

# Economia

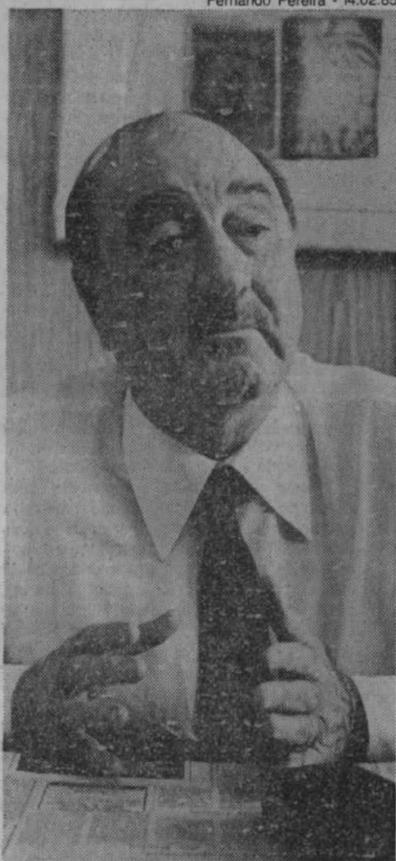
3 OUT 1988

JORNAL DO BRASIL

3 OUT 1988

## Empresas já vivem novos tempos

Logo que perceberam que as regras do jogo econômico iam mudar para valer com a nova Constituição, os empresários começaram a se preparar. Hoje, dois dias antes da promulgação da Carta, poucas são as grandes empresas que ainda não traçaram sua estratégia de adequação. Algumas até já tomaram medidas de emergência, como a Cofap, que decidiu não contratar mulheres até que seu departamento de Recursos Humanos identifique todas as implicações da decisão dos constituintes sobre o trabalho da mulher. A maioria dos empresários, embora igualmente precavidos, preferem aguardar definições mais claras principalmente sobre as relações capital-trabalho, legislação tributária e próprio conceito de empresa. A Klabin, produtora de papel e celulose, pretende fechar um acordo com seus operários em torno da questão do limite de 6 horas para a jornada ininterrupta até que a legislação ordinária defina melhor este tema, que vem igualmente ocupando as atenções centrais da Rhodia, Eucatex e Votorantim, que de qualquer maneira já decidiram que não vão demitir ninguém. "O caminho é a democracia", afirma presidente do grupo Moinho Santista, Esménil Vieira, segundo o qual sua empresa já "absorveu" o impacto do novo texto. Para a firma de consultoria Coopers & Lybrand, a nova Constituição impõe mudanças e gerará incertezas. Sabendo disso, a Fiesp (Federação das Indústrias do Estado de São Paulo), tomou, entre outras, uma medida bastante prática: triplicou seu escritório em Brasília.



Fernando Pereira - 14.02.85

**Cherkassky: preocupação maior com a legislação tributária**

Klabin

### Grupo proporá acordo especial

Algum tipo de acordo terá que ser feito entre a direção e os trabalhadores da Indústria Klabin de Papel e Celulose. Isso, até que fique claro se o dispositivo da nova Carta que fixa em seis horas no máximo o turno ininterrupto de trabalho é ou não auto-aplicável e como vai funcionar, na prática, esse limite. O diretor-financeiro do grupo, Horácio Cherkaski, prevê que poderá haver três turnos de oito horas ou quatro turnos de seis horas, pois o trabalho na produção da indústria, por suas características, não pode sofrer paralisações. O acordo com os trabalhadores deverá ser proposto pela direção da empresa, que já estudou uma proposta: os empregados seriam contratados por seis horas, mas se comprometeriam a trabalhar oito, ganhando duas horas extraordinárias fixas. Com isso, estima o diretor-financeiro, a empresa poderá evitar um substancial aumento de contratações no curto prazo.

Um das gigantes do setor de papel e celulose, a Klabin refez suas contas. Inicialmente, achou que haveria um aumento de 14% na sua folha de pagamento, mas já chegou a um número menor e "bastante razoável", segundo Cherkaski, de 6%. Os aumentos provocados pelos turnos de 6 horas ainda não foram avaliados, porque a empresa espera encontrar uma solução negociada com os trabalhadores.

Mais preocupante que a legislação social, lamentou Cherkaski, são as medidas fiscais que está em estudo pelo governo e a mudança tributária que o novo texto imporá. Mas isso a empresa ainda não dimensionou, pois está à espera da legislação complementar e melhores definições. Um dos pontos identificados é a possível elevação da taxa sobre a setor rural da empresa - que possui amplas áreas de reflorestamento - de 6% para 25%.



