A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS: Penalidades e Reflexos

Luiza Leal Santos¹

RESUMO

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), aprovada em 1º de maio de 1943 através do Decreto-lei nº 5452 pelo então presidente Getúlio Vargas, trouxe muitos benefícios e implicações tanto para funcionários quanto para empresas. Essa lei se refere aos direitos do trabalho, bem como suas implicações perante a justiça.

O presente artigo tem por finalidade abordar as penalidades e reflexos da CLT para os empregadores, esclarecer as informações sobre as legislações trabalhistas vigentes e os gastos que podem ser evitados aos empregadores que cumprem as tais exigências e informar quais são as medidas que as empresas devem tomar para evitar impactos financeiros por descumprimento de leis trabalhistas.

Palavras-chave: Trabalho. Empregadores. Legislação.

ABSTRACT

The Consolidation of Labor Laws (CLT), approved on May 1, 1943 through Decree-Law No. 5452 by then President Getúlio Vargas, brought many benefits and implications for both employees and companies. This law refers to work-related rights, as well as their implications for justice.

The purpose of this article is to address the penalties and consequences of CLT for employers, to clarify information about current labor laws and the expenses that can be avoided for employers who comply with such requirements and to inform what are the measures that companies must take to avoid financial impacts due to non-compliance with labor laws.

Keywords: Work. Employers. Legislation.

¹ Luiza Leal Santos, acadêmica graduando em Administração pela Faculdade de Santana de Parnaíba –FASP-2020

1. INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como foco abordar o tema “penalidades e reflexos da CLT” e mostrar os impactos financeiros quando aplicados a Consolidação das Leis Trabalhistas nas empresas que não cumprem a mesma. O Direito do Trabalho é o ramo da ciência do direito que tem por objeto as normas, as instituições jurídicas e os princípios que disciplinam as relações de trabalho subordinado e determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho em sua estrutura e atividade. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é a principal norma legislativa brasileira referente ao Direito do trabalho e o Direito processual do trabalho. Ela foi criada através do Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943 e sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, unificando toda legislação trabalhista existente no Brasil. Seu objetivo principal é a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas.

O objetivo geral desta pesquisa está em mostrar as falhas cometidos pelos empregadores e as consequências em relação ao descumprimento da CLT, tendo como abordagem principal quais são as principais penalidades e os reflexos financeiros previstos na legislação trabalhista e os procedimentos dos processos de movimentação de pessoal das empresas. A metodologia adotada para a realização deste trabalho será a pesquisa e análise de obras e autores referente ao tema abordado, relatando os conceitos e os objetivos das principais rotinas trabalhistas no dia a dia que os empregadores estão enfrentando, e diante dos aspectos procurar evidenciar os reflexos financeiros negativos que os mesmos acabam assumindo.

2. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS – CONCEITO

A Consolidação das Leis Trabalhistas é um Decreto-Lei sob o nº 5452, aprovado em 1º de maio de 1943 pelo presidente Getúlio Vargas, que passou a vigorar a partir de 10 de novembro do mesmo ano. Esse Decreto-Lei unificou as leis trabalhistas que vigoravam na época, além de criar novos dispositivos relacionados ao tema. De acordo com Moraes (2020), “o marco histórico para o Direito do

Trabalho foi a Revolução de 1930, liderada por Getúlio Vargas. Foi nesse período que o sistema jurídico trabalhista foi estruturado, e se mantém muito próximo do que é atualmente”. (MORAES 2020). A iminente industrialização e urbanização que o país passava, levou o então presidente da república na época a tomar medidas que levassem à organização das regras trabalhistas através do Decreto-lei 5452.

De acordo com o site Stip (2019), A CLT “é considerada um marco na garantia da cidadania dos brasileiros. Pontos como a duração da jornada de trabalho [...] e muitos outros direitos estão garantidos pela CLT”. (STIP 2019). Isso mostra o quanto a CLT mudou a história da justiça relacionada ao trabalho e o quanto mudou a vida dos trabalhadores.

