



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRO-REITORIA DE GRADUAÇÃO
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
CURSO DE DIREITO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO

**OS DESCONTOS EM FOLHA DOS EMPREGADOS DE TRANSPORTADORA
MOTORISTAS E AJUDANTES DE MOTORISTAS, DISPOSIÇÕES LEGAIS E
PROPOSTA DE RESOLUÇÃO**

ORIENTANDO – LUIZ EDUARDO MORTARI

ORIENTADORA – PROFA. DRA. MARIA CRISTINA VIDOTTE BLANCO TÁRREGA

GOIÂNIA-GO
2023

LUIZ EDUARDO MORTARI

**OS DESCONTOS EM FOLHA DOS EMPREGADOS DE TRANSPORTADORA
MOTORISTAS E AJUDANTES DE MOTORISTAS, DISPOSIÇÕES LEGAIS E
PROPOSTA DE RESOLUÇÃO**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).
Profa. Orientadora – Dra Maria Cristina Vidotte Blanco Tárrega.

GOIÂNIA-GO
2023

LUIZ EDUARDO MORTARI

ORIENTANDO – LUIZ EDUARDO MORTARI

ORIENTADORA – PROFA. DRA. MARIA CRISTINA VIDOTTE BLANCO TÁRREGA

Data da Defesa: ____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientadora Profa .Dra Maria Cristina Vidotte Blanco Tárrega Nota

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Titulação e Nome Completo Nota

Dedicatória

Dedico esse trabalho a todos que contribuíram para toda a minha formação, economicamente, emocionalmente ou intelectualmente. Todos fazem parte dessa conquista.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, o único que é digno de toda honra e glória para sempre.

Em segundo momento, gostaria de agradecer aos meus pais por terem investido em mim tempo, dinheiro, além de muito carinho e valores.

Agradeço aos meus irmãos pela tamanha importância que possuem para mim, sem vocês eu não seria quem sou.

Agradeço ainda aos meus familiares, tanto me apoiaram e pude vencer.

Não menos importante, agradeço a mulher da minha vida, com quem dividirei todos os meus dias.

Por fim, agradeço à minha orientadora que prontamente me deu assistência.

Obrigado a todos! A vitória é nossa!

RESUMO

Luiz Eduardo Mortari¹

O presente trabalho buscou explicar acerca dos descontos em folha promovidos contra os motoristas de empresa e seus ajudantes. Tal condição foi evidenciada em um processo cuja decisão final foi proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho. Objetivou-se investigar a legalidade da situação utilizando de princípios constitucionais e trabalhistas, além da Consolidação das Leis do Trabalho. A metodologia aplicada foi a dedução, pesquisa bibliográfica e webgráfica. Como resultado, pode-se obter que os descontos em folha sem o devido procedimento probatório que obtenha-se o dolo ou a culpa, a última mediante previsão contratual, é estritamente ilegal. Ante ao exposto, concluiu-se que, alternativamente a isso, poderia-se aplicar uma analogia a gratificação da quebra de caixa, legalizando tal conjuntura.

Palavras-chave: Desconto em folha. Motoristas empregados. Ajudantes de motoristas. Ilegalidade nas relações de trabalho.

¹ Acadêmico em direito pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	7
1 SALÁRIO.....	10
1.1 DISTINÇÃO ENTRE SALÁRIO E REMUNERAÇÃO.....	10
1.2 COMPOSIÇÃO SALARIAL.....	11
1.3 PRINCÍPIOS PROTETORES SALARIAIS.....	12
2 DESCONTOS NA FOLHA DE PAGAMENTO.....	14
2.1 HIPÓTESES LEGAIS.....	14
2.1.1 Artigo 462, “caput”	14
2.1.2 Artigo 462, § 1º.....	15
2.1.2.1 Do ônus da prova.....	16
2.2 SITUAÇÃO FÁTICA EM EVIDÊNCIA.....	17
2.2.1 Da função do motorista empregado de transportadora.....	18
2.2.2 Da função do ajudante do motorista.....	19
2.2.3 Dos Riscos da Atividade Econômica.....	19
2.2.4 Análise legal da situação.....	20
3 PROPOSTA DE SOLUÇÃO AOS DESCONTOS INDEVIDOS.....	21
3.1 ANALOGIA AO INSTITUTO DA QUEBRA DE CAIXA.....	21
CONCLUSÃO.....	22
REFERÊNCIAS.....	23

INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa a discussão acerca dos descontos indevidos nas folha dos motoristas e seus ajudantes. Possui a linha de pesquisa enquadrada no grupo A, leia-se, Estado e Políticas Públicas, com o objetivo fixado na subdivisão “e”, isto é, reflexão nas relação de trabalho.

Justifica-se através das relações trabalhistas, inerentes a toda a humanidade. Nesse sentido, observar o seu desenvolvimento é primordial para o progresso da sociedade. No contexto atual brasileiro, há uma intensa evolução das categorias de trabalho devido a globalização que culminou na migração do comércio local para o comércio mundial via internet o que ampliou a demanda de mão de obra.

Ao observar tal evolução, faz-se necessário analisar o processo pelo qual os produtos são vendidos, transportados e entregues a determinadas empresas ou residências. É inegável que não há condições de se proporcionar tais serviços sem mão de obra, fato pelo qual torna fundamental a criação de postos de trabalho, gerando novas soluções e também conflitos.

