

Poder Judiciário da União  
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS

2VAFAZPUB  
2ª Vara da Fazenda Pública do DF

Número do processo: 0704083-94.2020.8.07.0018

Classe judicial: PROCEDIMENTO COMUM CÍVEL (7)

AUTOR: SINDICATO DOS SERVIDORES DA CARREIRA SOCIOEDUCATIVA DO DISTRITO FEDERAL SIND SSE DF

RÉU: DISTRITO FEDERAL

## SENTENÇA

Cuida-se de ação de conhecimento com pedido de tutela de urgência ajuizada pelo SINDICATO DOS SERVIDORES DA CARREIRA SOCIOEDUCATIVA DO DISTRITO FEDERAL- SINDSSE/DF contra DISTRITO FEDERAL, partes já qualificadas nos autos.

A parte autora afirma que os servidores e as servidoras da carreira socioeducativa do Distrito Federal, que atuam em unidades de internação, saída sistemática ou semiliberdade, estão sujeitos a riscos constantes no desempenho de suas atribuições, ou seja, na ressocialização de jovens infratores que cometeram atos infracionais tipificados no código penal como homicídio, latrocínio, estupro, roubo, furto, tráfico de drogas, entre outros. Aduz que a permanência deste grau constante de risco fica demonstrada a partir da sua sujeição à possibilidade de rebeliões, motins, tentativas de fugas, agressões e ameaças.

Narra que a realidade de trabalho não isenta a integralidade das servidoras gestantes, nutriz ou lactantes da carreira socioeducativa, que também estão submetidas às condições de risco, em que pese todas as peculiaridades da gestação, do período de amamentação, lactação, proteção e os cuidados com a criança.

Alega que foi publicada a Portaria nº 62/2013, que busca tutelar medidas para que essas servidoras continuem a exercer suas funções em locais seguros - unidades abrangidas pela Subsecretaria do Sistema Socioeducativo - SUBSIS - durante a gestação e a lactação, e ainda proporcionar condições de maior proximidade com sua residência para que seja mantida a integridade do núcleo familiar. Afirma, contudo, que esse caráter de proteção especial às servidoras da carreira socioeducativa não tem ocorrido em sua completude, pois, ao serem deslocadas provisoriamente de suas funções originárias para estarem em local seguro, sofrem prejuízos com o corte e perdas remuneratórias, em violação ao art. 35, inc. III da Lei Orgânica do Distrito Federal.

Sustenta que o direito a alteração de lotação durante o período de gestação e lactação não pode implicar em perdas remuneratórias e demais vantagens relativas ao cargo e suas peculiaridades.

Requeru, em sede de tutela provisória de urgência, a determinação ao DF para que se abstenha de realizar qualquer corte na estrutura remuneratória (Gratificação por Atividade de Risco, adicional noturno e adicional de insalubridade), reduzindo a capacidade financeira das servidoras da carreira socioeducativa gestante ou lactante/nutriz, quando em exercício provisório em outra lotação, a fim de garantir a salubridade e diminuir os riscos.

No mérito, requer (i) a declaração de que as servidoras da carreira socioeducativa, quando em exercício provisório, afastadas das atividades consideradas insalubres e de risco, devido ao seu estado gravídico ou durante

a lactação, não tenham redução em sua capacidade financeira, mantendo o pagamento da Gratificação por Atividade de Risco, do adicional noturno e do adicional de insalubridade e (ii) a condenação da parte ré à devolução das remunerações (Gratificação por Atividade de Risco, adicional noturno e adicional de insalubridade) descontadas das servidoras da carreira socioeducativa que exerceram seus cargos em lotação provisória, em razão da gestação ou lactação, a fim de se afastar de locais insalubres e de risco.

Com a inicial vieram os documentos.

Decisão de INDEFERIMENTO do pedido de tutela provisória de urgência (ID 65828006).

Manifestação da parte autora na qual esclarece a ausência de identidade com o processo n.º 0703843-08.2020.8.07.0018, em trâmite perante a 7ª Vara da Fazenda Pública (ID 66676707).

