

---

ARTIGOS

---

A RELAÇÃO  
EMPREGADOR-  
EMPREGADO  
VISTA PELO PRISMA  
DO EMPREGADOR  
NO PERÍODO  
POSTERIOR A 1.964

---

JEAN-CLAUDE EDUARDO SILBERFELD

---

A partir de 1930 dá-se a transformação do Brasil de um país agrícola de economia nitidamente subdesenvolvida e colonial para a de um país industrializado, em estágio intermediário de desenvolvimento que teve reflexos imediatos na estrutura social do país. Seu sistema de estratificação social modificou-se. Novas classes surgiram (4/74).

A industrialização modificou os padrões de comportamento da população, interferiu e transformou as relações econômicas de caráter tradicional. Na classe alta, os empresários industriais apareceram para tomar seu lugar, ao lado dos grandes fazendeiros, comerciantes e banqueiros; e na classe baixa, os operários industriais e os trabalhadores urbanos em geral transformaram-se em um grupo suficientemente numeroso e significativo para se constituírem num novo setor, formando um grupo relativamente organizado com razoável poder de reivindicação (4/79-80). Assim sendo a burguesia industrial brasileira constituiu-se como camada social muito rapidamente. Resultou da superposição e diferenciação de grupos e segmentos sociais cuja "tradição industrial" não data de época remota (1/170), constituindo uma camada social recente e heterogênea.

A industrialização brasileira se processou em termos do sistema capitalista de organização econômica, no qual os empreendedores - que não são necessariamente os capitalistas - exercem parte do impulso dinâmico no sistema produtivo (1/50).

Este processo implicou, como se verifica pelas características comuns a todas as sociedades industriais, na transformação de antigas culturas (1/60). A diferenciação da estrutura social fez-se,

portanto, pela integração parcial de segmentos das populações rurais ao sistema urbano de produção, e pela ampliação do setor de "serviços", dos empregos burocráticos e técnicos ligados ao setor privado da economia que absorveram uma parcela das classes médias tradicionais e permitiram a incorporação de imigrantes e seus descendentes às camadas urbanas da população (1/92).

Com a revolução de 1930, criaram-se normas de reconhecimento legal dos sindicatos de empregados e de empregadores, e as regras que deveriam reger as relações entre as duas partes passaram a ser dadas por lei cujo cumprimento seria assegurado pela maquinaria burocrática do Ministério do Trabalho. Entre trabalhadores e patrões se interpôs o Estado, sob cuja tutela ambas as partes passaram a conviver. É o Estado impondo à sociedade civil as normas não só de convivência mas também de disputa, de modo que o conflito de interesses jamais possa escapar do controle do poder público exercido pelo seu ramo judiciário (Justiça do Trabalho) e pelo seu ramo executivo (Ministério do Trabalho) - 5.3/94).

Era este o panorama que encontra o Brasil em 1964; uma estrutura sindical já embasada, um processo de industrialização em andamento e uma série de indefinições que o modelo econômico adotado pós-1964 não conseguiu delinear de forma satisfatória. As relações empregador-empregado, via sindicatos patronais e de trabalhadores da indústria, após-1964, e por um período de 14 anos, refletiram numa única preocupação do Governo Federal: que os salários com reajustes superiores aos fixados por determinação do Ministério do Trabalho não fossem incorporados aos preços de venda dos produtos in-

ustrializados. Afinal, para os governos do período em pauta, salários acima dos índices oficiais repassados seriam um fator acelerador da taxa de inflação e por tanto obstáculo ao processo de crescimento econômico.

A indústria brasileira, no seu crescimento interno, não foi acompanhada da reorganização institucional da empresa brasileira, que apenas ganhou novas dimensões, permanecendo fechada e com características familiares (2/28). É como um todo dependente do Estado: tanto no plano interno, controlando sua força de trabalho; como no externo, protegendo o mercado brasileiro da forte concorrência que teria impedido o desenvolvimento da indústria nos moldes em que ela se fortaleceu.

Foi a dependência em grau acentuado do Estado na proteção do mercado brasileiro que fez com que a indústria nacional começasse a se conscientizar da necessidade da modificação estrutural de sua administração, dando origem, principalmente naquelas de maior porte, a uma estrutura de administração profissional com administradores desvinculados do capital. Passou a estrutura de poder, na fábrica como na sociedade em geral, a organizar-se antes em função da linha de "autoridade" que na linha de "propriedade". O "Manager" aparece, enquanto "top executive" ou "head of organization", como a encarnação visível mais importante do mecanismo de controle da empresa (1/20). Paralelo a este quadro de alta organização técnica, encontra-se o padrão mais difundido de direção dos empreendimentos industriais no Brasil, que continua a basear-se na autoridade obtida pelo controle da propriedade (1/32), que exclui em regra a delegação da autoridade para pessoas de fora do círculo

familiar, o que impede a diferenciação burocrática da administração e o aproveitamento de técnicos e especialistas.

