

DESCONTOS SALARIAIS

José Antonio Ramos

Pode o empregador efetuar descontos nos salários dos empregados, desde que observado o disposto no artigo 462 da 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."

Portanto, qualquer desconto sofrido pelo empregado, se legalmente previsto, não implicará em prejuízo, alteração contratual ou fraude às leis trabalhistas.

As partes (empregado e empregador) deverão pactuar, com a devida anuência do primeiro, não acarretando assim alteração unilateral do contrato individual de trabalho, prevista no artigo 468 da CLT.

CONTRATO, AUTORIZAÇÃO E GUARDA DOS DOCUMENTOS

Cabe ressaltar que o desconto deverá constar em cláusula contratual, discriminando qual desconto é permitido. Por exemplo, se incluir no contrato os descontos referentes a seguro de vida e farmácia, os descontos referentes a outros itens não serão permitidos. Utilizar aditivos contratuais para a inclusão de descontos não constantes no contrato de trabalho inicial.

Também é necessário que o funcionário autorize o desconto em folha de pagamento. No contrato de trabalho as partes convencionam apenas que poderão ser efetuados tais descontos, os quais podem ocorrer ou não, ainda não há ciência sobre a existência ou não dos mesmos, apenas presume-se. Seria de bom senso, que, por ocasião do primeiro desconto, o funcionário efetive a autorização do desconto mensal em sua folha de pagamento, pois houve a materialização do desconto.

O empregador deve manter guarda do documento que prova que foi o empregado quem utilizou a mercadoria ou objeto que propiciou o desconto. Exemplo: desconto de medicamentos da farmácia a qual se tem convênio, se a empresa não provar, mediante documento (nota fiscal assinada), que foi o funcionário o usuário do medicamento constante na nota fiscal, sobre a qual foi efetuado o desconto, este será considerado inválido, devendo a empresa ressarcir os valores não comprovados.

Concordamos que existe um excesso de burocracia, ensejado pela forma protecionista da justiça do trabalho, porém se assim não proceder, será melhor não manter convênio com outras empresas para efetuar os descontos na folha de pagamento. A empresa deve se lembrar que está utilizando dinheiro alheio e todo o cuidado é pouco.

CONSTITUIÇÃO FEDERAL/88

A atual Constituição Federal/88 contempla no artigo 7º, incisos IV, VI e X, princípios de proteção salarial, garantindo ao trabalhador a remuneração devida e os descontos previstos em Lei, constituindo crime sua retenção dolosa.

Assim dispõem os incisos IV, VI e X da CF/88:

"Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

...

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender as suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene,

transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

...VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

...X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa."

CASO DE DANO

Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto no salário será lícito, desde que pactuado entre as partes (empregado e empregador) e constante em cláusula contratual, ou na ocorrência de dolo do empregado (art. 462, § 1º da CLT).

Temos, então, dois requisitos a serem observados:

- cláusula contratual dispondo sobre eventual possibilidade de dano causado pelo empregado; ou
- ocorrência de dolo.

A permissão legal refere-se apenas aos casos de atitudes do empregado motivadas por dolo; nos casos de ação culposa por imprudência, negligência e imperícia, a possibilidade de desconto ficará sujeita ao prévio acordo entre as partes (empregado e empregador).

Dolo

No caso de dolo, faz-se necessária a comprovação da intenção do empregado e, deliberadamente e por sua própria vontade, praticar ato de natureza dolosa, contra as atividades da empresa ou a quem possa prejudicar.

A vontade do agente (empregado) é elemento caracterizador da ocorrência do dolo.

Cheques Sem Fundo

Conforme prevê o Precedente Normativo TST nº 014, se o empregado não cumprir com as normas da empresa para recebimento de cheques, somente neste caso poderá se descontar do empregado o valor de cheque recebido sem fundo, caso contrário o risco é do empregador.

Precedente Normativo TST nº 014:

"Desconto do Salário. Proíbe-se o desconto no salário do empregado dos valores de cheques não compensados ou sem fundos, salvo se não cumprir as resoluções da empresa."

