FUNDAÇÃO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS DE UBÁ

FACULDADE DE DIREITO

2017

O PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA ISONOMIA NO CONTRATO DE TRABALHO DA MULHER E OS DESAFIOS DESTA CATEGORIA PROFISSIONAL NA ATUALIDADE

Thaís Barroso Vasconcellos Cordeiro– tatahcordeiro29@gmail.com

Missael Pinto Zampier – saelzampier@yahoo.com.br

RESUMO

O estudo em tela tem o intuito de analisar a evolução da mulher no mercado de trabalho, com foco nos esforços legislativos realizados ao longo do tempo, inclusive na esfera constitucional, com o fito de alcançar a isonomia no contrato de trabalho da mulher. Conhecer e entender melhor este contexto conduz naturalmente à necessidade de uma constante reflexão sobre os desafios que se apresentam no combate a discriminação da mulher no mercado de trabalho, bem como, na transposição das barreiras que, ainda hoje, dificultam seu avanço mercadológico, apesar de acumularem-se dia a dia as evidências das habilidades e perspectivas das mulheres no mundo do trabalho.

Palavras-chave: Contrato de trabalho da mulher; Princípio da Isonomia; Desafios; Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

The online study aims to analyze the evolution of women in the labor market, focusing on the legislative efforts made over time, including in the constitutional sphere, in order to achieve isonomy in the contract of employment of women. Understanding and understanding this context naturally leads to the need for constant reflection on the challenges of combating discrimination against women in the labor market, as well as the transposition of barriers that, even today, hamper their day-to-day evidence of women's skills and perspectives in the world of work.

Key-words: Women's employment contract; Principle of Isonomy; Challenges; Labor Reform.

INTRODUÇÃO

A busca da superação dos obstáculos atinentes ao ingresso e permanência da mulher no mercado de trabalho, especialmente a discriminação, embora tenha, de fato, ocorrido no nosso Ordenamento Jurídico nos últimos anos, controvérsias não há no sentido de que a mulher continua sendo vista como um trabalhador com capacidades reduzidas.

Nesse diapasão, é importante uma análise do Direito do Trabalho como Direito essencial, e também das normas Constitucionais de Proteção ao Trabalho da mulher, que serão o alicerce para desenvolvimento desta pesquisa.

O Direito do Trabalho, enquanto Direito Social, está definido como Direito Fundamental e possui grau de cláusula pétrea, o que é absolutamente necessário para que o indivíduo alcance a sua dignidade.

Assim, um ponto de relevância que será estudado no primeiro capítulo do presente estudo, é a questão da evolução do trabalho da mulher no âmbito constitucional. Em que pese desde a Constituição de 1937 tenha havido disposições sobre o tema, somente com a Carta Magna de 1988 foi proclamado o Princípio da Igualdade entre homens e mulheres, assim como os demais dispositivos de cunho protecionista, como proteção à maternidade, entre outros que serão objeto de melhor observação no decorrer do capítulo.

No segundo capítulo encontram-se mencionadas as normas sobre duração, condições e discriminação do trabalho da mulher, com um foco nos seus reflexos no fator discriminação.

O terceiro capítulo aborda tópicos contidos na denominada “Reforma Trabalhista”, que introduziu inovações nas normas protetivas ao trabalho da mulher.

Finalmente, no quarto capítulo, será abordado o objetivo mor desta pesquisa, qual seja mencionar a ainda existente discriminação do trabalho da mulher em pleno Século XXI.

A abordagem do tema se alicerça, fundamentalmente, na técnica de pesquisa bibliográfica, tendo por base algumas observações e consultas contidas em sites jurídicos, além de diversas análises de obras de grandes doutrinadores presentes no Direito do Trabalho e no Direito Constitucional, bem como a legislação pertinente ao tema.

1. BREVE HISTÓRICO DO TRABALHO DA MULHER

Ao longo de sua evolução social, a mulher teve de passar por vários obstáculos até atingir a posição que possui hoje na sociedade. Nos primórdios, a mulher era vista como submissa ao homem e os seus únicos direitos eram cuidar dos filhos e da família de modo geral.

