

O contrato de trabalho diretamente ligado ao empréstimo bancário

A quitação do mútuo via desconto em folha de pagamento

Juliana Bracks Duarte*

Em 19/09/2003, o Governo lançou mão da Medida Provisória nº 130 (hoje convertida na Lei nº 10.820, de 17/12/2003) e do Decreto-Lei nº 4.840, para regulamentar uma hipótese absolutamente inovadora: a possibilidade de o empregado obter empréstimos junto a instituições financeiras e de quitar as parcelas mensalmente, via desconto em folha de pagamento, isto é, desconto em seu contracheque, ou holerite, como preferem os paulistas.



A minha primeira reação foi a de rejeitar a idéia por completo. Primeiro, de forma política, porque me pareceu que um Governo antes de esquerda estaria patrocinando a concessão de privilégios desmedidos aos banqueiros do país, que passariam a ter facilidades inimagináveis para cobrar os créditos oriundos de seus empréstimos bancários.

A segunda rejeição teve motivação jurídica mesmo, em função do caráter alimentar e intangível dos salários, o que, hoje, garante ao empregado a percepção do valor integral ao final do mês (ou quinzena, ou semana, dependendo do caso), protegendo o saldo de descontos indiscriminados por parte do empregador. E é importante esclarecer que esta concepção não é doutrinária, mas legal, tendo o art.462 da CLT tratado do tema relativo a descontos salariais:

“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.

§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.”

Vê-se, portanto, que não é todo e qualquer desconto que pode ser efetuado pelo empregador, existindo regras rígidas a serem observadas, cuja enumeração transcrita acima é considerada taxativa pela doutrina e jurisprudência trabalhistas. Isso significa que os descontos só podem ser realizados se resultarem de uma das quatro hipóteses abaixo:

- a) adiantamentos salariais;
- b) previsões legais;
- c) convenção ou acordo coletivo;
- d) dano causado pelo empregado. Neste caso, somente se tiver havido dolo do mesmo ou, em caso de culpa, se existir previsão contratual a respeito.

Além dessas quatro situações, o Tribunal Superior do Trabalho, em que pese o caráter taxativo do art. 462 da CLT, decidiu abranger uma quinta hipótese, regulada por meio do Enunciado nº 342:

“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”.

Assim, quando o desconto resultar da integração do empregado e/ou sua família em planos médicos, odontológicos, recreativos etc., cujo benefício gerado é evidente, ainda mais se comparado ao valor irrisório do desconto, a Justiça do Trabalho tem respeitado o procedimento adotado pela empresa, desde que, é claro, tenha havido a prévia concordância expressa do empregado.

A questão do mútuo já era discutida na esfera do contrato de trabalho, pois freqüente a obtenção de empréstimos pelo empregado **junto ao próprio empregador (liberalidade deste)**, que descontava dos salários daquele, mensalmente, as parcelas da quitação. Muito embora não houvesse previsão legal para esses descontos, alguns Tribunais passaram a validá-los, especialmente quando verificavam que as condições do empréstimo haviam sido absolutamente favoráveis ao trabalhador, se comparadas aos pactos do mercado financeiro. Vale a leitura de algumas ementas:

“(...) DEVOLUÇÃO DE DESCONTOS - **Havendo prova documental de que o empregado obteve empréstimo em melhores condições que as do mercado, autorizando expressamente a sua amortização mediante desconto em folha de pagamento, consideram-se legítimos os descontos procedidos.** (Ac da 2ª T do TRT da 4ª R – RO 00823.333/96-5 – j 28.09.1999 – Rel Juiz Ione Salin Gonçalves – DJ 22.11.1999).”

“**Autorização para descontos em folha de pagamento. A empresa poderá descontar mensalmente dos salários de seus empregados,** além dos descontos permitidos em lei, **os referentes a** mensalidades do sindicato, contribuições à associação classista, contribuições à associação recreativa, **empréstimos pessoais,** adiantamentos, seguro de vida, convenio saúde, convenio odontológico, farmácia e outros benefícios concedidos, de responsabilidade do empregado e desde que autorizados por este, limitado a setenta por cento do salário do empregado. (Ac da SDC do TST – RODC 393624 – j 16.02.1998 – Rel Min José Zito Calasãs Rodrigues – DOU 15.05.1998, p. 287).

Se o empregado tivesse seu contrato de trabalho rescindido, o saldo restante venceria-se antecipadamente, muitas vezes fazendo-se o desconto sobre as verbas rescisórias devidas. Este procedimento afrontava o art.477, §5º, da CLT, que limita a compensação das verbas rescisórias ao valor de 1 mês da remuneração do ex-empregado. Além do mais, segundo a doutrina majoritária, essa compensação estaria restrita a outras parcelas de natureza trabalhista (de forma análoga ao Enunciado nº 18 do Tribunal Superior do Trabalho), o que não seria o caso de um contrato de mútuo, por exemplo, de natureza cível.

