**A Fase pré contratual trabalhista e o alcance de suas responsabilidades.**

O processo de contratação de um funcionário (empregado), desenvolve-se a partir de vários procedimentos, que embora não pareçam, vinculam as partes de modo que podem gerar responsabilização para empresa, isso ocorre pelo conjunto de procedimentos adotados, as vezes inapropriados, de modo que podem gerar ao candidato a expectativa válida de contratação.

A empresa pode figurar como responsável pelos atos cometidos, ensejando inclusive possibilidade de punição, por meio de decisão judicial.

A fase pré contratual ocorre a partir do momento em que a empresa externaliza sua vontade de contratar funcionários para determinadas vagas ou atividades, criando na sociedade uma expectativa de preenchimento de postos no marcado de trabalho.

Após criada a expectativa, e observados os atos praticados, há de certa forma, uma vinculação entre as partes, ainda que de forma precária, não podendo ser desconsiderada para efeitos jurídicos.

Da mesma forma que nos contratos em geral, a fase pré-contratual trabalhista requer atenção e cuidados.

O dano pré-contratual não decorre de violação do contrato de  
trabalho e sim da ofensa a um dever de conduta, ou seja, ao princípio da boa-fé objetiva,  
conforme art. 422 do Código Civil. Pode-se determinar a responsabilidade pré-contratual.

Importante ressaltar que em um processo seletivo as partes descobrem se há interesse entre o oferecido e a qualidade dos participantes, conforme o perfil traçado pela empresa, e pela sua necessidade.

Estando caracterizado a vontade das partes em pactuarem a celebração do contrato de trabalho, resta definir uma possível eventualidade que possa obstar essa contratação, e quais suas consequências.

Apenas a título exemplificativo, diversos são os motivos que ao longo do processo seletivo, possam obstar a referida contratação, quer seja por alguma mudança estratégica ou pelo cancelamento da vaga anunciada, enfim, diversas são as situações cotidianas que podem ocorrer.

O questionamento a ser feito, e debatido, surge na dúvida “*Haveria dano aos que participaram do processo seletivo?*”.

O entendimento doutrinário e jurisprudencial tem se firmado no sentido de que, havendo a efetiva proposta, e em não havendo a conclusão do negócio por ausência de manutenção do que foi ofertado, poderá a parte prejudicada requerer a indenização das perdas e danos que eventualmente tenha sofrido com a expectativa daquele direito.

O que cumpre estabelecer é até que ponto a extensão dessa seleção pode vir a gerar a obrigatoriedade da contratação.

Alguns tribunais regionais têm verificado esta condição, na prática, com a exigência da realização de exame admissional, abertura de conta salário e a retenção da CTPS do candidato, por exemplo. Esses tribunais entendem que uma vez realizados esses procedimentos, cria de certa forma, um bem estar do candidato e ainda uma falsa segurança de emprego, já que em situações normais, tais procedimentos ensejam a contratação de funcionário.

Entendemos que essa fase deve ser pautada na boa-fé objetiva, havendo comunicação entre o oferecente e oferecido, de forma que estejam claras todos os atos praticados, bem como sua finalidade, de modo que se a empresa não tenha interesse na contratação do funcionário, opte pela não realização desses procedimentos básicos capazes de gerar a expectativa.

Por fim destacamos que tal situação, vem ganhando relevância na prática forense trabalhista, em razão de recentes julgados, na qual algumas empresas estão sendo condenadas pela prática desses atos, que por muitas vezes são desconhecidos ou mesmo ignorados, resultando nas referidas condenações.