Magistral histórico acerca do ingresso da mulher no mercado de trabalho foi esposado pela Doutora Alice Monteiro de Barros, ao narrar que:

> Nas sociedades primitivas, a divisão do trabalho se processava da seguinte forma: aos homens eram confiadas a caça como também a pesca e à mulher, a coleta dos frutos, evoluindo, mais tarde, para a cultura da terra. Na Antiguidade, a história registra que a vestimenta era uma produção totalmente feminina, competindo à mulher tosquiar as ovelhas e tecer a lã, trabalhando ainda na ceifa do trigo e no preparo do pão. Entre os gauleses e germânicos sua posição aproximava-se mais à do homem, chegando a participar das guerras, da construção de residências e a tomar parte nos conselhos que decidiam sobre a guerra e a paz. Na Idade Média, a agricultura continua a pesar sobre os ombros das mulheres, ao lado dos trabalhos de tapeçaria, ourivesaria e vestuário. Do século X ao XIV, as profissões comuns aos dois sexos se avolumaram, havendo mulheres escrivãs, medicas e professoras e os salários, por sua vez, não se distanciavam tanto dos salários pagos aos homens. No Renascimento, as mulheres foram perdendo várias atividades que lhes pertenciam, como o trabalho com a seda, com materiais preciosos, com a cerveja e com as velas, e se confinaram entre as paredes domésticas, entregues ao trabalho a domicílio, que surge nos primórdios do século XVI, perdendo importância a partir do século XIX, quando o algodão e a lã são retirados das casas para as fábricas. Em seguida, a mão de obra da mulher e do menor foi solicitada na indústria têxtil, tanto na Inglaterra, como na França, porque menos dispendiosa e mais "dócil". O processo de industrialização vivido pelo mundo europeu, no século XIX, caracterizou-se pela exploração do trabalho dessas chamadas "meias-forças". O trabalho da mulher foi uma das primeiras matérias a constituir objeto de regulamentação pelos organismos internacionais e seu escopo foi uniformizar os custos operacionais, visando a evitar uma concorrência no mercado internacional.
> É inegável a influência da ação internacional, principalmente da OIT, no desenvolvimento da legislação trabalhista brasileira, inclusive no capítulo alusivo ao trabalho da mulher. No domínio do trabalho da mulher, a ação internacional assumiu dois perfis. O primeiro, de caráter tutelar, articulou-se em duas direções: de um lado, a disciplina dirige-se a mulher no ciclo gravídico-puerperal (Convenções n. 3, 103 e 183 da OIT) e, de outro, impõe restrições ao trabalho da mulher, em geral, proibindo-lhe atividades insalubres, perigosas e penosas, onde se inclui o trabalho noturno nas indústrias (Convenções n. 4, 41 e 89 da OIT), em regime de horas extras e com pesos. O segundo perfil caracteriza-se pela necessidade de se atribuir as mulheres igualdade de remuneração, de oportunidade e de tratamento com os homens no trabalho (Convenções n. 100 e 111 da OIT). Contraditoriamente, esse novo perfil coexiste com as normas de tutela a mulher, embora haja uma tendência a reduzir o seu rigor, como se infere do Protocolo n. 90 da OIT e da Convenção Internacional n. 171, de 1990, do mesmo organismo, que limita a proibição do trabalho noturno das mulheres aquelas que estiverem

no cicio gravídico-puerperal. (BARROS, 2009, p.1085)

Ainda de acordo com Maria Alice Barros (2009, p.1086) as primeiras leis sobre o trabalho da mulher no Brasil surgiram com o Decreto n. 21.417-A, de 1932, que regulamentou o trabalho da mulher nos estabelecimentos industriais e comerciais, assegurando-lhe, no art. 79, um descanso obrigatório de quatro semanas antes e quatro semanas depois do parto, independentemente de trabalhar em estabelecimento público ou particular. Esses períodos poderiam ser aumentados de até duas semanas cada um, em casos excepcionais, comprovados por atestados médicos.

Durante o afastamento, era assegurado um auxílio correspondente à metade dos seus salários, calculado de acordo com a média dos seis últimos meses, pagos pelas caixas criadas pelo Instituto de Seguridade Social e, na falta destas, pelo empregador (art. 99 e 14). Também estava garantido a empregada o retorno ao trabalho nas funções que ocupava.

Havendo comprovação por atestado médico de que o trabalho a ser executado era-lhe prejudicial, o art. 82 facultava à mulher grávida romper o compromisso resultante de qualquer contrato.