Quebra de Material

Ocorrendo do empregado quebrar material utilizado para realizar o seu trabalho, não poderá se descontar dele, exceto se o mesmo se recusar a apresentar os objetos danificados.

Precedente Normativo TST nº 118

"Quebra de Material. Não se permite o desconto salarial por quebra de material, salvo nas hipóteses ou recusa de apresentação dos objetos danificados, ou ainda, havendo previsão contratual, de culpa comprovada do empregado."

EMPRESA COM ARMAZÉNS/VENDA DE MERCADORIAS E/OU PRESTAÇÕES "IN NATURA" – COAÇÃO

É vedado à empresa que mantiver armazéns para venda de mercadorias aos empregados ou serviços destinados a proporcionar-lhes prestações "in natura" exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que estes se utilizem do armazém ou dos serviços (art. 462, § 2º da CLT).

Sobre prestações salariais "in natura" temos:

"Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

§ 1º - Os valores atribuídos às prestações "in natura" deverão ser justos e razoáveis, não podendo exceder, em cada caso, os dos percentuais das parcelas componentes do salário mínimo (arts. 81 e 82).

§ 2º - Não serão considerados como salário, para os efeitos previstos neste artigo, os vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos ao empregado e utilizados no local de trabalho, para a prestação dos respectivos serviços.

§ 3º - A habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário-contratual (redação da Lei nº 8.860/94).

§ 4º - Tratando-se de habitação coletiva, o valor do salário-utilidade a ela correspondente será obtido mediante a divisão do justo valor da habitação pelo número de co-ocupantes, vedada, em qualquer hipótese, a utilização da mesma unidade residencial por mais de uma família (redação da Lei nº 8.860/94)."

DIFÍCIL ACESSO DOS EMPREGADOS/ARMAZÉNS OU SERVIÇOS NÃO MANTIDOS PELA EMPRESA

Sempre que não for possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício dos empregados (art. 462, § 3º da CLT).

EMPREGADO/DIREITO DE DISPOR DO SALÁRIO

O artigo 462 da CLT dispõe em seu § 4º da proibição às empresas de limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário.

Está, portanto, consagrado o princípio de proteção ao salário percebido pelo empregado, na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa, contrária à sua vontade e aos critérios legais.

DESCONTOS DE ASSISTÊNCIA MÉDICA, ODONTOLÓGICA, FARMÁCIA, SEGURO OU ASSOCIAÇÃO

O desconto, desde que autorizado anteriormente pelo empregado, de valores referentes à assistência médica, odontológica, seguro de previdência privada ou até mesmo de entidade cooperativa, cultural ou recreativa associativa de trabalhadores em benefício deles, é considerado lícito pelos nossos tribunais, conforme determina o Enunciado TST nº 342.

Enunciado TST nº 342. Descontos Salariais. Art. 462, CLT.

“Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativa associativa dos seus trabalhadores, em seu benefício e dos seus dependentes, não afrontam o disposto no art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.”

Desta forma, os descontos de farmácia, planos de saúde, etc. devem constar de documento de autorização para desconto, o qual deverá constar em cláusula contratual, na ocasião da admissão do funcionário, ou através de termo aditivo do contrato de trabalho.

DESCONTOS SALARIAIS OBRIGATÓRIOS E REGULAMENTADOS

Previdência Social

Cabe aos empregadores o desconto relativo às contribuições previdenciárias de seus empregados, mediante a aplicação das alíquotas de 7,65%, 8,65%, 9,00% e 11,00%, incidente sobre o salário-de-contribuição de cada um.

Imposto de Renda na Fonte

Sobre as remunerações pagas aos empregados há incidência do Imposto de Renda na Fonte, mediante aplicação das alíquotas progressivas, observando tabela oficialmente divulgada.

Contribuição Sindical, Assistencial e Confederativa

A contribuição sindical anual, correspondente a um dia de salário por ano, é obrigatória, cabendo ao empregador o seu desconto e recolhimento ao sindicato respectivo da categoria profissional do empregado, independentemente de autorização.

A mensalidade sindical, do empregado filiado ao sindicato, quando a empresa por este noticiada, deverá ser descontada e recolhida normalmente, desde que autorizada pelo empregado.