3. EMPREGADO E EMPREGADOR

Conforme dispõe o artigo 3º da CLT, “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. (BRASIL 1943). Para que haja empregados, é necessário estar presente a pessoalidade, habitualidade (não eventual), subordinação (dependência) e onerosidade (salário). Os trabalhadores, como bem pontua Morelli (2016), “são todos aqueles que trabalham, independentemente da forma, meio ou finalidade. Já o empregado, que é àquele que goza de todas as garantias e proteções da CLT é um tipo especial de trabalhador”. (MORELLI 2016). Ou seja, os trabalhadores que não possuem carteira assinada, muitas vezes não gozam das mesmas proteções trabalhistas previstas na lei como um empregado CLT.

O conceito de empregador, segundo o no artigo 2º da CLT, é “a empresa, individual ou coletiva, que assumindo da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. (BRASIL 1943). O empregador é aquele que assume o risco da atividade, seja nos bons ou maus resultados, devendo verificar a sua esfera patronal, a fim de não extrapolar seus direitos na relação de emprego.

3.1. Principais direitos e regras trabalhistas

Os principais direitos trabalhistas instituídos pela CLT foram: a criação do salário mínimo, criação da carteira de trabalho; jornada de trabalho diária de 8h e limite de horas extras; férias remuneradas uma vez ao ano, regulamentação do trabalho do menor e da mulher, além de descanso semanal e previdência social.

Para começar em um novo emprego, o recém-contratado deve apresentar uma série de documentos ao RH ou Departamento Pessoal da empresa. Os registros servem para identificar o profissional, informando dados básicos sobre sua vida civil, de maneira que a empresa possa conhecer o colaborador.

Sobre a jornada de trabalho, a Constituição Federal determina que a jornada normal dura até 8 horas diárias ou 44 horas semanais e, para trabalhadores que atuam em turnos ininterruptos de revezamento, a jornada é de 6 horas diárias. Essas regras, porém, vieram a ser sofrer algumas alterações com a reforma trabalhista de 2017, sendo que agora, a jornada poderá ser de 12 horas diárias com 36 de descanso.

A folha de pagamento é o espelho das informações e atividades trabalhistas de cada funcionário. A sua elaboração e a entrega do recibo de pagamento de cada funcionário, são atividades obrigatórias para qualquer empresa e exigem conhecimentos bem específicos na área de RH.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê, também, a obrigatoriedade do cálculo da hora extra. Sobretudo como forma de valorizar o serviço realizado além do expediente contratado. Desde o final de 2017, está em vigor a Reforma Trabalhista, que promoveu mudanças na relação entre empregado e empregador. Um trabalhador com carteira assinada, atualmente, deve cumprir uma jornada semanal de 44 horas. A legislação, ainda prevê a realização máxima de duas horas extras diariamente, o que pode totalizar 10 h trabalhadas. Mas, em alguns casos, esse limite pode ser extrapolado. Porém, é obrigatório cumprir as mesmas 44 horas semanais e um limite máximo de 220 horas mensais.

Já o décimo terceiro salário é uma gratificação salarial paga por lei no mês de dezembro de cada ano a todo trabalhador que atua com carteira assinada. Esse benefício existe graças ao presidente João, que assinou a criação do 13º salário em

1962. As férias são um período de descanso anual adquirido pelo empregado depois de completado 12 meses de trabalho, esse descanso equivale a 30 dias, caso não tenha cometido nenhuma falta injustificada no período.

O empregador deve estar atento, também, em relação aos descontos feitos em folha de pagamento, a legislação trabalhista protege os empregados contra subtrações indevidas e sobre possíveis abusos de descontos.

O Aviso Prévio é a notificação de rompimento do contrato de trabalho que uma das partes, empregado ou empregador, dá à outra, sem motivo justificado. Pela CLT, o aviso prévio deve ser comunicado por escrito, de modo que a outra parte possa assiná-lo, confirmando sua ciência do fato.

As demissões sem justa causa por iniciativa do empregador ou com justa causa por iniciativa do empregado (rescisão indireta), este recebe 40% de multa do saldo do seu FGTS, além de poder movimentar a conta e solicitar o seguro-desemprego. O seguro desemprego é um direito concedido pelo Governo Federal aos empregados despedidos sem justa causa, este benefício é de caráter social que está presente sempre no final da relação de emprego.