O Decreto n. 21.417-A, de 1932, assegurava, ainda, a empregada, na hipótese de aborto não criminoso, descanso remunerado de duas semanas, na forma estabelecida acima. Para as funcionárias em período de aleitamento ficavam reservados dois intervalos diários de meia hora cada um, nos primeiros seis meses da criança, prevendo-se local apropriado para tal fim, nos estabelecimentos em que trabalhassem pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos de idade. Finalmente, o art. 13 desse Decreto dispunha não ser permitido aos empregadores despedir mulher grávida pelo simples fato da gravidez e sem outro motivo que justificasse a dispensa.

É notória a influência desse Decreto no texto do Capítulo III da CLT, mormente no que se refere aos art. 391, 392, §§ 1ºe 2º, 393, 394, 395 e 396. Atualmente, a proteção do trabalho da mulher ainda é disciplinada nesse capítulo, o qual não se estende às oficinas em que sirvam, exclusivamente, pessoas da família da mulher e estejam sob a direção do esposo, pai, mãe, tutor ou filho (art. 372, paragrafo único, da CLT).

Nos dizeres de Barros (2009, p.1086) nossa legislação foi influenciada pelas normas internacionais e possuiu durante mais de meio século um caráter altamente tutelar em relação às mulheres, em geral, estabelecendo restrições que hoje não mais se justificam na sociedade contemporânea.

Vê-se que com o passar do tempo, a mulher encontrou a necessidade de também tentar

ajudar o homem nos afazeres, iniciando assim sua vida profissional tipicamente como costureira e fiadeira.

É relevante também salientar que o mercado de trabalho da mulher só teve destaque com a Revolução industrial, com o aumento de indústrias de tecidos, sendo a sua mão de obra útil para tais atribuições. Nessa época, a mulher não tinha sequer direitos e garantias resguardados, tendo ela árduas jornadas de trabalho, chegando até ser explorada em seu local de trabalho.

A partir daí, e diante das condições críticas pelas quais passavam as mulheres nos locais de trabalho, começou-se a pensar em legislações que objetivassem proteger e garantir direitos trabalhistas à mulher, sobretudo na França e na Inglaterra.No Brasil, a Constituição Federal (CF) de 1937, de modo geral, proibia o trabalho da mulher em local insalubre e assegurava assistência médica e higiênica à gestante antes e depois do parto. Logo em seguida, foi promulgada a CF/1946 prevendo em seu texto a diferença salarial por motivo de sexo. A CF/ 67, além dos direitos anteriormente previstos, garantiu à mulher o descanso remunerado sem prejuízo do salário e assegurava a previdência social protegendo o direito à maternidade.

Sobre o tema, Cristiane Maria Sbalqueiro Lopes (2006, p.55) afirma que:

> Após a promulgação da Constituição de 1988, iniciou-se um processo de adaptação das regras jurídicas aos novos princípios: proibição de discriminação em relação a sexo e abolição da chefia da sociedade conjugal. O primeiro passo foi a eliminação das normas pseudoprotetoras mediante revogação expressa da legislação incompatível.

Assim, com o advento da CF/88, que inseriu no ordenamento jurídico brasileiro diversos princípios e normas dos Direitos Fundamentais, foram resguardados vários direitos da mulher e, sobretudo, tutelada a igualdade entre homens e mulheres, conforme aduz seu artigo 5º, *in verbis:*

> Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição.

Importante salientar que o Princípio da Isonomia previsto no ordenamento jurídico brasileiro não impede que a lei estabeleça diferenças entre homens e mulheres em razão de

suas condições físicas. Ele deve ser interpretado como forma de proibir a discriminação do homem e da mulher, diante do caso concreto e levando-se em consideração suas peculiaridades.

2. NORMAS SOBRE DURAÇÃO, CONDIÇÕES E DISCRIMINAÇÃO DO TRABALHO DA MULHER

No que se refere ao contrato de trabalho da mulher, a Consolidação das leis do trabalho (CLT) faz alusão em seu texto a diversos dispositivos responsáveis pela proteção da mulher. Houve a necessidade e a preocupação do legislador em adotar medidas efetivas em relação à proteção da mulher, bem como a necessidade de garantir sua dignidade no contrato de trabalho.

