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região TRT -18 – Recurso Ordinário Rito Sumaríssimo.** Disponível em: https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/7693. Acesso em: 20 de out.. 2022.

LUCA, Amanda Daros de. **Falsa expectativa de emprego: um estudo sobre a responsabilidade pré-contratual e o cabimento de perdas e danos e danos morais**. 2019. Disponível em: https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/7693. Acesso em: 07 de fev. 2022.

PEREIRA, Regis Fichtner. **A responsabilidade civil pré-contratual: teoria geral e responsabilidade pela ruptura das negociações contratuais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS. Pró-Reitoria de Graduação. Sistema de Bibliotecas. **Padrão PUC Minas de normalização: normas da ABNT para apresentação de artigos de periódicos científicos**. Belo Horizonte, 2010. Disponível em <http://www.pucminas.br/ biblioteca/>. Acesso em: 07 de fev. 2022.

RODRIGUES, Nina Trícia Disconzi; FERNANDES, Juliano. **A responsabilidade pré-contratual no Direito do Trabalho brasileiro.** SCIENTIA IURIS, Londrina, v.19, n.1, p.63-82, jun.2015

ROSSETO, Sabrina Fragoso. **A aplicação da responsabilidade pré-contratual e boa-fé objetiva nos contratos de trabalho.** Revista Âmbito Jurídico, ano 16, n. 118, nov. 2013. Disponível em: http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13858. Acesso em: 02 de fevereiro de 2022.

SILVA, Wilker Jeymisson Gomes da. **Dano moral por rompimento pré-contratual: a quebra da confiança à luz do princípio da boa-fé aplicado ao direito do trabalho**. Revista Severa Verum Gaudim, Porto Alegre, v. 3, n. 1, p. 166-182, mar. 2017.

TARTUCE, Flávio. **Manual de direito civil**: volume único. 6º ed. Rio de Janeito: Forense, 2016.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil: responsabilidade civil**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

WALD, Arnoldo. **Direito civil: direito das obrigações e teoria geral dos contratos, 2**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.