Revista Jurídica Unicuritiba
Submetido em: 15/09/2026
Aprovado em: 22/10/2026
Avaliação: Double Blind Review e
ISSN: **2316-753X**

A RELAÇÃO ENTRE A BOA-FÉ OBJETIVA E A PROMESSA DE CONTRATAÇÃO DE EMPREGO NÃO EFETIVADA

OBJECTIVE GOOD FAITH AND UNFULFILLED PROMISES OF EMPLOYMENT

CARLA TERESA MARTINS ROMAR
Bacharel em Direito pela USP. Mestre e Doutora em Direito do Trabalho pela PUC/SP. Perita em relações de trabalho – Organização Internacional do Trabalho (OIT). Professora dos cursos de Graduação, Especialização, Mestrado e Doutorado em Direito do Trabalho da PUC/SP. Advogada sócia de Romar Massoni Lobo Advogados.

RUBENS DE OLIVEIRA COSTA
Bacharel em Direito e Licenciado em Filosofia pela UNIP. Pós-graduado *lato sensu* em Direito e Processo do Trabalho pela OAB/ESA-SP. Pós-graduado *lato sensu* em Humanidades – Educação, Política e Sociedade pelo IFSP. Mestrando em Direito do Trabalho pela PUC/SP. Advogado.

RESUMO:
O artigo examina os limites da liberdade de não contratar na fase de formação do contrato de trabalho e os efeitos da frustração de uma promessa de emprego à luz da boa-fé objetiva. Investiga-se em que condições a expectativa de contratação adquire proteção jurídica e autoriza a reparação de danos. Adota-se o método dedutivo, mediante revisão bibliográfica e análise normativa, acompanhadas do exame ilustrativo de precedente do Tribunal Superior do Trabalho. A hipótese é que a responsabilidade pré-contratual decorre da violação de deveres de conduta e da lesão à confiança legitimamente constituída, e não da simples participação em processo seletivo. Distinguem-se tratativas, proposta, contrato preliminar e contrato definitivo, bem como danos patrimoniais e extrapatrimoniais. Sustenta-se que a proteção da saúde não legitima critérios discriminatórios de acesso ao emprego e que a atividade empresarial, isoladamente considerada, não fundamenta responsabilidade objetiva pela contratação frustrada. Conclui-se que a responsabilização exige o exame contextual da conduta, da confiança, do dano e do nexo causal, preservando-se a liberdade negocial dentro dos limites da boa-fé e da igualdade.

Palavras-chave: boa-fé objetiva; responsabilidade pré-contratual; promessa de emprego; confiança legítima; discriminação.

ABSTRACT:
This article examines the limits of the freedom not to contract during the formation of employment contracts and the consequences of unfulfilled promises of employment under the principle of objective good faith. It investigates when an expectation of hiring becomes legally protected and may justify compensation. A deductive approach is adopted through a literature review and legal analysis, supplemented by an illustrative

Esta obra está licenciada com uma Licença *Creative Commons Atribuição-NãoComercial 4.0 Internacional*.

Submetido em: 15/09/2026
Aprovado em: 22/10/2026
Avaliação: Double Blind Review e
ISSN: **2316-753X**

examination of a Brazilian Superior Labour Court decision. The hypothesis is that pre-contractual liability arises from breaches of duties of conduct and harm to legitimately established reliance, rather than mere participation in a selection process. The analysis distinguishes negotiations, offers, preliminary agreements and definitive contracts, as well as pecuniary and non-pecuniary damage. It argues that health protection cannot justify discriminatory hiring criteria and that business activity alone does not establish strict liability for an unfulfilled hiring promise. Liability therefore requires a contextual assessment of conduct, legitimate reliance, damage and causation, preserving contractual freedom within the limits of good faith and equality.

Keywords: objective good faith; pre-contractual liability; promise of employment; legitimate reliance; discrimination.

1 INTRODUÇÃO

Com o marco da tragédia humanitária ocorrida na primeira metade do século XX, a Declaração Universal dos Direitos Humanos foi constituída em 1948. De acordo com as ponderações de Costas Douzinas (2009, p. 19), os direitos humanos surgem como um novo ideal no mundo globalizado, e se tornam rapidamente o princípio de libertação da opressão e da dominação, a energia das sociedades contemporâneas, a vitória do cumprimento da promessa iluminista de emancipação e autorrealização.

A positivação dos direitos humanos e sua incorporação aos textos constitucionais ampliaram os parâmetros de controle do poder estatal e das relações privadas. No campo trabalhista, a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a igualdade orientam também o acesso ao emprego, sem eliminar a liberdade de iniciativa e de organização da atividade econômica.

