

O PRINCÍPIO DA ISONOMIA SALARIAL COMO PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER: CABIMENTO DE REPARAÇÃO POR DANO MATERIAL E MORAL

Taciano de Jesus Mattos*

Resumo: *Uma das grandes problemáticas da Justiça na sociedade hodierna é, sem dúvida, a discriminação salarial em razão do sexo para com a mulher, haja vista a implantação de uma memória machista que, desde a história da humanidade e a própria criação do Direito, assola as ideologias das classes dominantes e dos sofisticados conglomerados econômicos. O princípio da isonomia salarial traz a idéia da equiparação do salário em caso de trabalho de igual valor, respeitadas as peculiaridades de cada atividade desempenhada. Compete ao Direito do Trabalho, nesse sentido, tutelar a figura do trabalhador, como ser humano digno e capaz. Em virtude da escassez de medidas sociopolíticas para combater as desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho, torna-se relevante ratificar a idéia que entrelaça o princípio da isonomia salarial e suas previsões legislativas. Além disso, vale apontar soluções jurídicas que garantam para a mulher uma reparação pelos danos morais e patrimoniais sofridos em decorrência da desigualdade salarial discriminatória.*

Palavras-chave: Mulher; Discriminação; Isonomia salarial.

INTRODUÇÃO

Faz-se necessário uma ponderação mais significativa a respeito da aplicação do “princípio da isonomia salarial” como instrumento de tutela jurídica ao “trabalho da mulher”; com o propósito de desatar os “laços discriminatórios” que a sociedade cultivou, vergonhosamente, ao longo da história e que são, nos dias de hoje, inaceitáveis.

Vale destacar, de maneira introdutória, as grandes palavras do mestre Miguel Maria de Serpa Lopes, que se harmonizam com a aspiração desta análise:

“Se as restrições à liberdade se multiplicam estão elas em proporção aos abusos cometidos, e então, de um erro se passa a outro erro, do egoísmo individual ao da sociedade, evoluindo-se para uma hipertrofia estatal.” (SERPA LOPES, 1959, p.5).

Uma vez condenada pela Constituição Federal, que dispõe sobre a “igualdade” entre homens e mulheres perante a lei, a “diferenciação salarial em razão do sexo” não pode mais preponderar sobre a figura do “ser humano”, que é gregário por essência e encontra no trabalho o alicerce para uma vida digna. Segundo Antoine Lyon-Caen (*apud* SILVA, 1999, p.172), “a discriminação é uma distinção ilegítima”. E como bem ensina Pierre Rongère (*apud* SILVA, 1999, p.172), coerentemente, a discriminação é “sempre diferença de tratamento arbitrária, contrária do Direito”.

Na busca de compreender a problemática da “segregação” da mulher no mercado de trabalho, com enfoque no “tratamento salarial discriminatório”, o estudo aqui direcionado partirá de uma análise histórica e principiológica, com base no método dialético e nos institutos do Direito do Trabalho, para alcançar possíveis soluções legislativas que garantam a aplicação da Justiça.

SÍNTESE HISTÓRICA DO TRABALHO DA MULHER

* Acadêmico do curso de Direito / Faculdade de Direito / Universidade Católica do Salvador – UCSal / E-mail: tacianojm@gmail.com - Autor.

Orientador: Edilton Meireles de Oliveira Santos / Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP / Professor Titular da Universidade Católica do Salvador – UCSal / Juiz do Trabalho da 5ª Região.

Desde Aristóteles (384 a 322 A.C.), onde era vista como “um homem incompleto” (GAARDER, 1998, p.132-133) ou “*res*” (denominação para “coisa” em latim), a mulher pelega contra os embates discriminatórios da sociedade.

Do século XVII, época em que o “movimento feminista” começou a ganhar força política, até os tempos atuais, com a Primeira (de 1914 a 1918) e a Segunda (de 1939 a 1945) Guerras Mundiais, quando as mulheres tiveram de ocupar os cargos deixados pelos homens que foram para os campos de batalha, não se pode negar o esforço da mulher em defender uma posição mais digna perante o mercado de trabalho.

