

**PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
4ª VARA DO TRABALHO DE PORTO ALEGRE**

PROCESSO: 0000028-66.2013.5.04.0004

RECLAMANTE: Ministério Público do Trabalho – 4ª Região

RECLAMADA: Drogaria Capilé Ltda.

SENTENÇA

I – RELATÓRIO

Vistos, etc.

Ministério Público do Trabalho – 4ª Região, devidamente qualificado, ajuíza, em 14/01/2013, ação civil pública em face de Drogaria Capilé Ltda., igualmente qualificada. Após exposição fática, postula os pedidos arrolados nas fls. 21/24 da exordial. Dá à causa o valor de R\$ 200.000,00.

A reclamada apresenta contestação escrita de fls. 222/231, na qual impugna articuladamente os pedidos da peça vestibular e, ao final, postula a sua improcedência.

Produz-se prova documental.

Sem outras provas, encerra-se a instrução.

As razões finais são remissivas.

Ambas as propostas conciliatórias oportunamente formuladas são rejeitadas.

Designa-se o dia 29/04/2013, às 18h, para prolação da sentença.

É o relatório.

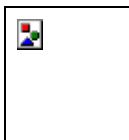
ISTO POSTO, DECIDO:

II – FUNDAMENTAÇÃO

1) DESCONTOS INDEVIDOS

O autor aduz que, no curso do Inquérito Civil nº. 002647.2008.04.000/1, verificou que a ré pressiona o seus empregados a assinarem “vales” ou outros documentos com o intuito de mascarar o verdadeiro motivo dos descontos efetuados em seus salários, lança descontos com rubricas diversas dos fatos que os geraram (rubricas como “empréstimo”, “falta de caixa”, “good card”, “feira”, “compras loja capilé”, “desconto exame complementar”), bem como efetua descontos indevidos nos salários de seus empregados.

Os descontos efetuados a falsos títulos são os a seguir descritos: a) quando ocorre erro no registro de venda de medicamentos controlado; b) quando o empregado recebe cheque falso ou sem fundo; c) quando o cliente desiste da compra de medicamento controlado após a emissão da nota fiscal; d) quando ocorrem assaltos e há prejuízos; e) quando ocorre falta de medicamentos; f) quando ocorre falta de dinheiro no caixa; f) quando os medicamentos vencem e não são vendidos; h) quando ocorre venda equivocada; i) quando ocorrem “empréstimos” de valores em desacordo com a



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
4ª VARA DO TRABALHO DE PORTO ALEGRE

Lei 10.820/03; j) quando fornece uniformes; k) a título de “feira”; l) a título de “exame complementar”, entre outros.

A reclamada impugna o pedido ao fundamento de que os descontos efetuados de seus empregados sob as rubricas “empréstimo”, “good card” e “falta de caixa” foram realizados de forma legal. No que tange aos alegados descontos decorrentes das diferenças de balanço, aduz que estas diferenças são em valores expressivos, o que torna impossível o desconto dos salários dos trabalhadores.

A prova documental produzida nos autos, no entanto, comprova cabalmente as alegações do autor.

Conforme cópias dos Termos de Rescisão do Contrato de Trabalho (fls. 47-carmim/199) juntas pela própria ré nos autos do inquérito civil, e cópias das fichas financeiras (fls.236/414) juntadas pela ré com a contestação, a demandada efetivamente desconta dos seus empregados valores diversos sob as rubricas “good card”, “convênio médico”, “desc. adiantamento salário”, “farmácia”, “empréstimo”, “falta de caixa”, “consulta não comparecida”, “desct. exame complementar”, dentre outras.

A reclamada, todavia, sequer explicita muitos destes descontos, os quais não permitem prévio conhecimento acerca da sua finalidade, em especial a rubrica “good card”. Outrossim, a ré não junta aos autos a prova da veracidade e da validade dos descontos efetuados, sendo seu o ônus (arts. 818, CLT e 333, II, CPC) de comprovar o benefício havido aos empregados em contraprestação aos descontos, ou os eventuais danos provocados pelos trabalhadores e que ensejam descontos, por exemplo, de “falta de caixa”.

