

O SALÁRIO DA MULHER, A CLT E A CONSTITUIÇÃO

Tem sido constatado que no Brasil, a mulher, mesmo desempenhando as mesmas tarefas que os homens, no trabalho, raramente ganham o mesmo salário pago aos homens que desenvolvem as mesmas atividades, importando num tratamento discriminatório contra a mulher.

Visando sanar essa discriminação contra a mulher, encontra-se em curso no Congresso Nacional, projeto de lei que objetiva proibir tal abuso, impondo o dever de o empregador remunerar suas empregadas em valor igual ao salário pago aos empregados que exerçam iguais funções.

Dois destaques entendo merecer o projeto de lei enfocado, como se verá adiante.

Primeiro, a futura lei modificaria em parte o que já prevê a CLT, no seu art. 461, que ostenta a seguinte redação: **“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.”**

O parágrafo primeiro do mencionado art. 461, acima, estabelece algumas condições para sua aplicação, nos seguintes termos: **“Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.”**

O direito daí assegurado denomina-se direito a equiparação salarial. Nesse passo, a lei ordinária, (Consolidação das Leis do Trabalho), fixou a impossibilidade de discriminação salarial entre pessoas em razão de idade, sexo e nacionalidade ou idade. Todavia, criou exigências para afastar o tratamento remuneratório desigual, exigindo que o serviço prestado pelos empregados interessados tenham a mesma produtividade **(não significa a mesma produção, quantidade, mas qualidade)**, a mesma perfeição técnica e que a diferença de tempo de serviço (na mesma atividade) não seja superior a dois anos.

Em assim sendo, satisfeitos os requisitos acima, a mulher há de ganhar o mesmo salário pago ao homem que executa as mesmas atividades. Nessa hipótese, não haveria necessidade de uma nova norma legal para impor a igualdade de tratamento.

Este, porém, não é o objetivo da alteração da lei posta. O que almejam os autores do projeto é, exatamente, alcançar a igualdade de tratamento entre empregadas e empregados protegendo, assim, a mulher, que passaria a ganhar o mesmo salário ganho pelo homem que desempenha as mesmas atribuições que a mulher na mesma empresa, mas sem as exigências do parágrafo primeiro do art. 461, acima transcritas.

Esta é uma das ilações extraídas do projeto em causa. A segunda diz respeito à Constituição Federal. Esta reza no art. 5º que é vedada a diferença de tratamento, **(sem restrições)**, entre pessoas de sexo, etnia, idade diferentes Todos têm os direitos iguais.

No tocante a admissão em emprego e ao salário, o inciso XXX, do art.7º. da Constituição federal é taxativo ao estabelecer: “ **proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.**”

O que se pode concluir, então, é que a empresa que está remunerando o trabalho da mulher, quando igual ao do homem, de modo diferente, isto é, pagando menos à mulher do que ao homem, já está ferindo a lei ordinária (CLT) e a própria Constituição, que já proíbe tal discriminação.

Neste caso, frente ao texto imperativo da Carta Magna, posterior à Consolidação das Leis do Trabalho, as condições por esta estabelecida no art. 461, e seu parágrafo primeiro, estariam revogadas, posto que, a Constituição ao regulamentar o tema, não faz qualquer ressalva e nem referência à legislação existe, ou mesmo à lei ordinária.

Entendemos, portanto, que a nova lei que virá em favor da igualdade de tratamento salarial entre homem e mulher, vem reforçar apenas e aclarar o texto constitucional, considerando que a Constituição, sendo posterior à CLT e regulamentando o mesmo assunto, impede a discriminação

remuneratória contra a mulher.

A mulher já está constitucionalmente protegida. E uma lei a mais, não faz mal, o Brasil gosta de leis, tanto que o seu acervo legal é cinco vezes maior do que o da França, por exemplo.