No século XIX, com a “Revolução Industrial” e estruturação do “capitalismo”, diversas alterações ocorreram na “organização” e na “produção” do trabalho feminino, haja vista os avanços tecnológicos e a transferência da mão-de-obra feminina para as fábricas. As mudanças não foram pacíficas, como constata a tragédia que marca o “Dia Internacional da Mulher”, em 8 de março de 1857 (quando cento e vinte nove operárias morreram queimadas numa fábrica de tecidos, durante uma manifestação em defesa da diminuição da jornada de trabalho de 14 para 10 horas por dia e pelo direito à licença-maternidade). Segundo Sérgio Pinto Martins (2005, p.599), “os empresários preferiam o trabalho da mulher nas indústrias porque elas aceitavam salários inferiores aos dos homens, porém faziam os mesmos serviços que estes”.

Com o intuito de apaziguar os conflitos decorrentes das más condições de trabalho das mulheres na indústria (salários baixos, jornadas de 14 a 16 horas por dia, local de trabalho em situação precária, além da não proteção à maternidade) começou a aparecer uma “legislação protecionista” em favor das mulheres, a exemplo do “*Factory and Workshop Act*”, em 1878 na Inglaterra, que proibiu o emprego de mulheres em trabalhos perigosos e insalubres; e do “Tratado de Versalhes”, de 1919, que tutelou o princípio da “igualdade salarial” entre homens e mulheres. A “Organização Internacional do Trabalho” (OIT), a título de destaque, teve a sua Constituição na Parte XIII do Tratado de Versalhes. Importa destacar, ainda, que a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, no seu art. 23, dispôs incisivamente: “Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho”. Alice Monteiro de Barros (1995, p.31), dessa forma, afirma que “a gênese da legislação sobre o trabalho feminino remonta as próprias causas do Direito do Trabalho”.

No Brasil, a primeira norma que abordou o trabalho da mulher foi o “Decreto nº. 21.417-A”, de 17 de maio de 1932, que proibia o trabalho da mulher à noite, das 22h às 5h, concedia dois descansos diários de meia hora cada para amamentação dos filhos (durante os seis primeiros meses de vida da criança), além de proibir o trabalho em locais subterrâneos, insalubres e perigosos. Já a primeira “Carta Magna” que concedeu proteção ao trabalho da mulher foi a de 1934 (no disposto do seu art. 121), que proibia a “discriminação salarial” quanto à mulher, vedava o trabalho em locais insalubres e assegurou a “instituição de previdência a favor da maternidade” (serviços de amparo à maternidade).

ESTATÍSTICAS ATUAIS DO MERCADO DE TRABALHO

Algumas informações obtidas em análises recentes sobre o mercado de trabalho brasileiro, revelam a precária situação que a mulher enfrenta para conseguir emprego e salários justos, em razão da discriminação remuneratória por motivo de sexo.

Uma pesquisa feita na Região Metropolitana de São Paulo, no ano de 2005, pela Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados – SEADE, com apoio do Conselho Estadual da Condição Feminina – CECF, constatou que a taxa de desemprego total das mulheres, entre 2004 e 2005, conforme a SEADE, diminuiu de 21,5% para 19,7% da População Economicamente Ativa feminina (PEA), enquanto que entre os homens, o decréscimo foi mais intenso: passou de

16,3% para 14,4%; a taxa de participação feminina no mercado de trabalho ainda é a esperada, sendo afetada com a desigualdade salarial.

A Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia – SEI, também realizou pesquisa semelhante, a respeito das taxas de desemprego na Região Metropolitana de Salvador e constatou uma realidade bastante diferente. De acordo com a Pesquisa de Emprego e Desemprego da SEI, desagregado por gênero, percebe-se que as mulheres representaram, no ano anterior (2005), 48,1% dos trabalhadores, e os homens 51,9% (cerca de 825 mil mulheres e 892 mil homens). Consoante a SEI, os dados relativos ao ano de 2005 indicaram que embora as mulheres sejam a maioria da PEA com passagem pelo curso superior (a saber 53,5%), a taxa de desemprego total das mulheres nesse segmento é 45,6% maior que a dos homens com a mesma instrução, de modo que dos 34 mil desempregados com essa escolaridade, 21 mil são mulheres. Segundo atributos pessoais, em estudo da SEI no mês de abril do ano corrente (2006), a “taxa de desemprego” para as mulheres aumentou em 1,0%, enquanto que a houve uma redução de 3,9% no caso dos homens.