Citado, o DF apresentou contestação (ID 69688454). Em sede de preliminar, apresenta impugnação ao valor da causa. No mérito, defende o reconhecimento da prescrição da pretensão do recebimento de quaisquer parcelas atinentes ao quinquênio anterior ao ajuizamento da inicial. Alega a inconstitucionalidade formal do inciso III do art. 35 da LODF e que eventual proteção prevista em lei não alcança verbas de natureza propter laborem, mas apenas vantagens de natureza permanente/inalterável/incondicional. Requer a improcedência dos pedidos.

Réplica em ID 71789300.

Manifestação do MP pela ausência de interesses indisponíveis a justificar a intervenção no feito (ID 72513685).

Após, os autos vieram conclusos para sentença.

É o relatório.

## FUNDAMENTO E DECIDO.

O processo comporta julgamento antecipado, conforme disposto no art. 355, I, do Código de Processo Civil (CPC). O deslinde da controvérsia dispensa a produção de outras provas, uma vez que os pontos controvertidos podem ser resolvidos com base em questões de direito e com a análise dos documentos acostados aos autos.

Preliminarmente, passo à análise da impugnação ao valor da causa apresentada pelo réu, que entende ter sido atribuído valor irrisório a causa.

Alega que se trata de lide coletiva de natureza declaratória e condenatória relativa a 03 importantes parcelas remuneratórias da carreira funcional representada, o que poderá ocasionar reflexos financeiros muito maiores do que o valor conferido à causa.

Consoante se observa, não há como mensurar, neste momento, o valor preciso da causa. A obrigação do réu, se existe, neste momento, é de valor abstrato, que depende de posterior estimativa em juízo. Assim, não tendo a lide conteúdo econômico imediato, pode o autor estimar valor alegórico.

Ademais, sabe-se que, nos termos do art. 291, do CPC, a toda causa será atribuído um valor certo, ainda que não tenha conteúdo econômico imediato. A atribuição de valor à causa é ônus imputado ao autor, sob pena de indeferimento da inicial, porém a impugnação, por parte dos réus, só deve ser concebida se tal valor vier a configurar alguma forma de prejuízo, sendo então de responsabilidade do juiz, no momento da sentença, valorar o quantum devido.

No caso em tela, o valor conferido à causa não trará prejuízo às partes, pois, os honorários advocatícios poderão ser fixados por apreciação equitativa, de acordo com a previsão legal do §8º, do art. 85, do Código de Processo Civil.

Ante o exposto, REJEITO a impugnação ao valor da causa.

O requerido requer, ainda, o reconhecimento da prescrição da pretensão do recebimento de quaisquer parcelas atinentes ao quinquênio anterior ao ajuizamento da inicial, nos termos dos artigos 1º e 3º do Decreto 20.910/32 e da Súmula 85 do C. STJ. Neste ponto, assiste razão ao réu, Inafastável o reconhecimento da prescrição da pretensão autoral quanto aos valores buscados anteriores a junho de 2015, uma vez que a ação foi distribuída em 16/6/2020.

Por tais razões, ACOLHO a preliminar e reconheço a prescrição da pretensão de ressarcimento dos valores até junho de 2015.

Não há outras questões preliminares para serem analisadas ou vícios processuais para serem sanados.

Estão presentes os pressupostos processuais e as condições da ação.

**PASSO AO MÉRITO.**

Em síntese, o autor alega que as gestantes e lactantes, ao serem deslocadas provisoriamente das funções originárias para estarem em local salubre e seguro, suportam perdas na remuneração, pois deixam de perceber os adicionais e vantagens relacionadas ao risco da atividade e à insalubridade. Requer que a ré se abstenha de reduzir a remuneração destas servidoras em relação às verbas que se conectam com o risco e a insalubridade, bem como a

condenação da parte ré à devolução de tais parcelas descontadas das servidoras que exerceram seus cargos em lotação provisória, em razão da gestação ou lactação, a fim de se afastar de locais insalubres e de risco.

O requerido, por sua vez, afirma que as verbas relacionadas ao risco da atividade e à insalubridade, chamadas de verbas *propter laborem* (ou salário-condição), somente são devidas pelo efetivo exercício ou pela real exposição ao ambiente laboral de risco ou insalubre. Alega que se houver eliminação ou redução da condição mais gravosa à saúde e/ou ao bem-estar do trabalhador/servidor, a eliminação da vantagem remuneratória será lícita.

