



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 1000810-55.2022.5.02.0082

Relator: REGINA APARECIDA DUARTE

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 10/02/2024

Valor da causa: R\$ 128.680,83

Partes:

RECORRENTE: IARA SOARES PIRES

ADVOGADO: BIANCA NEVES BOMFIM CARELLI

ADVOGADO: LIVIA ALVARENGA DE SOUZA

RECORRENTE: ASSOCIACAO SAUDE DA FAMILIA

ADVOGADO: JOAO ARMANDO MORETTO AMARANTE

ADVOGADO: MARCOS MEDEIROS DA SILVA

ADVOGADO: Bruno Trapanotto da Silva

RECORRIDO: IARA SOARES PIRES

ADVOGADO: BIANCA NEVES BOMFIM CARELLI

ADVOGADO: LIVIA ALVARENGA DE SOUZA

RECORRIDO: ASSOCIACAO SAUDE DA FAMILIA

ADVOGADO: JOAO ARMANDO MORETTO AMARANTE

ADVOGADO: MARCOS MEDEIROS DA SILVA

ADVOGADO: Bruno Trapanotto da Silva



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

PROCESSO TRT/SP 1000810-55.2022.5.02.0082

RECURSO ORDINÁRIO

RECORRENTE: IARA SOARES PIRES

ASSOCIAÇÃO SAÚDE DA FAMÍLIA

RECORRIDO: IARA SOARES PIRES

ASSOCIAÇÃO SAÚDE DA FAMÍLIA

ORIGEM: 82ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO

DANO MORAL. DISCRIMINAÇÃO. GESTANTE. O contrato de trabalho é sinalagmático, pois as partes se obrigam entre si, com satisfação de prestações recíprocas: força de trabalho "versus" salário. Observo, porém, que a força de trabalho tem a peculiar característica de estar intrinsecamente vinculada ao seu portador, o ser humano, com todos os seus limites físicos, psicológicos e morais. O empregado, pelo contrato laboral, negocia com a empresa unicamente sua força de trabalho, mas não seus direitos de personalidade, os quais são indisponíveis. A violação dos direitos de personalidade do trabalhador no processo de exploração da força de trabalho caracteriza o dano moral. No caso dos autos, considerando-se que a autora não foi promovida em virtude da gestação, correto o d. juiz de origem ao reconhecer o dano moral e fixar indenização correspondente.

Recursos ordinários interpostos pelas partes (ID 9c5335c - autora e ID f503014 - ré), em face da r. sentença (ID cdaa961), complementada por embargos de declaração (ID c6dd467). A reclamada pretende a reforma quanto à indenização por danos morais. A autora busca a



reforma quanto à aprovação em processo seletivo - da existência da vaga para supervisor para a qual havia sido aprovada - do direito à mudança de função - do tratamento discriminatório em relação à trabalhadora gestante - do equívoco da r. sentença quanto à improcedência do pedido de diferenças salariais.

Preparo (ID f0bf795).

Contrarrazões (ID 1b1bccd - autora e ID cba96aa - ré).

É o relatório.

VOTO

Satisfeitos os pressupostos de admissibilidade, conheço.

CONTRARRAZÕES DA RECLAMADA

PRESCRIÇÃO TOTAL - ALTERAÇÃO DE FUNÇÃO /PROMOÇÃO - ATO ÚNICO DO EMPREGADOR

A reclamada argumenta (ID cba96aa) que a ação encontra-se prescrita, com base no artigo 7º, XXIX, da Constituição Federal, na Súmula 294 do Tribunal Superior do Trabalho e no artigo 11, §2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Afirma que a própria reclamante admite que a suposta violação de seu direito (alteração prejudicial em seu contrato de trabalho) teria ocorrido, no mínimo, em março de 2020. Assim, considerando que esta é a data de referência para o direito alegado pela reclamante, ou seja, a data em que ocorreu a alteração contratual, e levando em consideração que se trata de um único ato praticado pelo empregador (conforme a tese da reclamante, sem prejuízo da argumentação da defesa), o prazo prescricional teve início naquele momento, em março de 2020. A presente ação foi ajuizada somente em 21 de junho de 2022, ou seja, após 2 anos da alteração contratual.

Diante do exposto, requer a declaração da prescrição da ação, com a extinção do processo com resolução do mérito.

Razão não lhe assiste.

