

# VERITAE

TRABALHO - PREVIDÊNCIA SOCIAL - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

*Orientador Empresarial*

## ARTIGOS

### DIFERENCIAÇÃO DE SALÁRIOS NÃO É DISCRIMINAÇÃO

*...A legislação vigente é clara. Os salários devem ser iguais para trabalhos de igual valor (artigos 5º. e 461 da CLT).*

*Por Prof. José Pastore\**

Uma nova lei pode ser aprovada para estabelecer que as empresas sejam multadas toda vez que uma mulher ganhar menos do que um homem na mesma função.

O leitor deve estar com uma pergunta na cabeça: e quando o homem ganhar menos do que a mulher? Mas, deixemos isso de lado. Examinemos a proposta.

O Projeto de Lei 6.393/09 parte do pressuposto que, toda diferença de salários entre homens e mulheres caracteriza discriminação. O seu autor, deputado Marçal Filho (PMDB/MS) citou o Inciso XXX do artigo 7º da Constituição Federal, que proíbe a diferença de salários por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Todavia, esse dispositivo não impede que se remunere com salários diferentes trabalhos de valor diferente. A legislação vigente é clara. Os salários devem ser iguais para trabalhos de igual valor (artigos 5º. e 461 da CLT).

Isso significa que, no mesmo cargo ou função, as pessoas podem exercer trabalhos de valor diferente e, com base nisso, receber salários diferentes.

É bom lembrar que, entre homens, há diferenças de salários para trabalhos de valor diferente. Seria isso uma discriminação? É claro que não.

O que está em jogo no caso é o valor do trabalho.

Para chegar ao valor do trabalho, as empresas do mundo inteiro levam em conta muitos fatores, dentre os quais destacam-se:

1. experiência acumulada na profissão, no cargo e na empresa;
2. conhecimento da profissão e das demais profissões com as quais o empregado se relaciona;
3. desempenho pessoal-productividade, respostas, resultados;

4. *senioridade*-tempo na firma e no cargo;
5. comprometimento com os objetivos da unidade de trabalho e da empresa;
6. assiduidade, pontualidade, zelo, relacionamento com clientes;
7. formação geral, cursos feitos, domínio de língua, habilidades especiais;
8. liderança, entrosamento com as equipes, aceitação no grupo, facilidade de comunicação;
9. curiosidade, exposição a leituras, vontade de estudar continuamente;
10. amor pelo que faz etc.

A lista de atributos pessoais que pesam na determinação de salários é infindável. Trata-se de um conjunto complexo de indicadores que varia de empregado para empregado. Varia para o mesmo sexo, a mesma idade, a mesma cor e o mesmo estado civil.

É nesse campo que a empresa guarda a sua liberdade para praticar as políticas de recursos humanos que reconhecem e valorizam o mérito dos seus empregados. A nova lei pretende confiscar essa liberdade. É uma absurda intervenção no domínio da iniciativa privada.

Nada justifica o Poder Público querer impor às empresas salários iguais para pessoas que realizam trabalhos de valor diferente. Não conheço nenhum país democrático que tenha feito isso.

No campo do salário, compete ao Poder Público estabelecer o valor do salário mínimo e os pisos estaduais.

Compete às negociações coletivas fixar os pisos salariais das categorias profissionais e demais condições de trabalho. E compete às empresas praticar as políticas de remuneração que consideram mais adequadas, respeitados o salário mínimo, os pisos indicados e os acordos e convenções coletivas de trabalho. Se tudo vier a ser *tabelado*, que incentivos terão as empresas para reconhecer e premiar o mérito de seus empregados?

Além desses aspectos citados, a nova lei vai trazer inúmeras complicações operacionais.

Quem vai dizer se a multa se aplica? Com base em que critérios? O auditor fiscal terá condições para fazer isso? Se for para a Justiça do Trabalho, como agirá o juiz? E se os homens (que ganharem menos) entrarem com ações para buscar equiparação com as mulheres?

Isso tem o amparo da lei?

Como se vê, ao afrontar a realidade de maneira tão escandalosa, a nova lei trará mais prejuízos do que benefícios, tornando as empresas resistentes à contratação de mulheres e inibindo os aumentos salariais dos homens.

É mais um engessamento nas leis trabalhistas que, apesar da boa intenção, vai conspirar contra o bom ambiente de trabalho que hoje em dia se coloca como o principal desafio

para as empresas ganharem competitividade e para os empregados preservarem seus empregos. Essa proposta é descabida e inoportuna.

*\*José Pastore é professor de Relações do Trabalho da Universidade de São Paulo.*

Artigo publicado, originalmente, no Diário do Comércio, em 09.03.2012.

As opiniões expressas nesta Seção são de responsabilidade de seus Autores, sendo, a divulgação por VERITAE Orientador Empresarial, devidamente autorizada pelos mesmos.

Mantenha os Endereços Eletrônicos de sua Organização sempre atualizados e sua Assinatura em dia para não serem prejudicados nos envios das atualizações. Para verificar a regularidade de sua Assinatura VERITAE e atualizar seus Endereços Eletrônicos, encaminhe uma solicitação através do endereço [adm@veritae.com.br](mailto:adm@veritae.com.br)

*Um Ótimo Dia para Você!*  
Equipe Técnica **VERITAE**  
[veritae@veritae.com.br](mailto:veritae@veritae.com.br)  
[www.veritae.com.br](http://www.veritae.com.br)

**Estamos no Twitter! Follow us: [www.twitter.com/VERITAE\\_NEWS](http://www.twitter.com/VERITAE_NEWS)**