A controvérsia, portanto, cinge-se em verificar se devem ser mantidos ou não os pagamentos da gratificação por atividade de risco, adicional noturno e adicional de insalubridade das servidoras da carreira socioeducativa que, em razão de gestação e/ou lactação, foram afastadas provisoriamente de suas funções originárias, a fim de exercerem suas funções em locais seguro.

Inicialmente, cumpre ressaltar que a Lei Orgânica do Distrito Federal, no art. 35, inc. III, garante proteção especial às servidoras gestantes e lactantes, **sem prejuízo de seus vencimentos e demais vantagens**, nos seguintes termos:

*Art. 35. São direitos dos servidores públicos, sujeitos ao regime jurídico único, além dos assegurados no § 2º do art. 39 da Constituição Federal, os seguintes:*

*III - proteção especial à servidora gestante ou lactante, inclusive mediante a adequação ou mudança temporária de suas funções, quando for recomendável a sua saúde ou à do nascituro, **sem prejuízo de seus vencimentos e demais vantagens**;*

O requerido, contudo, alega vício formal de inconstitucionalidade na parte final do inciso, pois violaria a iniciativa privativa do Governador para dispor sobre regime jurídico remuneratório de servidores públicos. A alegação, todavia, não merece prosperar. Explico.

O art. 71, § 1º, da LODF, ao reproduzir o conteúdo de previsão de competência privativa de iniciativa de lei no modelo federal para a esfera distrital, dispõe que:

*Art. 71. A iniciativa das leis complementares e ordinárias, observada a forma e os casos previstos nesta Lei Orgânica, cabe:*

*[...]*

*§ 1º Compete privativamente ao Governador do Distrito Federal a iniciativa das leis que disponham sobre:*

*I - criação de cargos, funções ou empregos públicos na administração direta, autárquica e fundacional, ou aumento de sua remuneração;*

*II - servidores públicos do Distrito Federal, seu regime jurídico, provimento de cargos, estabilidade e aposentadoria;*

*III - organização da Procuradoria-Geral do Distrito Federal;*

*IV - criação, estruturação, reestruturação, desmembramento, extinção, incorporação, fusão e atribuições das Secretarias de Governo, Órgãos e entidades da administração pública;*

Conforme se verifica, a parte final do inc. III, do art. 35, “sem prejuízo de seus vencimentos e demais vantagens”, ao contrário do que alega o requerido, não trata de matéria de iniciativa privativa do Governador. Trata-se, na verdade, de norma que busca resguardar a gestante ao não permitir a redução de seus vencimentos e demais vantagens, em total consonância com

os preceitos constitucionais que versam a respeito da proteção à maternidade e à infância (art. 6º, CF) e da proibição de diferença salarial por motivo de gênero (art. 7º, XXX CF). Portanto, não há que falar em inconstitucionalidade.

A LC 840/2011, por sua vez, também reproduz norma de proteção às servidoras gestantes e lactantes, no parágrafo único do art. 80, que assim dispõe:

*Art. 80. Deve haver permanente controle da atividade de servidores em operações ou locais considerados insalubres ou perigosos.*

*Parágrafo único. A servidora gestante ou lactante, enquanto durar a gestação e a lactação, deve exercer suas atividades em local salubre e em serviço não perigoso.*

Ainda, a Portaria 62/2013 regulamenta e estabelece normas e procedimentos para lotação e remanejamento temporário da servidora nutriz (lactante) após o término de sua licença maternidade no âmbito da Secretaria de Estado da Criança - SECRIA. Observe:

*Art. 1º É facultado à servidora nutriz, a par da garantia prevista no art. 132 da Lei Complementar n.º 840/2011, ter exercício provisório, pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias, em unidade desta Pasta mais próxima à sua residência, a fim de que seja preservada a integridade de seu núcleo familiar.*

*Art. 2º O prazo de exercício provisório na unidade escolhida pela servidora nutriz será de 180 dias, improrrogáveis, a contar da data de apresentação do requerimento.*

*Parágrafo único. O requerimento de que trata o caput deverá ser apresentado à Diretoria de Gestão de Pessoas - DIGEP, no prazo de 15 (quinze) dias, a contar do término da*



*licença maternidade, devidamente acompanhado da certidão de nascimento e comprovante atual de residência.*

**Art. 3º A servidora nutriz que optar pelo exercício provisório em unidade abrangida pela Subsecretaria do Sistema Socioeducativo - SUBSIS fará jus às gratificações previstas na Lei nº 4.450/2009, enquanto perdurar a condição de servidora nutriz.**

