

As abelhas, as formigas e o Irã

» JOSÉ SARNEY
Ex-presidente da República,
escritor e imortal da Academia
Brasileira de Letras.



Leio os jornais diariamente. A jornalista Jéssica Maes, em uma boa matéria, publicada na *Folha de S. Paulo*, registra que, no Peru, o "governo fez algo inédito em todo o mundo: concedeu direitos a um inseto." No caso, concedeu a proteção da lei às abelhas sem ferrão, nativas da Amazônia, consideradas as mais antigas do mundo, garantindo a sua conservação: não podem, como está acontecendo, ser exterminadas. Também está proibido o uso de agrotóxicos prejudiciais a elas.

Quero lembrar que no Maranhão, talvez por inspiração do padre Antônio Vieira, que tinha residido no estado, foi instaurado um inquérito contra as formigas, que, naqueles anos, por volta de 1704, atacavam a igreja do Convento das Mercês — alguns falaram "do Carmo"; outros, "de Santo Antônio" —, e os frades menores, os mercedários, tomaram a provisão de acusar formalmente as formigas de atacarem portas, janelas, santas de madeira nos altares, de tal modo que estavam destruindo a igreja, inclusive roubando farinha e outros mantimentos dos frades no convento.

Aberto o processo jurídico no tribunal eclesiástico, foram designados advogados defensores, que argumentaram que as formigas tinham direito de alimentação dados pelo Criador, que as tinha colocado



O custo invisível da redução da jornada na educação privada

» ELIZABETH GUEDES
Presidente da Confederação Nacional
dos Estabelecimentos de Ensino
(Confen) e do Conselho Deliberativo
da Associação Nacional das
Universidades Particulares (Anup)

Aprovação, pela Comissão de Constituição e Justiça do Senado, da proposta que extingue a escala 6x1 e reduz a jornada máxima de trabalho de 44 para 36 horas semanais, sem redução salarial, pode parecer, à primeira vista, um avanço civilizatório. Na prática, porém, trata-se de uma medida com forte potencial inflacionário, especialmente em setores intensivos em capital humano, como a educação.

O texto, que ainda será analisado pelo plenário, estabelece o limite de cinco dias de trabalho com dois dias consecutivos de descanso e prevê uma redução gradual da jornada — 44 horas no primeiro ano, 40 no segundo, até atingir 36 horas — mantendo integralmente os salários. O efeito imediato é inequívoco: o custo da hora trabalhada aumenta.

Em setores industriais, a automação, os ganhos de escala e o aumento de produtividade podem amortecer parte desse impacto. A educação, porém, não se automatiza na mesma lógica. Trata-se de um setor baseado em relações humanas, presença, mediação pedagógica e tempo dedicado ao ensino. O que se produz é aprendizagem, não bens tangíveis. Não por acaso, a folha de pagamento representa mais da metade do custo total de uma escola privada e

pode chegar a 90% do orçamento das universidades públicas.

Ao reduzir a jornada sem reduzir salários, o Senado rompe essa equação básica. Para cumprir o mesmo currículo, as instituições terão apenas duas alternativas: contratar mais professores ou pagar mais horas extras. Ambas pressionam custos. Como a regulação educacional impede reduzir a carga letiva, reorganizar turmas ou flexibilizar calendários, não há margem real para absorver esse choque.

O desfecho é previsível: aumento de custos operacionais, reajuste de mensalidades, maior pressão sobre o financiamento público e, ao final, impacto direto no orçamento das famílias. Na prática, legisla-se pela inflação.

A redução da jornada é sustentável em países que conseguiram elevar significativamente a produtividade por hora trabalhada. Não é o caso do Brasil: dados do Banco Mundial e da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) mostram que, enquanto economias como China e Índia ampliaram sua produtividade em mais de 50% nas últimas duas décadas, nosso país permanece praticamente estagnado. Quando a economia não gera mais valor por hora, trabalhar menos mantendo a remuneração significa encarecer cada unidade produzida.

Na educação, esse efeito é ainda mais evidente. O "produto" é a hora-aula, e a receita vem majoritariamente das mensalidades ou do orçamento público. Sem aumento proporcional de eficiência ou qualidade, o custo por aluno sobe.

Defensores da medida argumentam que a redução da jornada estimularia a criação de empregos.

de 3 mil mortos! Houve até a condenação de um jovem à força para intimidar os protestantes, que nada mais desejam se não exercer o seu direito de discordar. Tudo isso se faz numa teocracia, governo dos primórdios da humanidade, de tempos já bolorentos de monarquias que se julgavam procuradoras de Deus, exercendo o governo em nome Dele.

O governo do Irã, como um governo teológico, tem os ouvidos fechados aos protestos que ecoam pelo mundo inteiro, mesmo os de seus simpatizantes que condenam esses massacres em massa. As metralhadoras falam sem respeitar a mais ínfima caridade, vitimando crianças, jovens, velhos, homens e mulheres — essas submetidas aos costumes opressores das bacias e da escravidão, não podendo mostrar nem as próprias mãos. Quando os detentores do poder derrubaram o Xá, declararam que "as leis humanas só valiam se fossem compatíveis com a lei de Deus".

As abelhas do Peru estão protegidas, agora são sujeitos de direito, pois não têm ferrão, não ameaçam ninguém com dores ou venenos e estão sendo veneradas desde os tempos remotos: são produtoras de mel e amigas do homem. Para que recebessem a proteção da lei, no caso uma portaria da Província de Junín, basearam-se num estudo técnico da Amazon Research International e da Earth Law Center, isto é, direitos com respaldo científico e de filosofia jurídica.