Nessa toada, o constituinte brasileiro inseriu no corpo da Carta Magna de 1988 o título II “dos direitos e garantias fundamentais”, dentre os quais estão enumerados os direitos e deveres individuais e coletivos, os direitos sociais, a nacionalidade, os direitos políticos, e artigos que versam sobre os partidos políticos.

A Constituição Federal de 1988 possui um forte conteúdo social, e o Direito do Trabalho é o instrumento de realização da justiça social e de tutela do trabalhador, que visa cumprir funções previstas na estrutura jurídica formal, dentre as quais proteger o trabalhador contra os abusos do poder econômico e contra a exploração, não somente na fase contratual, mas também nas fases pré-contratuais e pós-contratuais.

Esta obra está licenciada com uma Licença *Creative Commons Atribuição-NãoComercial 4.0 Internacional*.

Submetido em: 15/09/2026
Aprovado em: 22/10/2026
Avaliação: Double Blind Review e
ISSN: **2316-753X**

Na fase pré-contratual, as conversações preliminares podem ocorrer sem compromisso de celebração do contrato definitivo. Isso não afasta, contudo, deveres de conduta juridicamente exigíveis: a liberdade de interromper negociações encontra limites na boa-fé objetiva, na proteção da confiança e na proibição de discriminação.

O problema de pesquisa consiste em identificar quando a frustração da admissão supera a expectativa inerente à seleção e passa a configurar lesão à confiança legítima. Sustenta-se que a liberdade de não contratar deve ser preservada, desde que exercida sem violação dos deveres pré-negociais e da igualdade no acesso ao trabalho.

Adota-se o método dedutivo, mediante revisão bibliográfica e análise de fontes normativas brasileiras, complementadas por precedente selecionado por sua pertinência ao problema. O exame jurisprudencial é ilustrativo, sem pretensão de levantamento exaustivo ou de descrição estatística da orientação dos tribunais. O recorte concentra-se na contratação privada de empregados, não abrangendo o regime de ingresso por concurso público.

2 O PRINCÍPIO DA BOA-FÉ COMO BALIZADOR DA PROMESSA DE EMPREGO

A fase pré-contratual compreende atos de aproximação, informação e negociação destinados à eventual celebração de contrato de trabalho. Nem todo recrutamento contém promessa de emprego. A incidência dos limites protetivos da legislação trabalhista, inclusive do art. 444 da CLT, deve ser articulada com a disciplina da formação do negócio, sem presumir que a participação no processo seletivo já constitua vínculo empregatício.

Embora ainda não seja empregadora do candidato, a organização deve observar, no recrutamento e na seleção, padrões de respeito, lealdade e cooperação (Martinez, 2010, p. 93). Os requisitos de validade do art. 104 do Código Civil e a boa-fé objetiva situam-se em planos distintos: aqueles disciplinam a validade do negócio; esta orienta sua interpretação e o comportamento das partes, inclusive antes de sua conclusão, à luz dos arts. 113, 187 e 422 do Código Civil.

Para compreender o verdadeiro significado da locução “boa-fé”, Judith Martins-Costa (2024, p. 03) esclarece que se trata de “[...] uma expressão semanticamente

Esta obra está licenciada com uma Licença *Creative Commons Atribuição-NãoComercial 4.0 Internacional*.

Submetido em: 15/09/2026
Aprovado em: 22/10/2026
Avaliação: Double Blind Review e
ISSN: **2316-753X**

vaga ou aberta, e, por isso, credora de concretização [...] o conceito de boa-fé parece mais interessar por sua função que por sua definição".

Antigamente, no âmbito das relações privadas, desde a época do direito romano arcaico registrado na Lei das Doze Tábuas, a ideia expressa na palavra fides estaria ligada à própria fundação de Roma, em que a sociedade considerava como imperfeição social toda infidelidade quanto ao descumprimento de uma declaração ou dever. As relações de clientela entre pessoas juridicamente desiguais – o cidadão livre (patrício) e o cliente – necessitavam da presença de boa-fé, no qual se desdobrava o dever de obediência e o dever de promessa de proteção.

> A fides-proteção se verificava, notadamente, nas relações entre desiguais, isto é, naquelas relações em que uma parte depende do poder da outra [...] A fides-promessa traduzia, por sua vez, um valor fundamental que conhecerá longa história, qual seja, a fides enquanto garantia da palavra dada, espraiando-se em vários institutos promissórios (Martins-Costa, 2024, p. 16).