O PRINCÍPIO DA IGUALDADE NO DIREITO DO TRABALHO

O “princípio da igualdade”, como bem informa o grande mestre Pinho Pedreira (1999), apesar de ser preceito de ordem constitucional, de fato, constitui um dos princípios basilares do Direito do Trabalho. Segundo Pinho Pedreira (1999, p.168), há uma aparente contradição entre o Direito do Trabalho e o princípio da igualdade, haja vista que, numa primeira observação, pode parecer um disparate a aplicação da igualdade num ramo jurídico onde existem desigualdades de fato. No entanto, o princípio da igualdade chega, não para igualar a todos indistintamente, mas para tratar igualmente aqueles que se encontram em igual situação e desigualmente os que se encontram em situação desigual.

No Direito do Trabalho, o princípio da igualdade sustenta a idéia de que em caso de função igual, em iguais circunstâncias, deve ser estabelecido um tratamento igual aos trabalhadores. Vale ressaltar, por outro lado, que a igualação não precisa ter caráter absoluto, sendo lícito que um trabalhador seja tratado de forma especial para atender uma determinada finalidade. O que não pode ser tolerado é a “exceção feita arbitrariamente”, por parte do empregador, que atente contra regulamentações gerais; ou seja, considera-se proibido tratar de maneira desigual fatos concretos iguais que exijam um posicionamento igual por parte do empregador, ainda mais no caso em que os empregados exercem a mesma atividade, com o mesmo nível de produtividade e com idêntica perfeição técnica alcançada. Pode-se afirmar, nesse sentido, que o princípio da igualdade é ofendido quando o tratamento desigual resulta de uma “arbitrariedade”, a qual se configura no momento em que a base legal não tem um fundamento legítimo ou configura diferenciação jurídica sem um embasamento aceitável.

A igualdade é também inerente ao conceito de “igual dignidade das pessoas”, que é o alicerce contra a discriminação, na busca de efetivar os “direitos sociais”; isto é, a igualdade no Direito do Trabalho se configura como um “princípio de não-discriminação”.

Em outras palavras, no inteligente ensinamento de Amauri Mascaro Nascimento (2005, p.358), “o direito do trabalho trata desigualmente situações desiguais e igualmente situações iguais”.

O PRINCÍPIO DA ISONOMIA SALARIAL

Conforme o respeitável entendimento de Aurélio Buarque de Holanda (1986, p. 973), o vocábulo “isonomia” deriva do grego “*isonomía*” e significa o “estado daqueles que são governados pelas mesmas leis”, ou como bem afirma, é a noção jurídica da “igualdade de todos

perante a lei, assegurada como princípio constitucional”. Já o termo “salário”, ainda de acordo o notório Aurélio (1986, p. 1538), procede do latim “*salarium*” (“ração de sal”, “soldo”) e significa a “remuneração paga pelo empregador ao empregado, de forma regular, em retribuição a trabalho prestado”. Por essa via de pensamento, numa acepção estritamente morfológica da expressão, o “princípio da isonomia salarial” tem a finalidade de garantir a equivalência do salário com a atividade exercida pelo trabalhador.

Juridicamente, sob a ótica do Direito do Trabalho, o princípio da isonomia salarial, que se manifesta pela equiparação do salário, ganha aspectos mais complexos. Segundo Octavio Magano (*apud* PINTO, 2003, p.339), o princípio da isonomia salarial é uma “garantia atribuída ao trabalhador de não sofrer discriminação salarial, quando o seu trabalho seja do mesmo valor de outro escolhido como paradigma”.