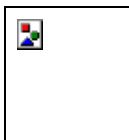
A ré, ao comprovar que descontava dos seus empregados valores referentes a empréstimos e a adiantamentos salariais, deveria juntar aos autos os contratos de mútuos respectivos e os recibos de pagamento efetivo dos adiantamentos salariais, mas não o fez.

Ao contrário, da simples leitura das fichas financeiras, percebe-se que os descontos efetuados, principalmente a título de “good card”, de descontos de adiantamentos salariais e de empréstimos, são variáveis e inconstantes, o que não se coaduna com a natureza destes descontos. A experiência comum subministrada pela observação do que ordinariamente acontece (art. 335, CPC) indica que descontos a título de adiantamentos salariais e de empréstimos, são efetuados todos os meses e em valores iguais.

Exemplificativamente, aponto as fichas financeiras do empregado Paulo Sérgio Borges Gonçalves, que sofreu um único desconto a título de “Empréstimo Itaú” em fevereiro de 2008 (fl. 245), não havendo qualquer dedução sob esta rubrica nos outros meses anteriores e posteriores. Ora, se um empregado realiza verdadeiro empréstimo consignado, sofre descontos mensais em seus salários para pagamento do mútuo, não sendo razoável a dedução em um único mês a este título.

Ainda, a própria reclamada junta aos autos do inquérito civil (fl. 66-carmim) documento comprovando que cobrou de sua empregada valor resultante de erro no registro da venda de um medicamento controlado.

De outra sorte, o autor, na qualidade de órgão público legitimado a promover inquérito civil (art. 8º, § 1º, Lei 7.347/85), o qual tem presunção de



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
4ª VARA DO TRABALHO DE PORTO ALEGRE

veracidade e de legitimidade por se constituir em ato administrativo, ouviu diversas testemunhas, empregadas da empresa ré, e constatou que a demandada efetivamente efetua os referidos descontos dos salários dos seus empregados.

Consoante os depoimentos das testemunhas, anexados aos autos e sintetizados na petição inicial, a empresa ré possui como diretriz a efetivação de descontos nos salários dos seus empregados quando há falta de mercadoria nas lojas; quando os medicamentos vencem e não são vendidos, quando os cheques passados por clientes estavam sem fundos, inclusive na hipótese de o empregado consultar o nome do comprados nos órgãos de proteção ao crédito; quando havia roubos e furtos de mercadorias nas lojas; quando o cliente desiste da compra de medicamento controlado após a emissão da nota fiscal; quando há erro na venda de medicamento controlado; quando é fornecido uniforme; quando necessários exames complementares.

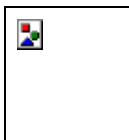
O autor também traz aos autos cópias dos depoimentos de testemunhas e de prepostos da ré ouvidos em processos judiciais, comprovando, mediante confissão destes últimos, a efetivação de descontos sob rubricas falsas.

Conforme as provas orais produzida pelo MPT e em juízo, em reclamações trabalhistas individuais, todos os descontos salariais supra eram efetuados a falsos títulos, seja através de “empréstimos”, seja por meio de “adiantamentos salariais”. Ocorrendo as situações supracitadas, os os empregados são obrigados a assinar um “vale” e a ré desconta o valor dos seus salários sob aquelas rubricas, não havendo verdadeiro empréstimo ou adiantamento salarial.

Destarte, tenho por amplamente provada a conduta da empresa ré de efetuar descontos nos salários dos seus empregados sob falsos títulos, tais como “empréstimos” e “adiantamentos salariais”. Referem-se tais descontos a situações de prejuízo à empresa, em relação aos quais em nada contribuíram culposamente os empregados, tais como roubos e furtos, desistência ou insolvência clientes, falta e vencimento de medicamentos, dentre outros.