Zaca Feltosa - 30.09.88

**Esménil: convivência e lobby**

Moinho Santista

### Caminho passará pela democracia

"O caminho é a democracia". Aceitando o conselho do ministro da Indústria e do Comércio, Roberto Cardoso Alves, o presidente do Grupo Moinho Santista, Esménil Vieira, ganhador do título de "Empresa do Ano", da revista *Exame*, apontou o caminho da convivência das empresas brasileiras com a nova Constituição. A Moinho Santista não irá demitir e nem está preocupada com o impacto do novo texto, que já "absorveu", segundo Vieira; os empresários devem agora ampliar sua participação junto ao Congresso e exercitar-se no lobby, aconselha ele.

Multinacionais

### Projeto-lei pede clareza no texto

As empresas estrangeiras em atividade no Brasil ainda não desistiram de trabalhar pela sua "não discriminação" no país, a partir da promulgação da nova Constituição. Um grupo de juristas e advogados reuniu-se na semana passada na Fiesp (Federação das Indústrias do Estado de São Paulo) especialmente para procurar soluções para o problema. Desse debate nasceu um projeto de lei que será enviado ao Congresso para dar mais "clareza" ao texto, principalmente no que diz respeito à definição de empresa brasileira de capital estrangeiro e nacional e à preferência de encomenda pelo poder público.

O Conjur (Conselho Jurídico) da Fiesp reuniu-se na terça-feira e discutiu com Jacy Mendonça - diretor de Relações Industriais da Autolatina (holding que controla a Ford e a Volkswagen) e coordenador do grupo de empresas de capital estrangeiro da Fiesp - o texto da Constituição. Uma brecha que o Conjur encontrou é que o texto fala em "poder público" o que, na interpretação de Ruy Altenfelder, integrante do Conjur, não inclui as estatais, mas apenas a administração direta.

Por esse mesmo raciocínio, Altenfelder chega à conclusão de que serão muito discutíveis as preferências de compra das empresas públicas em qualquer esfera. Mais ainda, acredita que Estados e Municípios não estão com as mesmas prerrogativas do "poder público" central.

O projeto de lei que será encaminhado pela Fiesp aos congressistas, portanto, tentará definir melhor esses pontos para impedir que "o fluxo dos negócios seja interrompido" por uma avalanche de ações judiciais, comentou o primeiro-vice-presidente da Fiesp, Carlos Eduardo Moreira Ferreira, principal executivo do Conjur. Para tanto, é preciso evitar os conflitos entre empresas de capital nacional e de capital estrangeiro, interpreta ele.

□ A Fiesp decidiu ampliar suas instalações em Brasília. O pequeno escritório, no prédio da CNI, terá sua área triplicada. Isso será necessário, segundo um dos principais articuladores políticos da Fiesp, Ruy Altenfelder, para que os empresários aumentem sua assessoria parlamentar. Ele disse que, todo o trabalho será dirigido ao convencimento dos congressistas.



Fernando Pereira - 04.07.86

**Antônio Ermírio: impacto de 40%**

Votorantim

### Domingo poderá ser suprimido

O maior grupo privado do país, a Votorantim, com 60 mil empregados e um leque de atividades — desde siderurgia à área química — que deverá representar um faturamento de US\$ 2,5 bilhões em 1988, poderá parar o trabalho aos domingos, para se adaptar ao novo texto constitucional que obriga as empresas com atividades ininterruptas a funcionar em turnos corridos de seis horas.

"Vamos nos adaptar", afirma o empresário Antônio Ermírio de Moraes, diretor-superintendente da Votorantim. Há algumas semanas, quando a Constituinte discutia artigos a serem votados no capítulo dos Direitos Sociais, Antônio Ermírio fez uma previsão, entendendo que os ganhos sociais, se aprovados (como acabou ocorrendo), representariam um impacto de 40% na folha de pagamento dos funcionários do grupo.

O mesmo problema do turno de seis horas tem preocupado o presidente da Rhodia, subsidiária brasileira do grupo francês Rhone-Poulenc, Edson Vaz Musa. "Estamos estudando o assunto e aguardando uma regulamentação", informa Musa, acrescentando que, se isso ocorrer, a Rhodia — que atua em áreas como química e petroquímica — precisará contratar mais mil trabalhadores para se adaptar ao novo regime de turnos. A expectativa de Musa é que a implantação deste processo se faça de forma gradual.



