

COMISSÃO DE TRABALHO, ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI N.º , DE 2005 **(Do Sr Elimar Máximo Damasceno.)**

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho -CLT -, aprovada pelo Decreto Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, para desonerar o empregador em relação aos empregados jovens que cumprem serviço militar obrigatório.

O Congresso nacional decreta:

Art. 1º O art. 472 da Consolidação das Leis do Trabalho passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 472 O afastamento do empregado em virtude de encargo público não constituirá motivo para a alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.

§1º Havendo estipulação expressa, em caso de afastamento do empregado para a prestação de serviço militar obrigatório, previsto no art. 17 da Lei n.º 4.375, de 17 de agosto de 1964, poderá o empregador rescindir o contrato de trabalho, aplicando-se, na rescisão, as normas relativas ao trabalho por prazo determinado.

§2º Para que o empregado tenha direito a voltar a exercer o cargo do qual se afastou em virtude de exigência do

serviço militar ou de encargo público, é indispensável que notifique o empregador dessa intenção, por telegrama ou carta registrada, dentro do prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da data em que se verificar a respectiva baixa ou a terminação do encargo a que estava obrigado.

§ 3- Nos contratos por prazo determinado, o tempo de afastamento, se assim acordarem as partes interessadas, não será computado na contagem do prazo para a respectiva terminação."

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O *caput* do art. 472 da CLT, que se pretende modificar por este Projeto de Lei, prevê que o afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar, ou de outro encargo público, não constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador. O dispositivo contém, pois, hipótese de suspensão do contrato de trabalho

Esse instituto, típico da legislação trabalhista, constitui um meio de sustar as prestações recíprocas inerentes ao contrato de trabalho, sem, no entanto, extinguir-se a sua validade e vigência. Trata-se de uma ferramenta forjada pelo Direito do Trabalho, especialmente valiosa para proteger o vínculo laboral, nas inúmeras situações em que se torna impossível, temporariamente, que o trabalhador continue a prestar seus serviços. Superada as circunstâncias que deram origem à paralisação, pode o trabalhador voltar ao seu emprego, já que o seu contrato e seu posto foram preservados por meio da suspensão do contrato de trabalho.

A suspensão caracteriza-se, via de regra, pela sustação ampla das obrigações de parte a parte, garantindo-se ao trabalhador o retorno ao cargo anteriormente ocupado. Embora o afastamento para prestação do serviço militar constitua caso de suspensão de contrato de trabalho, a legislação trabalhista atenuou-lhe os efeitos, garantindo ao empregador não só o retorno ao posto de trabalho, como também outras vantagens atípicas para o caso da suspensão. São elas:

a) computa-se o período de afastamento para efeito de indenização e estabilidade celetista (parágrafo único do art. 4º);

b) computa-se o período de afastamento para fins de depósito do FGTS, obrigando-se o empregador a efetuar-los diretamente na conta vinculada do empregado. (art. 28 do Decreto n.º 99684/90)

c) Computa-se o período de trabalho anterior à prestação do serviço militar para fins de período aquisitivo de férias, desde que o empregado retorne ao trabalho dentro de noventa dias da respectiva baixa. (art. 132 da CLT)

Compreende-se, perfeitamente, a decisão do legislador ao determinar que o afastamento para prestação de serviço militar obrigatório seja causa de suspensão do contrato de trabalho e que, além disso, a lei tenha desnaturado, em parte, esse instituto, para impor ao empregador algumas obrigações que não se coadunam com o contrato suspenso. A prestação do serviço militar é um ônus que se impõe ao jovem em favor da coletividade e é justo que esse ônus seja compartilhado com ela, garantindo-se ao jovem empregado o seu posto de trabalho ao fim do afastamento e também, excepcionalmente, algumas vantagens que ele teria se continuasse prestando serviços ao empregador.

Esse mecanismo protetivo tornou-se, porém, um fardo a mais que o jovem trabalhador tem que carregar na busca pelo seu primeiro emprego. Há muito constata-se que poucos empregadores dispõem-se a contratar os jovens em idade de alistamento militar. Agem assim para não ter que arcar com o ônus de segurar a vaga do empregado por mais de um ano, responder pelo depósito do FGTS e, eventualmente, pela férias remuneradas.

As transformações econômicas ligadas ao uso intensivo da informática e das telecomunicações, aliadas à falta de dinamismo crônico da economia brasileira, encolheram de tal forma o mercado de trabalho que, para o jovem nessa situação, ser contratado por tempo indeterminado é quase uma impossibilidade. Trata-se de uma mão-de-obra abundante, inexperiente, pouco qualificada e, em geral, utilizada em funções de menor complexidade no processo produtivo. Em tais circunstâncias, fazê-los concorrer com outros trabalhadores mais experientes, livres e desembaraçados para a atividade laboral é quase uma covardia.

