

AVULSO NÃO
PUBLICADO
Rejeição na
Comissão de
mérito



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 5.502-A, DE 2005

(Do Sr. Elimar Máximo Damasceno)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para desonerar o empregador em relação aos empregados jovens que cumprem serviço militar obrigatório; tendo parecer da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, pela rejeição (relator: DEP. LEONARDO PICCIANI).

DESPACHO:

ÀS COMISSÕES DE:

TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO
CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54 RICD)

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

SUMÁRIO

I – Projeto inicial

II – Na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público:

- Parecer do relator
- Parecer da Comissão

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 efetuarlos 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, 24 de junho 2005

Dep. ELIMAR MÁXIMO DAMASCENO
PRONA- SP

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis
do Trabalho.

Consolidação Das Leis Do Trabalho

**TÍTULO I
INTRODUÇÃO**

.....

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Art. 4º Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

Parágrafo único. Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

* Parágrafo único acrescentado pela Lei nº 4.072, de 16/06/1962.

Art. 5º A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual sem distinção de sexo.

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego.

.....

TÍTULO II

DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO

.....

CAPÍTULO IV

DAS FÉRIAS ANUAIS

Seção I

Do Direito a Férias e da sua Duração

.....

Art. 132. O tempo de trabalho anterior à apresentação do empregado para serviço militar obrigatório será computado no período aquisitivo, desde que ele compareça ao estabelecimento dentro de 90 (noventa) dias da data em que se verificar a respectiva baixa.

** Art. 132 com redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13/04/1977.*

Art. 133. Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo:

** Art. 133 com redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13/04/1977.*

I - deixar o emprego e não for readmitido dentro dos 60 (sessenta) dias subsequentes à sua saída;

II - permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias;

III - deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 (trinta) dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa; e

IV - tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos.

§ 1º A interrupção da prestação de serviços deverá ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

** § 1º com redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13/04/1977.*

§ 2º Iniciar-se-á o decurso de novo período aquisitivo quando o empregado, após o implemento de qualquer das condições previstas neste artigo, retornar ao serviço.

** § 2º com redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13/04/1977.*

§ 3º Para os fins previstos no inciso III deste artigo a empresa comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com antecedência mínima de quinze dias, as datas de início e fim da paralisação total ou parcial dos serviços da empresa, e, em igual prazo,

comunicará, nos mesmos termos, ao sindicato representativo da categoria profissional, bem como afixará aviso nos respectivos locais de trabalho.

** § 3º acrescentado pela Lei nº 9.016, de 30/03/1995.*

§ 4º (VETADO).

.....

TÍTULO IV DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

.....

CAPÍTULO IV DA SUSPENSÃO E DA INTERRUPÇÃO

.....

Art. 472. 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.

§ 1º 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 que estava obrigado.

§ 2º 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.

§ 3º Ocorrendo motivo relevante de interesse para a segurança nacional, poderá a autoridade competente solicitar o afastamento do empregado do serviço ou do local de trabalho, sem que se configure a suspensão do contrato de trabalho.

** § 3º foi acrescentado pelo Decreto-lei nº 3, de 27/01/1966.*

§ 4º O afastamento a que se refere o parágrafo anterior será solicitado pela autoridade competente diretamente ao empregador, em representação fundamentada com audiência da Procuradoria Regional do Trabalho, que providenciará desde logo a instauração do competente inquérito administrativo.

** § 4º foi acrescentado pelo Decreto-lei nº 3, de 27/01/1966.*

§ 5º Durante os primeiros 90 (noventa) dias desse afastamento, o empregado continuará percebendo sua remuneração.

** § 5º foi acrescentado pelo Decreto-lei nº 3, de 27/01/1966.*

.....

.....

LEI Nº 4.375, DE 17 DE AGOSTO DE 1964

Lei do Serviço Militar.

.....

TÍTULO III
DO RECRUTAMENTO PARA O SERVIÇO MILITAR

.....

CAPÍTULO III
DA CONVOCAÇÃO

.....

Art. 17. A classe convocada será constituída dos brasileiros que completarem 19 (dezenove) anos de idade entre 1º de janeiro e 31 de dezembro do ano em que deverão ser incorporados em Organização Militar da Ativa ou matriculados em Órgãos de Formação de Reserva.

§ 1º Os brasileiros das classes anteriores, ainda em débito com o Serviço Militar, ficam sujeitos às mesmas obrigações impostas aos da classe convocada, sem prejuízo das sanções que lhes forem aplicáveis na forma desta Lei e de seu regulamento.

§ 2º Por Organização Militar da Ativa, entendem-se os Corpos de Tropa, Repartições, Estabelecimentos, Navios, Bases Navais ou Aéreas e qualquer outra unidade tática ou administrativa que faça parte do todo orgânico do Exército, da Marinha ou da Aeronáutica.

§ 3º Órgãos de Formação de Reserva é a denominação genérica dada aos órgãos de formação de oficiais, graduados e soldados para a reserva.

§ 4º As subunidades-quadros com a finalidade de formar soldados especialistas e graduados de fileira e especialistas, destinados não só à ativa como à reserva, são consideradas, conforme o caso, como Organização Militar da Ativa ou Órgão de Formação de Reserva.

