

HÁ UM SEXO MAIS ADEQUADO PARA UMA FUNÇÃO?

Carolina prestou concurso público para cargo técnico de hidrotécnico, com a finalidade de trabalhar na área de geologia, a qual escolheu como profissão. Foi aprovada e ficou colocada em terceiro lugar do concurso prestado, assumindo o cargo pelo regime da CLT.

Assinou contrato de experiência por 90 dias e entre as atividades inerentes ao seu cargo, previstas no edital do concurso, Carolina foi para o trabalho de campo medir nível dos rios, junto com mais dois funcionários do órgão (técnico e ajudante), sendo que o primeiro deveria ser o seu orientador e supervisor nas tarefas. A novata precisava de orientação para manusear as ferramentas e dicas para realizar as tarefas, a fim concluir e conquistar um bom trabalho e aprendizado. Durante a realização das atividades não recebeu nenhuma orientação, e muito menos ajuda das pessoas que deveriam instruí-la nos atos realizados. As tarefas de nivelamento de réguas, medição de

vazão, mediação de descarga sólida, entre outras atividades executadas por ela não tiveram nenhum esclarecimento ou auxílio do técnico. Em seu segundo trabalho de campo aconteceram os mesmos incidentes em relação à falta de orientação do trabalho anterior.

Regina, sua chefe imediata, sempre deixou claro que o cargo de hidrotécnico deve ser exercido por um homem por necessitar de muito esforço e força física. Quando Carolina chegou da segunda viagem de trabalho, foi informada que tinham duas avaliações suas em atividade profissional, uma já feita por um terceiro e a outra por ela, as quais recomendavam a sua demissão. Regina afirmou verbalmente que a funcionária não possuía qualificações para continuar em tal cargo.

Carolina questionou que Regina fez as avaliações de seu gabinete, sem fazer qualquer acompanhamento e supervisão de campo. Mas a chefe

deixou claro que uma mulher não teria o mesmo desempenho de um homem naquela área. Carolina ainda insistiu argumentando que o supervisor e orientador que a acompanhou não têm qualificação para realizar a avaliação, uma vez que é técnico (nível médio) e não engenheiro, como o exigido nas normas.

Antes de sua demissão, Carolina reclamou para a Ouvidoria as

irregularidades da sua avaliação e oportunidades de recurso. A Ouvidoria recomendou que, pela avaliação equivocada e realizada de forma inadequada, e a não exigência em edital de experiência prévia, que ela fosse integrada ao treinamento específico para posterior avaliação. A sugestão não foi aceita e a empresa demitiu Carolina, que recorreu à justiça. *

*** DECISÃO JUDICIAL POR DANO MORAL:**

Ficou claro de que a empresa entende que as avaliações foram irregulares e ao contrário das normas, demonstrando, sem sobra de dúvida, que a gerente infringiu as recomendações superiores e praticou irregulares avaliações para demitir a autora imotivadamente e cumprir o que já tinha informado anteriormente, que o cargo era para homem, apesar de não constar no Edital do concurso.

A demissão da autora foi por vontade pessoal da gerente e não por metas não alcançadas.

No Código de Ética da empresa, art. 7º, é vedado o ato praticado pela gerente administrativa Regina, e no art. 9º declara intolerável qualquer conduta discriminatória. No regimento interno da comissão de ética, art. 13, que é objeto de representação o uso de artifícios para o exercício regular de direito por qualquer pessoa, causando-lhe dano moral ou material, como também, perseguições, simpatias, antipatias, paixões ou interesses pessoais interferindo no trato com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores prejuízo deliberado à reputação do servidor, assédio moral.

Exatamente como ocorreu com a reclamante para que a gerente administrativa colocasse em seu lugar outro técnico, agora um homem.

Forte nesta fundamentação entende a autora que ocorreu o verdadeiro 'abuso de direito' definido no art.186 do CCB, face o exercício anormal do direito sem motivação legítima e sem justa causa, para fins de prejudicar a autora e manter a tese de que o

trabalho de campo é para homem, ao contrário do que consta no edital de convocação dos candidatos ao cargo, tendo o agente agido com injustificável teimosia, vez que a Ouvidoria e o Chefe de Departamento de Recursos Humanos da empresa se posicionaram ao contrário da demissão das irregularidades que apontaram.”