



**Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**

Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo 0011205-38.2024.5.15.0003

Relator: EDMUNDO FRAGA LOPES

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 19/02/2025

Valor da causa: R\$ 34.500,00

Partes:

RECORRENTE: -----

ADVOGADO: JOSE ORIVALDO PERES JUNIOR

RECORRIDO: -----

ADVOGADO: NILSON LUIZ DE LIMA JUNIOR



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

PROCESSO nº 0011205-38.2024.5.15.0003 (RORSum) 1

RECORRENTE: _____

RECORRIDO: _____

ORIGEM: 1ª VARA DO TRABALHO DE SOROCABA

JUIZ SENTENCIANTE: ALEXANDRE CHEDID ROSSI

RELATOR: EDMUNDO FRAGA LOPES

Dispensado o relatório, conforme artigos 852-I e 895, §1º, inciso IV, da CLT.

VOTO

Conheço do recurso, pois preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

Informações do processo

A reclamante narrou que após ser aprovada em processo seletivo na reclamada, realizar exame admissional e processo de integração, teve sua contratação negada em razão de estar em gozo de licença maternidade. A origem entendeu que a prática foi discriminatória, e frustrou à promessa de emprego, condenando a ré no pagamento de indenização por danos morais, no importe de R\$ 10.000,00.

A recorrente afirma que a contratação da autora não se deu por impedimento legal, já encontrava-se em gozo de licença maternidade, e que não há que se falar em tratamento discriminatório, tampouco em expectativa frustrada de contratação.

Assinado eletronicamente por: EDMUNDO FRAGA LOPES - 21/05/2025 16:08:31 - e36bd32
<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25022011123964300000128727973>
Número do processo: 0011205-38.2024.5.15.0003
Número do documento: 25022011123964300000128727973

Pugna pelo afastamento da condenação ou, ao menos, pela redução do valor arbitrado.

Sem razão.

Reanalizando os fatos, entende-se que a r. sentença valorou corretamente as provas e apreciou acertadamente as matérias, sendo que os fundamentos nela expostos são os mesmos deste Relator, motivo pelo qual transcrevo-a:

"Indenização - Danos Morais: Alega a autora na prefacial:

"A Reclamante participou de um processo seletivo na empresa Reclamada, onde realizou uma entrevista, entregou todos os documentos necessários e passou pelo exame admissional. Após a conclusão dessas etapas, a Reclamante também participou do processo de integração da empresa, demonstrando seu compromisso e interesse em ingressar no quadro de funcionários. No entanto, em abril de 2023, a empresa Reclamada comunicou à Reclamante que sua contratação não seria efetivada. O motivo alegado foi que, devido ao fato de a Reclamante ter sido mãe recentemente, mais precisamente em 28 de fevereiro de 2023, haveria uma lei que impediria sua contratação. A Reclamada informou ainda que a Reclamante deveria ajuizar uma ação contra sua antiga empregadora para pleitear a estabilidade decorrente da maternidade, mas não poderia efetivar a contratação da Reclamante".

A reclamada, por seu turno, contestou o pedido, alegando em sua defesa que:

"...ao apresentar a documentação para admissão, a Reclamada constatou que a Reclamante ainda se encontrava de licença maternidade. É cediço que a licença maternidade tem o prazo de 120 (cento e vinte) dias. A Reclamante deu à luz a seu filho em 28 de fevereiro de 2024. Sua participação no processo seletivo se deu nos meses de março e abril. A Reclamante não informou a Reclamada que estava em gozo de benefício previdenciário, razão pela qual a Reclamada deu andamento no processo seletivo. Entretanto, ao consultar a CTPS da Reclamante, a Reclamada tomou conhecimento de seu último vínculo empregatício, bem como do prazo de vigência da licença maternidade. Ora, Exceléncia, não poderia a Reclamada dar continuidade à contratação sob pena de ofender a garantia da Reclamante do gozo da licença maternidade".

Analiso.

Os fatos em si, apresentados ao Juízo e comprovados em documentação

acostada aos autos, são incontroversos.

ID. e36bd32 - Pág. 2

A reclamante passou por processo seletivo na reclamada e teve sua contratação negada em razão de ter dado à luz seu filho em fevereiro/2023.

A negativa ocorreu em abril/2023.

Absolutamente não assiste razão à reclamada ao fundamentar sua negativa no fato de que a reclamante não poderia ser admitida em razão de sua maternidade recente, e que caberia à mesma postular a reintegração ao seu empregador anterior.

A uma, o Ordenamento pátrio não impede (ao contrário, veda a prática discriminatória) a contratação de mulheres em situação de gestação ou maternidade. A duas, não há qualquer impedimento legal à obtenção de dois ou mais empregos por parte de qualquer pessoa (salvo vedação expressa, o que inexiste no caso concreto), e ainda, nada impede a contratação de mulher em gozo de benefício de licença maternidade.

O fato de a reclamante ter ingressado com demanda judicial contra seu ex-empregador, visando reintegração ou indenização estabilitária, consiste em exercício regular de seu direito constitucionalmente assegurado, que em nada prejudica o seu ingresso, como empregada, em outra empresa. Tal questão, aliás, não envolve e não envolvia a ora reclamada, tratando-se de matéria de exclusivo interesse das partes envolvidas naquele processo (0011221-62.2024.5.15.0109).