Entretanto, não basta apenas vislumbrar a evolução e criação de novas categorias, deixando para trás partes essenciais a economia. É o caso dos motoristas celetistas de transportadoras e de seus ajudantes. Em 2 de março de 2015 foi publicada a Lei nº 13.103 que trouxe disposições específicas aos motoristas profissionais como carga horária, jornada de trabalho, descanso e normas de trânsito.

O que a legislação em questão não observou com maior particularidade foram as relações de trabalho específicas entre motoristas e empregadores, omissão essa que obriga a utilização de normas gerais – Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, denominada Consolidação das Leis do Trabalho, a uma categoria que necessita da devida tutela, afinal, se não houver quem transporte, a economia deixa de movimentar.

As Convenções Coletivas do Trabalho que normatizam sobre os motoristas profissionais são incisivas em suas normas. No entanto, ainda deixam de analisar pontos vitais da categoria, em especial um direito tão evidente que vem sendo lesado por diversos empregadores sem a respectiva proteção.

É o caso dos constantes descontos na folha de pagamento dos motoristas e de seus ajudantes por avarias e falta de produtos que são entregues por esses profissionais. O Judiciário, no campo trabalhista, tem sido constantemente provocado para resolver os litígios provenientes dessa equivocada transferência do risco do empreendimento do empresário para o empregado.

Dessa forma, pretende-se com o presente trabalho abordar essa temática, de modo a esclarecer os erros de descontos salariais cometidos pelo empregador perante os motoristas transportadores de mercadorias e de seus ajudantes, com a finalidade de proteger os profissionais prestadores de serviços enquanto hipossuficientes da relação, bem como educar o contratante do empregado, evitando lides, além de proporcionar o crescimento profissional e econômico de ambas as partes.

Para o referencial teórico, utilizar-se-á das seguintes obras: Direito do Trabalho - Vólia Bomfim Cassar; CLT Comentada SAAD - Eduardo Gabriel Saad, José Eduardo Duarte Saad e Ana Maria Saad Castelo Branco; Curso de Direito do Trabalho - Carlos Henrique Bezerra Leite; Curso de Direito do Trabalho – Mauricio Godinho Delgado e; Direito do Trabalho – Sergio Pinto Martins.

Busca-se com o presente trabalho, como objetivo geral, a demonstração acerca das disposições salariais, como o princípio da intangibilidade, que “significa proteção dos salários contra descontos não previstos em lei” (Cassar, 2014, p. 231), princípio da integralidade, dispondo este, quanto ao salário, que venha a “assegurar seu valor, montante e disponibilidade em benefício do empregado” (Delgado, 2019, p. 242), além dos elementos e modalidades.

Quanto aos objetivos específicos, utilizar-se-á das doutrinas mencionadas, bem como de pesquisa webgráfica em artigos científicos e sites especializado, na esfera dos comentários acerca do artigo 462, caput e § 1º, que será o dispositivo normativo central para a análise de legalidade do fato central deste trabalho. Dessa forma, é imperioso que se mostre a quem cabe o ônus da comprovação do dolo ou culpa do motorista e de seu ajudante. Portanto, uma vez demonstrada o erro do empregador, faz-se vital demonstrar as implicações causadas.

Há ainda a vedação às empresas de limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de disporem como quiserem do seu salário, nos termos do § 4º, artigo 462 da CLT. Buscando elucidar acerca desse dispositivo, aplicar-se-á novamente das obras dos autores já citados.

Isso posto, objetivando trazer melhorias para a questão salarial do ajudante e do motorista, para o crescimento econômico da empresa pela qual eles sejam funcionários, bem como melhorar o serviço prestado a sociedade, apresentar-se-á proposta através da analogia ao instituto da quebra de caixa, benefício percebido por quem ocupe a função de caixa de mercado.

Dentre os problemas que busca-se solucionar, tem-se: é certo descontar do motorista de transportadora e de seus ajudantes sem justificativa?; quando é permitido descontar valores da folha de pagamento? e; qual a implicação legal de se descontar algo de forma indevida?

Tem-se por hipóteses que caso seja certo descontar dos motoristas ou do ajudante de motorista as avarias e faltas de produtos sem justificativa, a implicação de falta de segurança jurídica pelos empregados, o que pode acarretar em desligamento deles e, conseqüentemente, na redução de mão de obra essencial à economia.

Além disso, as hipóteses legais possuem fundamento no artigo 462, caput e parágrafo 1º da CLT, bem como em súmulas do STF e STJ. As hipóteses para desconto diretamente na folha são: INSS, IRRF, faltas não justificadas, antecipação de salário, vale-transporte, vale-refeição e/ou alimentação, aviso-prévio não cumprido pelo empregado, pensão alimentícia, danos dolosos causados pelo empregado, danos culposos quando acordados no ato do firmamento do contrato.

Outrossim, sendo errado os descontos pelas transportadoras sem justificativa, há que se pensar em maneiras de resguardar o direito a integralidade salarial dos motoristas e de seus ajudantes, utilizando da lei atual e do aparato judicial para tal, bem como propondo formas de se sanarem tais pendências, trazendo melhorias financeiras aos operários, o que os farão trabalhar melhor e, dessa forma, contribuirão para o crescimento econômico da empresa que os emprega, além de trazerem paz social com o sentimento de justiça.