Nesse ponto, o indivíduo com fides era considerado alguém de confiança, em razão da atribuição dos deveres de honestidade e lealdade com a palavra dada. Posteriormente ao surgimento das relações creditícias, somente aquele que possuía fides era merecedor da confiança derivada do creditum, como consequência da bona fama gozada por alguém em sociedade (Martins-Costa, 2024, p. 22). Portanto, o creditum somente seria concedido àquele que possuía bona fama como consequência da fides.

A manutenção da palavra integrava um dos princípios de vida dos romanos, expressada pela ideia de *bona fides,* para se fazer prevalecer a segurança nas relações jurídicas e a fidelidade nos compromissos assumidos (Donnini, 2024). Não por outro motivo, o fundamento da justiça partia da ideia de boa-fé, conforme já asseverava Cícero, o maior orador do período romano:

> O alicerce da justiça é a boa-fé, ou seja, a sinceridade nas palavras e a lealdade nas convenções. Embora isso possa parecer coagido, imitamos os Estóicos, que procuravam atenciosamente a etimologia de cada termo; cremos que fé vem de fazer, porque se faz o que se diz (Cícero, 2007, p. 37).

As bases para a compreensão da boa-fé estão atreladas tanto a viver honestamente, com clara acepção moral no cumprimento de uma obrigação proveniente de um contrato de forma fidedigna, como também correlacionado a agir com probidade, ou seja, com lealdade ao manter a palavra dada. Consequentemente,

Esta obra está licenciada com uma Licença *Creative Commons Atribuição-NãoComercial 4.0 Internacional*.

Submetido em: 15/09/2026
Aprovado em: 22/10/2026
Avaliação: Double Blind Review e
ISSN: **2316-753X**

probidade e honestidade estão vinculados entre si, numa relação direta com solidariedade, lealdade, confiança e respeito, que integram a própria ideia de boa-fé (Donnini, 2024). Nesse aspecto, o atual Código Civil no artigo 422, estabeleceu que nos contratos em geral "os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como na sua execução, os princípios de probidade e boa-fé".

> Três são as funções da boa-fé objetiva no atual Código Civil: a) *função interpretativa* – regra de interpretação dos negócios jurídicos (art. 113); b) *função integrativa* – fonte de deveres anexos dos contratos (art. 422); c) *função de controle* – limite ao exercício dos direitos subjetivos (art. 187). Em sua função de controle, que aqui nos interessa, a boa-fé representa o padrão ético de *confiança* e *lealdade* indispensável para a convivência social. [...] E assim é porque a boa-fé é o princípio cardeal do Código de 2002, que permeia toda a estrutura do ordenamento jurídico, enquanto forma regulamentadora das relações humanas. Considera-se violado o princípio da boa-fé sempre que o titular de um direito, ao exercê-lo, não atua com a lealdade e confiança esperáveis (Cavalieri Filho, 2010, p. 170).

A boa-fé objetiva não se confunde com a boa-fé subjetiva nem pressupõe pureza de intenção. A primeira estabelece um padrão jurídico de comportamento; a segunda se refere, em linhas gerais, ao estado de conhecimento ou de crença do sujeito. A distinção entre moralidade interna e juridicidade externa, discutida por Bobbio (2000, p. 93) a partir de Kant, ajuda a compreender que o controle jurídico recai sobre a conduta exigível, e não sobre a virtude pessoal. A coexistência das liberdades sob uma lei universal, formulada por Kant (2013, p. 36), permite situar a autonomia negocial em uma ordem de reciprocidade.

As bases filosóficas servem para uma pré-compreensão jurídica da formalização do contrato que impõe aos contratantes um dever principal ou primário, que é o mais aparente para que a obrigação estabelecida seja adimplida, como por exemplo no contrato de trabalho, em que empregado e empregador anuem ajustes quanto à função, jornada, remuneração, e outras responsabilidades decorrentes da relação empregatícia. Tais características dizem respeito aos deveres de prestação, que constituem o núcleo, a alma da relação obrigacional, originados pela manifestação negocial (Martins-Costa, 2024, p. 209).

Para o cumprimento da obrigação, além do dever principal, existem os deveres secundários que decorrem de uma relação de acessoriedade em relação ao dever principal, e não em menor importância, mas destinados a preparar o cumprimento ou assegurar a perfeita realização. Ambas as espécies – deveres primários e secundários

Esta obra está licenciada com uma Licença *Creative Commons Atribuição-NãoComercial 4.0 Internacional*.

