

REPOUSO REMUNERADO

GRATIFICAÇÃO DE PRODUTIVIDADE

Tribunal

TST

Relator

Milton de

DIFERENÇAS — QUANDO AUTORIZA

RESUMO

- A previsão de acordo para o desconto pelo dano remete às hipóteses em que o empregado tenha agido com culpa, executando suas funções com negligência, imprudência ou imperícia, ao passo que o dolo deve ser efetivamente provado. - Portanto, para que o desconto a título de diferenças de caixa seja considerado lícito é mister que se verifique a existência de responsabilidade do empregado, com comprovação efetiva do dano, da ação omissiva ou comissiva e do nexo causal, ou seja, a ligação da conduta do agente em relação ao dano. - A jurisprudência desta Corte igualmente firmou o entendimento de que é necessária a demonstração da responsabilidade do empregado para justificar os descontos em seu salário a título de diferenças de caixa. Eis um dos exemplos extraídos da jurisprudência da SDI-I: "QUEBRA DE CAIXA - RESTITUIÇÃO DOS DESCONTOS - VIOLAÇÃO DO ARTIGO 896 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO NÃO CARACTERIZADA. O artigo 462, que contempla o princípio da intangibilidade salarial, é claro ao dispor que o empregador pode efetuar o desconto nos salários em caso de dano provoca do pelo empregado que agiu dolosamente no exercício de suas funções (§ 1º). Igualmente, autoriza o desconto quando o ato praticado foi culposos, isto é, fruto de negligência, imprudência ou imperícia, mas, nessa hipótese, diferentemente daquela em que o dano decorre de ação dolosa, exige prévia e expressa autorização do empregado. Em ambas as hipóteses, no entanto, é preciso a demonstração efetiva do dano e da responsabilidade do empregado, ou seja, a prova dolosa ou culposa de sua ação, omissiva ou comissiva, e o nexo de causa efeito com o resultado danoso. Recurso de embargos não conhecido."

(E-RR-385.687/97.3, Ac. SBDI-1, Rel. Min. Milton de Moura França, DJ 26/10/2001.) Ac. de 29-10-2003 DJ de 07-11-2003 Arquivo do EMFOR, TST/N 6098 EMENTÁRIO FORENSE. Agosto, 2004. Ano LVI. Nº 669

EMENTA

A intangibilidade dos salários é princípio protetivo de direito do trabalho e está expressamente fixado no art. 462 da CLT, que, em regra, permite o desconto salarial somente nas hipóteses de adiamentos e de expressa previsão em dispositivo de lei ou de contrato coletivo. - A única exceção aberta à regra geral é a constante do § 1º, qual seja nos casos de dano causado pelo empregado, mas com a expressa ressalva: "desde que essa possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado". - Portanto, para que o desconto a título de diferenças de caixa seja considerado lícito é mister que se verifique a existência de responsabilidade do empregado, com comprovação efetiva do dano, da ação omissiva ou comissiva e do nexo causal, ou seja, a ligação da conduta do agente em relação ao dano, o que não ocorreu.