A ré, ao efetuar tais descontos, sob rubricas falsas e por força dos motivo supra, afrontou o direito fundamental dos trabalhadores à irreduzibilidade salarial (art. 7º, VI, CRFB) e o princípio da intangibilidade salarial, o qual norteia o Direito do Trabalho e exsurge desta norma constitucional, dos arts. 8 e 9 da Convenção nº 95, OIT, integrada ao ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto 14.721/57, e do art. 462, CLT.

O art. 462, CLT expressamente veda ao empregador efetuar qualquer desconto nos salários dos empregados, salvo quando resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo (leiam-se, acordos e convenções coletivas de trabalho e sentenças normativas). No caso em tela, os descontos efetuados a título de adiantamentos o foram a falsos títulos, já que é prática comum e reiterada da ré a de coagir moralmente os seus empregados a assinar os chamados “vales” quando ocorre uma das situações acima relatadas, efetuando o desconto sob a rubrica simulada de “adiantamento”.



**PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
4ª VARA DO TRABALHO DE PORTO ALEGRE**

Importante ressaltar, neste tocante, que a coação moral (art. 151, CCB) presume-se em razão da hipossuficiência do empregado, que, premido da necessidade de sustentar a si e a sua família mediante o salário auferido do contrato de trabalho, vê-se obrigado a concordar por escrito com referidos descontos, sob pena de perder a colocação em um mercado de trabalho tão restrito.

Em relação a descontos efetuados por insolvência ou desistência de clientes, por simples erro dos empregados, por falta de mercadoria ou por vencimento dos medicamentos e para concessão de uniformes ou realização de exames complementares, a reclamada não só efetua a dedução à revelia da norma prevista no art. 462, § 1º, CLT, já que não comprova o dolo dos empregados nem o acordo individual para desconto em caso de culpa; como repassa aos empregados os riscos e ônus da atividade econômica do empregador, o que é vedado expressamente pelos art. 2º, 157 e 168, CLT.

Destarte, por comprovados os descontos efetuados nos salários dos empregados sob falsos títulos e por motivos ilegítimos (arts. 2º e 462, CLT), condeno a ré ao cumprimento das seguintes obrigações de não fazer:

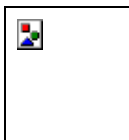
a) abster-se de efetuar qualquer desconto nos salários de seus empregados, salvo quando resultar efetivamente de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de norma coletiva (Convenção Coletiva de Trabalho, Acordo Coletivo de Trabalho ou sentença normativa), nos exatos termos do art. 462, CLT;

b) abster-se de efetuar descontos nos salários dos seus empregados por valores/perdas inerentes ao risco do negócio, ônus/valores decorrentes e/ou inerentes à exploração da atividade econômica, fatos que não tenham sido causados pelo empregado, fatos não comprovados, fatos que não sejam de responsabilidade do empregado ou cuja responsabilidade não tenha sido comprovada, tais como assaltos, desistência de compra de produto por cliente, devolução de cheques, produto ou medicamento vencido, ausência de produto no estoque da empresa, fornecimento de uniformes, realização de exames médicos, entre outros;

c) abster-se de, direta ou indiretamente, coagir, exigir, pressionar, sugerir, propor ou de qualquer forma induzir seus empregados a assinarem vales ou quaisquer outros documentos que não correspondam à situação efetivamente ocorrida ou para fins de ressarcimento de valores/perdas inerentes aos risco/exploração da atividade econômica;

d) abster-se de consignar, em documentos, falsas rubricas com o intuito de efetuar descontos nos salários de seus empregados.

Em caso de descumprimento das obrigações de não fazer supra, incidirá, nos termos do art. 11, Lei 7.347/85, multa de R\$ 20.000,00 a ser calculada por trabalhador em relação ao qual se verificar a situação de descumprimento e em cada oportunidade em que for flagrado o descumprimento, atualizável pelos mesmos critérios utilizados para os créditos trabalhistas perante a Justiça do Trabalho, reversível ao FDD – Fundo de Defesa dos Direitos Difusos, criado pela Lei 7.347/85 e regulamentado pelo Decreto 1.306/94 e, na hipótese de extinção deste fundo, para outro que venha a lhe substituir. Julgo procedente.