A metodologia a ser utilizada na elaboração da pesquisa compreenderá o método dedutivo, a pesquisa bibliográfica e webgráfica, de forma que unindo-se tais métodos e fontes seja possível alcançar um conteúdo plausível que explique sobre a questão tratada.

Finalmente, far-se-á a divisão do presente estudo em três seções, sendo a primeira acerca do salário, a segunda sobre os descontos na folha de pagamento ilegais e, por último, uma proposta de solução para os descontos indevidos.

1 SALÁRIO

A etimologia da palavra “salário” indica que esse termo provém do latim *sal, salis*, do que se derivou em *salarium*, isto é, utilização do sal com a finalidade de pagamento dos soldados romanos (Salário, 2023).

Nesse sentido, observa-se que a função do salário era trazer uma recompensa em sal para os soldados romanos, uma vez que devido à escassez e dificuldade de se obter tal iguaria, ela servia como moeda de troca para alimentos e roupas.

Entretanto, nos dias atuais pode-se perceber que o salário não é devido em face do trabalho prestado, mas é uma obrigação em razão do contrato de trabalho. Para Vólia Bomfim Cassar (2014, p. 760), “*salário é toda contraprestação ou vantagem em pecúnia ou em utilidade devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado, em virtude do contrato de trabalho*”.

Dessa forma, o salário é devido não só quando o empregado presta o serviço, mas também quando está à disposição do empregador (art. 4º da CLT), bem como quando a lei assim o exigir, como nas férias (art. 129 da CLT), nos 15 primeiros dias quando o empregado obtiver afastamento previdenciário (art. 75 do Decreto n.º 3.048 de 6 de maio de 1999), no descanso semanal remunerado (art. 59-A, parágrafo único, da CLT), no 13º salário (Lei n.º 4.090, de 13 de julho de 1962) e nas faltas justificadas em lei (art. 473 da CLT).

1.1 DISTINÇÃO ENTRE SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

A CLT não atribui uma definição de salário e remuneração. Entretanto, a aplicação desses termos tem suas especificidades fixadas em lei.

O artigo 458, “caput”, da CLT, dispõe que “*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*”.

Para Maurício Godinho Delgado (2019, p. 841) “*salário é o conjunto de parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em função do contrato de trabalho*” e todas essas parcelas” têm caráter contra prestativo, não

necessariamente em função da precisa prestação de serviços, mas em função do contrato (nos períodos de interrupção, o salário continua devido e pago); todas são também devidas e pagas diretamente pelo empregador”. Portanto, pode-se pontuar que o salário é devido pelo empregador, de modo que o salário devido ao empregado pode ser pago em dinheiro ou “*in natura*”, proveniente da relação contratual.

Em outro giro, o artigo 457, “caput”, da CLT, apresenta que “*compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber*”.

Nesse aspecto, Sérgio Pinto Martins (2010, p. 227) conceitua remuneração como:

o conjunto de prestações recebidas habitualmente pelo empregado pela prestação de serviços, seja em dinheiro ou em utilidades, provenientes do empregador ou de terceiros, mas decorrentes do contrato de trabalho, de modo a satisfazer suas necessidades básicas e de sua família.

Desse modo, infere-se que a remuneração engloba o valor pago pelo empregador com habitualidade em dinheiro ou em utilidades, leia-se, o salário, além de eventuais verbas indenizatórias, somado à valores percebidos pelo empregado e pagos por terceiros – como gorjetas -, em decorrência do contrato de trabalho, satisfazendo suas necessidades básicas e de sua família.

1.2 COMPOSIÇÃO SALARIAL

A parcela salarial não se limita apenas na verba contra prestativa fixa principal que é paga ao obreiro mensalmente pelo empregador. Sua composição é mais complexa, de modo que os componentes tradicionais das parcelas salariais, em sentido amplo, englobam o salário básico, comissões, percentagens, gratificações habituais, abonos, 13º salário, os adicionais e os prêmios (Delgado, 2019, p. 857).

Por causa da Reforma Trabalhista (Lei n ° 13.467/2017) houve mudanças consideráveis em certos componentes da parcela salarial, culminando em três classificações. Conforme Maurício Delgado (2019, p. 857) são elas: “*tipificadas, não tipificadas e, finalmente, dissimuladas*”.

As parcelas salarias tipificadas são aquelas que tenham previsão legal, como as previstas no art. 457, § 1º, leia-se, o salário básico, abonos, percentagens, adicionais, gratificações habituais, 13º salário e comissões.

As parcelas salariais não tipificadas, por sua vez, são aquelas instituídas pela criatividade privada, estando sob a égide das regras trabalhistas. São exemplos para tal, os prêmios, bônus e as gueltas.

Por fim, as dissimuladas consistem nas parcelas que, a princípio, não possuem previsão pelo empregador na constituição salarial, mas que devido às condições e especificações da relação empregatícia acabam cumprindo o papel salarial disfarçado. É o caso das diárias para viagens e ajudas de custo fraudulentas.

Não menos importante, há que se pontuar acerca das verbas pagas em utilidades, que recebem essa característica desde que não possuam caráter essencial ou instrumentalidade à laborativa, conforme art. 458 da CLT.