Nos casos de ato único do empregador, a prescrição é quinquenal, ou seja, o trabalhador deve ajuizar a ação no prazo de cinco anos, a contar da data em que o empregador praticou o ato único, prazo que foi observado na presente hipótese.

Nego provimento.



RECURSO DA RECLAMADA**INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS**

Trata-se de recurso interposto pela reclamada em face da r. sentença em que se julgou parcialmente procedente o pleito da autora, condenando a recorrente ao pagamento de indenização por danos morais. Assevera que o d. juiz de origem transcreveu a conceituação da responsabilidade civil e destacou a troca de e-mails juntados aos autos pela recorrida, conforme certificado nos Ids. 1a5cc2e, 3480f5a (fls. 599/605 do PDF), fb08f81 (fls. 606/612) e 2b2d2b0 (fls. 613 do PDF), os quais demonstram a cronologia dos fatos.

Aponta que o MM. Juízo "a quo" entendeu que a ré se recusou a permitir a alteração da função da reclamante, alegando como único motivo a gravidez desta, e que a ré se defende com a alegação de que a atividade deveria ser exercida de forma presencial e todas as gestantes deveriam ser afastadas. Ressaltou que a legislação prevê o afastamento apenas para funções incompatíveis com o teletrabalho, o que não foi comprovado nos autos. O d. juiz de origem observou, ainda, que a ré não antecipou a alteração do cargo para antes do afastamento do trabalho presencial da empregada e, tampouco, cumpriu a promessa de reservar o cargo para quando do retorno da autora. Neste contexto, julgou improcedentes os pedidos de "alteração da função" e "diferenças salariais", uma vez que a recorrida jamais exerceu ou se ativou nas atividades do cargo de supervisora. Reconheceu, porém, que houve discriminação sofrida pela autora em razão de seu estado gravídico, o que a impediu de usufruir direitos conquistados com esforço e profissionalismo. Por esta razão, fixou o valor de R\$ 70.000,00 como indenização por danos morais.

A ré argumenta que o entendimento adotado pelo d. juiz de origem carece de fundamento. Afirma que a responsabilidade civil do empregador pela reparação de danos morais causados ao empregado pressupõe a presença cumulativa de três requisitos indispensáveis: conduta dolosa ou culposa, dano e nexó de causalidade. No caso em análise, entende ser incontroverso que a recorrente publicou o edital de abertura de processo seletivo misto, destinado ao preenchimento da vaga de supervisor, com validade de um ano. A autora, ciente dos termos do edital, participou e foi aprovada no processo seletivo, conforme documento às fls. 265 do PDF.

No entanto, dentro do prazo de validade do processo seletivo, foi deflagrada no Brasil a disseminação da pandemia da Covid-19, em março de 2020. Diante do estado de calamidade pública, a recorrente adotou medidas baseadas em orientações médicas e de saúde ocupacional, determinando o afastamento das atividades laborativas das empregadas gestantes, incluindo a reclamante, aos 01.04.2020, como medida de prevenção à saúde e integridade física. Tal medida abrangeu diversas empregadas gestantes, conforme prova documental juntada aos autos às fls. 92 do



PDF, e não foi direcionada exclusivamente à autora. Esses fatos foram confirmados pela testemunha convidada pela recorrente, que afirmou que o afastamento das atividades das empregadas gestantes ocorreu em razão da pandemia. Além disto, ficou comprovado que tanto a função de terapeuta ocupacional quanto o cargo de supervisora, para o qual a recorrida foi aprovada, exigiam sua presença física, sendo incompatíveis com o trabalho em "home office". Nesse contexto, afirma que o afastamento da autora de suas atividades não se tratou de uma escolha arbitrária da recorrente, com o intuito de prejudicá-la, devido ao seu estado gravídico. Pelo contrário, visava proteger a saúde e a vida não apenas da reclamante, mas também das demais empregadas gestantes, em conformidade com o princípio da dignidade da pessoa humana.