Tudo isso foi citado para mostrar que o tema referente a desconto salarial sempre foi polêmico no Direito do Trabalho, com franca tendência à proteção salarial, razão pela qual, também dentro do contexto jurídico, eu repeli, em um primeiro momento, a atual Lei nº 10.820/2003.

Todavia, muito embora curiosamente tenha ouvido outro dia que “eu pareço ter opinião formada sobre tudo”, isso não é verdade, restando, para mim, da maravilhosa letra de Raul Seixas, a constatação de que, graças a Deus, estou muito mais para a metamorfose ambulante pregada pelo guru. Pois bem, da crítica precipitada, admito, passei a ouvir opiniões de colegas, amigos, sindicalistas, especialistas do mercado, familiares, todos que me fizeram refletir e ponderar algumas questões.

A Lei nº 10.820/2003 nasceu de uma proposta da CUT – Central Única dos Trabalhadores -, que já vinha negociando com diversas instituições financeiras a possibilidade de concessão de empréstimos bancários aos trabalhadores do país, com taxas de juros bem menores que as praticadas pelo mercado. E a única maneira de se conseguir uma significativa redução das taxas de juros com um banco é oferecer-lhe a garantia de que a dívida será, sem sombra de dúvida, quitada pelo mutuário.

Essa certeza vem com o procedimento de desconto em folha de pagamento, por meio do qual o empregador tem a obrigação legal de efetuar o abatimento autorizado pelo empregado em seu salário e repassar o valor respectivo à instituição financeira mutuante, na forma e prazo previstos no regulamento. É a mesma garantia das pensões alimentícias também descontadas em folha, cujo recebimento pelo credor é esperado de forma tranqüila.

Essa garantia de recebimento da dívida permite a redução das taxas de juros praticadas no mercado e facilita o acesso do trabalhador brasileiro tão necessitado a um dinheiro antes restrito aos investidores de maior “potencial”. Hoje, sem a mínima possibilidade de obtenção dos empréstimos bancários, o obreiro se vê obrigado a recorrer à informalidade, buscando financiamentos com agiotas, dos quais se tornam escravos da própria sorte e cujas taxas de juros impostas são astronômicas, impedindo qualquer chance de quitação da dívida.

Uma pesquisa norte-americana¹ evidenciou que 93,5% do crédito vem da informalidade, com taxas altíssimas de juros, ficando o setor bancário formal com apenas 0,8% dessa parcela. Interessante, neste sentido, a tabela abaixo², que demonstra as diferentes fontes de dinheiro e sua participação no mercado americano:

Fontes de Crédito para Pobres

| Fonte de Crédito | % do Crédito Total Emprestado |
|---------------------------------|--------------------------------------|
| Credores e Fundos para Crianças | 53,5 |
| Amigos | 19,5 |
| Corretores de Penhor | 13,6 |
| Parentes | 6,9 |
| Sangha (ONG Budista) | 2,3 |
| Empregador/Escritório | 1,7 |
| Outros | 1,7 |
| Bancos | 0,8 |
| Finanças Privadas | 0,3 |
| Total | 100,00 |

Quando os trabalhadores não são “extorquidos” por esses agiotas criminosos, acabam caindo nas altas taxas cobradas pelos cheques especiais ou pelas administradoras de cartão de crédito (para aqueles que os têm). A consequência é sempre a mesma: a

dívida não é honrada e os dados do trabalhador são lançados nos cadastros de proteção ao crédito (Serasa, SPC etc.), caracterizando-se o popular “nome sujo no mercado”, que impede novos crediários oficiais e assim por diante, no círculo vicioso do endividamento e inadimplência.

O desconto em folha de pagamento traz, pois, uma opção hoje inexistente e que pode afastar o trabalhador dessas armadilhas. Para se ter uma idéia das vantagens financeiras, a CUT, por exemplo, firmou convênio com 19 bancos¹, prevendo as seguintes condições de empréstimos, que diferem para os empregados sindicalizados ou não:

| Sindicalização | Consignação de verbas rescisórias | Prazo (meses) e taxas máximas de juros (%ao mês) | | | | TAC |
|----------------------------------|-----------------------------------|--|--------------|---------------|---------------|--------------|
| | | Até 6 meses | 7 a 12 meses | 13 a 24 meses | 25 a 36 meses | Máxima (R\$) |
| Trabalhadores sindicalizados | Com consignação | 1,75% | 2,0% | 2,3% | 2,6% | 10,00 |
| | Sem consignação | 1,85% | 2,1% | 2,4% | 2,8% | |
| Trabalhadores não-sindicalizados | Com ou sem consignação | 2,0% a 3,3% | | | | 20,00 |

O prazo para pagamento varia de 6 a 36 meses, o que afeta a taxa de juros proposta, que não passa, entretanto, de 2,8% ao mês. Além disso, se o trabalhador decidir comprometer as suas verbas rescisórias como uma garantia a mais (a Lei nº 10.820 prevê essa possibilidade no art.1º, §1º, desde que o desconto se limite a 30% do valor a ser pago), as taxas também se reduzem, conforme mostra a tabela acima. A TAC é a chamada tarifa de abertura de crédito, comumente cobrada pelos bancos para cobrir as despesas da operação.