*Art. 4º Para os fins a que se destina a presente Portaria, considera-se “servidora nutriz” aquela que retornou de sua licença maternidade, até os 180 dias posteriores.*

*Art. 5º Os casos omissos serão decididos pela Subsecretaria de Administração Geral.*

Conforme se verifica, o art. 3º da Portaria determina que a servidora lactante/nutriz que optar pelo exercício provisório em outra unidade fará jus às gratificações previstas na Lei nº 4.450/2009, entre as quais consta a gratificação por atividade de risco, enquanto perdurar a condição de servidora nutriz.

Com efeito, as mencionadas legislações corroboram o modelo que orienta a definição constitucional dos direitos sociais trabalhistas na Constituição brasileira de 1988, particularmente no que diz respeito à proteção à maternidade e à infância como direitos sociais (art. 6º), à proteção ao mercado de trabalho da mulher (art. 7º, inciso XX) e à vedação de diferenças salariais fundadas no gênero (art. 7º, inciso XXX). Vejamos:

***Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.***

*Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:*

*XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;*

*XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;*

Conforme recente entendimento do Supremo Tribunal Federal (ADI 5938), “o conjunto dos direitos sociais foi consagrado constitucionalmente como uma das espécies de direitos fundamentais, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria das condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado Democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal. A proteção à maternidade é a ratio para inúmeros outros direitos sociais instrumentais, tais como a licença-gestante e o direito à segurança no emprego, a proteção do mercado de trabalho da mulher e a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. A proteção contra a exposição da gestante e lactante a atividades insalubres caracteriza-se como importante direito social instrumental protetivo tanto da mulher quanto da criança, tratando-se de normas de salvaguarda dos direitos sociais da mulher e de efetivação de integral proteção ao recém-nascido, possibilitando seu pleno desenvolvimento, de maneira harmônica, segura e sem riscos decorrentes da exposição a ambiente insalubre.” (STF, ADI 5938, Órgão julgador: Tribunal Pleno, Relator(a): Min. ALEXANDRE DE MORAES, Julgamento: 29/05/2019, Publicação: 23/09/2019)

Contudo, no caso dos autos, o que se verifica é que, a partir do momento em que a gestante e lactante possui a sua lotação alterada para um ambiente salubre e isento de riscos, ocorre a supressão de parcelas que

integram a sua remuneração (adicional de insalubridade e adicional noturno) ou, no caso da gratificação de atividade de risco, a servidora gestante/lactante passa a receber um percentual menor com base na execução das atividades, conforme alegado pelo próprio requerido (ID 69688454 - Pág. 14).

Ora, a supressão ou redução de qualquer que seja a parcela de remuneração da servidora que precisa ser afastada de ambientes de risco e insalubridade, em razão única de seu estado gestacional/lactante, fere frontalmente todos os ditames constitucionais sociais protetivos do trabalho da mulher, da maternidade e da infância. Em verdade, fere a própria dignidade da pessoa humana (art.1º, III, CF), no caso, da mulher e da criança, bem como afasta-se da igualdade entre homens e mulheres, preconizada pela Constituição Federal, no art. 5º, inc. I.

Na hipótese, o pagamento das referidas parcelas é suprimido pelo requerido durante o afastamento provisório da gestante e da lactante de suas funções originárias, sob o argumento de que, durante o afastamento, inexistem as condições que justificavam a permanência dos adicionais e da gratificação.

Todavia, em que pese não se desconhecer o entendimento jurisprudencial de se ordenar a supressão do pagamento na hipótese de afastamento e não exposição do servidor aos fatores que justificam o recebimento do adicional e da gratificação, neste caso específico de gestantes e lactantes, condição única da mulher (homens não se submetem a tal situação), a análise deve ser realizada a partir dos princípios constitucionais da isonomia entre homens e mulheres, da proteção integral da maternidade e da infância, do mercado de trabalho da mulher e da proibição de diferenças salariais, sob pena de latente discriminação em razão de gênero, que é vedada pela Constituição Federal (art. 3º, IV).

