



Leis trabalhistas impedem o crescimento das empresas

04/09/2007

A legislação trabalhista é um empecilho ao melhor desempenho e crescimento das empresas e da economia brasileira. É difícil ao empreendedor que pretende se organizar num processo produtivo empresarial, já que enfrenta custos e um conjunto de leis arcaico, datado de 1943, em pleno Estado Novo, no governo de Getúlio Vargas. Naquela época talvez se justificasse uma legislação protecionista, visto que o Brasil recém havia se livrado do regime de escravidão, mas hoje com a evolução econômica e social não mais se fundamenta. Urge a modernização e atualização da nossa legislação trabalhista para estabelecer uma relação capital/trabalho mais equânime.

A questão é tão complicada que a Justiça do Trabalho se reveste de um poder normativo e suas decisões, por vezes, suplantam a própria Constituição Brasileira. Bem como outras imposições protecionistas que limitam a desenvoltura da empresa, impedindo a geração de empregos, rendas e bons salários. O ex-presidente dos Estados Unidos, Abraham Lincoln, fez uma declaração que se tornou famosa, justamente durante uma discussão da relação entre capital e trabalho. À época, as empresas estavam sendo criticadas e consideradas vilãs da economia e dos preços, quando Lincoln afirmou: “matem as galinhas de ouro e verão o futuro dos empregos”.

Nos acordos coletivos das prestadoras de serviços na área de saúde, uma cláusula estabelece que o empregador deve, a título de contribuição social sindical, que é a substituição da Contribuição Confederativa rejeitada pelo pelos nossos Tribunais Superiores, recolher ao Sindicato Laboral a importância de R\$ 3, por funcionário, às custas da própria empresa. Esta contribuição, a meu ver, é devida, pois, os acordos coletivos fazem as leis entre as partes.

Esses acordos também prescrevem que o empregador deve descontar, nos termos do artigo 513 da CLT, como “contribuição celetária” do seu empregado, percentual a ser notificado e repassar ao Sindicato Laboral. Mas, além de não estabelecer uma alíquota, o desconto em folha deve ser autorizado pelo empregado. Cria-se um impasse: recolher? Qual percentual? E a autorização do funcionário?

De toda maneira, o que está consignado nos acordos coletivos deve ser cumprido, por isso as deliberações entre o Sindicato Laboral e o Sindicato Patronal. É importante despertar à importância dos acordos coletivos discutidos entre os sindicatos nas datas base para exercer a democracia na sua plenitude e rediscutir a legislação trabalhista.

Fonte: https://conjur.jumps.com.br/2007-set-04/leis_trabalhistas_impedem_crescimento_empresas/