Submetido em: 15/09/2026
Aprovado em: 22/10/2026
Avaliação: Double Blind Review e
ISSN: **2316-753X**

– correspondem diretamente ao direito de crédito, atribuído ao credor, cuja função segundo ponderações de Judith Martins-Costa (2024, p. 211) se refere à concretização do "[...]escopo da relação obrigacional, isto é, conferir ao credor a prestação que é objeto da relação".

Ainda existem deveres de conduta que decorrem da boa-fé objetiva, como forma de agir visando a concretude das exigências da probidade, correção e comportamento leal hábeis para viabilizar um adequado tráfego negocial em vista da qual se vinculam, ou cogitam vincular-se (Martins-Costa, 2024, p. 03). Tais deveres ditos como anexos, são inconfundíveis com os principais e secundários, porque não dizem respeito ao "que" prestar, mas "como" prestar, não estando necessariamente previstos em lei, mas residindo no fundamento último no princípio da boa-fé quanto ao comportamento das partes no transcurso da relação obrigacional, que em outras palavras, significa que os deveres anexos estão insertos no interesse da prestação com grau de vinculação imediata e possibilitando o adimplemento satisfativo por via das funções hermenêutica e integrativa da boa-fé (Martins-Costa, 2024, p. 211-213).

Entre os deveres derivados da boa-fé encontram-se os de informação, proteção e lealdade, cuja enumeração não é exaustiva. O dever de informação exige esclarecimentos relevantes à decisão de contratar, respeitados os limites de privacidade e de pertinência. O dever de proteção impõe cuidado com a integridade da contraparte. A lealdade impede a criação ou manutenção de expectativas incompatíveis com a real situação das negociações e protege informações legitimamente confidenciais (Donnini, 2024).

A proibição de comportamento contraditório, associada ao venire contra factum proprium, protege a confiança suscitada por uma conduta anterior quando sua posterior contradição se torna juridicamente inadmissível. Não se trata de impedir toda mudança de decisão, mas de examinar a confiança objetivamente justificável, os atos praticados em razão dela e as consequências da ruptura.

A qualificação da organização como empresária, nos termos do art. 966 do Código Civil, não autoriza, por si, a responsabilidade objetiva prevista no art. 927, parágrafo único. Essa regra exige hipótese legal específica ou atividade que, por sua natureza, exponha direitos alheios a risco especial. No recrutamento ordinário, a análise deve concentrar-se na violação dos deveres pré-negociais, no abuso de direito e nos pressupostos da reparação, sem converter o risco econômico da empresa em fundamento automático de indenização.

Esta obra está licenciada com uma Licença *Creative Commons Atribuição-NãoComercial 4.0 Internacional*.

Submetido em: 15/09/2026
Aprovado em: 22/10/2026
Avaliação: Double Blind Review e
ISSN: **2316-753X**

> Quem acompanha a doutrina da responsabilidade civil, necessariamente observa a sua tendência crescente no sentido de aumentar as garantias oferecidas à vítima. Não é sem razão que insisti na evolução da teoria da culpa para o risco criado, mais democrático e mais humano, se considera a pessoa da vítima, cada vez mais necessitada de proteção em confronto com o desenvolvimento material, expondo os indivíduos a sofrer danos que escapam ao controle individual (Pereira, 2022, p. 32).

A extensão da boa-fé às fases anterior e posterior ao contrato também é reconhecida pelos Enunciados 25 e 170 das Jornadas de Direito Civil do Conselho da Justiça Federal. São orientações doutrinárias, sem força vinculante, que auxiliam a interpretação do art. 422 sem substituir a fundamentação legal da decisão (Conselho da Justiça Federal, 2002; 2004).

A reflexão sobre o risco criado amplia a compreensão histórica da responsabilidade civil, mas não dispensa a identificação do regime jurídico aplicável a cada situação. Para a contratação frustrada, a boa-fé objetiva fornece deveres de conduta desde as tratativas, ainda que não exista contrato definitivo. Também não se exige demonstração de intenção deliberada de prejudicar: a ilicitude pode decorrer de conduta negligente ou do exercício abusivo de uma posição jurídica.

3 A FASE PRÉ-CONTRATUAL NO DIREITO DO TRABALHO

3.1 TRATATIVAS E FORMAÇÃO DO VÍNCULO

O período pré-contratual antecede a conclusão do contrato e pode ser compreendido como um processo de comportamentos juridicamente relevantes que prepara a formação do negócio (Cordeiro, 1991, p. 555). A ausência de obrigação principal de prestar trabalho e pagar salário não significa ausência de toda vinculação: os deveres de informação, proteção e lealdade já podem ser exigíveis.