**Gaino: a dúvida são as 6 horas**

Eucatex

### Empresa decide que não demite

O grupo Eucatex, que junto com a Duratex tem amplo domínio no mercado interno de chapas de madeira, distribuiu um aviso aos seus executivos: decisões que provoquem dúvidas ligadas a itens aprovados pela Constituinte devem merecer uma consulta ao Departamento Jurídico. A Eucatex, que reúne treze empresas e sete centros de negócios (que incluem, entre outras atividades, a mineração e a agricultura), continua a fazer avaliações dos impactos que a nova Constituição provocará sobre sua folha de pagamento.

Mas, segundo Luciano Gaino, diretor de Comunicação e Desenvolvimento Organizacional da Eucatex, a empresa pretende manter os seus 5.500 empregados. "Entendemos que é possível absorver os custos adicionais da nova Constituição", explica Luciano Gaino. A Eucatex, no entanto, continua com dúvida sobre algumas questões. Uma delas é a da proporcionalidade do aviso prévio em relação ao número de anos trabalhados pelo empregado demitido, que, em princípio, prevê um mínimo de trinta dias, mas que ainda vai ser detalhado por legislação ordinária.

A Eucatex, segundo Gaino, ainda não definiu seu o que fará em relação à obrigatoriedade da adoção de turno de seis horas corridas, já que em algumas linhas a empresa trabalha com três turnos.

Cofap

### Mulheres não são mais contratadas

As admissões de trabalhadoras mulheres foram interrompidas na Cofap - Companhia Fabricadora de Peças. Até que o departamento de Recursos Humanos, que desenvolve estudos "a todo o vapor", identifique todas as conotações da nova legislação referentes ao trabalho da mulher, a empresa não contratará novas funcionárias e pode demitir as que se casarem. A Cofap emprega hoje cerca de 2 mil mulheres, que trabalham principalmente nos setores de inspeção e controle de qualidade. O diretor-presidente da Cofap, Abraham Kasinski, disse ainda "perplexo" com as medidas adotadas pela constituinte.

Além de não estar contratando mulheres, a Cofap está se precavendo também com as casadas, ainda que isso "não resolva o problema", afirmou o empresário. Uma das avaliações que está sendo feitas inclui também o período de pré-natalidade. Kasinski afirma já haver estudos apontando para o período em que a mulher tiver de trabalhar por causa da gravidez: se a mulher tiver um filho por ano, ao longo de alguns anos ela trabalhará efetivamente, no período, cerca de dois meses por ano, se incluídas suas saídas para amamentação.

Os levantamentos que estão sendo elaborados pelo RH da Cofap não incluem dados jurídicos; são informações quantitativas e de comportamento. A empresa está reavaliando todo seu quadro de funcionárias, relacionando quantas deram à luz, qual a propensão da mulher para ter filhos ou não. "Do contrário, vou ter que começar a perguntar para cada uma se é fértil, se vai usar pílula quando casar, coisas desse tipo" irrita-se Kasinski.

Mesmo reconhecendo que determinados tipos de função destinam-se muito mais ao trabalho feminino, Kasinski disse estar disposto a treinar homens. As mulheres, afirma o empresário, são mais atenciosas e sutis em trabalhos que os homens não suportam, como os de rotina intensa. Apesar disso, as contratações de mulheres estão suspensas.

Kasinski disse ter mudado a orientação da empresa, que só contratava solteiras. Passou a admitir casadas, há anos, construindo creches que atendem crianças até o segundo ano de vida, escola -- do maternal até o quinto ano -- tentando "amenizar" e dar "contrapartida" à dedicação das funcionárias.

## A meta agora é maior produtividade

As empresas ainda vivem clima de incerteza em relação às medidas tomadas pela Constituinte na área de benefícios sociais e ao verdadeiro alcance que elas terão nos seus custos. Mesmo com as dúvidas que continuam a atormentar os encarregados de planejar a nova rotina das empresas, já que muitas decisões dependem de regulamentação ordinária, parece existir consenso entre empresários — responsáveis pela área de recursos humanos — e as firmas de consultoria quanto a um aspecto: a busca dos ganhos de produtividade é o caminho para compensar a elevação de custos.

"Com os ganhos sociais previstos na Constituição que acaba de ser aprovada, as relações entre o capital e o trabalho sofrerão mudanças. Itens como a precisão na contratação de funcionários, o gerenciamento de cargos e salários e treinamento serão fundamentais para que a empresa aumente a produtividade e compense os custos", analisa Mozart Martins Dorna, diretor da área de Consultoria de Recursos Humanos da Coopers & Lybrand, uma das mais conceituadas empresas de consultoria e auditoria do país.

