

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

DIOGO JOSIEL WEBLER

**SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO: DIREITOS TRABALHISTAS DO
EMPREGADO.**

CURITIBA

2011

DIOGO JOSIEL WEBLER

**SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO: DIREITOS TRABALHISTAS DO
EMPREGADO.**

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção de Graduação, no Curso de Direito, da Faculdade de Direito, Setor de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Prof. Dr. Wilson Ramos Filho.

**CURITIBA
2011**

*Aos meus pais, pelo que sou, por todo amor, educação e apoio que sempre me deram;
E à minha amada Cris, pelo amor, carinho e pela companhia em todos os momentos.*

AGRADECIMENTOS

Ao meu orientador, professor Wilson Ramos Filho, que, com suas aulas sempre dinâmicas e empolgantes, com suas avaliações complexas e instigantes, avultou em mim uma paixão especial pelo Direito do Trabalho; pelo incentivo à pesquisa; por ter me encorajado a enfrentar o tema aqui proposto; e pelas imprescindíveis orientações e correções que, com paciência, foram-me feitas.

Ao professor Fábio Campinho, pelo ensino e pelas sugestões.

A todos os professores da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná que de alguma forma contribuíram para a minha formação e, assim, indiretamente, para a produção deste trabalho.

Aos meus colegas e amigos Janaina Bertoncelo de Almeida, Fabiano Pires, Flávia Pacheco de Souza, Márcio Eduardo Zuba, Hideki Agostinho Deguti, Joelma Beatriz de Oliveira Alvarenga, Carlos Eduardo Lucas Zimmermann, Franciele Pereira do Nascimento, Jorge Luiz Maczuga, Lucas Urbanavicius Marques e Antonio Roberto de Oliveira, pelo apoio, pelo compartilhamento de ideias e de experiências, pelas sugestões, pelo empréstimo de livros, pela camaradagem e amizade, sentimentos que permearam nossa relação acadêmica nesses anos de estudo na Faculdade de Direito.

Aos conscritos e soldados que passaram pelo Parque Regional de Manutenção/5, cujas experiências profissionais me serviram de inspiração.

Aos meus pais, Oldemar e Ivete, que, com amor incondicional, sempre me apoiaram e me deram suporte, especialmente ao longo deste último ano, dedicado à produção deste trabalho. À minha tia Rose, pelo carinho e acolhimento.

À minha amada Cris, pelo carinho e amor, pela paciência e por estar ao meu lado em muitas das horas, dias e noites destinadas à realização deste estudo.

E a Deus, por sua maravilhosa graça.

RESUMO

O direito do trabalho tem como objeto precípua de proteção a relação empregatícia de trabalho, para a qual convergem suas regras, princípios e institutos específicos. A continuidade da relação de emprego, princípio basilar desse ramo jurídico especializado, visa resguardar a relação de emprego de acontecimentos que eventualmente ameaçam a sua duração, propiciando segurança financeira, social e psicológica ao trabalhador e, nessa medida, melhorando as condições de pactuação da força de trabalho no sistema capitalista. O serviço militar obrigatório se apresenta como um dos acontecimentos que atuam contra a continuidade da relação de emprego e, assim, é objeto de regulação no direito do trabalho. O escopo deste trabalho foi analisar os efeitos dessa obrigação constitucional na relação de emprego e os direitos que são garantidos ao empregado sujeito às exigências do serviço militar. Estudaram-se os institutos da suspensão e interrupção do contrato, garantia de emprego e proteção contra dispensa arbitrária e sem justa causa, que, como corolários do princípio da continuidade, restringem a ruptura contratual por ato do empregador. A partir da análise da noção de dispensa no ordenamento jurídico e das exigências do serviço militar no contexto brasileiro, seus efeitos na relação de emprego e direitos garantidos ao empregado, constatou-se a insuficiência da tutela jurídica destinada à proteção do empregado sujeito às obrigações do serviço militar. A ordem jurídica não prevê expressamente uma garantia de emprego a este empregado, e doutrina e jurisprudência majoritárias têm entendido que o alistamento militar não restringe o direito potestativo de despedir do empregador. Nessa circunstância, procurou-se relevar a importância da noção de dispensa abusiva, essencial para garantir a continuidade da relação de emprego e proteção do empregado obrigado a cumprir as determinações do serviço militar.

Palavras-chave: Serviço militar obrigatório. Continuidade da relação de emprego. Direitos trabalhistas do empregado. Garantia de emprego. Dispensa abusiva.