O salário, como “espécie de retribuição” ao trabalho realizado, deve ser estipulado em “equivalência à função exercida” pelo trabalhador, ou por “igualdade de valor do trabalho”; e quando ajustado torna-se irredutível (salvo disposto em contrário, regulamentado por convenção ou acordo coletivo). Com base numa idéia principiológica, o salário, que tem caráter obrigacional, constitui-se como uma retribuição devida pelo empregador ao empregado, pelo gasto da força de trabalho deste, aplicada em virtude de uma atividade econômica e na busca de uma tranquilidade patrimonial que lhe garanta uma vida digna (a própria subsistência e de sua família).

Sendo um direito inerente ao trabalho, o salário não pode ser desigual nos casos em que há “identidade” no trabalho, seja uma identidade funcional (o trabalho que o empregado efetivamente exerce), produtiva (a capacidade de produzir), qualitativa (conjunto de qualidades e defeitos do empregado), ou relacionada ao local de trabalho, tempo de serviço e até mesmo quanto ao empregador. Dessa forma, a mulher, como ser humano capaz e digno por excelência, não pode ser discriminada em seu trabalho por qualquer motivo, principalmente por razões ligadas ao sexo; seu trabalho não pode ser incompatível com o salário recebido, no que diz respeito à atividade desempenhada em comparação com outros trabalhadores de igual função, mesmo que de sexo oposto.

Conjuntamente à isonomia salarial, entende-se necessário destacar a “igualdade de remuneração”, que é uma noção mais ampla da igualdade trabalhista, dentro da esfera da “retribuição do trabalho”. Importa destacar o conceito de “remuneração” do mestre José Augusto Rodrigues Pinto:

Remuneração consiste no conjunto de pagamentos feitos pelo empregador ou por terceiros ao empregado, em razão da efetiva prestação de serviço. Vê-se, claramente, que a remuneração escapa ao círculo estrito de obrigação contratual, embora só tenha lugar mediante prévia existência de contrato individual de emprego. (PINTO, 2003, p.290)

A remuneração, como defende a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, no seu art. 457, não é apenas o “salário-base”, mas também os “complementos salariais”, a exemplo das gratificações, gorjetas, comissões, percentagens, das ajudas de custo (quando ultrapassar 50% do salário), diárias e até mesmo os prêmios, os adicionais de horas-extras (além dos adicionais noturnos, de periculosidade, de insalubridade) e o 13º (décimo terceiro) salário. Assim, pela igualdade de remuneração, em correlação analógica, a mulher tem direito ao salário mínimo e todas as vantagens pagas (direta ou indiretamente), mesmo que possa a remuneração ser mais custosa para o empregador em consequência das legislações de defesa social.

Não se pode afastar, também, a aplicação do princípio da isonomia salarial nos casos em que a mulher é “promovida”, mas passa a receber salário inferior ao do empregado (do sexo masculino) que ocupava anteriormente o cargo; ou, ainda, quando a mulher é contratada para ocupar cargo antes exercido por um homem, mas recebe salário inferior ao que era recebido por este. Em ambas situações, na ausência de justificativas para a diferença entre os salários (como,

por exemplo, a qualificação profissional, nível de produtividade e perfeição técnica), a discriminação salarial em razão de sexo é evidente e tem de ser combatida. Comprava-se, como bem dispõe Edilton Meireles (2005, p.156), um “abuso de direito” por parte do empregador, que fere, além da isonomia salarial, o “princípio da boa-fé” na relação de emprego.

Segundo Alice Monteiro de Barros (1995, p.137), de maneira ilustrativa, a “palavra discriminação é de origem anglo-americana e do ponto de vista etimológico, significa o caráter infundado de uma distinção”. O salário, conjuntamente com a remuneração, em casos de trabalho de igual valor, deve obedecer a critérios iguais, sem qualquer tipo de distinção ou depreciação em razão do sexo do empregado ou por qualquer outro motivo que não leve em consideração o rendimento deste na atividade que lhe foi incumbida desempenhar. Dessa forma, o princípio da isonomia salarial, como especificação do princípio da igualdade, veda esta distinção ilegítima e infundada, resguardando a dignidade do trabalhador.