Portanto, o salário não necessariamente será composto apenas da parcela básica, mas poderá englobar quaisquer das demais apresentadas.

1.3 PRINCÍPIOS PROTETORES SALARIAIS

Carlos Henrique Bezerra Leite (2020, p. 440) diz que “*o nosso ordenamento jurídico possui princípios e regras de proteção ao salário*”. Assim, propõe uma divisão entre os princípios.

Os Princípios salariais de maior ênfase na ótica de Leite são: irredutibilidade salarial; inalterabilidade salarial; integralidade salarial; intangibilidade salarial e; impenhorabilidade salarial (2020, p. 440 e seg.). Os demais, mas não menos importantes, são: não retenção dolosa salarial; periodicidade; prestação em moeda local; pagamento mediante contra recibo e; equiparação salarial (2020, p. 444-445).

A irredutibilidade salarial tem previsão implícita no art. 468 da CLT. Por meio dele, garante-se ao trabalhador que não será permitida alteração de cláusula contratual que traga prejuízo. Outrossim, o art. 7º, IV, da CF/88 explicita tal princípio, trazendo como exceção a ele somente quando houver convenção ou acordo coletivo de trabalho.

O princípio da inalterabilidade salarial provém da irredutibilidade salarial. Nesse dispositivo há a proibição salarial *in pejus* e tem previsão no art. 468 da CLT. Dessa forma, a proibição encontra-se em qualquer forma de modificação que traga prejuízo ao trabalhador, seja por exemplo a mudança de pagamento quinzenal para mensal, seja mudança de pagamento de comissão para fixo, excepcionando-se caso comprovado que a alteração traga vantagem ao empregado.

Quanto a integralidade salarial, tal princípio protege o salário contra descontos impróprios e abusivos do empregador, sendo fixado no art. 462, §§ 1º a 4º da CLT. Nesse diapasão, é estritamente proibido qualquer desconto nos salários do operário, “salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei (v.g., contribuições previdenciárias ou imposto de renda retido na fonte) ou de previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho” e “também é lícito o desconto na hipótese de dano causado pelo empregado ao empregador, desde que essa possibilidade tenha sido prevista no contrato de trabalho ou na ocorrência de dolo do empregado” (Leite, 2020, p. 441).

A respeito do princípio da intangibilidade salarial disposto no caput do art. 462 da CLT, “o empregado está protegido não só de seus credores como também dos credores do empregador (falência) e do próprio empregador” (Bomfim, 2014, p. 861). Portanto, é vedado qualquer retenção pelo empregador do salário, bem como de seus credores em caso de falência, de modo que caso o salário seja devido pela massa falida, terá o operário preferência entre os demais credores. Excepciona-se a esse princípio os descontos permitidos, como integração a planos de saúde e odontológicos por exemplo.

Por fim, dentre os princípios salariais em ênfase, a impenhorabilidade garante a proteção do salário contra os credores do empregado. De acordo com Maurício Godinho Delgado, por meio dessa garantia as verbas salariais - seja propriamente o salário ou a remuneração -, não podem sofrer constrição judicial ou extrajudicial (Delgado, 2019, p. 1017). Entretanto, em caso do empregado ser devedor de pensão alimentícia poderá sofrer restrição salarial, desde que garantida em juízo e que não comprometa sua subsistência.

Aos demais princípios protetores no tocante ao salário, Leite (2020, p. 444-445) destaca a não retenção salarial dolosa, com fundamento no artigo 7º, X, da Constituição Federal, que consiste em não permitir que o operário deixe de receber salário por força de punição pelo empregador. Ademais, apresenta outros pilares fundamentais, sendo eles: periodicidade, de modo o pagamento do salário não pode ser estipulado por período maior que um mês, nos termos do art. 459 da CLT; o pagamento em moeda local, fundamentado no art. 463 da CLT, sob pena de ser considerado não feito e; a apresentação do contra recibo, assinado pelo empregado, com fulcro no art. 464 da CLT.

2 DESCONTOS NA FOLHA DE PAGAMENTO

Para explanar acerca de tal situação, faz-se necessário pontuar sobre os elementos de legalidade.

2.1 HIPÓTESES LEGAIS

Como apresentado, as hipóteses legais se subdividem em duas vertentes.

2.1.1 Artigo 462, “caput”

Como de antemão apresentado, as hipóteses legais de descontos salariais tem previsão no “caput” e no parágrafo 1º, do art. 462 da Consolidação das Leis do Trabalho.

O “caput” do art. 462 da CLT fixa a proibição de descontos pelo empregador, ressalvados quando resultantes de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

Tal conjectura é composta pelo pagamento feito em momento anterior ao determinado contratualmente, de modo que no momento fatídico do pagamento será feita a dedução do valor já pago. Há ainda outras possibilidades trazidas por lei. Para Maurício Godinho Delgado, são elas:

Descontos relativos a contribuição previdenciária oficial; imposto de renda deduzido na fonte; contribuição sindical obrigatória (art. 8º, IV, CF/88 c/c. art. 578 e seguintes, CLT); prestações alimentícias judicialmente determinadas; pena criminal pecuniária; custas judiciais; dívidas junto ao Sistema Financeiro da Habitação (mediante requerimento: Lei n. 5.725/71); vale-transporte (Leis n. 7.418/85 e 7.619/87); retenção do saldo salarial por falta de aviso-prévio de empregado que pede demissão (art. 487, § 2º, CLT); participação do empregado no custo do vale-cultura (art. 8º, §§ 1º e 2º, Lei n. 12.761/2012; art. 15, Decreto n. 8.084, de 26.8.2013); empréstimo financeiro contratado pelo trabalhador, nos moldes e limites da Lei n. 10.820/03 (conversão da MP n. 130, publicada em 18.9.2003). Neste último quadro, a propósito, surgiu em 10.7.2015 a MPr. n. 681, convertida na Lei n. 13.172/2015, alargando os limites de descontos salariais por razões financeiras, regulados pela Lei n. 10.820/2003. Com a mudança legal, permitiu-se o acréscimo de mais 5% de desconto, até o limite de 35%, para amortizações de despesas contraídas por meio de cartão de crédito ou utilização com a finalidade de saque por esse mesmo meio creditício (nova redação do art. 1º, § 1º, I e II, da Lei n. 10.820/03) (Delgado, 2019, pp. 950-951).

Além do disposto, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula nº 343, pela qual determinou que os descontos salariais feitos pelo empregador em razão da integração do empregado em “planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores”, em benefício do trabalhador e de seus dependentes, não fere o art. 462 da CLT, dependendo para tal que haja autorização prévia e por escrito pelo operário.

Quanto aos descontos por contrato coletivo, com a Lei nº 13.467/2017 tirou-se a obrigatoriedade das contribuições sindicais. Assim, atualmente há que se falar que os descontos provenientes de Acordo ou Convenção Coletiva para cabimento em tal hipótese são os de caráter não obrigatórios, contudo firmados em contrato pelas ações sindicais.

2.1.2 Artigo 462, § 1º

Em outro giro, o parágrafo primeiro do art. 462 da CLT, aborda que “*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*”. Ao analisar tal sentença, pode-se formar duas distintas. A primeira corresponde ao desconto em razão de dano causado pelo operário de forma culposa, mediante prévio acordo. A segunda, por sua vez, corresponde ao decréscimo do salário em função de um dano doloso, de maneira que poderá ser tomada tal medida sem a previsão contratual.

Acordante com tal afirmação, expressa Eduardo Saad: “*o desconto por motivo de dano imputado ao empregado só é lícito quando previsto, tácita ou expressamente, no contrato de trabalho. Na ocorrência de dolo, prescinde-se dessa exigência*” (2004, p. 342). Em vista disso, insurge a necessidade de se conceituar culpa e dolo, elementos fundamentais para averiguar a obrigatoriedade do aceite pela parte hipossuficiente.

A culpa e o dolo são determinadas através do exame da vontade do autor de certa ação. De tal modo, é primordial se observar o elemento subjetivo, sendo esse “a vontade do empregado, e pode ser verificado se agiu com culpa (negligência,

imprudência ou imperícia) ou com dolo, se o obreiro realmente teve a intenção de fazer certo ato” (Martins, 2010, p. 375).

Destarte, é imperioso identificar a intenção do infrator causador do dano, sendo ainda necessário ponderar as circunstâncias do fato, bem como as características do indivíduo. Nas palavras de Maurício Delgado:

A intenção e a culpa têm de ser examinadas em concreto, isto é, considerando-se o nível de escolaridade do obreiro, seu segmento de atuação profissional, seu nível socioeconômico e outros aspectos subjetivos relevantes. Isso porque é evidente que a intenção dolosa ou a conduta culposa podem atenuar-se em função da maior simplicidade na formação pessoal, escolar e profissional do indivíduo (2019, p. 830).

Por conseguinte, é preciso identificar o ônus da prova para firmar convencimento e, desse modo, implementar a medida punitiva -o desconto salarial -, em conformidade com a lei vigente, visando a coercibilidade e também o bem estar social do operário. Para tal, faz-se essencial apontar o ônus probatório.

2.1.2.1 Do ônus da prova

No contexto trabalhista, de acordo com o art. 818, da CLT, o ônus da prova é variável, de modo geral, a incumbência se apresenta das seguintes formas: caberá ao reclamante o ônus da prova quanta a fato constitutivo de seu direito ou ao reclamado sobre a existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

De tal modo, na eventualidade do reclamante desejar demonstrar que praticou determinado ato que criou e firmou seu direito, o ônus *probandi* será seu. Oposto a isso, se em uma situação ocorrer fato que impeça o requerente de receber direito constituído, que o modifique ou venha a causar sua exclusão, caberá ao reclamado provar o lastro que o impeça, modifique ou o exclua.

Em vista ao apresentado, na esfera dos descontos salariais em folha por dolo ou culpa, não há fato gerador de direito, pois o salário é obrigação devida em virtude do contrato de trabalho - em razão de prestação de um serviço, disponibilidade para tal, por interrupção do contrato ou qualquer outra hipótese legal -, sendo obrigação patronal de dar, ponderando-se aos princípios trabalhistas que o regem.