É importante ressaltar que a igualdade de tratamento entre homens e mulheres é imposta pelo art. 5, inciso I, da Constituição Federal. Se o homem não é afetado em sua remuneração por conta de eventual gravidez, assim também não deve ser a mulher, ainda que ela necessite se afastar temporariamente de suas funções originais, em razão da gravidez.

Com efeito, a busca pela igualdade da mulher e pela equiparação plena de gênero, no que diz respeito a gestação, foi abordada pelo Supremo Tribunal Federal nos seguintes termos: “[...] *A criminalização é incompatível com os seguintes direitos fundamentais: os direitos sexuais e reprodutivos da mulher, que não pode ser obrigada pelo Estado a manter uma gestação indesejada; a autonomia da mulher, que deve conservar o direito de fazer suas escolhas existenciais; a integridade física e psíquica da gestante, que é quem sofre, no seu corpo e no seu psiquismo, os efeitos da gravidez; e a igualdade da mulher, já que homens não engravidam e, portanto, a equiparação plena de gênero depende de se respeitar a vontade da mulher nessa matéria.*” (HC 124306 / RJ, HABEAS CORPUS. Relator(a): Min. MARCO AURÉLIO, Redator(a) do acórdão: Min. ROBERTO BARROSO, Julgamento: 09/08/2016, Publicação: 17/03/2017, Órgão julgador: Primeira Turma)

Alice Monteiro de Barros, por sua vez, destaca que “*existem parâmetros constitucionais que legitimam o tratamento diferenciado destinado às mulheres, desde que sirva, como na hipótese, para ampliar os direitos fundamentais sociais e que se observe a proporcionalidade na compensação das diferenças.*” (Barros, Alice Monteiro de, *Curso de direito do trabalho, 10 ed, São Paulo, LTR, 2016, pág. 709*).

Nesse contexto, a Consolidação das Leis Trabalhistas, ao tratar das condições de trabalho e da discriminação contra a mulher, dispõe acerca de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de

**igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.** Veja:

**DA DURAÇÃO, CONDIÇÕES DO TRABALHO E DA DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER**

*Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:*

*[...]*

*III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;*

*IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;*

*[...]*

***Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.***

Destaca-se também o art. 377 da CLT que proíbe, em qualquer hipótese, a redução do salário da mulher: ***“A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário.”***

O parágrafo único do art. 391 da CLT, por sua vez, proíbe restrições ao direito da mulher ao seu emprego por motivo de gravidez:

*Art. 391 - Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.*

**Parágrafo único - Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez.**

Ademais, observa-se que a CLT garante à empregada, durante a gravidez, a transferência de função, sem prejuízo do salário e demais direitos, assim como o fez o art. 35, III, da Lei Orgânica do DF, no que diz respeito a servidora gestante ou lactante. A CLT garante ainda o afastamento de atividades insalubres, **assegurando expressamente o recebimento do adicional de insalubridade durante o afastamento.** Vejamos:

*§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:*

*I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;*

**Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:**

*I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;*

*II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher (<http://www.stf.jus.br/portal/peticaoInicial/verPeticaoInicialbase=ADIN&s1=5938&processo=5938>), que recomende o afastamento*

*(<http://www.stf.jus.br/portal/peticaoInicial/verPeticaoInicialbase=ADIN&s1=5938&processo=5938>) durante a gestação;*

*(Vide ADIN 5938)*

*(<http://www.stf.jus.br/portal/peticaoInicial/verPeticaoInicialbase=ADIN&s1=5938&processo=5938>)*

*III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher (<http://www.stf.jus.br/portal/peticaoInicial/verPeticaoInicialbase=ADIN&s1=5938&processo=5938>), que recomende o afastamento (<http://www.stf.jus.br/portal/peticaoInicial/verPeticaoInicialbase=ADIN&s1=5938&processo=5938>) durante a lactação. (Vide ADIN 5938) (<http://www.stf.jus.br/portal/peticaoInicial/verPeticaoInicialbase=ADIN&s1=5938&processo=5938>)*

Conforme se verifica, a CLT garante o recebimento do adicional de insalubridade enquanto a empregada gestante estiver afastada de atividades consideradas insalubres. E não deve ser diferente no serviço público. No caso, a garantia de recebimento integral de sua remuneração, sem a supressão ou redução dos adicionais e gratificações que recebia antes de engravidar, concretiza importante direito social protetivo tanto da mulher grávida ou da lactante, quanto da criança.