GARANTIAS DO ORDENAMENTO JURÍDICO

O princípio da isonomia salarial, quanto amparo ao trabalho da mulher, em objeção a discriminação salarial em razão do sexo, repercute-se de maneira inequívoca ao garantir no art. 7º, inciso XXX, da Constituição Federal – CF (1988), a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”; previsão legal que decorre de um dos grandes fundamentos inatingíveis da legislação brasileira, disposto no art. 5º, inciso I, da CF: “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”.

Seguindo a idéia constitucional, o art. 5º, da CLT dispõe que: “A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.” Ainda a CLT, no art. 461, numa configuração mais incisiva e específica, ratifica: “Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.” Vale ponderar que o referido art. 461, nos termos do seu §1º, apenas considera trabalho de igual valor, os feitos em “igual produtividade”, com a “mesma perfeição técnica” e “entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos”; o que não prevalece no caso de organização em quadro de carreira. Se o empregador optar pela “organização em quadro de carreira”, nos termos do §2º do citado artigo, as promoções deverão obedecer aos critérios de “merecimento e antiguidade”, alternadamente e dentro de cada categoria profissional; dessa forma, se a empresa, por exemplo, só adotar a promoção por mérito e não havendo desigualdade de produtividade ou perfeição técnica na execução das tarefas, não se pode requerer equiparação salarial. Portanto, em respeito ao princípio da isonomia salarial, de acordo com o art. 461, e respectivos parágrafos, da CLT, os trabalhadores que desempenham funções idênticas, na mesma localidade, com iguais níveis de produtividade e perfeição técnica, e com diferença não superior a dois anos (registrados na função, e não no emprego), deverão, obrigatoriamente, receber o mesmo salário; ressalvados os casos em que a empresa tenha quadro organizado em carreira.

Igualmente, a Súmula nº 6, do Tribunal Superior do Trabalho – TST, ratifica a idéia da “equiparação salarial” prevista na Constituição e CLT, ao esclarecer alguns pontos duvidosos. O inciso I, da referida súmula, em decorrência do previsto no §2º do art. 461 da CLT, dispõe que “só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente”. Sobre o quadro de carreira, o jurista Valentin Carrion (2005, p.324) assevera corretamente: “Sua existência impede a decretação de igualdade salarial; para tanto, deve estar homologado e que, efetivamente, as promoções por merecimento não supere as de antiguidade e se alternem.”

O inciso II, da Súmula nº 6, do TST, corrobora o entendimento de que “para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego”; isto é, o que de fato importa para fim de igualdade salarial não é o tempo que o empregado tem de serviço na empresa, mas o tempo em que ele desempenha a atividade a ser equiparada.

Já o inciso III afirma que “não importa se os cargos a serem equiparados salarialmente não têm a mesma denominação”. O inciso IV afirma não ser “necessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita”.

Outro ponto importante que traz a Súmula nº 6, do TST, diz respeito ao “trabalho intelectual”; o inciso VI dispõe que “desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos”.

Além disso, dentre os outros, o inciso X expõe que “o conceito de ‘mesma localidade’ de que trata o art. 461 da CLT, refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana”.

Dessa forma, não são poucos os reflexos do princípio da isonomia salarial no ordenamento jurídico pátrio, através de previsões legais que utilizam como ferramenta a equiparação salarial e a não discriminação entre homens e mulheres.

CABIMENTO DE REPARAÇÃO POR DANO MATERIAL E MORAL

Na ausência de políticas públicas que visem atenuar as desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho, faz-se mister buscar alternativas para se obter uma contundente aplicação do “princípio da isonomia salarial”. De fato, deve-se enfatizar que a discriminação salarial por motivo de sexo causa uma “lesão grave” ou “dano” na figura da mulher, tanto em seu “patrimônio econômico” (em razão da não correspondência do salário com o trabalho realizado), quanto em seus “bens vitais da personalidade” (por ter sua dignidade e honra atingidos). O dano, que decorre da violação de um interesse jurídico tutelado, pode ser material e moral.