Para Orlando Gomes e Elson Gottschalk(2005.pg.421):

> A maturidade física e a constituição fisiológica ou anatômica do trabalhador são fatores relevantes, que não podem ser desdenhados do ponto de vista da disciplina jurídica da regulamentação das condições de trabalho no mundo moderno.

Diante disso, muitos autores afirmam que a questão do sexo influencia nas relações de trabalho, uma vez que traz limitações à capacidade laboral, mas que esta não deve representar restrições ao direito, tendo em vias de fato a mulher os mesmos direitos que os homens.

Segundo Valentin Carrion (2010, p.244 e 245):

> Aplicam-se as normas específicas que se referem a mulher, como normas especialíssimas e, as do trabalho masculino, quando com aquelas não coincidirem. As mulheres com idade inferior a 18 anos aplicam-se em primeiro lugar as normas da CLT.

No que tange às normas trabalhistas, a Constituição Federal de 1988, ao ser promulgada, ratificou normas protetivas anteriormente existentes. Mesmo com as proibições de diferença de critérios de admissão e distinção de salários previstas na Carta Constitucional de 1967, a CF /88, em seu art.7º, XXX, trouxe, dentre outros, a proibição de distinções de função em razão do sexo, evidenciando que se a mulher exercer trabalho de igual valor que o homem deverá ter os mesmos direitos referentes ao salário.

Tal ideia também está prevista na CLT, em seu art. 461, no seguinte sentido:

> "Art. 461". Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

Em relação a jornada de trabalho, ela é idêntica ao trabalho masculino, totalizando quarenta e quatro horas semanais e máximo de oito horas diárias, caso a lei não fixe horas diferentes.

Em razão da fragilidade física da mulher, a CLT, em seu art. 390, vem a proibir que o empregador se utilize da mão de obra feminina em atividades que demandem força muscular superior a 20 kg, e no caso de trabalhos contínuos superiores a 25 kg.

Em relação à maternidade, tendo como fundamento social a importância da maternidade para sociedade, a CF/88 aduz em seu art. 6º que:

> 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.

2.1. Métodos e locais de trabalho

Como já comentado, a jornada de trabalho é igual tanto para mulheres como para homens, ou seja, oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, exceto nos casos para os quais a lei fixa duração inferior (art. 373 da CLT e artigo 7º, XIII, CF).

Em relação às horas extras, aplicam-se também regras iguais para ambos os sexos. Ocorre que os artigos 374 e 375 da CLT que tratavam sobre a limitação do direito da mulher a realização de horas extras foram revogados pela lei 7.855 de 1989.

Havendo trabalho aos domingos, caso não seja o momento do repouso semanal remunerado, deverá ser organizada uma escala de revezamento quinzenal, de forma a favorecer o repouso dominical.

Em relação ao trabalho noturno, que até revogação pela lei 7.855 de 1989 era proibido à mulher, hoje aplicam-se as mesmas normas para ambos os sexos, sendo o período noturno das 22 horas até as 5 horas do dia seguinte, adicional noturno no mínimo 20% superior a hora diurna (trabalhadores urbanos), e hora noturna reduzida (52 minutos e 30 segundos).

Quanto à maternidade, tem-se, em primeiro lugar, que a Constituição Federal

assegura à mulher, em seu art. 7º, XVIII, "licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias". Além da referida licença, também há a determinação de que a empregada terá estabilidade provisória, de acordo com o disposto no art. 10, II, b do ADCT (Ato das Disposições Constitucionais Transitórias). O período desta estabilidade se inicia com a confirmação da gravidez e estender-se-á até cinco meses após o parto.

Ao estabelecer estas normas de proteção, o legislador previu que as mesmas poderiam vir a dificultar a contratação de mulheres, pois o empregador certamente evitaria a sua admissão, tendo em vista que as mesmas poderiam se ausentar do trabalho, e, no entanto, não deixariam de perceber a sua remuneração. Por esta razão, é que se estabeleceu que durante o período de afastamento da mulher, o ônus deste afastamento – já que a empregada continuará a ser remunerada, apesar de não prestar serviço –, será suportado pela Previdência Social através do benefício previdenciário Salário-Maternidade, que atualmente, pelos termos do art. 71 da Lei nº 8.213/91, é pago diretamente à segurada pelo órgão gestor da Previdência Social.