4. PENALIDADES

Muitas vezes as empresas fraudam as leis trabalhistas para obter vantagens em relação aos empregados e deixar de pagar as verbas devidas. Nestes casos, elas podem sofrer diversas penalidades: lavraturas de auto de infração pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), pagamento de multa ou até mesmo condenação em ações trabalhistas. A reforma trabalhista alterou alguns aspectos referentes às relações de trabalho, contudo, algumas condutas continuam sendo consideradas fraudes. Entre elas, pode-se destacar: pagar salário “por fora”, deixar de efetuar o registro em CTPS, registrar função inferior, adulterar registro de cartão de ponto, não pagar hora extra, pejetização.

Várias são as consequências de não seguir as regras trabalhistas. Caso o empregador cometa uma infração leve, poderá receber uma notificação com prazo

para correção da irregularidade, dentro do máximo de 60 dias, podendo se estender até 120 dias. Se a empresa continuar a cometer os mesmos atos, poderá ser multada. Como bem pontua Moura e Santana (2017), “Outra consequência possível, principalmente quando se tratar de fraudes na CTPS, é a proposição de uma ação penal. Desse modo, o empregador responderá criminalmente pelas fraudes. ” (MOURA E SANTANA, 2017)

Na hipótese de constatação de que a empresa esteja cometendo fraudes trabalhistas, o empregado pode procurar o sindicato ou diretamente o MTE para fazer uma denúncia. Com isso, se forem confirmados os fatos, a empresa poderá ser multada. É possível ainda que o Ministério Público do Trabalho intervenha e apresente uma proposta de acordo para regulamentação das atividades: o Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), pelo qual o empregador se compromete a ajustar as irregularidades sob pena de multa. Se a empresa se recusar a assinar o TAC, poderá ser alvo de uma ação civil pública, movida pelo MPT, com a finalidade de obrigar o empregador a corrigir as irregularidades e pagar uma indenização por danos morais coletivos. Outra consequência possível, principalmente quando se tratar de fraudes na CTPS, é a proposição de uma ação penal. Desse modo, o empregador responderá criminalmente pelas fraudes. De acordo com a CLT, artigo 49, a realização de anotação falsa na CTPS será considerada crime de falsidade, aplicando-se as penalidades do artigo 299 do Código Penal, punível com detenção de um a cinco anos e multa. Além disso, o Código Penal prevê crimes relacionados à organização do trabalho, com penas que podem ir de um mês até 3 anos de detenção e multa. O mais comum é a frustração de direito assegurado por lei trabalhista mediante fraude ou violência, previsto no artigo 203 do Código Penal, com pena de detenção de um a dois anos e multa, além da pena correspondente à violência, quando for o caso. Finalmente, em todos os casos o empregado poderá ajuizar uma reclamação trabalhista para buscar regularizar as situações que foram fraudadas pela empresa e garantir os seus direitos.

5. MUDANÇAS E REFLEXO DAS LEIS TRABALHISTAS

Ao criar a CLT, Getúlio Vargas tinha intenção de controlar a população trabalhadora inspirado no modelo fascista italiano devido ao intenso processo de urbanização e industrialização pelo qual passava o país. De acordo com Starling e Schwarcs, em uma parte, Getúlio

Criou as leis de proteção ao trabalhador – jornada de oito horas, regulação do trabalho da mulher e do menor, lei de férias, instituição da carteira de trabalho e do direito a pensões e à aposentadoria. Na outra, reprimiu qualquer esforço de organização dos trabalhadores fora do controle do Estado. [...] Para completar, liquidou com o sindicalismo autônomo, enquadrando os sindicatos como órgãos de colaboração com o Estado e excluiu o acesso dos trabalhadores rurais aos benefícios da legislação protetora do trabalho. (Starling e Schwarcs 2015)

Como podemos perceber, o objetivo de Getúlio não era somente ajudar os trabalhadores e sim, exercer uma forma de controle sobre a população, criando leis para evitar manifestações sociais, principalmente por parte dos sindicatos.

