

NÍVEL SUPERIOR, SALÁRIO INFERIOR. UMA REFLEXÃO SOBRE AS DIFERENÇAS SALARIAIS ENTRE GÊNEROS

Bruna Thaís Toretti¹

Leandro Marcondes²

Paulo Augusto Vacholiz Quadrado³

Introdução

Em meio a tantas conquistas que as mulheres conseguiram ao longo dos anos, a tão sonhada igualdade salarial entre gêneros no mercado de trabalho ainda é uma das quais as mulheres têm que lutar constantemente, pois como podemos avaliar no plano brasileiro as mulheres ainda ganham menos que os homens mesmo ocupando a mesma função, isso pode se dar através do machismo que procura mascarar essa desigualdade evidente entre homem e mulher, o que acontece desde a era patriarcal.

Segundo o site observatório de gêneros, os homens costumam a ganhar equivalente a 30% a mais que as mulheres. Entretanto, esta desigualdade se coloca como inconstitucional, pois a legislação brasileira prevê que:

“todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito a vida, a liberdade, a igualdade, a segurança e à propriedade” (Norma expressa na Constituição, tida como Regra fundamental, art. 5º).

De forma que a igualdade é premissa básica no Estado brasileiro não podendo assim ficar somente no papel. Essa problemática e suas discussões tem tomado corpo, a saber, principalmente no ano de 2015 devido ao grande número de mídias relatando sobre as diferenças gritantes.

Além de que consta na Constituição federal do Brasil no Art. 5º, inciso I “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”. Sendo

¹Btorette55@gmail.com, Faculdade Cidade Verde (FCV)

²dpvatcolorado@hotmail.com, Faculdade Cidade Verde (FCV)

³Pauloaug8@hotmail.com, Faculdade Cidade Verde (FCV)

assim, a desigualdade salarial entre homens e mulheres não poderia existir, porém não é isto que ocorre nas relações de trabalho, mesmo sendo ilegal e injusta toda e qualquer diferenciação salarial em razão de sexo.

Visando o supracitado, o trabalho analisar comparativamente os argumentos atualmente utilizados no mercado de trabalho para justificar a desigualdade salarial entre homens e mulheres, equiparando-se os cargos e os níveis de escolaridade de ambos. Para isso, será de extrema importância verificar a diferença salarial de gêneros ocupando o mesmo cargo, revisar legislações, normas ou estatutos que buscam a equiparação de salários entre gêneros e por fim coletar jurisprudências de igualdade salarial.

Materiais e métodos

As etapas que abrangem a pesquisa tratam-se de coleção de teorias, ou seja, de base científica de pessoas que tenham pareceres técnicos sobre o assunto e, ou, livros que possam sustentar inferências sobre o assunto. Nesse momento de verificação poderão ser abordados também questões culturais a despeito do assunto, uma vez que mesmo em um estado laico, ainda há grande influência da religião e patriarcas na sociedade contemporânea. Seguindo, será efetuado estudos comparativos desses diferentes enfoques e por fim, a análise crítica dos dados coletados.

Resultados e discussão

A mulher desde a revolução francesa, e, até mesmo antes disso, vem buscando não somente impor, mas também conscientizar os demais de sua importância hoje inquestionável. É sabido que a mulher tem muitas vezes cargas horárias mais expressivas que muitos homens, ainda mais pelo fato que muitas continuam trabalhando mesmo após a sua chegada em casa, através dos trabalhos domésticos.

A discussão desse tema é de extrema importância, pois, após a análise dos fatos, podemos observar que desde a concepção a mulher é tida como o sexo frágil. Isso percorre na fase do desenvolvimento onde até os

brinquedos em que os pais escolhem para os filhos a representam certo lugar na sociedade, a saber, a menina quase sempre ganha brinquedos com conotação do lar (caminha, mesa, pia, vassoura, boneca, panelinha), enquanto os meninos ganham por sua vez brinquedos que o afirmam sua masculinidade (carrinhos, bolas, etc).

Quando partimos para análise do material e, isso inclui a legislação brasileira, notamos que essa diferença não deveria existir. Embora, a própria sociedade e leis atuais nos deixam na dúvida de que se há uma luta pela igualdade qual seria o motivo real de existir uma lei específica para defender a mulher, ou seja, em nossa análise podemos verificar que embora a legislação preveja uma igualdade a própria sociedade distingue entre qual 'o mais fraco e qual o mais forte.

Em se tratando dos levantamentos na questão salarial, observamos que ainda há grande diferença. Por outro lado, como o assunto tem tomado corpo no passar dos anos a análise é cabível de parecer favorável em que essa diferença tende a sumir.

Em afirmativa, podemos notar na conclusão desse projeto que quanto maior o nível de estudo da mulher, ou seja, se ela tem uma formação acadêmica superior, pós-graduação, mestrado, dentre outros, quanto menos é a diferença entre homens e mulheres. Ainda, cabe salientar que quando o sexo feminino busca por um cargo de nível superior o que está em voga deixa de ser a questão de gênero e parte para o cargo e sua proposta salarial em si.

Nesse patamar, se a mulher busca pelo cargo e encontra a diferença salarial de gênero ela mesma consegue, através de seus respaldos intelectuais, ter mais fundamentos no momento de lutar pelos seus direitos igualitários.

Ademais podemos avaliar também as argumentações que envolvem o vínculo empregatício. Como poderia o contratante prever o trabalho de seu contratado apenas na entrevista, sendo que nem ao menos após sua contratação é possível traçar um perfil do trabalhador, de maneira que este não poderia ser um argumento utilizado nas relações salariais. Porém muitos

usufruem disto como argumento para uma diferenciação de salários entre os sexos, mas este não é um argumento plausível, pois uma contratação não pode ser guiada unicamente pelo sexo do indivíduo.

Por fim, muitos empregadores ainda assim, utilizam de argumentos como “sexo frágil” para o pagamento de menores salários para o gênero feminino, pois se utilizam também do argumento de que as mulheres tem direito a licença à maternidade e que isto implica em uma despesa para o empregador que estaria assim pagando uma funcionária ausente em sua licença à maternidade, ou seja, o empregador usa do período gestatório da mulher para justificar a diferença salarial entre o homem e a mulher, até porque o homem possui a figura de “chefe de família” aquele que garante o sustento da família o que seria também uma possível justificativa para os homens ganharem um salário melhor, se não fosse um argumento machista. Já que as mulheres podem também ser “chefes de família” assim como realmente já acontece na sociedade, muitas das famílias atuais são chefiadas por mulheres, muitas das quais se destacaram no mercado de trabalho, por obterem espaço a partir de seu mérito, de sua busca constante por igualdade salarial.

Referências

BRASIL. Constituição, 1988.

NETO, Jussara. **Homens recebem salários 30% maiores que as mulheres no Brasil.** Disponível em: <http://www.observatoriodegenero.gov.br>. Acesso em: 22 mar. 2015.

NARLOCH, Leandro. **O caçador de Mitos.** Disponível em <http://veja.abril.com.br/mitos>. Acesso em 01 abr. 2015.