

Há um gênero mais adequado para determinada função?

Elaborado por Cinara Santos
(2011)

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 em terceiro lugar no concurso, assumindo o cargo pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Assinou contrato de experiência por 90 dias e, dentre as atividades inerentes ao seu cargo, previstas no edital do concurso, Carolina foi designada para um trabalho de campo (medir o nível dos rios), na companhia de mais dois funcionários do órgão: Paulo, que é técnico de nível médio, e Marcio, ajudante. Paulo deveria ser o seu orientador e supervisor nas tarefas e nos trabalhos de campo, a fim de que ela pudesse realizar um bom trabalho e acumular aprendizado.

Contudo, durante a realização das atividades, Carolina 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, foram executadas pela técnica sem qualquer esclarecimento ou supervisão. No segundo trabalho de campo, repetiram-se os mesmos incidentes em relação à falta de orientação.

Para Regina, chefe imediata de Carolina, o cargo de hidrotécnico deveria ser exercido por um homem por se tratar de trabalho que exige muito esforço e força física. Quando Carolina chegou da segunda viagem de trabalho, foi informada da existência de duas avaliações sobre sua atividade profissional – uma feita pelo supervisor e a outra pela chefe imediata – que recomendavam a sua demissão. Regina afirmou verbalmente que a funcionária não possuía qualificações para continuar em tal cargo.

Carolina, então, questionou o fato de Regina ter feito a avaliação sem qualquer acompanhamento ou 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 que a acompanhou não possuía qualificação para realizar a avaliação, uma vez que era técnico de nível médio e não engenheiro, como exigido nas normas.

Antes de sua demissão, Carolina reclamou para a Ouvidoria do órgão das irregularidades da sua avaliação de desempenho e solicitou oportunidade de recurso. Devido à avaliação equivocada e realizada de forma inadequada e pelo fato de o edital não exigir experiência prévia, a Ouvidoria recomendou que a técnica fosse integrada ao treinamento específico para posterior avaliação. A sugestão não foi aceita e a empresa demitiu Carolina, que recorreu à Justiça.

ANEXO – Extrato da Decisão Judicial por Dano Moral:

”Ficou claro de que a empresa entende que as avaliações foram irregulares e ao contrário das normas, demonstrando, sem sombra 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.”