ABSTRACT

The Brazilian labor law was primarily designed to protect the employment relationship, in this way converging its rules, principles and specialized institutes. The continuity of the employment relationship, a very basilar principle of this specialized area of law, seeks to protect employment relationship in the case of events that may threaten its existence, then providing financial, social and psychological security to the employee, and, to that extent, improving the conditions of workers when negotiating in a capitalist system. The conscription system shows itself as one of the events that act against the continuity of employment and thus is subject to employment laws. The scope of this work was to analyze the effects of that constitutional obligation over the employment relationship and the rights guaranteed to the employee who is required to register for military service. The institutes of suspension and termination of employment relationship, job security and protection against arbitrary and without just cause dismissal were studied. Such institutes, as corollaries of the principle of labor continuity, constrain the rupture of the contract by act of the employer. By analyzing the concept of dismissal according to the legal system and its legal requirements in the context of Brazilian military service, as well as its effects on the employment relationship and the rights guaranteed to the employee, it was noticed how inadequate is the legal protection designed to protect the employee subject to the obligations of the military service. The legal system does not expressly provide a guarantee of employment for this employee, and most of the doctrine and jurisprudence have understood that conscription does not restrict the right of the employer to dismiss the employee. Under this circumstance, this paper aimed to point how important is the concept of abusive dismissal, which is essential to ensure the continuity of employment and the protection of the employee who is compulsory subject to the military service.

Keywords: Conscription. Continuity of the employment relationship. Employee labor rights. Guarantee of labor. Abusive dismissal.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
1 A PROTEÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	12
1.1 A RELAÇÃO DE EMPREGO: O NÚCLEO FUNDAMENTAL DO DIREITO DO TRABALHO.....	12
1.2 O PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	14
1.3 RESTRIÇÕES À TERMINAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	18
1.3.1 A dispensa (ou despedida) no ordenamento jurídico brasileiro.....	18
1.3.2 Suspensão e interrupção do contrato de trabalho.....	20
1.3.3 Garantias de emprego e estabilidades.....	22
1.3.4 Dispensa arbitrária ou sem justa causa (art. 7º, I, CF).....	24
2 O SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO	26
2.1 ESCORÇO HISTÓRICO: O SERVIÇO MILITAR NO BRASIL.....	26
2.2 O SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.....	36
2.2.1 A destinação constitucional das Forças Armadas.....	36
2.2.2 A obrigação militar no ordenamento jurídico brasileiro.....	37
2.3 O SERVIÇO MILITAR INICIAL	41
2.3.1 O conscrito.....	41
2.3.2 As exigências do serviço militar obrigatório e o serviço militar inicial ..	42
2.3.3 Serviço militar inicial: processo de seleção	43
2.3.4 A prestação do serviço militar inicial	44
2.3.5 A duração do serviço militar inicial e o engajamento.....	45
3 SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO: DIREITOS TRABALHISTAS DO EMPREGADO.	46
3.1 O SERVIÇO MILITAR DO EMPREGADO: CONTEXTUALIZAÇÃO.....	46
3.2 SERVIÇO MILITAR - SUSPENSÃO E INTERRUPTÃO CONTRATUAL: A CONTROVÉRSIA DOUTRINÁRIA.....	48
3.2.1 Apresentação anual do reservista.....	49
3.2.2 Convocação e incorporação do empregado para prestação de serviço militar inicial	51
3.2.3 Serviço militar por motivo de convocação para manobras, exercícios, manutenção da ordem interna ou guerra.....	54
3.2.4 O serviço militar inicial nos Tiros-de-Guerra.....	55
3.3 EFEITOS CONTRATUAIS E DIREITOS TRABALHISTAS DO EMPREGADO.....	56
3.3.1 Sustação recíproca das obrigações contratuais.....	58
3.3.2 Inviabilidade de alteração ou rescisão do contrato de trabalho	59
3.3.3 Direito de retorno ao emprego.....	60
3.3.4 Vantagens concedidas durante a suspensão do contrato	64

3.3.5	Depósito do FGTS no período de afastamento	64
3.3.6	Cômputo do período aquisitivo de férias	65
3.4	GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO CONSCRITO.....	66
3.4.1	Suspensão do contrato de trabalho e garantia de emprego	67
3.4.2	Previsão no ordenamento jurídico brasileiro.	68
3.4.3	A garantia de emprego por acordos e convenções coletivas.	69
3.4.4	A visão da jurisprudência.	71
3.4.4.1	Dissídios coletivos e os Precedentes Normativos.....	74
3.5	A DISPENSA ABUSIVA DO EMPREGADO CONSCRITO.	76
CONCLUSÃO		89
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS		93
SITES CONSULTADOS		97

INTRODUÇÃO

O estudo que será desenvolvido a seguir é fruto não apenas de uma árdua investigação na doutrina e na jurisprudência – aliás, extremamente escassas em relação ao tema aqui proposto –, mas traz em sua essência uma experiência pessoal de interação diuturna com conscritos e recrutas do Exército Brasileiro.