2) DANO MORAL COLETIVO

O dano moral coletivo tem esteio no ordenamento jurídico positivo, em especial o art. 1º, “caput”, LACP e o art. 6º, VI e VII, CDC, e conceitua-se como a ofensa transindividual aos direitos da personalidade em razão da violação aos valores fundamentais de determinada sociedade. Não obstante tal agressão cause, comumente, sentimentos de repulsa, comoção e descrença na ordem jurídica, é majoritário o entendimento de que o aspecto subjetivo não tem relevância para a verificação do dano genérico.

A indenização por esta espécie de dano visa a compensar a sociedade por meios reparadores do dano ou através de novos benefícios outorgados pela importância paga, bem como para punir e educar o ofensor, impedindo que este reincida na conduta ilícita e servindo de exemplo a todos os potenciais violadores da norma.

No caso em tela, a reclamada, mediante a conduta dolosa já descrita, ofendeu os valores mais importantes da sociedade e dos trabalhadores: a intangibilidade salarial, que é meio de proteção da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho.

Surge, portanto, o dever de indenizar. A indenização, tendo em vista o caráter imaterial do dano, observa determinados requisitos eleitos pela doutrina e pela jurisprudência, tais como as condições socioeconômicas da vítima e do ofensor, a intensidade da culpa e a extensão do dano. O *quantum debeatur*, ainda, deve atender às finalidades compensatória, punitiva e pedagógica do instituto. Em atenção a estes critérios, o valor sugerido pelo autor, de R\$ 200.000,00 atende às finalidades do instituto e à gravidade do dolo praticado, à extensão do dano (a diretriz é adotada em relação a todos os empregados da empresa) e à alta condição socioeconômica da ré.

Destarte, condeno ao pagamento de indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 200.000,00, a ser revertido ao FDD – Fundo de Defesa dos Direitos Difusos (art. 13, LACP), e regulamentado pelo Decreto 1.306/94, e, na hipótese de extinção deste fundo, para outro que venha a lhe substituir, corrigido monetariamente até o efetivo recolhimento pelos mesmos critérios utilizados para os créditos trabalhistas perante a Justiça do Trabalho.

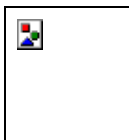
Julgo procedente.

3) TUTELA ANTECIPADA

O ordenamento processual dos direitos metaindividuais é composto pela LACP, pelo CDC, e pela LC 75/93. Nesta senda, a antecipação da tutela em sede coletiva de direitos não observa os arts. 273 e 461, CPC, mas o art. 84, § 3º, CDC.

Segundo esta norma, são apenas dois os requisitos para tal antecipação de tutela: relevância do fundamento da demanda e justificado receio de ineficácia do provimento final.

Todas as obrigações de não fazer determinadas na presente sentença são de alta relevância por se tratarem da preservação dos salários dos empregados, como medida de garantia da subsistência destes e de suas



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
4ª VARA DO TRABALHO DE PORTO ALEGRE

família (princípio da intangibilidade salarial). Por tal razão, se não cumpridas imediatamente, podem causar danos irreparáveis: impossibilidade dos empregados de alimentarem-se a si e às suas famílias, bem como de garantirem a si e aos seus os direitos sociais fundamentais previstos no art. 6º, CRFB.

Destarte, determino que a ré cumpra imediatamente, a partir da publicação desta sentença, as obrigações de não fazer estabelecidas no capítulo 1 fundamentação, nas mesmas condições e sob a mesma cominação.

4) DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS

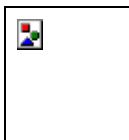
A condenação em pecúnia consiste em indenização por dano moral coletivo e, portanto, está isenta de contribuições previdenciárias e fiscais.