Mesmo após a gestação e o período imediatamente posterior ao nascimento da criança, a legislação trabalhista confere, em atenção ao estado de dependência do recém-nascido, o direito da mulher, até que o filho complete seis meses de idade, a amamentá-lo em dois períodos de meia hora cada, durante a jornada de trabalho. Nesse aspecto, segundo o Professor Valentin Carrion, tem a seguinte tese:

> O tempo destinado a amamentar o filho, é tempo de descanso especial, e que existe uma presunção de que este tempo é de serviço, sendo, portanto, remunerado. Ainda em relação aos cuidados dispensados ao recém-nascido, vale destacar a obrigação das empresas com mais de trinta empregadas de dezesseis anos, em manter creche para os filhos destas, podendo, no entanto, esta obrigação ser suprida pela manutenção de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, SESC ou entidades sindicais.

3. PRINCIPAIS ALTERAÇÕES PROVOCADAS PELA REFORMA TRABALHISTA NO TRABALHO DA MULHER (LEI 13.467 DE 13 DE JULHO DE 2017)

Alguns direitos estão garantidos constitucionalmente e não podem ser alterados. É o caso da licença-maternidade de 120 dias e a estabilidade no emprego da confirmação da

gravidez até cinco meses depois do parto. Entretanto, a denominada reforma trabalhista introduz algumas alterações dignas de nota no trabalho da mulher, conforme veremos a seguir.

3.1 Trabalho da mulher em locais insalubres

Diz o artigo 394-A da CLT, incluído pela Lei nº 13.287, de 2016, que: "A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.

O texto da nova lei prevê nova redação do art. 394-A, na CLT, com a seguinte redação:

> 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, que recomende o afastamento durante a gestação;
> III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação".
>
> § 3º - "Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento ".

Como se infere da lei nova as mulheres grávidas não podem trabalhar em local de insalubridade máxima e nos demais (grau médio e mínimo) só serão afastadas se houver atestado recomendando a necessidade de afastamento, assinado por um médico. Já as lactantes, de acordo com a lei, poderão trabalhar em locais de insalubridade máxima, exceto se houver pedido médico (§ 3º).

3.2 Intervalo para amamentação

Atualmente a matéria está sob regência do artigo 396, da CLT, que assim dispõe:

> Art. 396. Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.

> § 1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)
>
> § 2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Uma vez em vigor, a Lei 13.467/2017, em razão da alteração no sobredito artigo 396, da CLT, os dois períodos de descanso nele previstos deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador, conforme acima listado.

Para sintetizar as alterações introduzidas nas normas inerentes ao trabalho da mulher pela reforma trabalhista, apresenta-se a seguir um resumo.

O art. 372 da CLT, após a Lei nº 13.467/2017, mantém em seu caput que os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo, contudo, o parágrafo único, que dizia que não é regido pelos dispositivos a que se refere este artigo o trabalho nas oficinas em que sirvam exclusivamente pessoas da família da mulher e esteja esta sob a direção do esposo, do pai, da mãe, do tutor ou do filho, foi revogado.

Também foi revogado o art. 384 da CLT, que previa que em caso de prorrogação do horário normal, era obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.

O art. 394-A da CLT garante a empregada, sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor adicional de insalubridade, o afastamento de atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

O artigo supracitado acrescentou o § 2º que dispõe que cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço. Já no § 3º temos disposto que quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e

ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.

Da mesma forma o art. 396 da CLT disciplina sobre a amamentação prevendo que para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um. Prevendo ainda em seus parágrafos que quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente, e que os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.

Foi inserido o art. 611-B, XV, na CLT, prevendo que constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução do direito a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei.

Por fim, o art. 792 da CLT que previa que os maiores de 18 (dezoito) e menores de 21 (vinte e um) anos e as mulheres casadas poderiam pleitear perante a Justiça do Trabalho sem a assistência de seus pais, tutores ou maridos, também foi revogado.

Em que pese o esforço legislativo de minimizar as diferenças normativas de proteção ao trabalho da mulher ao longo do tempo, isto não tem impedido que haja preconceito e desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

Dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2017 mostram que os homens ainda ganham mais que as mulheres.