A reversão salarial, muitas vezes denominada contribuição assistencial, prevista em convenção, acordo ou sentença normativa de dissídio coletivo, somente poderá ser descontada do empregado desde que este seja filiado à entidade sindical, conforme prevê o Precedente Normativo TST nº 119.

A contribuição confederativa, nos termos do Parecer Normativo TST nº 119, é aplicável tão-somente aos trabalhadores associados ao sindicato, mediante deliberação da assembléia geral da respectiva representação profissional:

Precedente Normativo TST nº 119 - Contribuições Sindicais - Inobservância de Preceitos Constitucionais.

A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção

coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoração ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornando-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados."

Em resumo, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), através do Precedente Normativo nº 119, deu seu entendimento pelo não-desconto das contribuições confederativa ou taxa assistencial dos não-filiados ao sindicato profissional.

Vale Transporte

Cabe ao empregador o desconto do percentual de 6% (seis por cento) incidente sobre o salário-base ou vencimento do empregado, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens, se o empregado optar por este benefício.

Pensão Alimentícia

No caso de sentença judicial transitada em julgado, para determinação de pensão alimentícia, o desconto, a quem por direito for obrigado a pagá-la, respeitará os termos judicialmente determinados pelo juiz, em ofício endereçado à empresa.

Sobre o valor bruto do salário: Sobre o valor bruto aplica o percentual determinado pelo juiz.

Sobre o valor líquido do salário: Quando o juiz determina percentual sobre o valor líquido do salário, deverá ser utilizada a seguinte fórmula:

$$P = \{ \{ RT - CP - [(A / 100) \times (RT - CP - (D \times PDD) - P)] + PD \} \times (PP / 100) \}$$

Legenda:

| | |
|-----|---|
| P | Pensão alimentícia |
| RT | Rendimentos tributáveis |
| CP | Contribuição previdenciária |
| A | Alíquota do imposto de renda que estaria sujeito os rendimentos antes do cálculo da pensão alimentícia. |
| D | Numero de dependentes, exceto os beneficiários da pensão |
| PDD | Parcela a deduzir por dependente |
| PD | Parcela a deduzir do imposto calculado, de acordo com a tabela progressiva. |
| PP | Percentual da pensão alimentícia |

JURISPRUDÊNCIA

DESCONTOS AUTORIZADOS - APLICAÇÃO DO EN. 342 DO C. TST. O art. 462 da CLT não é absoluto, possibilitando interpretações a respeito da licitude de certos descontos. A jurisprudência dominante, no decorrer dos anos, entendeu que os descontos ocorridos sobre o vencimento do obreiro, se autorizados, não ferem o disposto no referido artigo Consolidado. Em razão desse entendimento, elaborou-se o Enunciado 342 do TST, que representa a correta interpretação da Lei Ordinária, de forma que, a aplicação do mesmo não fere a hierarquia das leis. (TRT-PR-RO-4526/1999-PR-AC 017.41/2000-3a.T-Relator: Sérgio Kirchner Braga - DJPr., publicação: 04.02.2000)

FRENTISTA. DESCONTOS SALARIAIS. CHEQUES SEM FUNDO. Se o empregado recebe cheques de clientes, sem cumprir as normas da empresa, e estes vêm a ser devolvidos sem compensação, os

respectivos valores podem ser descontados de seu salário, segundo dispõe o Precedente Normativo 14 desta Corte. Recurso de Revista conhecido e não provido. (TST-RR 349.359/1997.7 - DF - Ac. 2ª T - Relator Ministro José Roberto Rossi, DJU 11.02.2000)

DEVOLUÇÃO DE DESCONTOS SALARIAIS. Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativa associativa dos seus trabalhadores, em seu benefício e dos seus dependentes, não afrontam o disposto pelo art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico. Enunciado nº 342 do TST. Apelo provido. (...) (Acórdão do Processo nº 01031.221/94-8 (RO) - TRT 4ª R, publicação: 06.12.1999, Juiz Relator: Joni Alberto Matte)

