



## No Brasil, leis trabalhistas prejudicam os empregados



Seg, 07 de Março de 2011 - 15:56h

Por Edson Fretias de Siqueira,  
no Congresso em Foco

Com o progresso da sociedade brasileira e a nossa total democratização, as instituições civis representativas dos trabalhadores, tais como os sindicatos, as federações, as delegacias regionais do Trabalho e o próprio Ministério do Trabalho, devem repensar seus papéis, de forma a viabilizar uma atualização das leis trabalhistas brasileiras.

As leis atuais mais servem para prejudicar os empregados do que para protegê-los, por isso podem e devem ser substituídas - com mais resultado e eficácia - por negociações coletivas e individuais entre empregadores e empregados, garantindo maior eficácia e melhores resultados.

Se os empregados brasileiros antes precisavam ser protegidos de um sistema cruel que se baseava em valores herdados de uma política de desrespeito aos direitos humanos, de uma sociedade que originalmente trouxe o coronelismo de origem rural, hoje não precisam mais, pois, com a abolição da escravatura, não existem mais as correntes ou as dificuldades vividas no início da Revolução Industrial.

O poder político dos trabalhadores brasileiros cresceu tanto, que o presidente Lula sempre foi um sindicalista e a Presidenta Dilma Rousseff foi eleita pela escolha popular, alavancada por uma campanha realizada, preponderantemente, por trabalhadores. Portanto, a legislação trabalhista está totalmente desconforme com esta nova realidade.

A legislação trabalhista, ao lado de outras normas "protetivas", criou um sistema legal no qual superposicionaram-se direitos, desqualificando a relação de trabalho. Essa circunstância desequilibrou e engessou o contrato de trabalho, causando enormes prejuízos à economia e à sociedade brasileiras.

A consequência imediata é o que as consultorias de gestão e empresários denominam de "geração cartão ponto", trabalhadores entre 23 e 35 anos que só querem saber de direitos e nada de obrigações.

Trata-se de uma geração de jovens mentalmente despreparados para a competição que ocorre no mercado mundial. Não por outra razão, há mais de 24 anos o Brasil tem taxas de crescimento econômico que correspondem a 50% da média de crescimento dos demais países do mundo. Já é notícia internacional o fato de que em 2011 o Brasil volta aos seus habituais 3,5% de taxa de crescimento econômico.

Não possuímos sistema educacional, estradas, aeroportos, hospitais, penitenciárias, portos e produção de energia sequer para atender a nossas necessidades estruturais. Falta-nos até rede de água e esgoto, inacessíveis para cerca de 40% da população brasileira, segundo dados do IBGE.

Continuamos a vender "pau-brasil, cana-de-açúcar e café". Basta pensar que substituímos estes produtos por commodities como minérios, soja, carne e agora petróleo. Nada industrializado, ou que exija a interferência de um trabalhador mais especializado. Isto é o Brasil!!!

As leis trabalhistas prejudicam os empresários de várias maneiras, mas - evidentemente - causam mais prejuízos aos trabalhadores. Por exemplo: há quase 30 anos, foram criadas várias leis para evitar que empresas demitissem empregados desmotivadamente, ou que trocassem os profissionais que ganhavam mais por outros com menores remunerações.

Uma delas foi o FGTS, que obriga os empregadores a recolherem 8,5% do valor dos salários para uma poupança em nome do trabalhador, a qual é administrada pelo próprio governo. A finalidade foi criar um tipo de seguro com os depósitos, para que o trabalhador possa sacar quando demitido.

A idéia foi boa, mas seu resultado não foi alcançado, pois não há como evitar um movimento natural de mercado. E pior, o governo também criou uma multa de 40% sobre o valor dos depósitos de FGTS e outra multa de 10% sobre os mesmos 40%, imposta ao empregador que demitir seus empregados, seja qual for o motivo.

A partir daí um empregador que rescinde um contrato de trabalho tem que desembolsar o valor de três, quatro, cinco salários do mesmo empregado para poder demití-lo. Soma-se a este custo o percentual de 20% sobre o valor da folha de pagamentos que o empregador deve recolher mensalmente a título de INSS, mais 1,5% para o Sesc e outro pequeno percentual para Sesi e Senai.

A conclusão é óbvia: sobrepondo direitos, a legislação trabalhista brasileira criou custos diretos de no mínimo 100% sobre o valor do salário de cada empregado. Assim, ao invés do empregador contratar dois empregados, contrata um. Ao invés do empregador pagar um salário maior, é obrigado a pagar um menor, pois precisa de outros 100% para cada real que gasta na remuneração dos mesmos.

É necessário revisar estes princípios e pré-conceitos. Caso contrário, continuaremos atolados no denominado "custo Brasil".

(\*) Presidente do Instituto dos Direitos do Contribuinte

Comentários (0)

Mostrar/Esconder comentários

Escreva seu Comentário

Mostrar/Esconder formulário de comentários

Nome

Email

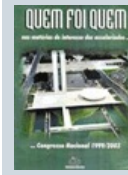
Comentário

Menor | Maior

Adicionar Comentário

Visualizar

#### PUBLICAÇÕES DO DIAP



#### O DIAP

O que é  
Quem Somos  
Estatuto  
Filiê-se  
Fale conosco

#### Centrais sindicais

CUT  
FS  
UGT  
NCST  
CTB  
CGTB  
Representatividade

#### Ordenamento jurídico

Legislação Brasileira  
Convenções da OIT  
Direitos trabalhistas  
Legislação trabalhista  
Manual do Servidor  
Perícia do Servidor  
Gêneros diferentes, direitos iguais

#### Serviços

Cálculo de aposentadoria do INSS  
Cálculo de aposentadoria do Servidor  
Consulta do IR  
Indicadores da Economia Brasileira  
Sistema de Informação Sindicais  
Tribunal de Contas da União  
Clipping

**DIAP - Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar**  
SBS, Quadra 1, Bloco K, Ed. Seguradoras, Salas 301 a 307 - Brasília-DF - CEP 70093-900  
Telefone: (61) 3225-9704 - Fax: (61) 3225-9150 - E-mail: [diap@diap.org.br](mailto:diap@diap.org.br)