Além disso, ressalta que, em 12.05.2021, foi promulgada a Lei nº 14.151 /2021, que determinou o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública decorrente do coronavírus SARS-CoV-2. De acordo com a referida lei, a empregada gestante que ainda não tenha sido totalmente imunizada contra o vírus deveria permanecer afastada do trabalho presencial. Desta forma, ao contrário do entendimento adotado pelo d. juiz de origem, o afastamento da recorrida não configurou discriminação com base em seu estado gravídico. A recorrente objetivou proteger a saúde e a vida da reclamante e das demais empregadas gestantes, em consonância com as diretrizes das autoridades de saúde e com a legislação vigente. Destaca que o prazo de validade do processo seletivo expirou em 06.11.2020, conforme previsto no edital de abertura do certame. Assim, mesmo que a reclamante não tenha exercido efetivamente as atividades do cargo de supervisora, não há que se falar em discriminação ou prejuízo decorrente disto, uma vez que o prazo de validade já havia se encerrado quando ocorreu o retorno da autora do afastamento.

Entende que a r. sentença deve ser reformada. Não há fundamento para a condenação da recorrente ao pagamento de indenização por danos morais, uma vez que não houve conduta discriminatória ou arbitrária por parte da empresa. Ao contrário, a recorrente agiu em conformidade com as orientações médicas e de saúde ocupacional, buscando preservar a integridade física e a saúde da recorrida e das demais empregadas gestantes. Dessa forma, diante da ausência de elementos caracterizadores da responsabilidade civil da recorrente, requer que seja dado provimento ao presente recurso, reformando a r. sentença e julgando improcedente o pedido de indenização por danos morais. Em caráter subsidiário, pleiteia a redução do valor da indenização, considerando seu montante excessivo e desproporcional em relação às circunstâncias do caso em questão.

Razão não lhe assiste.

O contrato de trabalho é sinalagmático, pois as partes se obrigam entre si, com satisfação de prestações recíprocas: força de trabalho "versus" salário. Observo, porém, que a força de trabalho tem a peculiar característica de estar intrinsecamente vinculada ao seu portador, o ser



humano, com todos os seus limites físicos, psicológicos e morais. O empregado, pelo contrato laboral, negocia com a empresa unicamente sua força de trabalho, mas não seus direitos de personalidade, os quais são indisponíveis. A violação dos direitos de personalidade do trabalhador no processo de exploração da força de trabalho caracteriza o dano moral.

Reproduzo, a seguir, a sequência dos eventos, tal como indicada na r. sentença, após a análise da prova documental (e-mail e chat - id. 1a5cc2e, 3480f5a, id. fb08f81, id. 2b2d2b0) colacionada aos autos (ID cdaa961):

"1. 12/11/2019: comunicação de pré-aprovação para a categoria de Supervisor, devendo aguardar contato do setor pré-admissão;

2. 11/03/2020: contato da ré informando o surgimento da oportunidade de trabalhar na SRT Casa Verde III, para o cargo de Supervisor SRT - 20h00, com salário de R\$5.253,76, informando sobre a entrevista e posteriormente em 24/03 /2020 a parabenizando por ter sido aprovada na entrevista para a vaga.

3. 24/03/2020: além da parabenização por ter conquistado a vaga, informou que o início no novo cargo seria a partir de 01/04/2021.

4. 24/03/2020: na mesma conversa, em momento posterior, o funcionário questionou se a autora estava gestante, e após a confirmação informou que, por isso, não poderia realizar a troca de função;

5. 25/03/2020: a ré informou por e-mail que os maiores de 60 anos seriam afastados, mas que aguardava orientação sobre as grávidas, e que aguardaria essa informação para saber se prosseguiria ou não com a troca de função.

6. 30/03/2020: a ré informou que a autora não trocava de função por estar grávida naquele momento, mas que a vaga ficaria reservada aguardando a liberação para mudança de função e caso a regional necessitasse de reposição da vaga de supervisor naquele momento, seria realizada por prazo determinado." (destaques no original)

A discriminação contra mulheres grávidas no ambiente de trabalho é uma realidade persistente em muitas organizações. Ela se manifesta de diversas formas, como dispensa, exclusão em processos seletivos, perda de oportunidades de carreira e assédio moral, entre outras. Estas atitudes prejudicam não só a saúde física e mental das gestantes, mas também a de seus filhos, suas famílias e a sociedade como um todo. A discriminação no local de trabalho limita as oportunidades de emprego e progressão na carreira para as gestantes. Isto resulta em desigualdades de gênero no mercado de trabalho e prejudica a economia em geral, pois impede o pleno aproveitamento do potencial das mulheres. Além disso, a discriminação pode levar ao aumento da pobreza, pois quando as mulheres grávidas são discriminadas, quando são preteridas em promoções ou quando perdem seus empregos, enfrentam dificuldades financeiras, durante a gravidez e após o nascimento do bebê.