Já no caso das formigas do Maranhão, elas tinham apenas a invocar o seu direito de viver, mas esse é o direito maior de todos nós — homens ou formigas ou abelhas.

Já no Irã, nenhum direito, nem sombra de qualquer direito é respeitado. Vai aqui nossa revolta, nosso protesto e nossa exaltação à democracia, que, graças a Deus, aqui abriu as asas sobre nós.

Por que mulheres ganham menos?

» EDSON ROBERTO VIEIRA
Professor de economia
internacional e do mestrado em
desenvolvimento regional da
Universidade Federal de Goiás (UFG)
e doutor em economia (IE/UFG)

Não há dúvida de que houve redução das diferenças salariais entre homens e mulheres no Brasil. A Síntese dos Indicadores Sociais, elaborada pelo IBGE, mostrou que houve melhora desse indicador no país ao longo dos anos, com a redução de cerca de 8,9 pontos percentuais do gap salarial de gênero entre 2012 (36,1%) e 2024 (27,2%). Esse movimento parece ter sido impulsionado pelo expressivo aumento da escolarização das mulheres e por mudanças culturais sobre o papel da mulher na sociedade, com mais delas atingindo papéis de liderança nas organizações. Soma-se a isso alterações estruturais na economia que permitiram uma presença mais ativa no mercado de trabalho, como a redução do peso da agropecuária e da indústria tradicionais na geração de empregos (setores que têm muitas atividades com predominância masculina), ao tempo em que se verifica o crescimento dos serviços, comércio, educação, saúde etc.

Contudo, tal movimento é lento e gradual e parece ter sido praticamente paralisado no período recente. A diferença salarial entre homens e mulheres apurada em 2024 pelo IBGE é praticamente a mesma de 2018. A redução mais acentuada dos diferenciais salariais por gênero no país se deu fundamentalmente até 2016, quando o indicador atingiu 29,3%. De lá para cá, houve oscilações, com o mínimo em 2021 (25%) e o máximo em 2017 (30,2%). Aqui, cabe registrar que as mulheres negras sofrem dupla penalidade no mercado de trabalho: por serem mulheres e por serem negras. Enquanto o gap salarial de um homem (sem especificar a cor ou raça) em relação a uma mulher branca era de apenas 0,9% em 2024, no caso de uma mulher negra a diferença chegava a 63,1%.

O gap salarial de gênero não é exclusivo do Brasil. O Relatório do FMI de nº 23/369, de 2023, atesta que a diferença salarial entre homens e mulheres na Coreia do Sul é de cerca de 31%, a maior entre os países da OCDE. Com normas sociais enraizadas, as mulheres coreanas continuam tendo uma carga maior de trabalho doméstico, cuidado dos filhos e responsabilidade educacional. Soma-se a isso um mercado de trabalho rígido, baseado em antiguidade e longas jornadas, o que dificulta o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, especialmente após a maternidade. O sistema coreano de progressão e remuneração privilegia vínculos contínuos e longos períodos de permanência na mesma empresa, penalizando desproporcionalmente mulheres que se afastam ou reduzem a jornada.

Por outro lado, um fator que parece aproximar o mercado de trabalho da Coreia do Sul com o brasileiro é a chamada segregação ocupacional. Depois de deixar o mercado de trabalho após a maternidade, adiando o avanço em suas carreiras, ao retornarem anos mais tarde, muitas mulheres acabam encontrando significativas dificuldades para se recolocarem em empregos formais. Muitas vezes, elas têm de aceitar trabalhos informais, contratos temporários, jornada reduzida e empregos sem garantias, que pagam menos, oferecem menos benefícios e apresentam menor progressão de carreira. A segregação ocupacional manifesta-se ainda no fato de muitas profissões que pagam maiores salários, como as de engenheiros e profissionais da tecnologia da informação, contarem com maioria absoluta de pessoas do sexo masculino. Sobre o Japão, que também está entre os países da OCDE com os maiores gaps salariais por gênero, um relatório da OCDE de 2023 destaca a subvalorização de muitos empregos tradicionalmente ocupados por mulheres, que acaba por intensificar as diferenças salariais entre homens e mulheres.

As experiências dos países nórdicos (Dinamarca, Noruega, Suécia, Finlândia e Islândia) indicam caminhos relevantes para a redução do gap salarial. Neles, as diferenças salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho são abaixo da média mundial, variando entre 10% (na Islândia) e 16,5% (na Finlândia), segundo informações de 2023 do Nordic Statistics Database. A participação das mulheres no mercado de trabalho nesses países é uma das maiores da OCDE, em parte graças a políticas públicas que reduzem o custo do cuidado: creches e educação infantil de qualidade, serviços subsidiados, licença parental compartilhada e apoio ao cuidado de idosos. Como mostra o relatório *Is the last mile the longest?*, da OCDE (2018), isso permite que mulheres mantenham suas carreiras mesmo após a maternidade.

Evidentemente, tais políticas reduzem, mas não eliminam o gap salarial de gênero. Mesmo nos países nórdicos persistem a segregação ocupacional, a divisão desigual do trabalho doméstico e a desvalorização relativa de ocupações femininas. De todo modo, apontam um caminho que o Brasil ainda precisa percorrer. A Lei 14.611/2023 representou um avanço ao exigir mais transparência salarial e permitir maior fiscalização da discriminação oculta. Mas ainda há muito a ser feito, especialmente na ampliação de vagas em creches, no avanço da licença parental (aumentando o tempo destinado aos homens) e nos incentivos à presença feminina em cargos de liderança.