Dessa maneira, por exclusão, chega-se à conclusão que para haver descontos pelo empregador de valores referentes a danos causados pelo empregado de maneira culposa ou dolosa, cabe àquele a comprovação do fato modificativo do

direito a integralidade salarial, não podendo ser tomado subjetivamente. Segundo Sérgio Martins (2010, p. 216) “*o uso do poder de punição por parte do empregador em desacordo com suas finalidades implica excesso ou abuso de poder.*”

2.2 SITUAÇÃO FÁTICA EM EVIDÊNCIA

Uma situação atual que tem movimentado a Justiça na esfera Trabalhista é a busca por devolução de valores descontados em folha dos empregados de transporte mercadorias. Na ocasião, os trabalhadores fazem o transporte dos produtos entre os fornecedores e, uma vez constatada qualquer avaria nos itens transportados, há um imediato desconto dos profissionais sem captação de provas de que houve ao menos culpa por parte desses.

Tal problemática é tão contemporânea que já chegou à competência do Tribunal Superior do Trabalho. Através do julgamento do Recurso de Revista número 579-09.2014.5.04.0102 pela 5ª Turma do TST, inadmitiu-se recurso interposto pela empresa Transportes Luft Ltda., de Porto Alegre (RS), que fora anteriormente condenada a devolução de valor descontados do ajudante de caminhão pela 2ª Vara do Trabalho de Pelotas.

No caso em foco, de acordo com os autos, a empresa cometia infração ao promover descontos do ajudante referentes tanto a avarias em produtos quanto a diferenças de estoque, decorridas na prestação de contas no final do dia. Dessa maneira, reconhecida a diferença, descontar-se-ia sem ao menos promover as corretas diligências probatórias para que se formulasse conclusões assertivas quanto à intenção dos profissionais.

O cenário é evidentemente contrário as normas trabalhistas, pois além dos descontos serem ilegais, os feitos eram improváveis de terem culpa ou dolo dos empregados. Nos autos, constata-se que houveram descontos por avarias e diferenças de quantidade de produtos entregues que estavam lacrados, razão pela qual tornar-se-ia impossível tanto a contagem dos produtos como de sua situação ante ao lacre.

Diante da circunstância, não restou opções aos trabalhadores a não ser requerer em juízo todo o prejuízo que tiveram, recebendo o amparo jurisdicional, que culminou na restituição integral dos seus direitos e, portanto, reparando os danos causados por erro do empregador.

2.2.1 Da função do motorista empregado de transportadora

O motorista profissional empregado, para receber tal nomenclatura, de acordo com o artigo 253-A da CLT, são aqueles motoristas de veículos cuja condução exija formação profissional e que exerçam a profissão nas seguintes atividades ou categorias econômicas de transporte rodoviário de passageiros ou de transporte rodoviário de cargas.

Diante do cenário de transporte, a CLT em seu artigo 235-B, impõe os deveres do motorista profissional empregado, sendo eles:

- I - estar atento às condições de segurança do veículo;
 - II - conduzir o veículo com perícia, prudência, zelo e com observância aos princípios de direção defensiva;
 - III - respeitar a legislação de trânsito e, em especial, as normas relativas ao tempo de direção e de descanso controlado e registrado na forma do previsto no art. 67-E da Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro;
 - IV - zelar pela carga transportada e pelo veículo;
 - V - colocar-se à disposição dos órgãos públicos de fiscalização na via pública;
 - VII - submeter-se a exames toxicológicos com janela de detecção mínima de 90 (noventa) dias e a programa de controle de uso de droga e de bebida alcoólica, instituído pelo empregador, com sua ampla ciência, pelo menos uma vez a cada 2 (dois) anos e 6 (seis) meses, podendo ser utilizado para esse fim o exame obrigatório previsto na Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, desde que realizado nos últimos 60 (sessenta) dias.
- Parágrafo único. A recusa do empregado em submeter-se ao teste ou ao programa de controle de uso de droga e de bebida alcoólica previstos no inciso VII será considerada infração disciplinar, passível de penalização nos termos da lei.

A lei em tela é objetiva e direta ao estabelecer os deveres da função de motorista. De tal jeito, atendendo a tais condições, não é exigível do motorista que faça a contagem da mercadoria transportada (exceto se previamente firmado em contrato, recebendo acréscimo salarial em consequência da função acumulada), mas é de estrito cumprimento que zele tanto pela carga quanto pelo veículo, constituindo pressuposto do exercício da profissão.

2.2.2 Da função do ajudante do motorista

A lei trabalhista não aborda sobre quais atos são adequados ao ajudante de motorista. Entretanto, o Ministério do Trabalho e do Emprego se ocupa de classificar todas as funções de todos os trabalhadores, produzindo para tal uma espécie de

catálogo por meio da Portaria número 397, de 10 de outubro de 2002, chamado Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) (Brasil, 2002).

O CBO do ajudante do motorista é o de número 7832-25, que transcreve para tal ocupação a função de “*Ajudante de carga e descarga de mercadoria, Entregador de bebidas (ajudante de caminhão), Entregador de gás (ajudante de caminhão)*” (Brasil, 2002).

Por ter o ofício de carga e descarga, bem como de entrega, é natural que o papel de conferência da quantidade de mercadorias entregue se dê conjuntamente. Entretanto, num cenário de carga lacrada, a conferência de quantidade e qualidade do produto se torna impossível, retirando a responsabilidade da contagem pelo empregado.

2.2.3 Dos Riscos da Atividade Econômica

Segundo a CLT, em seu art. 2º, “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. Isto é, quanto aos riscos provenientes da atividade empresarial há a assunção pelo empregador.