A saúde materna e infantil também é prejudicada pela discriminação. A falta de apoio e recursos adequados também pode afetar adversamente a saúde e o desenvolvimento do bebê, tendo um impacto duradouro na sociedade. Além dos aspectos físicos, a discriminação também tem consequências emocionais e psicológicas. O estresse resultante da discriminação afeta negativamente o



bem-estar emocional das mulheres grávidas, com reflexos em suas famílias e na qualidade dos relacionamentos. A discriminação contra gestantes também perpetua normas culturais e sociais prejudiciais relacionadas ao papel das mulheres na sociedade. Ao reforçar estereótipos de gênero e limitar as oportunidades das mulheres, a discriminação impede a construção de uma sociedade mais inclusiva. Desse modo, é fundamental combater a discriminação contra mulheres grávidas não apenas para proteger seus direitos individuais, mas também para promover a igualdade de gênero, melhorar a saúde materna e infantil e construir uma sociedade mais justa. A proteção aos mais vulneráveis é condição essencial para o progresso de qualquer sociedade.

A empresa que decide não conceder uma promoção a uma funcionária que foi aprovada em um processo seletivo devido à sua gravidez é um exemplo claro desta forma de discriminação. Esta atitude reflete a falta de compreensão pela condição da mulher grávida, violando seus direitos. Não se sustenta como argumento válido, para negar a promoção, a justificativa da empresa de que a funcionária gestante deveria ser deslocada para o trabalho em "home office" devido à pandemia de Covid e que o cargo de supervisor só poderia ser realizado de forma presencial. A empresa poderia ter promovido a empregada como supervisor e, em seguida, providenciar o seu afastamento para o trabalho em "home office", garantindo assim a igualdade de oportunidades e tratamento entre os empregados. No caso dos autos, a discriminação se disfarça sob a forma de questões técnicas (cargo exclusivo para atividade presencial) e até mesmo como forma de proteção (necessidade de afastamento do local de trabalho das empregadas grávidas durante a pandemia). Observo, contudo, que, para adotarmos a premissa da ré, no sentido de que uma mulher grávida não poderia ser promovida ao cargo de supervisor, em virtude da necessidade de afastamento, teríamos que concluir que uma mulher que já estivesse exercendo esta função, não poderia mais desenvolvê-la, se ficasse grávida. Não é difícil perceber a natureza discriminatória do procedimento da reclamada.

A Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, citada pela recorrente, é posterior ao momento em que a empresa foi comunicada sobre a gravidez da autora e decidiu por negar a promoção. Assim, ao mencionar a incidência da lei, a reclamada pretende alegar a existência de um efeito (a falta de promoção pela obrigação legal de afastamento do trabalho presencial, em março) que antecede a causa (a promulgação da lei, em maio), o que é absurdo.

Além disso, a empresa também falhou em cumprir sua promessa de reservar o cargo para a autora quando ela retornasse do afastamento. A justificativa da empresa de que o prazo de validade do processo seletivo teria expirado também é infundada, uma vez que a funcionária já havia sido aprovada neste processo. Assim, a negativa de promoção com base neste argumento é apenas mais um pretexto para encobrir a discriminação.



É fundamental que as empresas adotem políticas e práticas que promovam a igualdade de gênero e garantam a proteção dos direitos das mulheres grávidas no ambiente de trabalho. Isto inclui proporcionar condições de trabalho adequadas, garantir a não discriminação em processos seletivos e promoções e cumprir as promessas feitas às empregadas em relação ao seu retorno ao trabalho após o afastamento por maternidade. Nesse contexto, a autora demonstrou a ocorrência dos fatos que fundamentaram o pedido de indenização por danos morais.

Com relação ao valor estabelecido em sentença, a título de indenização por dano moral, no importe de R\$ 70.000,00, concluo que o julgado não merece reparos. Isto porque a indenização deve observar as condições pessoais do empregado, a capacidade econômica do empregador, o grau de culpa, a gravidade do dano e, ainda, a função pedagógica e punitiva da medida, revelando-se justa e razoável a quantia fixada.

Nego provimento.