Ademais, há de se considerar que a supressão dos referidos adicionais e gratificações, além de ferir os dispositivos constitucionais elencados no art. 6º e 7º da CF, afeta sobremaneira o orçamento da mulher que, por um lado, terá um aumento nas suas despesas em razão da gravidez e, por outro, sofrerá a supressão de parcelas remuneratórias. Ora, sabe-se que, além da gestação ocorrer em seu corpo, a mulher ainda assume as maiores responsabilidades, como as que dizem respeito à alimentação, cuidados de toda ordem e à própria saúde do bebê, o que coloca as supressões das parcelas remuneratórias em confronto com o princípio constitucional da igualdade que deve abranger os gêneros (art. 5º, I, CF).

Com efeito, a supressão de qualquer que seja a parcela remuneratória da mulher gestante/lactante fere os princípios protetivos da maternidade e da criança e do trabalho da mulher, assim como cria e

perpetua uma situação de desigualdade entre homens e mulheres, uma vez que os homens não precisam se submeter a tais perdas remuneratórias.

É importante, pois, a análise de como a aplicação de direitos sociais e trabalhistas se relacionam com as pretensões de igualdade de gênero. Compreender a redefinição do papel dos direitos sociais nas relações de gênero no âmbito do Estado Constitucional de Direito se situa na identificação das transformações paradigmáticas que exploraram o potencial emancipatório dos direitos sociais e as funções que os mesmos exercem para a concretização da igualdade de gênero.

No caso, a supressão dos adicionais e da gratificação da remuneração da gestante e da lactante que é afastada temporariamente de suas funções originárias, se consubstancia em uma forma de discriminação de gênero que atinge não somente a identidade feminina na sua condição única de gestante/lactante, algo que os homens não partilham, como também se mostra uma discriminação de caráter econômico, pois submete a mulher a perdas remuneratórias em um período de vulnerabilidade gestacional. Dessa forma, ao falarmos dos direitos sociais trabalhistas, a não discriminação surge como lógica de inclusão, na medida em que cria condições para o igual acesso aos meios materiais de suporte da singularidade/diferença.

Sob esta ótica, importante destacar as lições de Heloisa Helena Gomes Barboza: *“A despeito da vigência por mais de duas décadas das garantias constitucionais, o que se constata é uma insistente violação da dignidade das mulheres, não só mediante um processo surdo de discriminação que afronta o princípio da igualdade, como também através de violações corporais de diferentes ordens, que chegam a níveis de violência física intoleráveis. Essa situação social recoloca as mulheres na categoria de sujeito de direito em sua formulação original, como entes abstratos, titulares de igualdade formal, não obstante agraciadas por diversos dispositivos legais que lhes asseguram direitos que carecem, muitas vezes, de qualquer efetividade. Imperativo, por conseguinte, que as mulheres tenham*



*assegurado o seu reconhecimento como pessoa, o que só poderá ocorrer se houver respeito a sua “dignidade social”, qualificação dada à dignidade pela Constituição Italiana, a ser interpretada de modo amplo, que atinge a própria reconstrução da igualdade formal e não pode ser indiferente ao sistema de relações em que se encontram os sujeitos da igualdade”.* (BARBOZA, Heloisa Helena. (Des)Igualdade de gênero: restrições à autonomia da mulher. Pensar, Fortaleza, v. 22, n. 1, p. 240-271, jan./abr. 2017. p. 243)

Nessa perspectiva, verifica-se que a discriminação em razão da gestação e da lactação no ambiente de trabalho é uma questão de gênero. O direito social à proteção à maternidade e a infância (art. 6º, CF) deve ser um respaldo para a proteção à dignidade e à autonomia das mulheres no ambiente de trabalho, como um vetor de concretização dos princípios constitucionais que respaldam a opção substantiva pela igualdade de gênero feita pela Constituição brasileira, notadamente a dignidade humana (art. 1º, III), o valor social do trabalho (art. 1º, IV), a não discriminação (art. 3º, IV, e art. 7º, XXXI), a igualdade com os homens (art. 5º, I), e a proteção dos direitos das mulheres ao trabalho e à saúde, articulada com a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII).

