

4. DESCONTOS

Desconto é uma forma de retenção de parte do salário ou de todo o salário. Os salários, como regra, são intangíveis, ou seja, não podem sofrer descontos. Tal princípio, previsto na Constituição Federal, representa uma proteção ao empregado já que a não limitação dos descontos poderia comprometer o salário e, por sua vez, a subsistência do trabalhador.

A CLT prevê³⁴ quais são os descontos que podem ser realizados, a saber:

- a) adiantamentos;
- b) os previstos em lei;
- c) os previstos em convenções coletivas;
- d) ressarcimento de danos causados pelo empregado ao empregador.

Quanto aos adiantamentos, a CLT permite que o empregador, ao pagar os salários, efetue os descontos correspondentes aos adiantamentos salariais feitos para o empregado. A lei não estabelece limites para estes descontos, mas é aconselhável que o empregador adote um a fim de não comprometer a totalidade do salário do empregado. Todavia, quando da rescisão do contrato de trabalho, a CLT³⁵ limita os descontos ao valor da remuneração mensal.

Os descontos previstos em lei, na Constituição Federal ou convenção coletiva são:

34. Art. 462 da CLT: *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. Parágrafo primeiro: Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.*

35. Art. 477 da CLT – parágrafo quinto: *Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior (indenização) não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado.*

1. contribuições previdenciárias;
2. imposto de renda retido na fonte;
3. ausências ao serviço;
4. mensalidade do sindicato;
5. contribuição sindical;
6. contribuição negocial;
7. pagamento de multa criminal;
8. custas judiciais (art.789 da CLT);
9. pagamento de dívidas contraídas para aquisição de unidade habitacional do sistema financeiro da habitação (Lei 5725/71);
10. retenção do aviso prévio (art. 487 parágrafo 2º da CLT);
11. pensão alimentícia ou judicial;
12. vale transporte;
13. vale refeição.

A seguir analisamos alguns destes descontos:

4.1 CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

Contribuição previdenciária é a denominação dada ao pagamento através do qual são arrecadados recursos para os órgãos da previdência social, de responsabilidade daqueles legalmente obrigados a fazê-lo (empregados e empregadores). A contribuição previdenciária do empregador corresponde a 20 ou 22% sobre o salário de cada empregado. Com relação aos empregados, o desconto é progressivo, variando de 7,65% até 11%. Este dispositivo está previsto no artigo 22 e seguintes do Plano de Custeio da Previdência³⁶.

4.2 IMPOSTO DE RENDA

Este é um desconto absurdo. Considerar salário como renda é um enorme equívoco, responsável por uma das maiores injus-

36. Lei nº 8.212/91, alterada pela Lei nº 8.620 de 05/01/93.

tiças deste país. Na verdade, apenas os assalariados pagam regularmente este imposto, por serem tributados diretamente na fonte.

Os descontos estão previstos em tabelas que estipulam alíquotas conforme a renda do contribuinte. Tais alíquotas são estabelecidas pelo Ministério da Fazenda e a Secretaria da Receita Federal deve praticar os atos necessários para a aplicação das tabelas.

4.3 AUSÊNCIAS AO SERVIÇO

As ausências ao serviço serão descontadas normalmente, salvo nas hipóteses em que as faltas do empregado são consideradas justificadas, de acordo com o previsto na CLT, na convenção coletiva e nos acordos específicos.

Para maiores informações veja o ítem 5.8 *faltas justificadas* no capítulo 5, *Jornada de Trabalho*

4.4 MENSALIDADE DO SINDICATO

Ficar sócio do Sindicato é um dever de todo trabalhador, pois o Sindicato é o principal instrumento de defesa de seus interesses. Para ser um organismo autônomo e forte, o Sindicato depende da contribuição financeira voluntária de cada trabalhador.

O valor da mensalidade varia de um para outro Sindicato, pois ele é definido pelos trabalhadores em assembléia geral e pago mensalmente pelos associados. Os recursos recolhidos através destas mensalidades contribuem no custeio das despesas mensais da entidade. Para ficar sócio ou informar-se sobre o valor da mensalidade, procure o seu Sindicato.

4.5 CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

O imposto sindical foi criado por Getúlio Vargas em 1940 e, a partir de 1966, passou a ser chamado contribuição sindical. Essa

contribuição compulsória é descontada na folha de pagamento do mês de março de todo trabalhador, independentemente de ser sócio ou não do Sindicato, sendo 20% destinado à “conta emprego e salário” do Ministério do Trabalho.

4.6 CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL OU TAXA ASSISTENCIAL

Estas contribuições só podem ser estabelecidas pelas assembleias dos sindicatos, devendo os trabalhadores aprovar os percentuais ou valores e as datas de desconto. Estas contribuições visam a possibilitar o fortalecimento dos sindicatos na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores e na conquista de melhores condições de trabalho e de salário.

4.7 DIFERENÇA DE CAIXA

Você deve informar-se com o seu Sindicato para saber se o desconto da diferença de caixa é ou não legal, pois em alguns acordos, dissídios ou convenções coletivas está previsto o pagamento do quebra-de-caixa e, em contra-partida, o desconto da diferença; em outras, o quebra de caixa deve ser pago independentemente da empresa descontar ou não as eventuais diferenças.

Em hipótese alguma a diferença poderá ser descontada do empregado se a conferência do caixa não for feita na sua frente. Você deve se informar com o seu Sindicato.

4.8 CHEQUE SEM FUNDO

O empregador não tem o direito de descontar da remuneração do empregado valor correspondente a cheques sem fundo recebidos quando na função de caixa ou serviço assemelhado, desde que cumpridas as normas regulamentares estabelecidas previamente e por escrito. Por exemplo, se a

empresa estabelece como condição para aceitar cheques o visto do fiscal de caixa e o funcionário recebe sem o referido visto, neste caso, o eventual dano causado por uma possível devolução do cheque é de responsabilidade do empregado e o desconto será lícito³⁷. Mas apenas neste caso, pois a empresa não pode imputar ao empregado prejuízos decorrentes do risco característico da atividade comercial.

37. Art. 462 da CLT, parágrafo 1º: *Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.*