DESCONTOS SALARIAIS. Fora das hipóteses do artigo 462 da CLT, especialmente não havendo autorização expressa do empregado, são nulos os descontos efetuados em seus salários, ficando a empregadora obrigada à devolução. (Acórdão do Processo nº 00229.028/95-0 (RO) - TRT 4ª T - publicação: 07.06.1999 - Juiz Relator: Mário Chaves)

DEVOLUÇÃO DE DESCONTOS PARA ASSOCIAÇÃO - ARCA. Entende-se que são lícitos os descontos efetuados nos salários do trabalhador, desde que por este autorizados. Entendimento do Enunciado nº 342 da Súmula de Jurisprudência do TST, que assim dispõe: "Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativa associativa dos seus trabalhadores, em seu benefício e dos seus dependentes, não afrontam o disposto pelo artigo 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico." Soma-se a este entendimento a Orientação Jurisprudência da SDI do TST, Enunciado 160, que dispõe: "DESCONTOS SALARIAIS. AUTORIZAÇÃO NO ATO DA ADMISSÃO. VALIDADE. É inválida a presunção de vício de consentimento resultante do fato de ter o empregado anuído expressamente com descontos salariais na oportunidade da admissão. É de se exigir demonstração concreta do vício de vontade" (...). (Acórdão do Processo nº 00554.333/97-0 (RO) - TRT 4ª R, publicação: 08.05.2000, Juiz Relator: José Carlos de Miranda)

(...) **DEVOLUÇÃO DOS DESCONTOS SALARIAIS.** Os descontos salariais procedidos a título de seguro de vida em grupo, quando reverterem ao mesmo grupo econômico controlado pelo empregador, são ilegais pois decorrem exclusivamente do interesse econômico deste em prejuízo do empregado, afrontando o que dispõe o art. 462 da CLT (...). (Acórdão do Processo nº 00556.512/98-7 (RO) - TRT 4ª R, publicação: 08.05.2000, Juiz Relator: João Ghisleni Filho)

DESCONTOS SALARIAIS. A licitude de descontos salariais se condiciona à orientação expressa no Enunciado nº 342 do TST, desde que o recebimento de benefícios esteja comprovado nos autos e a autorização (prévia e por escrito) não seja firmada na data de admissão do obreiro, momento em que é presumida coação. Apelo da reclamada desprovido (...). (Acórdão do Processo nº 00839.221/94-0 (RO) - TRT 4ª R, publicação: 13.03.2000, Juiz Relator: Armando Cunha Macedonia Franco).

DESCONTOS. MULTAS DE TRÂNSITO. HIPÓTESE RESTRITA DE LICITUDE. Não ofendem a norma do art. 462 da CLT, os descontos efetuados nos salários do laborista, a título de multas de trânsito, se o mesmo autorizou, expressamente, como na espécie, ao ser contratado, tal possibilidade, inexistindo nos autos qualquer prova de vício na emissão de sua vontade. Robustece essa conclusão o fato de, durante a instrução processual, o obreiro em momento algum ter refutado a tese contestatória de ocorrência de dano. (Acórdão, por maioria de votos, da Turma do TRT da 2ª Região – RO 02950337010 – Relatora: Juíza Anélia Li Chum – DJ SP II de 30.01.97, pág.87)

SALÁRIO – DESCONTOS – NÃO CONFIGURAÇÃO DE DOLO OU CULPA GRAVE – RISCO INERENTE AO EMPREENDIMENTO – O desconto previsto no §1º do art.462 da CLT é lícito quando provada a ocorrência de dolo ou culpa grave, sob previsão contratualizada. Inaceitável atribuir a responsabilidade pecuniária ao empregado por mera negligência, dano culposo integrante do risco normal da atividade-fim da empresa. (Acórdão, por maioria de votos, da 2ª Turma do TRT da 3ª Região – RO 12.110/96 – Relator Juiz Carlos Eduardo Ferreira – DJ MG de 17.01.97, pág. 15)

DESCONTOS SALARIAIS - PRESTAÇÕES DE EMPRÉSTIMOS, FINANCIAMENTOS E OPERAÇÕES DE ARRENDAMENTO MERCANTIL.