Se comparadas as condições obtidas via convênio com aquelas praticadas pelo mercado financeiro, a diferença a favor do trabalhador é gritante:

| Modalidade | Taxa de juros ao mês | Taxa de juros ao ano |
|---|----------------------|----------------------|
| Acordo CUT desconto em folha ** | | |
| PARA SINDICALIZADOS | | |
| Com garantia de verba rescisória e prazo de até 6 meses | 1,75% | 23,14% |
| Sem garantia de verba rescisória e prazo de até 6 meses | 1,85% | 24,60% |
| Com garantia de verba rescisória e prazo de 7 a 12 meses | 2,0% | 26,82% |
| Sem garantia de verba rescisória e prazo de 7 a 12 meses | 2,1% | 28,32% |
| Com garantia de verba rescisória e prazo de 13 até 24 meses | 2,3% | 31,37% |
| Sem garantia de verba rescisória e prazo de 13 até 24 meses | 2,4% | 32,92% |
| Com garantia de verba rescisória e prazo de 25 a 36 meses | 2,6% | 36,07% |
| Sem garantia de verba rescisória e prazo de 25 a 36 meses | 2,8% | 39,29% |
| PARA NÃO-SINDICALIZADOS | 2% a 3,3% | 26,82 a 47,64% |
| OUTRAS MODALIDADES OFERECIDAS PELO MERCADO | | |
| Empréstimo pessoal nos bancos | 6,08% | 103,05% |
| Cheque especial | 8,96% | 180,03% |
| Cartão de crédito | 10,32% | 224,98% |
| Empréstimo pessoal nas financeiras | 13,01% | 333,91% |
| Elaboração: DIEESE. Fonte: Convenção CUT e bancos; Anefac. * Considerou-se as taxas de juros de 24/10/2003, já incorporada a redução da taxa de juros Selic para o patamar de 19% ao ano. ** As taxas de juros pelo acordo entre a CUT e os bancos variam conforme o prazo de pagamento, a consignação ou não de verbas rescisórias e a sindicalização ou não do empregado. | | |

Toda essa preocupação em facilitar o acesso do trabalhador ao empréstimo bancário não é exclusiva do Brasil, podendo ser enxergada em iniciativas de diversos países estrangeiros, tais como as *Credit Unions* em Bangladesh, coordenadas pelo padre

Berutti; o *Alternative Bank Scheweis*; o *Oekobank* alemão; as *Lets* inglesas; o *Triodos Bank*; os chamados bancos éticos etc.

E a grande inspiração de todas essas iniciativas partiu de Muhammad Yunus, professor de economia nos Estados Unidos, que, ao regressar a Bangladesh, criou o famoso e admirado *Grameen Bank*, cujo nascimento partiu da vontade de ajudar 42 pessoas de aldeias, absolutamente miseráveis, o que demandou, na época (1976), um montante de apenas 27 dólares. Daí os pequenos empréstimos foram crescendo, até a fundação do Banco, que hoje tem 12 mil funcionários e empresta 2,4 milhões de dólares³. São tidas como metas pelo *Grameen Bank*:

- ✓ propiciar aos excluídos um formato organizacional que pudessem compreender e operar, desenvolvendo confiança social, política e econômica, por meio de apoio mútuo;
- ✓ eliminar a exploração dos pobres pelos agiotas;
- ✓ estender os serviços de crédito aos mais pobres;
- ✓ criar oportunidades de auto-emprego e
- ✓ inverter o círculo vicioso de “baixo nível de receitas, baixo nível de poupança, baixo nível de investimento e baixo nível de receitas” para um sistema de “aumento do nível de receita, aumento do crédito, mais investimento e mais receitas”.

Esses empréstimos aparentemente irrisórios (em torno de R\$30,00), concedidos a pessoas de baixa renda e, geralmente, do sexo feminino⁴, transformaram a realidade das comunidades agraciadas, sempre sob a regência dos princípios de solidariedade e ética financeira, acabando com a marginalização do crédito. E o que é mais curioso: a média das restituições dos empréstimos é de 98%, o que reforça o dito popular de que o pobre é quem mais honra seus pagamentos (ainda mais quando envolve montantes pequenos).