Vê-se, pois, que o mecanismo previsto no art. 472 inverteu sua lógica: de mecanismo de proteção, passou a fator de discriminação contra a mão-de-obra do jovem. Em tempos de "programa de primeiro emprego"

não entendemos como tal dispositivo ainda pode fazer parte da Consolidação das Leis do Trabalho.

Apenas para ilustração, lembremos, aqui, as inúmeras alterações promovidas na Seção I, do capítulo III, do título III da CLT, que trata da proteção do trabalho da mulher. Vários dispositivos protetivos ali presentes foram revogados porque, diante de todas as transformações econômicas e sociais porque passou a mulher desde que tais instrumentos foram concebidos, constatou-se que essa proteção acarretava um grande embaraço, um verdadeiro entrave à entrada e permanência das mulheres no mercado de trabalho.

Isso ocorre, porque, evidentemente, numa sociedade que evolui e se aperfeiçoa na base de um modelo de livre concorrência, o levantamento de barreiras, embora muitas vezes necessário, deve ser seguido de um acompanhamento minucioso, para verificar se os resultados que se colhem são os pretendidos. É comum que barreiras protetivas sustentáveis de forma ideal, compatíveis com os objetivos de solidariedade e proteção aos elos mais frágeis da cadeia social, acarretem mais danos do que vantagens aos seus destinatários na prática. Se isso é verdade, até para o momento em que a regra de proteção é criada, muito mais verdadeiro se torna quando ela permanece por longo tempo sem revisão, em razão das transformações, que cada vez se processam de forma mais veloz e tornam a realidade muito diferente do momento inicial.

Nesse aspecto, a prestação de serviço militar obrigatório pelos jovens tem, hoje, contornos muito diferentes. Todos os jovens, ao completarem dezoito anos são alistáveis e em tese poderão ser convocados para a prestação do serviço. Ocorre que, atualmente, são os jovens, especialmente os mais pobres, que comparecem em multidão às portas dos quartéis, porque esta tornou-se, afinal, uma das poucas oportunidades de trabalho a que têm acesso. As forças Armadas, por seu turno, em razão da escassez de recursos, rejeitam a esmagadora maioria deles e mal podem acomodar aqueles a quem acolhem.

Vê-se, pois, o quanto o disposto no art. 472 se tornou inadequado. O acesso do jovem ao serviço militar tornou-se quase um privilégio, mas os ônus relativos à sua contratação pelos empregadores pesa sobre as carteiras de trabalho de todos. Isso não faz mais sentido. A maioria dos nossos jovens, ainda que ansiosos pelo serviço militar, não conseguirá ser convocada. Na verdade, só prestará o serviço militar quem conseguir vencer uma competição muito apertada. Nesse sentido, o serviço militar obrigatório depende mais de um ato de vontade e determinação do jovem do que da imposição do Estado.

Em resumo, poderíamos dizer que só presta o serviço militar, hoje, quem quer. Com base na realidade descrita nas linhas anteriores, propomos a alteração do art. 472 da CLT, permitindo que o contrato de trabalho do jovem sujeito ao serviço militar obrigatório seja tratado como um contrato de trabalho temporário, elegendo a efetiva convocação do empregado, com termo final. Se essa condição vier a ser implementada, o que acreditamos dar-se-á em poucos casos, encerra-se o contrato, com o pagamento das verbas típicas dessa modalidade contratual.

Isso dará muito mais tranquilidade às partes e removerá de forma ponderada e segura o embaraço que a regra do artigo levanta para o acesso do jovem ao seu primeiro emprego. Note-se que, pelo nosso Projeto, não há uma imposição, mas uma faculdade, que depende de estipulação prévia e anterior, garantindo-se flexibilidade e previsibilidade na execução do contrato de trabalho.

Por fim, suprimimos os arts. 3º, 4º, 5º do art. 472 que regulam a figura esdrúxula do afastamento do empregado por razões de segurança nacional. Trata-se de um dispositivo relacionado com um passado autoritário, incompatível com o ambiente democrático que vai se firmando pouco a pouco, a partir da Constituição de 1988.

Em razão do exposto, contamos com o apoio dos nobres congressistas à aprovação do Projeto de Lei.

Sala das Sessões, de 2005

Dep. ELIMAR MÁXIMO DAMASCENO
PRONA- SP