O art. 442 da CLT define o contrato individual de trabalho como acordo tácito ou expresso correspondente à relação de emprego; o art. 443 admite, em regra, celebração verbal ou escrita. A natureza contratual é ressaltada por Martins (2024, p. 112), enquanto Silva (2021, p. 441) destaca a relevância da realidade na identificação do vínculo. A assinatura de instrumento escrito, portanto, não constitui marco universal da formação do contrato, ressalvadas exigências específicas.

Esta obra está licenciada com uma Licença *Creative Commons Atribuição-NãoComercial 4.0 Internacional*.

Submetido em: 15/09/2026
Aprovado em: 22/10/2026
Avaliação: Double Blind Review e
ISSN: **2316-753X**

Não há disciplina celetista sistemática da responsabilidade pré-contratual, mas isso não torna a seleção imune à legislação trabalhista. O direito comum incide subsidiariamente, nos termos do art. 8º, § 1º, da CLT, em articulação com as regras de acesso ao emprego e de não discriminação. A análise exige distinguir o consentimento para negociar do consentimento para contratar e verificar a conduta ilícita, o dano e o nexo causal, conforme o fundamento de responsabilidade adotado.

As tratativas são atos preparatórios sem consenso definitivo; a proposta pode vincular o proponente nas condições do art. 427 do Código Civil; o contrato preliminar, quando configurado, submete-se aos arts. 462 a 466; e o contrato definitivo pressupõe o consentimento que o constitui. Esses institutos não se confundem com a mera esperança de aprovação no recrutamento. A disciplina civil deve ser compatibilizada com a natureza e a forma do contrato de trabalho.

Por isso, o enquadramento como responsabilidade pré-contratual não pode ser presumido apenas porque o trabalho não começou. Se o contrato já se aperfeiçoou, o problema pode envolver inadimplemento ou ruptura de vínculo formado, com consequências distintas. A tutela de eventual obrigação de celebrar o contrato exige exame próprio; a presente análise concentra-se na reparação de danos decorrentes da confiança lesada.

Atualmente as organizações estão sempre se adequando com às novas realidades da sociedade, sejam elas econômicas, tecnológicas, culturais, legais, políticas, demográficas e ecológicas. Tais transformações ocorrem num lapso de tempo tão curto que, dentro das áreas mais dinâmicas da organização empresarial destaca-se o setor de Recursos Humanos (RH), que gradativamente está sendo substituído por termos como Gestão Humana, Gestão de Pessoas, Gestão de Talento Humano, entre outros (Chiavenato, 2022, p. 01-02).

Independentemente da nomenclatura, referido setor possui vários objetivos, tais como, ajudar a organização a alcançar sua missão, proporcionar competitividade e sustentabilidade, manter a motivação das pessoas, aumentar a satisfação das pessoas no trabalho, desenvolver qualidade de vida no trabalho, administrar e impulsionar mudanças, manter políticas éticas, e construir a melhor equipe e a melhor empresa (Chiavenato, 2022, p. 12-13).

> As organizações estão sempre agregando pessoas com talentos para integrar seus quadros, seja para substituir colaboradores que saem, seja para ampliar a força de trabalho em épocas de crescimento e expansão. [...]A

Esta obra está licenciada com uma Licença *Creative Commons Atribuição-NãoComercial 4.0 Internacional*.

Submetido em: 15/09/2026
Aprovado em: 22/10/2026
Avaliação: Double Blind Review e
ISSN: **2316-753X**

> seleção de pessoas faz parte integrante do processo de agregar pessoas e vem logo após o recrutamento. Ambos – recrutamento e seleção de pessoas – fazem parte de um mesmo processo: a introdução de novos talentos e competências na organização (Chiavenato, 2022, p. 116).

A distribuição interna de atribuições entre recursos humanos e gestores varia conforme a organização. As técnicas de seleção descritas por Chiavenato (2022, p. 118-136) não constituem etapas jurídicas obrigatórias nem autorizam critérios discriminatórios. Para a proteção da confiança, importa verificar o conteúdo das comunicações feitas ao candidato e a atuação dos representantes da organização. Nessa perspectiva, Martinez descreve a sequência de atos preliminares:

> Antes da efetivação de uma contratação, porém, ocorrem diversos atos preliminares por meio dos quais são conhecidas as propostas (etapa de participação), aferidas as qualidades dos contratantes (instante de conhecimento e seleção) e negociadas as condições finais para a formalização do liame (fases de tratativas e de preparação (Martinez, 2010, p. 143).