RECURSO DA AUTORA

APROVAÇÃO EM PROCESSO SELETIVO - DA EXISTÊNCIA DA VAGA PARA SUPERVISOR PARA A QUAL HAVIA SIDO APROVADA - DO DIREITO À MUDANÇA DE FUNÇÃO - DO TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO EM RELAÇÃO À TRABALHADORA GESTANTE - DO EQUÍVOCO DA R. SENTENÇA QUANTO À IMPROCEDÊNCIA DO PEDIDO DE DIFERENÇAS SALARIAIS

Trata-se de reclamação trabalhista proposta pela autora, que foi aprovada em um processo seletivo realizado em novembro de 2019, no qual foi convocada para ocupar a vaga de Supervisor de Serviço de Residência Terapêutica. O salário oferecido para a referida vaga era de R\$ 5.236,76 para uma carga horária de 20 horas semanais, sendo informado que em breve o cargo passaria para 40 horas com a devida correção salarial proporcional, ou seja, o salário dobraria.

A recorrente exercia a função de Terapeuta Ocupacional, na qual recebia o salário de R\$ 7.300,37 quando foi aprovada no processo seletivo mencionado. Após receber a mensagem de aprovação e convocação para assumir o cargo de Supervisor, a recorrente foi informada que a troca de função não ocorreria naquele momento devido à sua gravidez e à política de afastamento das gestantes do trabalho presencial. A oferta da vaga de supervisor foi realizada em 11 de março de 2020, quando a ré entrou em contato para agendar uma entrevista. Dias depois, em 22 de março de 2020, a recorrente foi orientada pelo Sr. Rodrigo Rocca a se despedir de sua equipe de trabalho, uma vez que assumiria o novo cargo em 1º de abril. Em 24 de março, a recorrente recebeu uma mensagem do setor de Recursos Humanos informando sua aprovação na entrevista e a confirmação de que o novo cargo seria dela. No entanto, a recorrente não foi efetivamente designada para assumir o novo cargo para o qual foi



aprovada e selecionada por meio de um processo seletivo formal. Em 30 de março, a recorrente foi novamente contatada e informada de que não assumiria a vaga naquele momento, mas que ela estaria reservada para ela e que poderia assumi-la após o término de sua licença-maternidade. A empresa informou que contratariam um trabalhador temporário para ocupar a vaga durante o período de licença-maternidade da recorrente, o que seria uma medida adequada nesta situação.

Posteriormente, em 31 de março de 2020, um dia antes da data designada para assumir a nova função, a recorrente foi afastada do trabalho presencial e usufruiu seu período de licença-maternidade de outubro de 2020 a março de 2021. Ao retornar ao trabalho após a licença-maternidade, a reclamante tentou entrar em contato com o setor de Recursos Humanos na esperança de garantir a vaga prometida, mas todas as tentativas foram em vão. Embora tenham surgido algumas vagas para o cargo de Supervisor de Serviço de Residência Terapêutica, nenhuma delas foi oferecida à recorrente, mesmo com a promessa de que a vaga seria garantida para ela após o término da licença-maternidade. Ressalta que a vaga para a qual a recorrente foi selecionada por meio de um processo seletivo formal e publicado em edital foi ocupada por outra pessoa, sem que fosse oferecida à recorrente quando ela retornou ao trabalho, conforme era esperado e prometido pela empresa.

Diante desses fatos, a recorrente ajuizou a presente ação pleiteando a anotação da alteração de cargo em sua Carteira de Trabalho a partir de março de 2021, bem como o pagamento das diferenças salariais entre o cargo de Terapeuta Ocupacional e o cargo de Supervisor de Serviço de Residência Terapêutica, desde março de 2021 até a data da rescisão contratual ocorrida em 1º de agosto de 2022. Além disso, a recorrente buscou indenização por danos morais, com base na alegação de que foi impedida de assumir o cargo devido à sua gravidez, o que configura uma violação à Lei 9.029/95, ao parágrafo único do artigo 391 da CLT, ao artigo 5º, incisos I e XLI, e ao artigo 7º, inciso XXX.

O d. juiz de origem indeferiu o pedido de pagamento das diferenças salariais a que a recorrente teria direito por ter sido aprovada no processo seletivo. No entanto, a ré foi condenada a pagar uma indenização por danos morais no valor de R\$ 70.000,00.