Não obstante, no plano fático-social, o que se verifica é que a mulher continua sendo vítima de discriminação e preconceito, e tem agravada sua situação de vulnerabilidade, tornando-se vítima, tanto em sua integridade física quanto em tudo que respeita à igualdade de oportunidades e condições no ambiente profissional. Configura-se, assim, um quadro de afronta à dignidade e à autonomia da mulher, que alcança seu corpo, especialmente no campo da sexualidade e reprodução, conforme demonstrado.

Impõe-se assim a promoção da substancial e real igualdade entre os gêneros, eliminando as situações de discriminação e desigualdade em relação à mulher, sobretudo no que concerne ao ambiente de trabalho e a sua remuneração. Para que haja efetivo respeito à dignidade da pessoa humana,

especialmente em sua dimensão social, é preciso perceber que a mulher não é um sujeito abstrato de direito, que goza de uma igualdade formal, mas considerá-la concreta e efetivamente pessoa humana, em toda dimensão de sua vulnerabilidade sociocultural. (BARBOZA, Heloisa Helena. (Des)Igualdade de gênero: restrições à autonomia da mulher. Pensar, Fortaleza, v. 22, n. 1, p. 240-271, jan./abr. 2017. p. 268)

Conforme se verifica, a manutenção do pagamento dos adicionais e gratificações, em favor das gestantes que já recebiam referidas parcelas, é instrumento idôneo de combate à desigualdade de gênero e de concretização do direito fundamental social de proteção à maternidade e à infância. O argumento genérico no sentido de que os adicionais e gratificações funcionais de exercício constituem verbas *propter laborem* (ou salário-condição), que somente são devidos pelo efetivo exercício ou pela real exposição ao ambiente laboral de risco ou insalubre, como exterioriza o requerido, é incompatível com a situação de vulnerabilidade e desigualdade a qual se encontra a gestante e a lactante.

Logo, diante de toda a fundamentação exposta, entendo que a alteração temporária das funções da servidora, em razão de ser gestante ou lactante, sem prejuízo de seus vencimentos e demais adicionais e gratificações, está em conformidade com os princípios constitucionais sociais de proteção integral à maternidade e à infância (art. 6º) e da proibição de diferença salarial em razão do gênero (art. 7º, XXX), além de seguir no caminho preconizado pela CF de igualdade entre homens e mulheres (art. 5º, I) e vedação à qualquer forma de discriminação (art. 3º, IV), razão pela qual a procedência dos pedidos é medida que impõe.

Ante o exposto, JULGO PROCEDENTE EM PARTE O PEDIDO PARA DETERMINAR AO DISTRITO FEDERAL que se abstenha de suprimir qualquer parcela da estrutura remuneratória das servidoras da carreira socioeducativa gestante ou lactante/nutriz, quando em exercício provisório em outra lotação (em razão da gravidez), BEM COMO PARA CONDENAR O DISTRITO FEDERAL à

devolução das parcelas (gratificação por atividade de risco, adicional noturno e adicional de insalubridade) descontadas das servidoras da carreira socioeducativa que exerceram seus cargos em lotação provisória, em razão da gestação ou lactação, a fim de se afastar de locais insalubres e de risco, observada a prescrição da pretensão do recebimento de quaisquer parcelas atinentes ao quinquênio anterior ao ajuizamento da ação (súmula 85 STJ), ou seja, até junho de 2015, acrescidos de correção monetária pelo IPCA-E e juros de mora, a partir da citação válida, pelo índice de remuneração da caderneta de poupança.

Por consequência, EXTINGO O PROCESSO, com resolução do mérito, na forma do art. 487, I, do CPC.

Condeno o requerido ao pagamento de honorários advocatícios, os quais fixo em R\$ 3.000,00 (três mil reais), na forma do §8º, do art. 85 do CPC, tendo em vista o baixo valor atribuído à causa.

Sentença registrada eletronicamente nesta data.

Publique-se. Intimem-se.

Transitada em julgado, dê-se baixa e arquivem-se.

11 de outubro de 2020 23:41:36.

**DANIEL EDUARDO BRANCO CARNACCHIONI**

**Juiz de Direito**

Assinado eletronicamente por: **DANIEL EDUARDO BRANCO CARNACCHIONI**

**13/10/2020 16:05:31**

<https://pje.tjdft.jus.br:443/consultapublica/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>

ID do documento: **73976969**



201013160531292000000698

IMPRIMIR

GERAR PDF