Quando um pretenso empregador divulga a abertura de uma vaga, dá ciência a todos de que está à procura de um candidato a empregado que possua um conjunto de qualidades e requisitos dentro de um perfil desejado, e os pretendentes ao emprego ao participarem do processo seletivo entram efetivamente em contato com o pretenso empregador, situação que acaba gerando expectativas de lado a lado (Martinez, 2010, p. 143-144).

O processo seletivo pode reunir entrevistas, provas e avaliações pertinentes à função. A sequência administrativa não equivale, por si, a uma promessa de contratação, nem justifica rejeições fundadas em critérios vagos, estereótipos ou avaliações de saúde sem relação individualizada com as atribuições do cargo.

A aprovação, a solicitação de documentos, o exame admissional e a abertura de conta bancária são elementos que devem ser apreciados conjuntamente com o teor da oferta e as condições comunicadas. Podem revelar confiança legítima na admissão, mas não produzem indistintamente obrigação de contratar. A consequência depende do estágio negocial, da existência de proposta aceita ou contrato preliminar e das razões e efeitos da ruptura.

3.2 LIBERDADE DE CONTRATAR E VEDAÇÃO À DISCRIMINAÇÃO

Esta obra está licenciada com uma Licença *Creative Commons Atribuição-NãoComercial 4.0 Internacional*.

Submetido em: 15/09/2026
Aprovado em: 22/10/2026
Avaliação: Double Blind Review e
ISSN: **2316-753X**

O dever de proteção não constitui autorização genérica para recusar uma candidata grávida. A Lei nº 9.029/1995 veda práticas discriminatórias de acesso ao trabalho e a exigência de procedimentos relativos ao estado de gravidez. O art. 373-A, II e IV, da CLT contém proibições específicas sobre recusa de emprego por gravidez e exigência de exames para sua comprovação. A proteção da gestante em ambiente insalubre, prevista no art. 394-A e examinada pelo STF na ADI 5.938, deve orientar a prevenção da exposição, sem converter a maternidade em critério de exclusão (Brasil, 1995; Brasil, 2019).

Também não é adequado afirmar, de maneira abstrata, que a hipertensão torna um candidato inapto para trabalho em câmara fria. A avaliação deve ser individualizada, tecnicamente fundamentada e relacionada aos riscos e às atribuições da função. Eventual restrição exige examinar medidas de prevenção e alternativas juridicamente cabíveis, sem presunções médicas ou exclusões discriminatórias. A impossibilidade concreta de desempenho seguro, quando demonstrada, deve ser diferenciada da invocação genérica da saúde como justificativa para a ruptura.

A razão invocada para desistir não deve ser apreciada isoladamente. A extinção da vaga ou uma reorganização empresarial podem explicar a interrupção, mas não afastam automaticamente a reparação por prejuízos anteriormente causados por informações inexatas ou comunicações tardias. Inversamente, a interrupção tempestivamente informada, sem promessa vinculante, abuso ou discriminação, não gera indenização apenas porque desapontou o candidato.

3.3 PRESSUPOSTOS DA RESPONSABILIDADE E EXTENSÃO DA REPARAÇÃO

A liberdade de recuar nas negociações permanece como ponto de partida, mas deve ser lida em conjunto com a proteção da confiança. A lição de Diniz (2012, p. 61-62) permite distinguir a desistência lícita daquela que, após induzir investimentos ou decisões relevantes da contraparte, se revela arbitrária e danosa:

> Portanto, apenas na hipótese de um dos participantes criar no outro a expectativa de que o negócio será celebrado, levando-o a despesas, a não contratar com terceiro ou a alterar planos de sua atividade imediata, e depois desistir, injustificada e arbitrariamente, causando-lhe sérios prejuízos, terá, por isso, a obrigação de ressarcir todos os danos (Diniz, 2012, p. 62).

Esta obra está licenciada com uma Licença *Creative Commons Atribuição-NãoComercial 4.0 Internacional*.

Submetido em: 15/09/2026
Aprovado em: 22/10/2026
Avaliação: Double Blind Review e
ISSN: **2316-753X**

A informação enganosa é uma hipótese relevante de violação da boa-fé, e não requisito exclusivo da responsabilidade pré-contratual. A discussão apresentada por Romar (2023, p. 317) permite relacionar o dever de esclarecimento à proteção da confiança. A análise abrange, ainda, a manutenção indevida da certeza de admissão e outras condutas lesivas, com consequências patrimoniais ou extrapatrimoniais.

