

O ESTADO DE S. PAULO

29 de abril de 2021

“Discriminação” das mulheres

José Pastore*

Projeto de lei que pune discriminação salarial contra mulheres é um convite à judicialização

O PLC 130/2011 recentemente aprovado pelo **Senado** Federal estabelece que os empregadores serão obrigados a pagar uma multa de cinco vezes o valor da diferença entre o salário do homem e o da mulher na mesma função se assim for determinado pela **Justiça do Trabalho**. Por causa de mudanças introduzidas pelos senadores, o projeto voltou para a **Câmara dos Deputados** (casa de origem) para uma nova avaliação.

Os senadores partiram do fato que as mulheres são discriminadas porque ganham 23% menos do que os homens. Essa média é real, mas não separa os salários do trabalho formal do informal. Mais do que os homens, as mulheres são muito frequentes no segmento informal que, como regra, paga salários mais baixos (diaristas, faxineiras, empregadas domésticas, cuidadoras etc.). Além disso, são muitas as mulheres que trabalham menos horas por semana.

Essas características puxam os seus salários para baixo. Quando se analisa apenas o mercado formal, a diferença de salários entre homens e mulheres cai para 17%. E, quando se leva em conta a remuneração do trabalho-hora, a diferença cai ainda mais – 10%.

Diferenças de remuneração decorrem de inúmeros fatores: experiência na profissão e na função, senioridade, especialização, desempenho pessoal (produtividade), assiduidade, liderança, curiosidade, criatividade, satisfação pelo que faz, domínio de tecnologias digitais e outros.

Nos **Estados Unidos**, a PayScale, por exemplo, descreve com incríveis detalhes as diferenças apontadas, demonstrando ter um profundo conhecimento da semântica das empresas para definir as atividades que entram nas funções dos seus profissionais. Por exemplo, a remuneração das médicas americanas é 29% menor do que a dos

médicos. Mas, depois de controlar pelos fatores indicados, ela cai para 4,6%. Na advocacia, as mulheres ganham 14,8% menos do que os homens. Mas, submetida aos referidos controles, a diferença cai para 4,1%.

Será extremamente difícil para os magistrados brasileiros separar esses efeitos dos devidos a uma eventual discriminação. Ao longo de cinco anos pode ter havido uma grande variação nas atividades exercidas pelas reclamantes. Como detectar discriminação nas diferentes funções que exerceram?

“Função” também é um atributo cheio de nuances. Por exemplo, os médicos que trabalham em um centro cirúrgico costumam ser registrados como cirurgiões. Sua função é a de operar. Ocorre que, em determinado ato, um atua como líder, acumulando responsabilidades que os outros não têm. Como atribuir à discriminação as eventuais diferenças de remuneração nesse caso? E quando os médicos trocam de posições ao longo do tempo?

O projeto aprovado cria situações para as quais as provas judiciais são impraticáveis para os dois lados, levando os juízes a tomar decisões subjetivas. Ademais, a sistemática proposta pelos senadores cria um passivo trabalhista monumental em decorrência de multas indefensáveis, de efeito retroativo e fora do planejamento das empresas. Realmente, no **Brasil**, nem o passado é previsível.

Isso prejudicará empregados e empregadores que praticam políticas de retenção de recursos humanos com baixa rotatividade. Prejudicará em especial as pequenas e microempresas, que não possuem planos de cargos e salários detalhados com claras definições de funções.

Trata-se de um convite para judicializar ainda mais as relações de trabalho. A estimulação do conflito trará prejuízo para o bom ambiente de negócios e pode levar as empresas a evitar a contratação de mulheres. O projeto precisa de uma boa revisão.

*PROFESSOR DA FEA-USP E PRESIDENTE DO CONSELHO DE EMPREGO E RELAÇÕES DO TRABALHO DA FECOMERCIO-SP. É MEMBRO DA ACADEMIA PAULISTA DE LETRAS