Em vista do salário incompatível com a função exercida, a mulher sofre um significativo “dano material” (conjunto de bens e direitos valoráveis economicamente). O dano material (ou patrimonial) afeta os valores econômicos da pessoa, isto é, entende-se como um prejuízo que repercute sobre o patrimônio econômico do lesado, de forma “emergente” (numa efetiva diminuição do patrimônio) ou em seu “lucro cessante” (o que se deixou de ganhar com a atividade desempenhada).

Por outro lado, precisa-se destacar a existência de um dano do qual o conteúdo não é pecuniário, ou seja, de um “dano moral”. O dano moral (ou extrapatrimonial) entrelaça a esfera da “subjetividade” do indivíduo, atingindo os “atributos da pessoa”; em outras palavras, o dano moral versa sobre uma lesão que reflete sobre os múltiplos aspectos da “personalidade do ser humano” (liberdade, dignidade, decoro, honra, intimidade, auto-imagem, capacidade) ou fere a “reputação da pessoa em sociedade”.

Tanto os danos materiais como os morais podem ser ressarcidos de maneira pecuniária, de modo a obter uma “satisfação compensatória” pela lesão sofrida e dirimir os impactos decorrentes. Segundo o ensinamento do brilhante professor Rodolfo Pamplona Filho, a respeito da reparação dos danos causados:

Sendo a reparação do dano, como produto da teoria da responsabilidade civil, uma sanção imposta ao responsável pelo prejuízo em favor do lesado, temos que, em regra, todos os danos devem ser ressarcíveis, eis que, mesmo impossibilitada a determinação judicial de retorno ao ‘*status quo ante*’, sempre

se poderá fixar uma importância em pecúnia, a título de compensação. (PAMPLONA FILHO, 1999, p.34).

No que diz respeito à diferenciação salarial por motivo de sexo, a mulher sofre, sem dúvida, um “dano material”, haja vista a “privação de aumento do seu patrimônio econômico” por causa do salário não harmônico com o trabalho que esta exerce, e que outros trabalhadores, diga-se de passagem do sexo masculino, recebem de maneira compatível e integral, exercendo a mesma atividade (função) desempenhada pela mulher. Ocorre, também, gerado pelo mesmo fato, a constatação de um “dano moral”, na sua forma indireta, já que o tratamento discriminatório fere, ao mesmo tempo, a “dignidade” da mulher como ser humano “capaz” de realizar um trabalho, além de afetar sua “imagem” na sociedade e destruir os alicerces da sua própria honra.

Em síntese explanatória, a discriminação salarial causa na mulher um dano de natureza patrimonial (dano material), mas que, de modo reflexo acarreta numa lesão no seu domínio extrapatrimonial (dano moral indireto). Importa destacar que, de acordo com a jurisprudência já pacífica do Supremo Tribunal Federal – STF, na sua Súmula nº 37, “são cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato”.

Dessa forma, cabe à mulher lesada por motivos discriminatórios pleitear uma “reparação” (com a possibilidade de correspondência em dinheiro) por dano material, “cumulado” com dano moral, através de uma “ação de indenização por danos morais e materiais”. Ressalta-se que a indenização por dano material, de acordo com o art. 404 do Código Civil (2002) – CC, será paga com “atualização monetária, segundo índices oficiais regularmente estabelecidos, abrangendo juros, custas e honorários de advogado, sem prejuízo da pena convencional”; podendo o juiz, “provado que os juros da mora não cobrem o prejuízo e não havendo pena convencional”, conceder “indenização suplementar”, na forma do parágrafo único do referido art. 404, do CC.

Tal reparação pode se dar na “fase pré-contratual”, no conjunto de negociações anteriores à formação do vínculo empregatício; na “fase contratual”, tendo em vista os abonos remuneratórios que não forem conferidos igualmente; ou ainda numa “fase pós-contratual”, onde, embora já extinta a relação empregatícia, atos posteriores do antigo empregador comprometam a mulher em seu futuro como trabalhadora (declarações falsas, listas negras). Cabendo, ainda, como bem diz, coerentemente, Valdir Florindo (*apud* PAMPLONA FILHO, 1999, p.147), o direito da mulher de exigir, fora a reparação pecuniária, a entrega da “carta de boa referência”, onde o empregador relatará o bom desempenho da mulher como empregada, de maneira a facilitar a mulher na obtenção de um novo emprego.