O enquadramento dogmático da responsabilidade pré-contratual é controvertido: pode ser aproximado da responsabilidade extracontratual ou da violação de deveres próprios de uma relação negocial já estabelecida. Este artigo adota como eixo os deveres de conduta e os arts. 186, 187, 422 e 927 do Código Civil, sem afirmar que toda ruptura se submeta necessariamente a uma única categoria. A objetividade do padrão de boa-fé não se confunde com adoção irrestrita de responsabilidade objetiva.

A indenização patrimonial deve proteger, em regra, o interesse de confiança: a situação em que o candidato estaria se não tivesse confiado na conduta lesiva. Podem ser relevantes despesas de deslocamento ou mudança induzidas pela promessa e rendimentos perdidos em razão de desligamento comprovadamente relacionado à admissão anunciada. O interesse de cumprimento, correspondente aos benefícios do contrato projetado, não pode ser automaticamente atribuído a quem apenas negociava. Os arts. 402, 403 e 944 do Código Civil orientam o exame da causalidade e da extensão do dano.

A perda de uma chance requer oportunidade séria e real, cuja eliminação seja demonstrada, como a renúncia a outra seleção em estágio avançado por orientação do proponente. Seu objeto é a oportunidade perdida, não a totalidade da vantagem final. A mera possibilidade abstrata de obter outro emprego não basta, e a reparação não deve duplicar lucros cessantes relativos ao mesmo prejuízo.

O dano extrapatrimonial deve ser distinguido da contrariedade ordinária de uma seleção malsucedida. A gravidade das circunstâncias — inclusive discriminação, exposição vexatória ou frustração de confiança concretamente consolidada — permite identificar lesão juridicamente relevante. A eventual inferência do dano a partir desses fatos não dispensa a prova da conduta e de seu contexto, nem autoriza presumir dano moral em toda recusa de admissão.

3.4 PROVA E APLICAÇÃO JURISPRUDENCIAL

Esta obra está licenciada com uma Licença *Creative Commons Atribuição-NãoComercial 4.0 Internacional*.

Submetido em: 15/09/2026
Aprovado em: 22/10/2026
Avaliação: Double Blind Review e
ISSN: **2316-753X**

A reconstrução da sequência negocial deve considerar anúncios, mensagens, propostas, condições pendentes, convocações e documentos relativos a decisões tomadas pelo candidato. Nenhum ato preparatório isolado constitui prova necessária e suficiente de promessa vinculante. O art. 818 da CLT distribui os encargos probatórios e admite, nas condições de seu § 1º, atribuição diversa por decisão fundamentada, com oportunidade de cumprimento; não há inversão automática em favor do candidato.

No AIRR-1619-02.2011.5.19.0009, a Sétima Turma do TST manteve a reparação por danos materiais e morais em contexto de seleção, convocação para admissão e pedido de demissão do emprego anterior, seguido de contratação frustrada sem justificativa. O julgamento, de 24 de setembro de 2014, relacionou a solução aos deveres de lealdade e boa-fé (Brasil, 2014).

O precedente ilustra a relevância da confiança consolidada e de atos de disposição realizados pelo candidato. Seu alcance deve ser delimitado: a manutenção da decisão considerou a moldura fática regional e os limites de admissibilidade do recurso; não se trata de tese vinculante nem de afirmação de que o exame admissional isoladamente assegura indenização.

4 CONCLUSÃO

A boa-fé objetiva incide na preparação do contrato de trabalho e impõe deveres jurídicos antes do início da prestação de serviços. A inexistência de contrato definitivo não exclui a proteção da confiança nem torna irrelevantes as condutas praticadas no recrutamento.

A questão central não é saber apenas se a contratação deixou de ocorrer, mas se a organização criou ou manteve confiança objetivamente justificável e, ao romper o processo, violou deveres de informação, proteção ou lealdade, causando dano relacionado à sua conduta.

A distinção entre tratativas, proposta vinculante, contrato preliminar e contrato definitivo impede que toda seleção seja tratada como promessa irrevogável. A liberdade negocial permanece protegida, mas não ampara atos abusivos nem critérios discriminatórios de acesso ao trabalho.

Esta obra está licenciada com uma Licença *Creative Commons Atribuição-NãoComercial 4.0 Internacional*.

Submetido em: 15/09/2026
Aprovado em: 22/10/2026
Avaliação: Double Blind Review e
ISSN: **2316-753X**

Não decorre da condição de empresário, isoladamente, responsabilidade objetiva pela admissão frustrada. O regime aplicável deve ser identificado a partir do fundamento da ilicitude e dos pressupostos legais, sem confusão entre boa-fé objetiva e responsabilidade independente de culpa.

