

## DESCONTOS SALARIAIS - PRECAUÇÕES A SEREM OBSERVADAS PELA EMPRESA

A Constituição Federal de 1988 contempla princípios de proteção salarial, garantindo ao trabalhador a remuneração devida e os descontos previstos em Lei, constituindo crime sua retenção dolosa. O empregador efetuar descontos nos salários dos empregados, desde que observada a CLT, que assim dispõe:

*"Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo."*

Qualquer desconto sofrido pelo empregado, se legalmente previsto, não implicará em prejuízo, alteração contratual ou fraude às leis trabalhistas. As partes devem pactuar, com a devida anuência do primeiro, todo e qualquer desconto salarial, não acarretando assim, alteração unilateral do contrato individual de trabalho, prevista no artigo 468 da CLT.

Há inúmeras situações em que as empresas, unilateralmente, acabam por descontar valores nos salários dos empregados sem se precaverem da formalidade do desconto, **seja pela falta do documento que autoriza o desconto, seja pela falta de previsão legal, convencional ou de acordo entre as partes.**

A Súmula 342 do TST, por exemplo, estabelece que todo desconto para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, seguro de vida, previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam a CLT, **desde que com autorização prévia e por escrito do empregado.**

Esses tipos de descontos são os mais comuns e geralmente não comprometem a legalidade perante a Justiça do Trabalho, pois as empresas já estão mais habituadas a estas situações e são descontos voltados a beneficiar o trabalhador e sua família.

Os problemas ocorrem nos descontos relativos à atividade da empresa e da função exercida pelo empregado. É o caso, por exemplo, de caixas, fiscais de loja, vendedores, frentistas, empregados da área financeira, entre outros, em que a atividade demanda a decisão de se receber um pagamento via cheque, cartão de crédito e até mesmo em dinheiro, que, muitas vezes, não são orientados ou não há procedimentos internos que estabeleçam estas condições.

Podemos citar o problema do cheque sem fundo. O prejuízo pode ser descontado do empregado, se foi devidamente orientado e deixou de cumprir as normas estabelecidas pela empresa.

Para não incorrer em ato ilegal, a empresa deve estabelecer os procedimentos e orientar os empregados, através de treinamentos internos,

de como exercer sua função, de preferência registrando estes treinamentos nas fichas de registros dos empregados, através de documentos.

É importante que a empresa estabeleça cláusula coletiva ou acordo coletivo que permita o desconto em folha de pagamento de valores recebidos fora dos procedimentos internos. A falta de procedimentos internos ou de previsão de cláusula convencional permitindo os descontos pode comprometer a empresa perante a Justiça do Trabalho.

Ainda que haja cláusula específica em acordo ou convenção coletiva e havendo falha por parte do empregado no exercício de sua função, a empresa deve ponderar quanto ao total de desconto que será feito no mês, de modo que o valor descontado não comprometa todo ou a maior parte do salário do empregado, já que o mesmo precisa dispor de valores para o sustento mensal de sua família. Assim, irá agir com prudência a empresa que parcelar o desconto de forma a possibilitar que o empregado mantenha este sustento familiar.

Temos, então, dois requisitos que devem ser observados, para que seja possível efetuar o desconto dos prejuízos causados: previsão na convenção coletiva de trabalho, nos casos de ação culposa por imprudência, negligência ou imperícia e, no caso de dolo, faz-se necessária a comprovação da intenção do empregado em praticar ato contra as atividades da empresa ou a quem possa prejudicar.

**AUTOR: Ivaldo Kuczkowski**, advogado e conselheiro de tributos, pós graduado em Direito Administrativo.