A mudança de mentalidade administrativa por parte de uma parcela poderosa dos empregadores, refletiu-se nos sindicatos patronais e foi função da ampliação do mercado brasileiro, o que possibilitou a expansão das indústrias existentes e a criação de novas, conforme as necessidades da população em geral, e em particular da urbana, de maior poder aquisitivo, que aumentava. E esta penetração de uma nova mentalidade de gestão por parte dos empregadores fez com que, progressivamente, as condições de trabalho e produtividade fossem se modificando. A preocupação dos administradores profissionais de ampliar a produtividade, impôs o oferecimento de melhores condições de trabalho, assistência e benefícios aos empregados.

Estas melhores condições oferecidas aos trabalhadores foram também consequência de todo um processo que se seguiu à recessão econômica do período 1964-1967, que na opinião dos empreendedores dos rumos da economia brasileira, foi necessária e responsável pelo surgimento de um panorama econômico que possibilitou no período de 1967-1973, uma ampliação sem precedentes do desempenho da economia e em especial do setor industrial. Em decorrência, a oferta de empregos expandiu-se a níveis superiores à demanda, alimentada pelo crescimento natural da população em condições de trabalhar acrescida das correntes migratórias que alimentaram os centros industriais.

É neste panorama de empregos em quantidade que, na opinião dos empregadores, encontra-se um quadro

social reconfortante. Via-se que a oferta de trabalho nas empresas de capital nacional, nas empresas multinacionais, nas empresas estatais e de capital misto, era superior à procura de empregos, fazendo com que a progressão do salário mínimo da indústria, como um todo, fosse muito superior ao salário mínimo oficial.

A avaliação do salário passava a ser feita através de análises que consideravam a qualificação e a produtividade do trabalhador (1/62), e o trabalhador na procura de emprego, nos adicionais benefícios do trabalho. As maiores diferenças de renda passavam a estar associadas, então, às diferenças entre níveis de educação e a política salarial do governo, que certamente contribuiu para manter baixa a remuneração de pessoas analfabetas e com educação primária.

Em consequência deste acelerado processo de industrialização, a economia brasileira experimentou uma fase típica de aumento da desigualdade com ampla mobilidade social (2/15), que foi consequência de uma mudança quantitativa e qualitativa no processo de industrialização, fruto de uma expansão acentuada de indústria com elevado conteúdo tecnológico. Esta expansão ampliou o leque de oportunidades, criando condições de maior mobilidade social, servindo de parâmetro para avaliar de maneira mais precisa o papel da política salarial - onde para a grande maioria da força de trabalho, o salário mínimo não se tem constituído em inexorabilidade de uma vida inteira, mas sim em nível transitório de remuneração rapidamente superável com o estabelecimento de vínculos mais permanentes com o mercado de trabalho, levando à afirmação que mobilidade social é um fenômeno estreita-

mente associado às modificações do mercado de trabalho e, em especial, à ampliação das oportunidades educacionais (2/39).

Os empregadores consideram os trabalhadores da indústria, em termos de reivindicação, como uma categoria homogênea que segue as diretrizes de seus sindicatos - geralmente liderados por trabalhadores das grandes empresas, que em geral podem oferecer melhores oportunidades e condições que são diretamente proporcionais ao tamanho da indústria. É dentro da dimensão da empresa, das facilidades que ela possa oferecer, que se apresentam as dificuldades das pequenas e médias empresas de conseguir cumprir as decisões, os acordos conseguidos entre os sindicatos dos trabalhadores, mais homogêneo nas negociações que os sindicatos patronais.

A situação estrutural das pequenas e médias empresas contrasta com as grandes nos seguintes itens básicos:

- 1) Os custos de produção das pequenas e médias empresas são muito maiores do que o das grandes e,
- 2) A relação facilidades/tamanho, pois as despesas em benefícios, como por exemplo seguro saúde, são inversamente proporcionais ao número de empregados, dificultando o relacionamento e o poder de barganha com os empregados. Considerando-se este quadro de dificuldades dos pequenos e médios empregadores, vemos que estes são muito mais dependentes de medidas governamentais do que os grandes, com maiores disponibilidades de capital e em geral com uma estrutura operacional mais moderna.

