

[cesar.camasaio@grupofolha.com.br](mailto:cesar.camasaio@grupofolha.com.br)

[sergio.davila@grupofolha.com.br](mailto:sergio.davila@grupofolha.com.br)

Folha, 15/03/2023

## Proteções que desprotegem

José Pastore

Tramitam no Congresso Nacional dois projetos de lei que buscam igualar os salários de mulheres e homens dentro do que reza o art. 461 da CLT:

*“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”.*

Os dois projetos impõem multas aos empregadores toda vez que se constatar diferenças de salário entre os gêneros. No PL 1.558/2021, a multa será de cinco vezes a diferença verificada entre os salários. No PL 1.085/2023, será de dez vezes o maior salário da empresa.

O grande desafio do art. 461 da CLT é a determinação do “igual valor”. Digamos que uma mulher trabalhe a cinco anos como gerente de uma pequena agência bancária de bairro afastado e ganhe R\$ 4.000,00 mensais, 30% a menos do seu colega que é gerente de uma grande agência do mesmo banco e município. Pelo PL 1.558/2021 a multa será de R\$ 520.000,00. Pelo PL 1.085/2023, pode ser o dobro disso.

Será que essa diferença de salários é totalmente devida à discriminação da mulher? Uma agência pequena de bairro afastado se limita ao atendimento da conta corrente de pessoas físicas enquanto uma grande atende pessoas físicas e jurídicas, concede vultosos empréstimos e faz operações sofisticadas no mercado financeiro. A diferença de responsabilidades é evidente.

A remuneração do trabalho leva em conta competência, experiência, senioridade, produtividade, especialização, liderança, jornada de trabalho, horas trabalhadas, satisfação pelo que faz e outras características. Para se isolar a discriminação dentre esses fatores, impõem-se pesquisas rigorosas como recomendam a OIT <sup>1</sup> e os analistas

---

<sup>1</sup> **Promoting equity: gender-neutral job evaluation for equal pay**, Geneve: International Labour Organization, 2008.

do trabalho.<sup>2</sup> Nos estudos existentes, em uma diferença salarial de 30%-40%, por exemplo, o peso da discriminação é de 5%-10%.<sup>3</sup>

Por mais justo e desejável que seja o objetivo desses projetos de lei, será difícilimo para um juiz detectar essa discriminação. A tentativa de corrigir diferenças salariais via vultosas indenizações será uma fonte adicional de insegurança jurídica a estimular o litígio entre empregadas e empregadores. Isso tornará os empregadores mais cautelosos na contratação de mulheres. Ou seja, em lugar de protegê-las, leis desse tipo desprotegem as mulheres. Melhor seria ter um projeto de lei lastreado em incentivos e não em punições, como quer o sábio Inciso XX do art. 7º da Constituição Federal:

*"A proteção do mercado de trabalho da mulher deve ser buscada por meio de incentivos específicos".*

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

---

<sup>2</sup>Ronald Oaxaca, "Male-Female wage differentials in urban labor markets", *International Economic Review*, volume 14, nº 3, 1973, pp. 603-709.

<sup>3</sup>Morley Gunderson, "Male-female wage differentials", *Canadian Journal of Economics*, volume 39, nº 1, 2006, pp. 1-21.