Não é demais dizer que a herança cultural machista e a entrada tardia das mulheres no mercado de trabalho, que passaram a buscar condições igualitárias a partir das décadas de 1960 e 1970, estão entre os fatores que contribuíram para a desigualdade salarial.

Também divulgou o IBGE que a quantidade de cargos gerenciais, por exemplo, é menor entre as mulheres. Ainda nos dias de hoje a mulher perde espaço porque algumas empresas acreditam que ela terá menos disponibilidade para o trabalho por causa da família e da casa.

A jurisprudência, por seu turno, tem se firmado no sentido de combater a discriminação ao trabalho da mulher, que naturalmente conduz às desigualdades, como se pode inferir do julgado abaixo, exemplificativamente citado:

> RESPONSABILIZAÇÃO CIVIL. ASSÉDIO MORAL. DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER.O direito à igualdade se

> caracteriza pela isonomia de tratamento e a proteção à maternidade encontra sede na Constituição Política (arts. 5º, I, e 6º, caput), portanto, não se permite qualquer distinção decorrente de atributos pessoais, ainda mais referente ao estado gestacional, momento em que a mulher, devido a diversas alterações físicas e emocionais, encontra-se numa condição mais sensível a fatores discriminatórios. É inegável que, com a modernização das relações sociais, as mulheres, após longos anos de lutas e conquistas, vêm ocupando o seu lugar no mercado de trabalho, não se limitando aos afazeres meramente domésticos. A mulher moderna é autônoma, e por meio de seu trabalho se afirma como uma personagem ativa das transformações sociais e econômicas, muito contribuindo no próprio sustento familiar, não sendo raros os casos em que o ônus pela manutenção do lar fica exclusivamente ao seu cargo. Nessa linha, e considerando que historicamente a mulher exerceu um papel subalterno na sociedade (com raras exceções), devido a preconceitos enraigados no complexo social, que infelizmente até hoje persistem, como se verifica no caso dos autos, foram inseridas na legislação pátria normas de proteção do mercado de trabalho da mulher (art. 7º, XX, CF; art. 10, b da ADCT; art. 391 da CLT, dentre outras). Especificamente quanto à maternidade, a legislação, de cunho eminentemente social, prevê medidas que visam proteger não só a mulher na sua condição de trabalhadora, mas também permitir que esta tenha tranquilidade para exercer de forma plena suas funções maternas, o que é de suma importância para um desenvolvimento saudável da criança. Nesse contexto, verifica-se que a conduta da reclamada, ao praticar discriminação generalizada contra mulheres grávidas no âmbito de seu estabelecimento, além de contrariar todas as normas protetivas do mercado feminino, em especial o da maternidade, está na contramão da história, por demonstrar modos de conduta empresariais arcaicos não condizentes com o que se espera hodiernamente de uma empresa séria e em consonância com as peculiaridades da sociedade moderna. Recurso patronal a que se nega provimento. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. IDENTIDADE DE FUNÇÃO. Comprovado nos autos que a reclamante exercia as mesmas atividades do paradigma, sem que tenha sido comprovado fato impeditivo ao direito obreiro, faz jus a empregada às diferenças salariais pleiteadas. (TRT-19 - RECORD: 12980200900219000 AL 12980.2009.002.19.00-0, Relator: José Abílio Neves Sousa, Data de Publicação: 29/05/2009)

É de se esperar que o quadro de discriminação e desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho se modifique a partir de um avanço na questão cultural, aliado às adaptações legislativas que visem reduzir as diferenças de normas aplicáveis a homens e mulheres, sem olvidar das proteções necessárias às peculiaridades da trabalhadora do sexo feminino, sendo também fator importante as construções jurisprudenciais que inibam práticas discriminatórias em casos concretos.

4. O PRINCÍPIO DA IGUALDADE E O COMBATE À DISCRIMINAÇÃO DO TRABALHO DA MULHER NA ORDEM CONSTITUCIONAL VIGENTE

O Princípio da igualdade está previsto em nosso ordenamento jurídico, no art.5º da Carta Magna com a seguinte redação: "Todos são iguais perante a lei". Além de estar expressamente em nosso ordenamento esse princípio é de suma importância uma vez que cumpre o papel de informador como assume a condição de um direito subjetivo. A busca pela igualdade e pelo direito subjetivo que tanto é pretendido pelas mulheres, vem sendo almejado desde o passado. Importante ressaltar que ao longo das diversas constituições no Brasil, o direito a igualdade das mulheres era pouco em relação a dos homens.