Ressalta que a controvérsia não se refere à sobreposição de requisitos, mas sim à validação de um processo seletivo no qual a reclamante foi impedida de assumir o cargo para o qual havia sido selecionada devido ao seu estado gravídico. A validade do certame não expirou, uma vez que o esgotamento do prazo somente ocorreria se a reclamada tivesse cumprido o direito da reclamante de assumir a função durante sua gravidez. Assim, qualquer alegação de decurso de prazo seria exclusivamente culpa da reclamada e a reclamante não pode ser prejudicada por uma situação pela qual ela não deu causa. Quando a reclamante foi aprovada e informada de que seria efetivada como supervisora, encontrava-se dentro do período de vigência do edital. Foi-lhe comunicado que um trabalhador temporário seria contratado para ocupar temporariamente o cargo durante sua licença-



maternidade, para que, após o retorno, a reclamante pudesse assumir a função de supervisora. Não se trata apenas de uma promessa de emprego, mas sim da aprovação efetiva e seleção em um processo seletivo publicado em edital, com a vaga surgindo dentro do prazo de validade do referido edital. Reitera que a vaga já existia e a reclamante já havia sido selecionada, tudo isso dentro do prazo de validade do edital. Além disso, como comprovado pelos documentos apresentados pela reclamante (emails) e mencionado na petição inicial, surgiram outras vagas de supervisor após seu retorno da licença-maternidade, as quais foram negadas à reclamante. Esta informação foi corroborada pela testemunha indicada pela autora.

Salienta que todos os editais preveem a possibilidade de renovação do prazo de validade. Após o retorno da reclamante da licença-maternidade, surgiram outras vagas de supervisor, as quais foram preenchidas por outras pessoas sem a abertura de um novo edital, justamente em virtude dessa possibilidade de renovação do prazo. Assim, se de fato o prazo do edital tivesse expirado, caberia à reclamada demonstrar a abertura de um novo processo seletivo, a fim de comprovar que estas novas contratações para o cargo de supervisão ocorreram por meio de um novo processo seletivo. No entanto, a reclamada não apresentou nenhuma prova neste sentido, falhando em cumprir sua obrigação nesse aspecto. Entende ser incontestável que a reclamante estava grávida e esta informação era de conhecimento da empresa. Pouco depois de receber a mensagem informando sua aprovação para assumir o cargo de supervisora, a reclamante foi informada de que a troca de função não ocorreria naquele momento devido à sua gravidez e à decisão da empresa de afastar as gestantes do trabalho presencial. A testemunha indicada pela reclamante também confirmou esta informação.

Nesse contexto, a conduta da reclamada configura discriminação contra a reclamante com base em sua gravidez, o que é expressamente proibido pela legislação trabalhista. A Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho garantem a proteção à maternidade e proíbem qualquer forma de discriminação em razão da gravidez. A reclamante apresentou evidências suficientes para comprovar que foi selecionada para a função de supervisora e que foi impedida de assumir o cargo exclusivamente devido à sua gravidez. Além disto, demonstrou que outras vagas de supervisor surgiram após seu retorno da licença-maternidade e foram preenchidas por outras pessoas, o que reforça a discriminação sofrida. Assevera que recebeu um e-mail informando que, devido ao afastamento compulsório de pessoas com 60 anos ou mais e da situação das gestantes, a regional da empresa iria avaliar e determinar a conduta a ser seguida. Ficou claro que a autora não assumiu o cargo devido à sua gravidez. Importante ressaltar que grande parte do trabalho no cargo de coordenação, para o qual a autora foi selecionada, poderia ser realizado remotamente, e nada foi apresentado pela ré para indicar o contrário. Inclusive, a testemunha indicada pela autora confirmou esta possibilidade em seu depoimento.



Dessa forma, caberia à ré apresentar provas de que as tarefas a serem executadas pela autora, na função de supervisor, eram incompatíveis com a condição de gestante ou que não poderiam ser realizadas em "home office", a ponto de justificar a negativa do cargo prometido. Ressalta que, mesmo que as funções do novo cargo exigissem trabalho presencial, o que inviabilizaria o "home office", isto não seria motivo para impedir a efetivação da autora, nem o pagamento das diferenças salariais. Destaca que a autora foi afastada do trabalho presencial um dia antes da data designada para assumir o novo cargo, evidenciando que a empresa agiu de forma apressada para evitar que ela ocupasse a vaga. O depoimento da testemunha indicada pela reclamante confirma que, até aquela data, apenas pessoas idosas e com comorbidades estavam afastadas e que as gestantes foram afastadas posteriormente. Mesmo que a efetivação da autora no cargo não tivesse ocorrido quando do afastamento em razão da pandemia da COVID-19, não havia justificativa para que ela não assumisse a vaga após o retorno da licença-maternidade, uma vez que havia sido selecionada para ocupá-la, com data determinada para assumir e instruções para se despedir de sua equipe. Conforme declarado pela testemunha indicada pela autora, a empresa costumava contratar um trabalhador temporário ou redistribuir as atribuições da trabalhadora gestante durante o período de licença-maternidade. Assim, se esta era a prática da empresa, não há motivo para não a ter aplicado em relação ao novo cargo da autora.

