

CORREIO BRAZILIENSE

3 de março de 2023

Quando a proteção desprotege as mulheres

José Pastore



Com frequência, os legisladores, com a boa intenção de proteger as mulheres e conquistar o seu voto, acabam criando tantas dificuldades que o resultado final é uma verdadeira desproteção. Esse é o espírito do Projeto de Lei 1.558/2021 da Câmara dos Deputados que busca igualar o salário das mulheres ao dos homens. O projeto impõe ao empregador multa em favor da empregada no valor de cinco vezes a diferença verificada entre o seu salário e o dos empregados na mesma função durante todo o período de contratação. Isso vai causar uma verdadeira explosão de ações trabalhistas.

Atentem bem para a insegurança jurídica aqui embutida. Digamos que uma mulher, gerente de banco em uma pequena agência do interior ganhe menos do que seu colega que é gerente de uma grande agência numa região metropolitana. O nome da função é o mesmo. A empresa também é a mesma. Mas as responsabilidades são completamente diferentes. O projeto de lei não leva isso em conta, mas o mercado de trabalho considera muito a complexidade da função para definir a remuneração.

É evidente que a nova regra, se aprovada, vai provocar mais conflitos, mais despesas e mais desgastes emocionais. Não sei se os parlamentares avaliaram bem o valor da multa. Dou um exemplo para mostrar a extravagância. Para uma gerente que ganhe R\$ 4 mil mensais e para a qual o auditor fiscal ou o juiz fixe o percentual de 30% referente à alegada diferença de remuneração ao longo de cinco anos de trabalho na empresa, o valor da multa chegará a R\$ 520 mil. Se a funcionária tiver 20 anos na empresa, a multa ultrapassará os R\$ 2 milhões, mais a correção dos débitos trabalhistas.

Está aí um irrecusável convite para judicializar o assunto e abalar a saúde financeira das empresas, pois nenhuma delas fez provisão desses montantes quando contrataram as referidas funcionárias, uma vez que essa regra não existia. Se esse projeto virar lei, temo que as mulheres passem a ser consideradas como contratações de risco, o que poderá levar os empregadores a evitá-las. Todos sairão perdendo.

De fato, os salários das mulheres, em média, são 23% mais baixos do que os dos homens. Mas o assunto é complexo. Nem tudo é discriminação. Diferenças de remuneração decorrem de experiência na profissão, da senioridade, de especialização, responsabilidade, desempenho pessoal, complexidade da função e de outros fatores. É extremamente difícil separar esses fatores para identificar eventual discriminação.

Uma faculdade de engenharia, por exemplo, pode entender que um professor de física nuclear, raro no mercado, ganhe mais do que outro de administração de empresas. O próprio Tribunal Superior do Trabalho não vê a necessidade de equiparação salarial nesses casos.

A matéria envolve muita subjetividade no tratamento das situações do dia a dia. Penso que os legisladores teriam de refletir um pouco mais antes de aprovar uma medida simples e errada. Sugiro que formulem um projeto de lei baseado no que diz o Inciso XX do artigo 7º da Constituição Federal: "A proteção do mercado de trabalho da mulher deve ser buscada por meio de incentivos específicos" e não por meio de punições. Isso é ruim para as próprias mulheres.

Professor da FEA-USP e presidente do Conselho de Emprego e Relações do Trabalho da Fecomercio-SP. É membro da Academia Paulista de Letras