CONCLUSÃO

Longe de conjecturas, o princípio da isonomia salarial possui aplicação prática e não pode ser desconsiderado como tutela ao trabalho da mulher. Não cabe mais ao Direito atuar como um fim em si mesmo, baseado no “positivismo exacerbado” das arcaicas políticas oligárquicas, mas deve agir de modo a impulsionar uma disseminação dos verdadeiros valores que sustentam a humanidade, a exemplo da “Justiça”.

A diferenciação salarial é uma distinção ilegítima quando acontece entre indivíduos que exercem trabalho de igual valor, tornando-se uma “aberração intolerável” quando surge por motivos ligados ao sexo. Apesar de trazer em sua raiz relações de desigualdade jurídica, como a que acontece entre empregado e empregador, o Direito do Trabalho tem o dever de proteger o “hipossuficiente” e garantir a igualdade de tratamento entre pessoas que, efetivamente, desempenham atividades idênticas. A equiparação entre os salários de mulheres e homens que realizam trabalhos iguais condiz não somente com o princípio da isonomia salarial, mas com o ideal de igualdade que remonta as próprias origens do Direito.

Os danos causados dificilmente são apagados por completo pela “reparação remediadora” aqui proposta, principalmente os danos extrapatrimoniais, que atingem os bens impalpáveis tidos como essenciais de cada pessoa; todavia, recomenda-se uma “postura acionária” contra os abusos discriminatórios que são cometidos, com a finalidade de “preservar os direitos conquistados” pelas mulheres ao longo dos tempos, “combater as ideologias machistas” que ainda preponderam sobre a sociedade pós-moderna, e de se fazer reconhecer a força da mulher como ser humano capaz, digno e merecedor de respeito. Pois como bem afirma o brilhante John Rawls (1981, p.27), “os direitos garantidos pela justiça não estão dependentes da negociação política ou do cálculo dos interesses sociais”.

Uma percepção social fundada na “alteridade” é capaz de alcançar o ser humano, especialmente a mulher, na plenitude da sua dignidade, dos seus direitos e, principalmente, da sua diferença. Não se constrói um verdadeiro Estado Democrático de Direito sem vencer “pequenas grandes batalhas” contra a desigualdade. Segundo as sábias palavras do enigmático escritor Joca Reiners Terron (2001): “O universo: uma malha de letras minúsculas de proporções infinitesimais”.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho: estudos em memória de Célio Goyatá**. 2. ed. rev. atual e ampl. São Paulo: LTr, 1994.

_____. **A Mulher e o Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Senado Federal. Brasília, 1988.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 30. ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2005.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 1986.

GAARDER, Jostein. **O Mundo de Sofia**. Tradução de João Azenha Jr. São Paulo: Cia. das Letras, 1998.

GOMES, Orlando e Elson Gottschalk. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MEIRELES, Edilton. **Abuso do Direito na Relação de Emprego**. São Paulo: LTr, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. ver. atual. São Paulo: Saraiva, 2005.

NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa. **O Trabalho da Mulher: das proibições para o direito promocional**. São Paulo: LTr, 1996.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O Dano Moral na Relação de Emprego**. 2. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: LTr, 1999.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2003.

PROBST, Elisiana Renata. **A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho**. Santa Catarina: Instituto Catarinense de Pós-Graduação, 2006. Disponível em:
<<http://www.icpg.com.br/artigos/rev02-05.pdf>>. Acesso em: 16 junho de 2006.

RAWLS, John. **Uma Teoria da Justiça**. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1981.

SERPA LOPES, Miguel Maria de. **Comentários à Lei de Introdução ao Código Civil**. volume I. 2. ed. rev. e aumt. Rio de Janeiro: Editora Livraria Freitas Bastos, 1959.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.

TERRON, Joca Reiners. **Não Há Nada Lá: romance**. São Paulo: Ciência do Acidente, 2001.