Para Delgado (2019, p. 495):

A característica da assunção dos riscos do empreendimento ou do trabalho consiste na circunstância de impor a ordem justralhista à exclusiva responsabilidade do empregador, em contraponto aos interesses obreiros oriundos do contrato pactuado, os ônus decorrentes de sua atividade empresarial ou até mesmo do contrato empregatício celebrado.

Ou seja, a responsabilidade do empregador abrange as ameaças decursivas da atividade empresarial, incluindo-se para tanto o estabelecimento, os riscos do contrato de trabalho e de sua execução. Tal conjuntura ocorre devido ao elemento da alteridade, sendo esse equivalente a “*expressão que o contrato de trabalho transfere a uma única das partes todos os riscos a ele inerentes e sobre ele incidentes: os riscos do empreendimento empresarial e os derivados do próprio trabalho prestado*” (Delgado, 2019, p. 496).

Essa condição é resultada do poder de gestão do empregador, uma vez que esse tomará as decisões sobre a gerência da empresa da forma que melhor entender, escolhendo não só as vertentes e estratégias do negócio, mas ainda quem serão seus empregados e como deverão se portar.

Em vista disso, não faria jus que o empregado dividisse os riscos com o empregador, pois ambos encontram-se em polos diferentes e em condições hierárquicas distintas, dado que o esse planeja e ordena enquanto aquele cumpre. Nesse seguimento, Martins expõe que “o empregado pode participar dos lucros da empresa, mas não dos prejuízos” e completa apontando que “*é requisito do contrato de trabalho o empregado prestar serviços por conta alheia e não por conta própria*” (2010, p. 100).

2.2.4 Análise legal da situação

Os descontos são indevidos toda vez que não possuem previsão em lei ou que não cumpram a forma específica determinada para a ocasião. Pela importância do salário para um trabalhador, todo desfalque no valor percebido por esse pode implicar em diversos prejuízos a manutenção familiar e social. Por essa razão, a Constituição Federal e a CLT trazem os princípios que regem a esfera salarial. No caso em tela, é manifesta a ilegalidade da ação patronal, pelos motivos a seguir expostos.

Primeiramente, como apresentado, o risco da atividade empresarial é do empregador, de modo que os prejuízos ou perdas não podem ser distribuídos com os empregados, ainda que constatados reais prejuízos e perdas na esfera do empreendimento sob direção do empregador (Delgado, 2019, p. 496-497).

Em segundo lugar, nos termos do art. 462, parágrafo 1º, será permitido o desconto por dano causada pelo empregado nas hipóteses de culpa (negligência, imprudência ou imperícia) ou dolo. Para isso, é essencial buscar a real intenção do operário no momento da infração, instituindo para tal procedimento probatório para comprovar as eventuais suspeitas.

Outrossim, é imperioso que a ação tomada pelo empregado seja de cunho de sua função, pois, uma vez que não seja, é incabível a punição imputada ao indivíduo que estava sob ordens de superior hierárquico, tendo em vista a ausência de estipulação em contrato.

Por último, é necessário que o fato provocado pelo operário pudesse ser cumprido em sua integralidade.

Destarte, ao se tratar de motorista profissional empregado ou ajudante de motorista, é estritamente ilegal qualquer desconto que seja promovido pelo

empregador por danos - prejuízos por avarias, quantidade entregue menor do que o estipulado ou qualquer outra forma danosa que implique perdas para a empresa -, causados sem atos probatórios da intenção do operário em causar o dano, seja culposa ou dolosamente.

Portanto, todo desconto salarial ilegal gera a obrigação do empregador de reparar tais danos mediante indenização, sob pena de praticar infração que se torne pressuposto para rescisão indireta, nos termos do artigo 483, alínea “d” da CLT, além de possíveis danos morais.

3 PROPOSTA DE SOLUÇÃO AOS DESCONTOS INDEVIDOS

Demonstrada problemática evidente e atual, é essencial que se promova propostas de solução visando sanar futuros descontos equivocados, bem como objetivando-se a melhora do ambiente de trabalho social e economicamente.

3.1 ANALOGIA AO INSTITUTO DA QUEBRA DE CAIXA

A Quebra de Caixa, segundo Vólia Cassar (2014, p. 791) é a gratificação:

Paga apenas aos empregados que exercem a função de caixa e tem a finalidade de remunerar a maior responsabilidade que a função exige, já que o empregado pode cometer erros involuntários na contagem do dinheiro, que podem acarretar em descontos no salário por diferenças no caixa.

Dessa forma, a gratificação da Quebra de Caixa é um incentivo promovido pelas empresas para que os funcionários que ocupem a função de maior responsabilidade, isto é, a de caixa, de maneira que os erros involuntários, ou seja, culposos, sejam deduzidos do valor da gratificação.

Na mesma linha, Delgado (2019, p. 908) afirma que tal gratificação “*visa a retribuir o exercício de atividade especialmente desgastante e arriscada (“caixa”), inclusive por gerar a possibilidade de eventuais descontos no salário do empregado nos casos de diferenças de numerário atribuível à culpa do trabalhador*”.

Para tanto, o benefício em questão deve ser instituído por meio de “*CCT ou ACT, regulamento empresarial, ato unilateral do empregador ou contrato de trabalho*” (Delgado, 2019, p. 908), de forma que é cabível em razão do art. 462, parágrafo

primeiro, ou seja, só poderá haver desconto no salário dentro do valor dessa parcela e desde que haja no mínimo culpa pelo trabalhador.