Em relação às mudanças ocorridas após a criação da CLT, a primeira percebida foi o fato do país ir, aos poucos, deixando de ser agrícola e passando a ser industrial. Apesar da CLT ter duplo entendimento no sentido de controlar os trabalhadores e auxiliá-los com diversos direitos trabalhistas, ela também foi um marco na história por se mostrar um avanço nas relações sociais brasileiras, auxiliando, também, o desenvolvimento econômico do país. Os principais reflexos da CLT no país foram a valorização do trabalho formal, incentivo à criação de empregos, uma vez que a CLT regularizava a jornada de trabalho, manutenção da ordem pública através do controle sindical, consolidação das leis que regulamentam o trabalho, facilitando a verificação e o controle das irregularidades, dentre outras influências que marcaram a história dos trabalhadores e dos empregadores no Brasil. Contudo, algumas alterações vieram a ocorrer na CLT. Uma dessas mudanças foram as regras para trabalhadores domésticos, como carteira assinada e férias remuneradas, que começaram a valer a partir de 1973 e 2006 respectivamente. Outras mudanças, como validação dos acordos sindicais, possibilidade de divisão das férias em 3 períodos, permissão de novas modalidades de trabalho também ocorreram para auxiliar principalmente os empregadores, aumentando a liberdade para a criação de jornadas de trabalho diferenciadas de acordo com suas necessidades. Porém, para os trabalhadores e sindicatos essas

mudanças não foram bem aceitas, uma vez que acarretou na perda de alguns direitos e da insegurança em relação ao emprego.

6. CONCLUSÃO

As leis trabalhistas quando criada, tinham como motivo “controlar” seus empregados, para que não houvessem discórdias e rebeliões, mas é nítido que isso foi apenas uma forma de criar regras, organizar ou separar seus direitos e benefícios. Com o passar do tempo muitas coisas mudaram em relação a CLT, direitos e obrigações mudaram e novas regras passaram a ser cumpridas.

Acreditamos que muitas pessoas hoje não possuem um conhecimento mais amplo de seus direitos trabalhista, tanto beneficiado (empregado) como pagador (empregador), no entanto é essencial ter esse conhecimento, pois o não cumprimento desta pode-se recorrer para que o erro seja amparado, acarretando apenas em multas ou dependendo da criticidade acabar em processos trabalhistas.

O contencioso trabalhista das empresas hoje em dia, são na maioria das empresas os maiores valores de passivo, isso porque muitos funcionários ao serem desligados da empresa, por não terem seus direitos pagos, acabam abrindo um processo trabalhista, apesar da justiça do trabalho ser muito benéfica ao trabalhador, hoje com a mudança da lei onde o trabalhador terá que pagar ao empregado caso seja condenado no processo, esse valor vem sendo reduzido.

Sendo assim a melhor opção é manter um bom ambiente de trabalho, com segurança, ética e respeito, às leis refletem no trabalho de um bom empregador, já que gerenciar uma organização é, principalmente, lidar com pessoas e isso requer cuidado e atenção, e um funcionário feliz trabalha muito mais motivado e tem maior rendimento.

7. REFERÊNCIAS

Schawrcz, Lilia M. e Starling, Heloisa M. **Brasil: Uma Biografia**. São Paulo: Companhia das Letras, 2015. p. 322. p. 362.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 30 out. 2020.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 14ed. Atlas, 2012.

MOURA E SANTANA, Sociedade de Advogados. **Fraudes trabalhistas cometidas pelas empresas e as penalidades**. [S. l.], 26 jul. 2017. Disponível em: <<https://blog.mouraesantana.com/fraudes-trabalhistas-cometidas-pelas-empresas-e-as-penalidades/>>. Acesso em: 5 nov. 2020.

BRASIL. **Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990**. Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8036consol.htm>. Acesso em: 30 nov. 2020.

CHAVES, Alexandre. **O fascismo no Brasil: A influência fascista na CLT no período Vargas**. [S. l.], 2015. Disponível em: <<https://alexandrechavesadv.jusbrasil.com.br/artigos/313510871/o-fascismo-no-brasil>>. Acesso em: 5 nov. 2020.

MORELLI, Vitor. **Quais são os trabalhadores que são protegidos pela CLT? Conceito de Empregado**. [S. l.], 2016. Disponível em: <<https://vitormorelli.jusbrasil.com.br/artigos/360394905/quais-sao-os-trabalhadores-que-sao-protetidos-pela-clt>>. Acesso em: 30 out. 2020.

STIP (Brasil). **Qual é a importância da CLT para os trabalhadores?** [S. l.], 1 out. 2019. Disponível em: <<http://www.stip.org.br/qual-e-a-importancia-da-clt-para-os-trabalhadores/>>. Acesso em: 30 out. 2020.