O que se verifica, ao ver deste magistrado, de forma clara, é que a reclamada se vale de argumentos que sabe descabíveis, como uma forma de mascarar as evidências, as quais apontam unicamente para o fato de que de fato não pretendia contratar uma funcionária que havia se tornado mãe recentemente e que se encontrava em gozo de licença maternidade.

Os elementos dos autos são suficientes para se concluir que houve prática discriminatória contra a reclamante, a qual possuía uma expectativa clara à contratação, com sua frustração em razão de sua recente maternidade.

A promessa de emprego não cumprida configura ato ilegítimo e com gravidade suficiente para trazer abalos à esfera moral do trabalhador, frustrado em suas concretas expectativas. Logo, a conduta patronal acarretou no autor um dano moral indenizável.

Neste sentido, inclusive, decidiu o C. TST:

(...)

Presentes os requisitos da responsabilidade civil, de rigor a condenação, diante da conduta do reclamado, ofensiva ao princípio da boa-fé objetiva em fase pré-contratual

ID. e36bd32 - Pág. 3

conjugada com a presença do nexo causal e do dano, além do ato discriminatório, em afronta à proteção à maternidade.

No tocante à quantificação do valor a ser arbitrado a título de indenização por danos morais, trata-se de tarefa complexa e delicada, posto versar acerca de valores imateriais. Assim, "in casu", não se tem, propriamente, uma indenização, mas sim uma compensação, posto que os atributos da personalidade não podem ser tarifados ou quantificados.

Compreende-se, dessa forma, que a compensação /indenização deve ser fixada em montante capaz de produzir na pessoa ofendida uma sensação contrária à ofensa sofrida, devendo o arbitramento aproximar-se ao máximo do que seja prudente e equitativo. Para tanto, deve o juiz se apoiar em parâmetros relevantes, dos quais destaco: a) Não pode ser insignificante para aquele que paga, sob pena de se premiar o infrator; b) Não pode ser excessivamente elevada a ponto de tornar lucrativa a demanda judicial; c) Deve abranger um caráter pedagógico, como incentivo para que o empregador não repita o ato ofensivo; d) análise do grau de culpa do agressor; e) o porte econômico das partes e f) a extensão do dano causado.

Considerando-se todos esses aspectos que considero relevantes, decido arbitrar o valor da indenização por danos morais em R\$10.000,00."

Acrescento que a atual redação do Regulamento da Previdência, a IN 128 /2022, disciplina em seu §2º do art. 357 que o recebimento do salário-maternidade está condicionado ao afastamento das atividades laborais, sob pena de suspensão de benefício, portanto, atualmente é possível renunciar a licença-maternidade.

Assim, caso a promessa de emprego tivesse se concretizado, após sua

admissão, a empregada deveria formalizar o requerimento da renúncia de seu benefício previdenciário para, assim, ingressar no emprego imediatamente, sem a necessidade do afastamento, opção que não lhe foi dada, considerando que a recorrente negou sua contratação.

Frise-se, mais uma vez, que não há qualquer vedação legal quanto à contratação de empregada puérpera. A interrupção / renúncia ou não da licença maternidade, em razão de uma oportunidade de se recolocar no mercado de trabalho, compete apenas à mãe, nestes casos.

Portanto, nos termos do artigo 895, §1º, IV, da CLT, confirmo a r. sentença por seus próprios fundamentos.

ID. e36bd32 - Pág. 4

Considerações finais

Para fins de prequestionamento, fica expressamente consignado que a presente decisão não enseja afronta a qualquer dispositivo legal em vigência no nosso ordenamento, inclusive no âmbito constitucional, especialmente aqueles mencionados pelas partes, e tampouco enseja contrariedade às Súmulas e Orientações oriundas das Cortes Superiores.

Dante do exposto, decido: conhecer o recurso de -----
-- e não o prover, mantendo-se, na íntegra, a r. sentença de origem, nos termos da fundamentação.



Acórdão

Em 20/05/2025, a 3^a Câmara (Segunda Turma) do Tribunal Regional do Trabalho da 15^a Região julgou o presente processo, conforme disposto na Portaria GP nº 05/2023 deste E. TRT.
Presidiu o julgamento o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho EDMUNDO FRAGA LOPES (Regimental)

Tomaram parte no julgamento os Exmos. Srs. Magistrados

Relator: Desembargador do Trabalho EDMUNDO FRAGA LOPES

Desembargadora do Trabalho ANTONIA REGINA TANCINI PESTANA

Juíza do Trabalho MARINA DE SIQUEIRA FERREIRA ZERBINATTI

Convocada para compor quorum, consoante PROAD nºs 6998/2019 e 20212/2020, Exma. Sra. Juíza Marina de Siqueira Ferreira Zerbinatti.

Ministério Público do Trabalho (Ciente)

ACORDAM os Exmos. Srs. Magistrados, à unanimidade, em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo Exmo. Sr. Relator.

ID. e36bd32 - Pág. 5

EDMUNDO FRAGA LOPES

Desembargador Relator