Um exemplo de tais conquistas vem desde a CF/34 e a CF46, que proibiam expressamente a diferença salarial de homens e mulheres, seja ela por motivo de sexo, idade ou nacionalidade e estado civil. Logo em seguida a CF/37 reafirma o princípio de que todos são iguais perante a lei, tendo sido esta abolida pelo decreto-lei na qual afirmava que a mulher poderia ter seu salário reduzido em 10% em relação ao salário do homem.

Enfim, nosso histórico de constituições ao que se pode observar, vem aos poucos tentando incluir a mulher no mesmo patamar que os homens.

O ordenamento jurídico em vigor traz expressamente seu artigo 7º da Constituição Federal a seguinte redação:

> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
> XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Em razão de tais mudanças, fica evidente que a discriminação do trabalho humano está ligado ao princípio constitucional da isonomia. Não só a Carta magna de 1988, mas também a Consolidação das leis do Trabalho traz em seu conteúdo normas que visam a igualdade entre homens e mulheres, a exemplo do 461 da CLT.

Por fim, pode-se afirmar que diante de tais normas ao decorrer do tempo o princípio da isonomia sempre esteve intrínseco nas normas constitucionais, porém elas não são suficientes, ou não possuem tal valoração para a realidade, trazendo novas formas discriminatórias de toda a sociedade e empresas.

5. CONCLUSÃO

Ao final desta pesquisa, conclui-se que o direito trabalho, tido como um Direito Fundamental, é essencial para realização total do ser humano através do labor, exercendo assim sua dignidade.

No caso das mulheres, o presente estudo permitiu depreender que estas encontram maior dificuldade de acesso de exercício dessa dignidade através do trabalho devido ao preconceito de que tenham menos tempo para se dedicarem à atividade profissional, menor disponibilidade em razão de possíveis atividades familiares e de que possam representar um maior custo para a empresa em razão de eventual gravidez.

Assim, apesar de a Carta Magna de 1988 ter consagrado em seu artigo 5º a Igualdade entre homens e mulheres e demais dispositivos que visam evitar as diferenças entre os gêneros, isto ainda não teve a necessária eficácia para a total extinção da discriminação entre os sexos.

A denominada "Reforma Trabalhista", tem a pretensão de modificar diversos dispositivos que, na visão do legislador hodierno, não mais se justificam diante de uma sociedade que pugna pela igualdade, bem como de uma Carta Constitucional que atribui grande relevância à isonomia entre todos os cidadãos.

O estudo do tema proporcionou o reconhecimento da grande relevância social do assunto, que é objeto de constantes debates sob os pontos de vista sociológico e jurídico, que visam aprimorar formas de minimizar a discriminação e desigualdade de tratamento em relação ao trabalho da mulher, à mercê de algumas regras legais particularizadas e intrínsecas da condição feminina, especialmente as de proteção à maternidade.

Observou-se, também, a necessidade e a importância de conscientização dos cidadãos no que diz respeito ao tratamento de todos, tanto pessoal como profissional, independentemente de sexo, como reza a Carta Constitucional de 1988.

Assim, resta nítido que apesar dos vários anos de frequentes mudanças legislativas atinentes ao tema desta pesquisa, este continua absolutamente atual, e se apresenta a esta geração e às gerações futuras como um grande desafio de se alcançar, de forma plena, o a condição de igualdade do trabalho da mulher.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice M. Curso de Direito do trabalho. 5 ed. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 03 out. 2017.

BRASIL. Constituição Federal de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em:<<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>>. Acesso em: 03 out. 2017.
CARRION, Valentin – Comentário a Consolidação das Leis do Trabalho – 35ª Ed – Saraiva - 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 10ªed. São Paulo: LTr, 2011.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elton. Curso de Direito do Trabalho. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

LOPES, Maria Sbalqueiro Lopes. Reforma Trabalhista e Previdenciária e Direitos da Mulher - As Perspectivas da Relação de Trabalho no Brasil: As Reformas Sindical e Trabalhista. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 25ª ed. São Paulo, SP. Atlas, 2009.