O Decreto 4840/2003 regulamentou os os procedimentos para autorização de desconto em folha de pagamento dos valores referentes ao pagamento das prestações de empréstimos, financiamentos e operações de arrendamento mercantil concedidos por instituições financeiras e sociedades de arrendamento mercantil a empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho.

CONCEITOS

Empregador, a pessoa jurídica assim definida pela legislação trabalhista.

Empregado, aquele assim definido pela legislação trabalhista.

Instituição consignatária, a instituição autorizada a conceder empréstimo ou financiamento ou realizar operação de arrendamento mercantil;

Mutuário, empregado que firma com instituição consignatária contrato de empréstimo, financiamento ou arrendamento mercantil.

Verbas rescisórias, as importâncias devidas em dinheiro pelo empregador ao empregado em razão de rescisão do seu contrato de trabalho.

Remuneração básica, a soma das parcelas pagas ou creditadas mensalmente em dinheiro ao empregado, excluídas:

- I - diárias;
- II - ajuda de custo;
- III - adicional pela prestação de serviço extraordinário;
- IV - gratificação natalina;
- V - auxílio-natalidade;
- VI - auxílio-funeral;
- VII - adicional de férias;
- VIII - auxílio-alimentação, mesmo se pago em dinheiro;
- IX - auxílio-transporte, mesmo se pago em dinheiro; e
- X - parcelas referentes a antecipação de remuneração de competência futura ou pagamento em caráter retroativo.

Remuneração disponível, a parcela remanescente da remuneração básica após a dedução das consignações compulsórias, assim entendidas as efetuadas a título de:

- I - contribuição para a Previdência Social oficial;
- II - pensão alimentícia judicial;
- III - imposto sobre rendimentos do trabalho;
- IV - decisão judicial ou administrativa;

V - mensalidade e contribuição em favor de entidades sindicais;
VI - outros descontos compulsórios instituídos por lei ou decorrentes de contrato de trabalho.
Consignações voluntárias, as autorizadas pelo empregado e não relacionadas acima.

LIMITES

No momento da contratação da operação, a autorização para a efetivação dos descontos permitidos observará, para cada mutuário, os seguintes limites:

I - a soma dos descontos dos valores referentes ao pagamento das prestações de empréstimos, financiamentos e operações de arrendamento mercantil não poderá exceder a 30% (trinta por cento) da remuneração disponível; e

II - o total das consignações voluntárias, incluindo as referidas no item anterior, não poderá exceder a 40% (quarenta por cento) da remuneração disponível.

OBRIGATORIEDADE DO DESCONTO

E assegurado ao empregado o direito de optar por instituição consignatária que tenha firmado acordo com o empregador, com sua entidade sindical, ou qualquer outra instituição consignatária de sua livre escolha, ficando o empregador obrigado a proceder aos descontos e repasses por ele contratados e autorizados.

OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR

São obrigações do empregador:

I - prestar ao empregado e à instituição consignatária, mediante solicitação formal do primeiro, as informações necessárias para a contratação da operação de crédito ou arrendamento mercantil, inclusive:

- a) a data habitual de pagamento mensal do salário;
- b) o total já consignado em operações preexistentes;
- c) as demais informações necessárias para o cálculo da margem disponível para consignação;

II - tornar disponíveis aos empregados, bem assim às respectivas entidades sindicais, as informações referentes aos custos referidos no art. 10 do Decreto 4840/2003;

III - efetuar os descontos autorizados pelo empregado em folha de pagamento e repassar o valor à instituição consignatária na forma e prazo previstos em regulamento.

É vedado ao empregador impor ao mutuário e à instituição consignatária qualquer condição que não esteja prevista no Decreto 4840/2003 para a efetivação do contrato e a implementação dos descontos autorizados.

AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO

A autorização para a consignação das prestações contratadas em folha de pagamento, será outorgada por escrito ou por meio eletrônico certificado, podendo a instituição consignatária processar o documento e mantê-lo sob sua guarda, na condição de fiel depositária, transmitindo as informações ao empregador por meio seguro.

