



EMPRESA PODE OU NÃO DESCONTAR SALÁRIO POR GREVE, FALTA DE COMBUSTÍVEL OU PARALISAÇÃO DOS TRANSPORTES PÚBLICOS?

Com a greve dos caminhoneiros nos deparamos com a falta de gasolina e demais combustíveis. O desabastecimento de produtos se espalha por todo país, paralisando praticamente todos os setores da economia atingindo principalmente o trabalhador brasileiro que acabou ficando literalmente a pé, muitas vezes, sem condições de chegar até o trabalho.

Aí, entre patrões e empregados, surge a dúvida que não quer calar. Quem pagará a conta sobre os dias paralisados? O patrão pode efetuar o desconto dos dias não trabalhados por conta da greve dos caminhoneiros?

Bom senso de ambas as partes é a resposta mais adequada para esse tipo de situação.

Isso porque se buscarmos na atual legislação vamos nos deparar com o art. 473 da CLT que traz um rol taxativo de situações em que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo no salário. Entretanto, não existe qualquer previsão para hipótese de indisponibilidade dos transportes públicos decorrente de paralisação, falta de combustível e essas recentes situações ultimamente vivenciadas.

Mesmo diante da possibilidade legal do empregador efetuar desconto salarial, entre os juristas, as opiniões se dividem. Alguns defendem que se o empregado recebe vale-transporte e o meio de transporte público por ele indicado estiver paralisado, não será permitido ao empregador efetuar esse desconto. Na hipótese de uma demanda judicial, a prática nos tem mostrado que a

probabilidade do empregador ser condenado a reembolsar o trabalhador acaba sendo muito grande. O art. 2º da CLT atribui ao empregador todos os riscos do seu negócio/empreendimento.

Por conta dessa realidade, especialistas na área do Direito do Trabalho são unânimes ao afirmarem que embora exista a possibilidade legal do desconto, tal procedimento não é recomendável, justamente por uma questão de bom senso. Fato público e notório são os transtornos causados ao trabalhador que depende exclusivamente do transporte público para chegar ao trabalho, ainda mais em cidades grandes.

A situação muda se o empregador se dispuser a pagar um transporte particular para buscar seus funcionários. Essa iniciativa não está prevista em lei e foi adotada por algumas empresas nos últimos episódios de paralisações, com resultados que se mostram satisfatórios. Nessa situação, se o empregado vier a faltar sem apresentar qualquer outra justificativa, poderá sofrer tanto o respectivo desconto salarial, como dependendo da situação, até uma penalidade disciplinar.

Por outro lado, se essa possibilidade não foi previamente acordada entre as partes e se o empregado, por sua própria conta e risco, chegar no dia da greve/paralisação com um recibo de taxi, a empresa não é obrigada a reembolsá-lo.

Para evitar transtornos, vale lembrar que, por exemplo, a greve do transporte público deve ser informada aos usuários e demais envolvidos, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas da paralisação. Diante da possibilidade de conhecimento prévio sobre a data da greve ou paralisação, é recomendável que o funcionário converse com o empregador em busca de uma solução que possa atender os interesses das duas partes.

Outras alternativas para o empregador além de suportar as despesas de um transporte particular, seria permitir que o empregado trabalhasse home office em tais dias; possibilidade de serem compensadas as horas não trabalhadas em até 45 dias, nos termos do art. 61, §3º da CLT e por fim, caso a empresa já mantenha um banco de horas, permitir que seus funcionários falem nos dias comprometidos (greve geral, paralisação de transporte público) e compensem as horas em outros dias.