ANTE O EXPOSTO, julgo **PROCEDENTES** os pedidos postulados pelo MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – 4ª REGIÃO em face de DROGARIA CAPILÉ LTDA. para condenar a ré a cumprir as seguintes obrigações de não fazer e de pagar:

a) abster-se de efetuar qualquer desconto nos salários de seus empregados, salvo quando resultar efetivamente de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de norma coletiva (Convenção Coletiva de Trabalho, Acordo Coletivo de Trabalho ou sentença normativa), nos exatos termos do art. 462, CLT;

b) abster-se de efetuar descontos nos salários dos seus empregados por valores/perdas inerentes ao risco do negócio, ônus/valores decorrentes e/ou inerentes à exploração da atividade econômica, fatos que não tenham sido causados pelo empregado, fatos não comprovados, fatos que não sejam de responsabilidade do empregado ou cuja responsabilidade não tenha sido comprovada, tais como assaltos, desistência de compra de produto por cliente, devolução de cheques, produto ou medicamento vencido, ausência de produto no estoque da empresa, fornecimento de uniformes, realização de exames médicos, entre outros;

c) abster-se de, direta ou indiretamente, coagir, exigir, pressionar, sugerir, propor ou de qualquer forma induzir seus empregados a assinarem vales ou quaisquer outros documentos que não correspondam à situação efetivamente ocorrida ou para fins de ressarcimento de valores/perdas inerentes aos risco/exploração da atividade econômica;



**PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
4ª VARA DO TRABALHO DE PORTO ALEGRE**

d) abster-se de consignar, em documentos, falsas rubricas com o intuito de efetuar descontos nos salários de seus empregados;

e) indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 200.000,00, a ser revertido ao FDD – Fundo de Defesa dos Direitos Difusos (art. 13, LACP), e regulamentado pelo Decreto 1.306/94, e, na hipótese de extinção deste fundo, para outro que venha a lhe substituir, corrigido monetariamente até o efetivo recolhimento pelos mesmos critérios utilizados para os créditos trabalhistas perante a Justiça do Trabalho.

Em caso de descumprimento das obrigações de não fazer supra, incidirá, nos termos do art. 11, Lei 7.347/85, multa de R\$ 20.000,00 a ser calculada por trabalhador em relação ao qual se verificar a situação de descumprimento e em cada oportunidade em que for flagrado o descumprimento, atualizável pelos mesmos critérios utilizados para os créditos trabalhistas perante a Justiça do Trabalho, reversível ao FDD – Fundo de Defesa dos Direitos Difusos, criado pela Lei 7.347/85 e regulamentado pelo Decreto 1.306/94 e, na hipótese de extinção deste fundo, para outro que venha a lhe substituir.

Concedo a antecipação dos efeitos da tutela para determinar que a ré cumpra imediatamente, a partir da publicação desta sentença, as obrigações de não fazer arroladas nos itens “a” a “d” do dispositivo, sob pena de multa de R\$ 20.000,00 a ser calculada por trabalhador em relação ao qual se verificar a situação de descumprimento e em cada oportunidade em que for flagrado o descumprimento, atualizável pelos mesmos critérios utilizados para os créditos trabalhistas perante a Justiça do Trabalho, reversível ao FDD – Fundo de Defesa dos Direitos Difusos, criado pela Lei 7.347/85 e regulamentado pelo Decreto 1.306/94 e, na hipótese de extinção deste fundo, para outro que venha a lhe substituir.

Condeno a reclamada, por fim, ao recolhimento de custas de R\$ 4.000,00, calculadas sobre o valor de R\$ 200.000,00 arbitrado à condenação.

Ré ciente. Intime-se o MPT pessoalmente.

Cumpra-se, de imediato em relação às obrigações de não fazer, após o trânsito em julgado em relação à obrigação de pagar. Nada mais.

MÁRCIA PADULA MUCENIC
Juíza do Trabalho Substituta