DATA DO PRIMEIRO DESCONTO

Exceto quando diversamente previsto em contrato com a anuência do empregador, a efetivação do desconto em folha de pagamento do mutuário deverá ser iniciada pelo empregador no mínimo trinta dias e no máximo sessenta dias após o recebimento da autorização.

REPASSE DOS VALORES DESCONTADOS

O empregador é o responsável pela retenção dos valores devidos e pelo repasse às instituições consignatórias, o qual deverá ser realizado até o quinto dia útil após a data de pagamento, ao mutuário, de sua remuneração mensal.

FALTA DE RETENÇÃO DO EMPREGADOR

O empregador, salvo disposição contratual em sentido contrário, não será co-responsável pelo pagamento dos empréstimos, financiamentos ou arrendamentos concedidos aos mutuários, mas responderá sempre, como devedor principal e solidário, perante a instituição consignatória, por valores a ela devidos, em razão de contratações por ele confirmadas, que deixarem, por sua falha ou culpa, de serem retidos ou repassados.

CUSTOS DE PROCESSAMENTO

É facultado ao empregador descontar na folha de pagamento do mutuário os custos operacionais decorrentes da realização da operação financeira.

Consideram-se custos operacionais do empregador:

I - tarifa bancária cobrada pela instituição financeira referente à transferência dos recursos da conta-corrente do empregador para a conta-corrente da instituição consignatória;

II - despesa com alteração das rotinas de processamento da folha de pagamento para realização da operação.

Cabe ao empregador, mediante comunicado interno ou mediante solicitação de empregado ou de entidade sindical, dar publicidade aos seus empregados dos custos operacionais mencionados, previamente à realização da operação de empréstimo ou financiamento, os quais serão mantidos inalterados durante todo o período de duração da operação.

INDICAÇÃO NO HOLERITE

Cabe ao empregador informar no demonstrativo de rendimentos do empregado, de forma discriminada, o valor do desconto mensal decorrente de cada operação de empréstimo ou financiamento, bem como os custos operacionais da mesma.

IMPOSSIBILIDADE DE CANCELAMENTO DA AUTORIZAÇÃO

Até o integral pagamento do empréstimo ou financiamento, as autorizações dos descontos somente poderão ser canceladas mediante prévia aquiescência da instituição consignatória e do empregado.

RESCISÃO CONTRATUAL

Em caso de rescisão do contrato de trabalho do empregado antes do término da amortização do empréstimo, ressalvada disposição contratual em contrário, serão mantidos os prazos e encargos

originalmente previstos, cabendo ao mutuário efetuar o pagamento mensal das prestações diretamente à instituição consignatária.

HIPÓTESE DE CLÁUSULA CONTRATUAL DE DESCONTO NA RESCISÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Os contratos de empréstimo, financiamento ou arrendamento poderão prever a incidência de desconto de até 30% (trinta por cento) das verbas rescisórias para a amortização total ou parcial do saldo devedor líquido para quitação na data de rescisão do contrato de trabalho do empregado.

Nesta hipótese, deverá a instituição consignatária informar ao mutuário e ao empregador, por escrito ou meio eletrônico certificado, o valor do saldo devedor líquido para quitação.

Quando o saldo devedor líquido para quitação exceder o valor comprometido das verbas rescisórias, caberá ao mutuário efetuar o pagamento do restante diretamente à instituição consignatária, assegurada a manutenção das condições de número de prestações vincendas e taxa de juros originais, exceto se houver previsão contratual em contrário.

PERÍODO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO

Na hipótese de entrada em gozo de benefício previdenciário temporário pelo mutuário, com suspensão do pagamento de sua remuneração por parte do empregador, cessa a obrigação deste efetuar a retenção e o repasse das prestações à instituição consignatária.

Como citar este artigo:

ALVES, José Antonio Ramos. Limites e procedimentos para descontos salariais. Caraguatatuba/SP. Acadêmico de Direito no Centro Universitário Módulo, jan.2007. Disponível em: <<http://direitoramos.no.comunidades.net/index.php?pagina=1223254342>>.