Portanto, os operadores dos caixas trabalham com maior zelo pela gratificação a receber, atentando-se aos mínimos detalhes, trazendo ao empregador um serviço melhor, o que gera desenvolvimento econômico da empresa e profissional para os empregados.

Isto posto, em analogia ao aplicado aos funcionários que ocupem a função de caixa, uma possível solução seria fornecer o benefício da gratificação da quebra de caixa aos motoristas e seus ajudantes, uma vez que o serviço feito por eles possui o caráter essencial dentro das empresas que os contratam, tendo em vista que caso seja prestada a entrega dos produtos sem o devido zelo, implicar-se-ia um efeito em cascata, trazendo prejuízo tanto ao comprador dos produtos quanto para o fornecedor do serviço de entrega.

Dessa forma, ante ao incentivo promovido pelo benefício da gratificação, os trabalhadores cumpririam suas funções com maior atenção e cuidado, proporcionando um melhor serviço prestado e, conseqüentemente, aumentando a eficiência e desenvolvimento da empresa.

CONCLUSÃO

O presente trabalho objetivou analisar uma conduta fática em evidência, isto é, os descontos na folha de pagamento tanto de motoristas de empresas quanto de seus ajudantes. Para tanto, visualizou-se o julgamento de um processo pelo TST, promovido por um ajudante de motorista em face da empresa contratante, tendo essa sido condenada ao ressarcimento do trabalhador.

Apresentou-se, como fundamentos legais e doutrinários, o conceito de salário e remuneração, suas especificidades e modalidades, bem como os princípios norteadores Constitucionais e atribuídos pela CLT.

Dessa forma, ao examinar a situação utilizando a lei e os princípios como parâmetros, pode-se fixar que a prática dos descontos realizados pelos empregadores do salário dos motoristas e ajudantes em decorrência de divergências de quantidade de produtos entregues, além de eventuais avarias, sem o devido ato probatório que constate ao menos culpa dos empregados, é estritamente ilegal.

Tal prática só seria permitida quando em conformidade com o artigo 462, parágrafo primeiro, da CLT, ou seja, caso detecte-se através de provas que houve dolo ou, uma vez que tenha previsão contratual, que haja ao menos culpa por parte do empregado, também exigindo a necessária comprovação.

Diante do exposto, uma maneira de se solucionar a problemática investigada, leia-se, torná-la legal, em analogia à gratificação da quebra de caixa, sugere-se a implementação desse benefício, que estando instaurado, implicaria em melhor condição salarial aos empregados, economia com eventuais processos trabalhistas, avanço no espírito coletivo da empresa, além de motivar os trabalhadores que proporcionarão um serviço com maior zelo.

Portanto, diante da conjuntura em questão, manter-se na ilegalidade de conduta é escolha pessoal dos empregadores, cabendo a busca pela tutela jurisdicional caso não haja a indenização dos prejuízos gerados e a prevenção de problemas futuros.

ABSTRACT

This study aimed to discuss the paycheck deductions imposed on drivers and their assistants in a company. Such a situation was brought to light in a case where the final decision was made by the Superior Labor Court. The objective was to investigate the legality of the matter by applying constitutional and labor principles, in addition to the Consolidation of Labor Laws. The methodology used involved deduction, bibliographic and web research. As a result, it was found that paycheck deductions without proper investigative procedures to determine intent or fault, even when contractually stipulated, are strictly illegal. Therefore, it was concluded that an alternative solution could be to apply the "cash shortage gratuity" analogy, thus legalizing such a situation.

Keywords: Paycheck deductions. Employed drivers. Driver helpers. Illegality in work relationships.

REFERÊNCIAS

BATISTA, Josiane. **Entenda o que é e como funciona a quebra de caixa**. 5 dez. 2017. Disponível em: <https://www.flua.com.br/blog/entenda-o-que-e-e-como-funciona-a-quebra-de-caixa/>. Acesso em: 5 abr. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 5 abr. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 7 mai. 1999, p. 50. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048compilado.htm>. Acesso em 5 abr. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Consolidação das Leis do Trabalho, Rio de Janeiro, ano 1943, 1 maio 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 5 abr. 2023.

BRASIL. **Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962**. O PRESIDENTE DA REPÚBLICA: Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei: Institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores. Brasília, 13 jul. 1962. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4090.htm#:~:text=LEI%20No%204.090%2C%20DE%2013%20DE%20JULHO%20DE%201962.&text=Institui%20a%20Gratificac%C3%A7%C3%A3o%20de%20Natal,Art. Acesso em: 5 abr. 2023.

BRASIL. **Resolução nº 5, de 25 de setembro de 2002**. Aprova a Estrutura da Classificação Brasileira de Ocupações. 27 set. 2002. Disponível em: https://www.normasbrasil.com.br/norma/resolucao-5-2002_98272.html. Acesso em: 23 ago. 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

SAAD, Eduardo Gabriel. **CLT Comentada**. 37. ed. São Paulo: LTr, 2004.

SALÁRIO. *In*: DICIO, Dicionário Online de Português. Porto: 7Graus, 2020. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/risco/>>. Acesso em: 30/05/2023.