

# Capital e trabalho: parceria na diferença

EMERSON KAPAZ

Por muitos anos viveu-se no Brasil uma situação em que a tônica das relações entre o capital e o trabalho era o confronto. O próprio ordenamento institucional do regime militar favorecia a radicalização das posições de parte a parte. Atualmente vivemos uma situação de transição, em que os modelos falidos de ontem precisam ser substituídos por novos padrões de relacionamento.

Quais são as premissas básicas que devem nortear o comportamento do empresário industrial no que se refere às relações com o trabalho? Para responder, partimos da identificação do interesse primeiro do capital produtivo: realizar mais, gastando menos, para lucrar mais.

Ora, só existe uma forma de aumentar a produção com incremento de eficiência: é por meio da ampliação do mercado, dos ganhos de escala que disso advêm, do aperfeiçoamento da mão-de-obra e do sistema produtivo. O mercado interno, por sua vez, cresce na razão direta da participação dos salários na renda nacional.

Distribuir renda não é problema simples. Passa pela reforma da estrutura fiscal e tributária, pelo enxugamento da máquina governamental, pela geração de emprego, pela queda da inflação. E passa principalmente pela negociação e pelo amadurecimento das relações entre o capital e o trabalho, entendidos como interdependentes.

O reconhecimento desse fato



é, mesmo, um fator de competitividade internacional, como nos mostram as economias mais adiantadas do mundo. Em todas elas, os avanços de produtividade e eficiência são perseguidos com igual tenacidade por empregados e empregadores, pois é plena a consciência de que a melhoria das condições de vida do trabalhador e o desenvolvimento de sua capacidade técnica caminham passo a passo com o crescimento das indústrias, a inovação tecnológica, a conquista de novos mercados e a criação de empregos.

Capital e trabalho, embora divergentes com respeito a muitos interesses, devem ser parceiros na busca do objetivo de diminuir as diferenças que dividem nossa sociedade. Não é possível construir uma indústria moderna sem uma sólida base trabalhadora, remunerada conforme os padrões internacionais e com acesso a sistemas sociais eficazes. Reciprocamente, não se conseguirão progressos sociais sem o pré-requisito do aumento da produção de riqueza.

Por isso, o fortalecimento da base industrial brasileira, que só pode fundar-se na livre iniciativa, precisa ser entendido pelos trabalhadores como um objetivo que também lhes pertence.

Essas são as bases da parceria necessária entre o capital e o trabalho. Parceria não significa cumplicidade, ou cooptação, como se empresários precisassem passar a raciocinar como empregados e estes como patrões. É saber identificar um alvo comum e trabalhar conjuntamente para atingi-lo. É respeitar o interlocutor e fazer-se respeitado. É empenhar a palavra e saber cumprí-la. É ter a autoridade de dizer sim, para poder dizer não quando necessário.

Nada disso se consegue por

passes de mágica ou discursos bem-intencionados. Seu instrumento fundamental é a capacidade política, provada na mesa de negociação, nos fóruns que reúnem diferentes segmentos da sociedade, na persistência com que se trabalha na persecuição dos ideais de modernização da sociedade brasileira. Seis anos desse exercício, à frente do Sindicato da Indústria de Instrumentos Musicais e Brinquedos do Estado de São Paulo, levaram a uma significativa evolução nas relações entre o capital e o trabalho em nosso setor.

Nesse papel, a credencial que capacita tanto o líder empresarial como o trabalhador é a credibilidade. Nenhuma liderança sindical acredita em lideranças empresariais que não se comportem eticamente ou que não tenham autoridade real de negociar em nome de seus setores, porque lhes falta a representatividade.

Da falta de credibilidade muita resulta a radicalização de posições, causa de impasses que só fazem atrasar a solução dos problemas, muitas vezes agravando-os.

Sob alguns aspectos, somos forçados a reconhecer que as organizações de trabalhadores têm avançado mais do que as entidades patronais. Tome-se, por exemplo, o caso do Dieese. Essa organização, que presta assessoria a inúmeros sindicatos, é hoje reconhecida nacionalmente pela dedicação e seriedade de seu trabalho.

Em contraste, são bastante notórias as deficiências da Fiesp nesse terreno. Com isso, não raro, os empresários são obrigados a consultar dados do próprio Dieese — embora tenhamos plena consciência de que a perspectiva que os governa é a do trabalhador.

Esse é apenas um exemplo.

Outro é o esforço que as centrais sindicais dedicam à formação de suas lideranças. A cada ano que passa, tais dirigentes revelam uma competência crescente na mesa de negociação.

Infelizmente, não se pode dizer o mesmo das entidades que representam o empresariado. Como não se preocuparam com o problema, não progrediram na mesma medida. O resultado é a perda de eficiência, a falta de credibilidade, a radicalização inútil, as reuniões interrompidas em meio a recriminações, os acordos que satisfazem alguns poucos e prejudicam a maioria, as contestações internas que provocam desgaste e exibem a falta de real representatividade.

A liderança industrial brasileira precisa adequar-se aos novos tempos. O mesmo se pode dizer das lideranças de trabalhadores.

Muitas delas ainda se encontram atreladas a um modelo ultrapassado de relacionamento com o empresariado. Em certos casos tais dirigentes têm tido pesada carga de responsabilidade no atravancamento de vias de negociação com o capital. Se cobramos deste o compromisso com a modernidade, não é menor a exigência que se deve fazer aos trabalhadores.

Como para os empresários, também para os trabalhadores, só existe um caminho para o amadurecimento. Pavimentado por mecanismos mais democráticos de representação, ele desemboca na mesa de negociação. Ali, empregados e empregadores aprendem uns com os outros as regras do convívio produtivo.

■ Emerson Kapaz, empresário, é candidato à presidência da Federação e Centro das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp/Ciesp).