A ré alega que a reclamante foi a terceira colocada no processo seletivo, o que significaria que, mesmo aprovada, não havia garantia de que ela ocuparia a vaga de supervisor. No entanto, além de não haver comprovação neste sentido, tal argumento não possui relevância diante das provas que indicam o contrário, como a transcrição da conversa no ID ef0978b, fls. 214/215, na qual fica claro que a reclamante recebeu a certeza de que a vaga seria dela e que iniciaria em 1º de abril de 2020. A ré apresentou uma versão unilateral dos fatos e, mesmo que sua alegação ré fosse verdadeira, o que está sendo questionado, não foi demonstrado que os dois primeiros colocados ainda aguardavam pela vaga quando a autora foi afastada. É evidente que, se houvesse outros dois candidatos à frente da autora que ainda não tivessem sido alocados na vaga, a empresa teria apresentado documentos que comprovassem tal fato. Diante do exposto, considerando as evidências apresentadas, a falta de provas da empresa para justificar o não cumprimento da promoção prometida e a ausência de argumentos sólidos para impedir a autora de ocupar o novo cargo, conclui-se que a empresa agiu de forma discriminatória ao afastar a autora devido à sua gravidez.

O comportamento da ré evidencia discriminação contra a reclamante devido à sua condição de gestante. Infelizmente, este ato demonstra que ser gestante e mãe ainda é visto como inadequado e desvantajoso no ambiente de trabalho. Afirma ser necessário adotar a Recomendação da instituição do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, aprovada recentemente, a fim de evitar avaliações baseadas em estereótipos e preconceitos, promovendo a igualdade e não discriminação de todas as pessoas, inclusive gestantes. O direito da autora de assumir a vaga em questão foi violado de



forma contundente, tanto pelo tratamento discriminatório que ela recebeu ao ser impedida de ocupar o cargo, quanto pelo descumprimento do processo seletivo e da promessa feita pelo departamento de recursos humanos. Na r. sentença se reconheceu que a autora teria direito a uma remuneração maior caso ocupasse o cargo de Supervisor de Serviço de Residência Terapêutica, mas julgou improcedentes os pedidos de alteração funcional em CTPS e diferenças salariais, alegando que a reclamante nunca exerceu efetivamente as atividades deste cargo.

Assevera que a autora havia solicitado anteriormente a alteração imediata de cargo/função para Supervisora de Serviço de Residência Terapêutica 40 horas, incluindo o registro desta alteração em sua carteira de trabalho a partir de março de 2021. Este pedido foi negado com base na necessidade de dilação probatória. Se o pedido de antecipação de tutela da autora tivesse sido atendido na época, ela teria recebido as diferenças salariais desde então e talvez ainda estivesse empregada, uma vez que o pedido de demissão foi motivado por todo o desgaste e negativas dos direitos que lhe seriam devidos. A demora na prestação jurisdicional não pode prejudicar a autora em benefício da reclamada. Reitera que o pedido de demissão da autora foi motivado pelas circunstâncias narradas nos autos.

Alega que o d. juiz de origem não considerou o fato de que o pedido de pagamento dos salários indenizados decorre da sua aprovação em processo seletivo, no qual o edital previa o pagamento do salário correspondente ao cargo para o participante aprovado. Segundo a autora, o direito à percepção dos salários nasceu com a sua aprovação e convocação para assumir o referido cargo e a falta de pagamento das diferenças salariais entre o salário recebido e o salário previsto no edital constitui uma violação deste direito.

Argumenta que o equívoco da fundamentação da r. sentença reside no fato de que o edital não vincula a percepção do salário pleiteado ao efetivo trabalho. Reitera a reclamante que o direito à percepção do salário pleiteado nasceu com a sua aprovação e convocação para assumir o cargo e qualquer violação deste direito, por parte da empregadora, configura uma conduta injusta. O edital juntado aos autos prevê as condições para o pagamento do salário correspondente ao cargo para o qual a reclamante foi aprovada, não havendo qualquer condição expressa de que a aprovação no processo seletivo esteja condicionada ao efetivo exercício da função.

