

# Trabalhadora que não foi promovida por estar grávida deve ser indenizada

Com o entendimento de que a empresa adotou conduta discriminatória contra a trabalhadora, a 16ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (Grande São Paulo e litoral paulista) condenou a empregadora a pagar indenização por danos morais no valor de R\$ 70 mil a uma empregada que não foi promovida por estar grávida.

De acordo com os autos, a terapeuta ocupacional foi aprovada em seleção para a vaga de supervisora em residência terapêutica e deveria passar por entrevista antes de iniciar no novo cargo. Após ser parabenizada pela conquista, a profissional foi perguntada se estava grávida e, ao confirmar, foi informada de que, por esse motivo, a troca de função não poderia ocorrer.

No dia seguinte, em virtude da pandemia de Covid-19, que avançava naquele período, a empresa anunciou que os trabalhadores maiores de 60 anos seriam afastados e que aguardavam orientações sobre as grávidas. Segundo a autora da ação, em data posterior, foi dito que a vaga ficaria reservada para que ela a assumisse após a licença-maternidade. Entretanto, ao retornar às atividades, isso não aconteceu.

Em sua defesa, a empresa alegou que o processo seletivo era para cadastro de reserva com validade de um ano, e que a convocação dependeria de sua necessidade e da não expiração do prazo. E argumentou também que diversas gestantes, assim como a autora, foram afastadas em razão da Lei 14.151/2021 — que proibia trabalho presencial de mulheres nessa condição na pandemia — e que, após o afastamento, a empregada “emendou” a licença, ultrapassando o tempo da seleção.

## Oportunidades limitadas

No acórdão, a desembargadora Regina Duarte, relatora da matéria, sustentou que a discriminação contra grávidas limita as oportunidades de emprego e progressão na carreira e prejudica a economia em geral, pois impede o pleno aproveitamento do potencial das mulheres. Ela ponderou ainda que atitudes assim afetam a saúde materna e infantil e impedem a construção de uma sociedade mais inclusiva.

Para a magistrada, houve violação dos direitos, uma vez que a empresa poderia ter promovido a empregada e, posteriormente, providenciado o expediente remoto. Ao refutar os argumentos da ré, ela destacou que a discriminação se disfarçou sob a forma de questões técnicas e proteção.

Além disso, a relatora salientou que a lei citada pela empregadora é posterior ao momento em que a empresa foi comunicada sobre a gravidez e decidiu negar a promoção, considerando um “absurdo” a intenção da ré de alegar a existência de um feito (a falta de promoção pela obrigação legal de afastamento do trabalho presencial) que antecede a causa (a promulgação da lei). Por fim, sobre a falta de cumprimento da promessa de reservar o cargo, a desembargadora concluiu que “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”. *Com informações da assessoria de imprensa do TRT-2.*

### Processo 1000810-55.2022.5.02.0082

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2024-jul-31/trabalhadora-que-nao-foi-promovida-por-estar-gravida-deve-ser-indenizada/>