Do ponto de vista dos empregados, entretanto, é unânime a idéia que os trabalhadores sempre têm tido em suas mãos, a nível individual, um certo poder de barganha conforme seu grau de especialização e experiência profissional. E que a força de influência dos sindicatos dos trabalhadores sobre seus associados sempre tem sido forte, apesar de durante 14 anos, pós-1964, não poderem ter usado do direito de greve para reivindicações, como por exemplo, o fato da manutenção da uma hora mínima para as refeições. Sobre a não existência de greves por motivos salariais são considerados como responsáveis não tanto o regime político, mas sim o fato de ter havido uma oferta de emprego a nível da demanda e as vezes acima desta. Quanto ao item rotatividade, esta teria se dado mais em função de se conseguirem melhores salários, benefícios e a possibilidade da retirada do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) instituído em janeiro de 1967, do que como uma tentativa de manter os salários a níveis baixos, particularmente daqueles não especializados.

Os empresários consideram ainda que a distribuição extremamente desigual da renda antecede a 1964 e tem sua origem principal num esboço desordenado de crescimento. O homem de empresa encara simultaneamente, sem que disso tenha consciência, o objetivo do lucro e as condições sociais para sua viabilidade (1/163); afinal a ação dos empreendedores no processo de desenvolvimento econômico só pode ser analisada e compreendida como parte de um processo mais geral de mudança social (1/101), o qual depende crucialmente da obtenção do equilíbrio socialmente adequado entre Estado, capital estrangeiro e empresa privada nacional (2/14).

É neste quadro de tentativa de equilíbrio social que encontramos o Brasil nos dias que precedem a 1978, após ter passado por um período de não confrontação, imposta ou não, conforme diversos pontos de vista. Acrescida da observação da inexistência de uma "tração proletária" que dificulta a orientação do comportamento operário por valores compatíveis com a situação de classes, a origem não industrial recente dos industriais brasileiros dificulta que se orientem como empresários e que atuem como classe (1/170). Encontramos, assim, uma situação na qual os próprios empregadores modificam sua maneira de ver os fatos em consequência das mudanças no panorama econômico, e que passam a se refletir dentro do sistema político e econômico do regime capitalista, do regime da livre empresa, e do regime da economia de mercado: a negociação direta empregador-empregado surge como fator integrante (5.4/90).

As mudanças no relacionamento e no posicionamento do empregador-empregado em função da atual conjuntura econômica, trazem seus reflexos no campo social, onde o empregador vê-se não mais no papel de ser capaz, através do lucro, de trazer uma melhor vida para seu empregado, mas sim no papel de defensor da necessidade que nem ele, nem seu empregado, sejam demasiado afetados pela conjuntura atual. São novos tempos onde não mais existe aquela abundância de oferta de empregos. São tempos onde empregadores e empregados passaram a ter um relacionamento mais direto, para que ambos possam se sair da crise pela qual passa a economia brasileira. O atual momento histórico trouxe um novo tipo de relacionamento empregador-empregado, que a euforia dos anos 1967-1978, não levou em consideração.

## NOTAS

- 1 - Cardoso, Fernando Henrique: "Empresário Industrial e Desenvolvimento Econômico", São Paulo, DIFEL, 1972, 2da. edição;
- 2 - Langoni, Carlos Geraldo: "A Política Econômica do Desenvolvimento", Rio de Janeiro, FGV/APEC, 1978;
- 3 - Martins, Carlos Estevani: "Estado e Capitalismo no Brasil", São Paulo, Hucitec/CEBRAP, 1977;
- 4 - Pereira, Luiz Carlos Bresser: "Desenvolvimento e Crise no Brasil", São Paulo, Editora Brasiliense, 1977, 7ma. edição;
- 5 - "Receita: Brasil", São Paulo, Edições Veja, 1978;
- 5.1 - Langoni, Carlos Geraldo: "Desigualdade com Mobilidade", páginas 60-62;
- 5.2 - Penna, José Eduardo de Oliveira: "Bom na Economia Mau no Social", páginas 58-60;
- 5.3 - Singer, Paul Israel: "Liquidação de um velho Legado", págs: 94-96;
- 5.4 - Vidigal Filho, Luis Eulálio Bueno: "As greves sem cor Política", páginas 90-92.

## ENTREVISTAS

- 1 - *Ernesto Mhur - Grupo Forsa*  
(Realizada em 09 de fevereiro de 1981)
- 2 - *Felipe Fiasco - Presidente do Sindicato das Indústrias das Resinas Sintéticas do Estado de São Paulo*  
(Realizada em 19 de janeiro de 1981).