A reclamante menciona, ainda, a Súmula 244, II, do C. TST, a qual prevê que a empregada gestante faz jus aos salários do período mesmo que não tenha efetivamente trabalhado, ressaltando que o direito aos salários é paralelo à garantia de emprego e não está condicionado ao efetivo trabalho. Argumenta que caberia a apreciação do pedido de pagamento das diferenças salariais com base nos artigos 422 do Código Civil, no artigo 427 do mesmo diploma legal, na cláusula "rebus sic stantibus" e na Súmula 244, II, do C. TST. Alega que as relações de trabalho devem ser pautadas pela boa-fé das partes e que tanto o trabalhador como o empregador devem agir de forma honesta e leal. No caso em



questão, a ré violou a boa-fé contratual ao não cumprir a obrigação de pagar o salário correspondente ao cargo para o qual a embargante foi aprovada.

Ressalta que retornou ao trabalho na função anterior e solicitou diversas vezes à empresa que cumprisse o edital e lhe garantisse as diferenças salariais e a alteração de função. Destaca que apresentou informações sobre os salários oferecidos para o cargo de Supervisor de Serviço de Residência Terapêutica no processo seletivo que participou, bem como a diferença salarial entre o cargo atualmente ocupado e o cargo para o qual foi aprovada. Diante do exposto, requer o provimento do recurso e a procedência do pedido de diferenças salariais.

Razão não lhe assiste.

A promessa de promoção ou de contratação é um ato jurídico que gera expectativas legítimas no trabalhador, que confia na palavra do empregador e se prepara para assumir novas funções ou iniciar uma nova relação de trabalho. No entanto, se o empregador descumpre esta promessa, sem justificativa plausível, ele viola o princípio da boa-fé contratual e causa um dano moral ao trabalhador, que se sente frustrado, enganado e discriminado. Nesses casos, o empregado tem direito a uma indenização por danos morais, que visa reparar o sofrimento psicológico e a perda de oportunidades causados pela quebra da promessa. Esta indenização é fixada pelo juiz, de acordo com as circunstâncias do caso concreto, observando os critérios de razoabilidade e proporcionalidade. O não cumprimento da promessa de promoção ou de contratação não resulta em pagamento dos salários devidos, como se a pessoa tivesse sido contratada, ou diferenças salariais, no caso de promoção. Isto porque esses valores correspondem a uma contraprestação pelo trabalho efetivamente realizado, que não ocorreu na hipótese de promessa não cumprida. Logo, não há como se falar em enriquecimento sem causa do empregador ou prejuízo patrimonial do trabalhador.

A situação é diversa daquela prevista na Súmula 244, II, do Tribunal Superior do Trabalho. Neste caso, a empregada grávida já estava trabalhando e foi dispensada durante o período da estabilidade provisória. Assim, ela tem direito à reintegração no emprego ou ao pagamento dos salários correspondentes ao período de estabilidade. No caso em análise, não há nenhuma discussão quanto ao fato de a autora possuir alguma estabilidade e a promessa de promoção não chegou a ser cumprida. Assim, o que ocorreu, de fato, foi a promessa de promoção e a subsequente recusa em efetivá-la por ato discriminatório. Neste caso, é devida a indenização por danos morais, mas não a retificação da CTPS e as diferenças salariais pretendidas pela empregada.

Nego provimento.

É o voto.



Presidiu o julgamento a Exma. Sra. Desembargadora Fernanda Oliva Cobra Valdívia.

Tomaram parte no julgamento a Exma. Sra. Desembargadora Regina Duarte (relatora), o Exmo. Sr. Desembargador Nelson Bueno do Prado (revisor), e a Exma. Sra. Desembargadora Dâmia Avoli.

Sustentação oral pela Dra. Bianca Neves Bomfim Carelli (Iara Soares Pires).

Diante do exposto, **ACORDAM** os Magistrados da 16ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região em: por unanimidade de votos, **NEGAR PROVIMENTO** aos recursos, nos termos da fundamentação do voto da Relatora, mantendo íntegra a r. sentença de origem.

REGINA DUARTE
Desembargadora Relatora

3333-rad

VOTOS