Art. 18. Será elaborado anualmente pelo Estado-Maior das Forças Armadas (EMFA), com participação dos Ministérios Militares, um Plano Geral de Convocação para o Serviço Militar inicial, que regulará as condições de recrutamento da classe a incorporar no ano seguinte, nas Forças Armadas.

.....

.....

DECRETO Nº 99.684, DE 8 DE NOVEMBRO DE 1990

Consolida as normas regulamentares do
Fundo de Garantia do Tempo de Serviço -
FGTS.

.....

CAPÍTULO V
DOS DEPÓSITOS

.....

Art. 28. O depósito na conta vinculada do FGTS é obrigatório também nos casos de interrupção do contrato de trabalho prevista em lei, tais como:

- I - prestação de serviço militar;
- II - licença para tratamento de saúde de até 15 (quinze) dias;
- III - licença por acidente de trabalho;
- IV - licença à gestante; e
- V - licença-paternidade.

Parágrafo único. Na hipótese deste artigo, a base de cálculo será revista sempre que ocorrer aumento geral na empresa ou na categoria profissional a que pertencer o trabalhador.

Art. 29. O depósito a que se refere o art. 27 é devido, ainda, quando o empregado passar a exercer cargo de diretoria, gerência ou outro de confiança imediata do empregador.

.....

.....

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

I - RELATÓRIO

O PL nº. 5.502, de 2005, do ilustre Deputado Elimar Máximo Damasceno, dá nova redação do art. 472 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, com o objetivo de “desonerar o empregador em relação aos empregados jovens que cumprem serviço militar obrigatório”.

Para tanto, altera inicialmente a redação do *caput* do referido dispositivo, com o objetivo de suprimir a prestação do serviço militar obrigatório das situações que constituem motivo para a suspensão do contrato de trabalho.

O novo texto do § 1º, por sua vez, autoriza o empregador a rescindir o contrato de trabalho, em caso de afastamento do empregado para a

prestação do serviço militar obrigatório, aplicando-se-lhe as normas relativas ao contrato por prazo determinado. Na prática, a nova redação dada aos dispositivos supramencionados desobriga o empregador de efetuar os depósitos na conta vinculada do FGTS durante o período de prestação de serviço militar.

A proposição suprime ainda os §§ 3º a 5º do art. 472 do texto consolidado. Os §§ 3º e 4º tratam da possibilidade de afastamento para prestação de serviço militar obrigatório, sem que se configure suspensão do contrato de trabalho, *“ocorrendo motivo relevante de interesse para a segurança nacional”*. Por fim, o § 5º assegura que, durante os primeiros noventa dias desse afastamento, o empregado continuará percebendo sua remuneração.

Em sua justificação, o autor da proposição argumenta que *“esse mecanismo protetivo tornou-se (...) 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, pelas férias remuneradas. (...) 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.”*

Esgotado o prazo regimental, não foram apresentadas emendas à proposição.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

Embora seja compreensível a preocupação do ilustre autor da proposição sob exame com o desemprego entre os jovens, somos forçados a divergir, no mérito, da solução por ele proposta.

A nosso ver, a idéia de permitir a rescisão do contrato de trabalho convocado para o serviço militar obrigatório não deve prosperar precisamente em função da dificuldade de o jovem conseguir e manter um emprego no segmento formal do mercado de trabalho. Não seria justo que, tendo sido admitido o adolescente em posto de trabalho com carteira assinada, seja dele desligado em função de seu dever cívico.

Os custos incorridos pelo empregador com a suspensão do contrato de trabalho, que se restringem basicamente ao recolhimento do FGTS, devem, por sua vez, ser encarados como parte do esforço dos empresários na formação da cidadania brasileira.

Há de se levar em consideração, finalmente, que em função da enorme quantidade de jovens dispensados do serviço militar por excesso de contingente, a situação prevista na Lei do Serviço Militar e no art. 472 da CLT é excepcional e rara.

Diante do exposto, somos pela rejeição do PL nº. 5.502, de 2005.

Sala da Comissão, em 22 de junho de 2006.

Deputado LEONARDO PICCIANI
Relator

III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, em reunião ordinária realizada hoje, rejeitou unanimemente Projeto de Lei nº 5.502/2005, nos termos do Parecer do Relator, Deputado Leonardo Picciani.

Estiveram presentes os Senhores Deputados:

Aracely de Paula - Presidente, Osvaldo Reis - Vice-Presidente, Cláudio Magrão, Daniel Almeida, Dra. Clair, Edir Oliveira, Érico Ribeiro, Henrique Eduardo Alves, João Fontes, José Carlos Aleluia, Jovair Arantes, Luciano Castro, Marco Maia, Medeiros, Tarcísio Zimmermann, Vanessa Grazziotin, Walter Barelli, Ann Pontes, Arnaldo Faria de Sá, Isaías Silvestre, Laura Carneiro, Leonardo Picciani e Maria Helena.

Sala da Comissão, em 29 de novembro de 2006.

Deputado ARACELY DE PAULA
Presidente

FIM DO DOCUMENTO