A reparação deve corresponder aos prejuízos demonstrados e causalmente vinculados à confiança lesada. Danos emergentes, lucros cessantes, perda de uma chance e danos extrapatrimoniais exigem enquadramentos próprios, evitando-se a atribuição automática dos salários do emprego projetado.

Os deveres de boa-fé vinculam ambas as partes, embora sua concretização deva considerar a assimetria informacional e econômica do processo de contratação. A proteção constitucional do trabalho e da igualdade incide também sobre esse momento de acesso ao emprego.

O exame do precedente selecionado evidencia a relevância de circunstâncias como a convocação para admissão e o desligamento do emprego anterior. Esses elementos contribuem para distinguir a confiança juridicamente tutelável da expectativa inerente à competição por uma vaga.

Conclui-se que a responsabilidade pela promessa de emprego não efetivada exige apreciação contextual da formação da confiança, da conduta de ruptura e de suas consequências. A contribuição proposta consiste em articular esses critérios à liberdade de contratar e à vedação à discriminação, sem presumir dever universal de admissão ou indenização por qualquer resultado negativo da seleção.

REFERÊNCIAS

BOBBIO, Norberto. *Direito e Estado no pensamento de Emanuel Kant*. Tradução por Alfredo Fait. 2. ed. São Paulo: Mandarim, 2000.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 01 out. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1° de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, p. 11937, 9 ago. 1943.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1-74, 11 jan. 2002.

Esta obra está licenciada com uma Licença *Creative Commons Atribuição-NãoComercial 4.0 Internacional*.

Submetido em: 15/09/2026
Aprovado em: 22/10/2026
Avaliação: Double Blind Review e
ISSN: **2316-753X**

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 21 out. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.938/DF. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Tribunal Pleno, julgamento em 29 maio 2019. Informação institucional sobre o julgamento disponível em: https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=412571. Acesso em: 21 out. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7. Turma). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 1619-02.2011.5.19.0009. Relator: Des. Convocado Arnaldo Boson Paes, 24 set. 2014. Disponível em: https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/356B163D0DC0ADBA5798FDE34D278131. Acesso em: 21 out. 2026.

CAVALIERI FILHO, Sergio. *Programa de responsabilidade civil*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas: o novo papel da gestão do talento humano*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL. I Jornada de Direito Civil. Enunciado 25. Brasília, DF: CJF, 2002. Disponível em: https://www.cjf.jus.br/enunciados/enunciado/671. Acesso em: 21 out. 2026.

CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL. III Jornada de Direito Civil. Enunciado 170. Brasília, DF: CJF, 2004. Disponível em: https://www.cjf.jus.br/enunciados/enunciado/302. Acesso em: 21 out. 2026.

CORDEIRO, Antonio Menezes. *Manual de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 1991.

CÍCERO, Marco Túlio. Dos deveres (De officiis). Trad. Alex Marins. São Paulo: Martin Claret, 2007.

DINIZ, Maria Helena. *Curso de direito civil brasileiro: teoria das obrigações contratuais e extracontratuais*. vol. 3. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

DONNINI, Rogério. *Boa fé e probidade*. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito Civil. Rogério Donnini, Adriano Ferriani e Erik Gramstrup (coord. de tomo). 3. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2024. Disponível em: https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/597/edicao-3/boa-fe-e-probidade

DOUZINAS, Costas. *O fim dos direitos humanos*. Tradução por Luzia Araújo. São Leopoldo: Unisinos, 2009.

Esta obra está licenciada com uma Licença *Creative Commons Atribuição-NãoComercial 4.0 Internacional*.

Submetido em: 15/09/2026
Aprovado em: 22/10/2026
Avaliação: Double Blind Review e
ISSN: **2316-753X**

KANT, Immanuel. 1797. *Metafísica dos costumes*. Tradução por Clécia Aparecida Martins, Bruno Nadai, Diego Kosbiau e Monique Hulshof. Petrópolis: Vozes, 2013.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. – São Paulo: Saraiva, 2010.

MARTINS, Adalberto. *Manual didático de direito do trabalho*. 8. ed. Leme-SP: Mizuno, 2024.

MARTINS-COSTA, Judith. A boa-fé no direito privado: critérios para sua aplicação. 3. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2024.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Responsabilidade civil*. 13. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022.

ROMAR, Carla Teresa Martins. *Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023 (Coleção Esquematizado).

SILVA, Homero Batista Mateus da. *CLT comentada*. 3. ed. São Paulo: Thomson Reuters, 2021.

Esta obra está licenciada com uma Licença *Creative Commons Atribuição-NãoComercial 4.0 Internacional*.