Com ele, concorda Carmem Maria Natale Nigro, diretora de Recursos Humanos do Banco de Crédito Nacional (BCN), uma instituição de porte médio no setor bancário, com 100 agências e 8.500 funcionários. A partir desta segunda

feira, explica Carmem Nigro, o BCN pretende começar um trabalho de conscientizar as chefias para o leque de direitos sociais obtidos pelo trabalhador com a nova Constituição e o que elas podem fazer para absorver, com maior produtividade dos funcionários, o impacto das medidas nos custos da instituição, calculados em torno dos 7%.

"Uma das nossas grandes preocupações é diminuir a rotatividade de pessoal, de tal forma que haja maior integração dos subordinados no relacionamento com as chefias", explica Carmem Nigro. A idéia é fazer com que o funcionários tenham mais motivação no seu trabalho — a partir da concessão de alguns benefícios — e aumente o seu interesse em permanecer na empresa.

**Modernizar** — O empresário André Ranchsburg, presidente da Staroup, uma das principais indústrias brasileiras de jeans (calças e jaquetas), não se conforma com alguns artigos aprovados pelos constituintes. Um deles é o que trata da redução da jornada de trabalho, de 48 para 44 horas semanais. "Isso é a última coisa que o país poderia receber", reclama Ranchsburg, para quem o Brasil deveria estar com a preocupação de trabalhar tanto quanto o Japão e a Coreia do Sul para sair da crise em que se encontra.

Ranchsburg explica que a Staroup, com uma

produção anual de quatro milhões de peças e dois mil empregados, ainda não chegou a uma estimativa de quanto os custos sociais pesarão nos custos. Mas já decidiu duas coisas: a empresa vai manter todos os seus funcionários e buscar um crescimento de 30% nos próximos cinco anos, através dos ganhos de produtividade e de um projeto de modernização do seu parque industrial. Tanto assim que, neste final de mês, Ranchsburg arruma as malas e viaja para o Japão e a Coreia do Sul, para acertar a compra de equipamentos de última geração, por US\$ 5 milhões. "Eles contrabalançarão os aumentos sociais aprovados pela Constituinte", explica.

**Dúvidas** — Do lado das multinacionais, os problemas de como se aplicar as medidas sociais da nova Constituição geram dúvidas, com interpretações diferentes para alguns itens. Na General Motors, um dos colossos da indústria automobilística, com 22 mil empregados, uma fonte revela que não há "o que discutir" sobre abono de férias, licença-maternidade ou licença-paternidade. "Isso será absorvido". Há dúvidas sobre como resolver questões como creche e turnos de revezamento no trabalho.

Já a Rhodia, subsidiária brasileira do grupo francês Rhone-Poulenc, que conta com 12.500 funcionários e atua nas áreas químicas, têxtil e farmacêutica, com um faturamento anual nos mesmos níveis da GM (cerca de US\$ 1 bilhão), interpreta as decisões sob outro ângulo. Segun-

do o gerente geral de Recursos Humanos do grupo, Nelson Savioli, comissões têm-se dedicado, nas últimas semanas, a esmiuçar cada item social votado pela Constituinte. "Há muitas dúvidas", afirma Savioli, que recorre à questão do abono de férias (adicional de 30% do salário no momento em que o empregado sai de férias) para ilustrar essas dificuldades da empresa para auto-aplicar as regras da Constituição.

"O que é salário normal?", pergunta Savioli, ao lembrar que o empregado recebe outros tipos de remuneração, como horas-extras e comissões, se pertencer à área de vendas.

Situações como estas têm sido uma rotina para empresas de consultoria, como a Coopers & Lybrand: os clientes, nacionais ou multinacionais, mostram as mesmas dificuldades na interpretação dos artigos definidos pelo novo texto constitucional. "Após a promulgação da Constituição, em outubro, viveremos uma época de transição em que as empresas buscarão se adaptar aos novos mecanismos", prevê Mozart Martins Dorna. Savioli acredita que, junto com a enxurrada de mandados de injunção (instrumento jurídico pelo qual a Justiça pode decidir pela auto-aplicação dos artigos da nova Constituição, sem necessidade de existir lei ordinária) o próprio mercado de trabalho acelerará esse processo. "A lei da oferta e da procura tende a andar na frente da legislação" acredita.