Por tudo isso, não só no âmbito brasileiro, como mundial, a facilitação do acesso ao empréstimo bancário para aqueles que mais necessitam e que hoje estão à parte desse processo deve ser parabenizada e incentivada. E é por essa razão que eu passo a receber de braços abertos a Lei nº 10.820/2003, torcendo para que ajude a massa trabalhadora brasileira a honrar seus compromissos e a melhor administrar as finanças pessoais e familiares daqui para frente, longe de agiotas e de taxas de juros inacessíveis.

Para terminar, passo a explicar, superficialmente, como o procedimento de desconto em folha de pagamento deve ocorrer.

O empregado contrairá o empréstimo diretamente com a instituição financeira e autorizará a empresa empregadora a descontar de seus salários o valor referente à prestação, que será repassado ao banco mutuante até o 5º dia útil subsequente à data de pagamento do salário. Para prestar este tipo de “serviço”, o empregador pode estabelecer, desde que previsto em acordos prévios, uma quantia relativa aos custos operacionais desse repasse, o que também será objeto de desconto do contracheque do trabalhador.

Se a empresa quiser uniformizar procedimentos, poderá ainda, com a anuência da entidade sindical representativa da categoria econômica, firmar com as instituições financeiras escolhidas um acordo que defina as condições gerais dos empréstimos,

financiamentos, arrendamentos etc. que venham a ser contraídos por seus funcionários. Isso pode facilitar bastante a operacionalização do repasse, ainda mais se considerado o grande número de bancos no país e os diferentes critérios adotados por cada um.

O acordo mencionado acima também pode ser firmado entre as instituições sindicais e as financeiras, sem a participação prévia das empresas, tal como ocorreu na negociação travada pela CUT. Tanto em um como no outro caso, se o empregado preencher as condições para a obtenção do empréstimo, o banco não pode se negar a celebrar o contrato de mútuo, nem exigir qualquer tipo de aval. E ainda: o trabalhador não é obrigado a se dirigir somente às instituições financeiras listadas nos convênios, podendo optar por qualquer outra de livre escolha sua, independente de ter ou não conta-corrente aberta naquele banco.

Caso a empresa deixe de fazer o desconto ou de repassar o valor retido à instituição financeira, responderá como devedora principal pelas quantias inadimplidas por culpa ou falha sua, além de se sujeitar à ação de depósito prevista no Código de Processo Civil. Nesta hipótese de não repasse do valor descontado, o banco fica proibido de incluir o nome do empregado-mutuário nos cadastros de inadimplentes.

Há um limite para o desconto autorizado, que é de 30% da remuneração disponível do empregado (o mesmo teto para a incidência sobre as verbas rescisórias). Se o trabalhador já tiver autorizado outros tipos de descontos (convênios médicos, vale-transporte, vale-refeição etc.), a soma dessas retenções, incluída a prestação do empréstimo bancário, não pode ultrapassar 40%.

A remuneração disponível é o salário-base excluídos os adicionais pessoais e as retenções legais (IRRF, INSS, pensões alimentícias etc.). Quem deve se preocupar em calcular esse número é a instituição financeira mutuante.

Conhecida melhor a Lei nº 10.820/2003, as empresas devem se preparar para a implementação do procedimento de desconto em folha e repasse às instituições financeiras, pois, muito brevemente, todas as negociações coletivas passarão a fazer referência aos convênios bancários e às regras de acesso facilitado aos integrantes de sua categoria econômica. Resta-nos torcer para que a iniciativa dê certo e não se transforme em mais uma "letra morta de lei".

¹"Access to money for the human poor", from *Urban Poverty Alleviation Initiatives in India: A General Assessment and a Particular Perspective* (2002), a publication of the Ramanathan Foundation - <http://www.indiatogether.org/2003/sep/pov-bankpoor.htm>

² Idem

³Entrevista com Muhammad Yunus, fundador e presidente do Grameen Bank - <http://www.janelawe.com/digitais/yunus.html>

⁴As pesquisas revelaram que a mulher é mais determinada para restituir rapidamente os empréstimos recebidos, investir os ganhos na instrução dos filhos e na melhoria das condições familiares.

| | | |
|---------------------------|-------------------------|-----------------|
| Banco do Brasil | Banco Sudameris (ABN) | RF Financeira |
| Banco Santander/Banespa | Banco Guilton | Banco Alfa |
| Banco Real (ABN) | Caixa Econômica Federal | Banco V.R. |
| Banco Sofisa | Banco Mercantil | Losango (Loyds) |
| Banco de Pernambuco (ABN) | Banco Bradesco | Banco Safra |
| Banco Panamericano | Banco Rural | Banco HSBC |
| | Banco BMG | |

* Advogada do escritório **Pinheiro Neto Advogados**

**Este artigo foi redigido meramente para fins de informação e debate, não devendo ser considerado uma opinião legal para qualquer operação ou negócio específico.*