Em seis anos dedicados ao serviço militar, presenciei manifestações de medo, temor, angústia, aversão e resistência dos mais de 500 conscritos que se apresentavam anualmente para participar da seleção complementar no quartel do Parque Regional de Manutenção da 5ª Região Militar, em Curitiba. Já haviam passado por outras fases depois do alistamento e agora tinham sido designados. Sabiam que faltava pouco. Só lhes faltavam alguns testes físicos, médicos, de habilidades, e pronto: adeus liberdade, adeus juventude!

Os mais ansiosos lamentavam e externavam sua preocupação em perder sua mocidade, sua liberdade, seus estudos e, principalmente, seu emprego. Muitos chegavam a apresentar a Carteira de Trabalho registrada e carimbada, na esperança de serem dispensados da obrigação tão temida. Outros, ainda, traziam consigo uma “declaração” de seu empregador, que enfatizava a importância do seu empregado para a empresa e que pedia ao Comandante que ele lhe fosse “liberado” em detrimento de outros. Sem êxito, pois. O jovem trabalhador, desiludido, ciente de que lhe restaria, muito provavelmente, o “olho da rua”! Seu direito ao trabalho seria convertido no direito de ser recruta – como se diz: “no direito de não ter direitos”...

Esta realidade, porém, não é vista exclusivamente no Parque Regional de Manutenção/5. A cada ano, mais de 1,6 milhões de jovens se alistam ao serviço militar e passam por um longo processo de seleção, após o qual, mais de 90 mil são selecionados para prestarem o serviço militar inicial na Marinha, Exército ou Aeronáutica.

Para os jovens trabalhadores, o ano de alistamento militar é tendencialmente um ano de desesperança, de ilusão, de pressão e de insegurança, sobretudo aos jovens menos favorecidos, de cujo trabalho muitas vezes depende a subsistência da sua família. Conseguir um emprego torna-se um obstáculo quase que intransponível – sempre condicionado à prévia comprovação de dispensa da obrigação legal.

Alguns até conseguem um trabalho, mas são convencidos pelos patrões de que a idade do serviço militar não lhes permite formalizar a pactuação. Então, esses jovens permanecem naquilo que se costumou chamar eufemisticamente de “informalidade” – expressão de nulificação, exclusão social, e de negação de direitos trabalhistas e previdenciários – até que consigam a dispensa do serviço militar. Outros – quiçá por um lapso do empregador – alcançam o primeiro registro na Carteira de Trabalho, todavia, logo precisarão faltar o serviço para realizar o alistamento militar e participar de um longo processo de seleção

Nesse contexto, o objetivo deste trabalho é justamente analisar o serviço militar obrigatório sob a perspectiva dos direitos trabalhistas do empregado. A partir da análise dos efeitos provocados pelo serviço militar no contrato de trabalho, dos direitos que são assegurados ao empregado conscrito, do estudo da legislação e das parcas doutrina e jurisprudência atinentes, procurar-se-á demonstrar que o ordenamento jurídico não protege de forma suficiente o empregado que se alista no serviço militar contra a despedida abusiva.

O tema, que será desenvolvido em três capítulos, é original. Na doutrina juslaboralista, ele é tratado de forma perfunctória. A jurisprudência, por sua vez, é exígua. Pretende-se, assim, incentivar, com esse primeiro passo, a comunidade acadêmica à produção de outros trabalhos que cuidem desse seletivo grupo de trabalhadores – os conscritos –, os quais, muitas vezes, em cumprimento de um *munus* público, vale dizer, de uma determinação constitucional, são vitimados pelo exercício abusivo do direito de dispensa patronal.

Assim, a primeira parte do trabalho destina-se ao estudo da *relação de emprego*, núcleo essencial e objeto precípua da proteção e regulação do Direito do Trabalho. Destacar-se-á a importância do princípio da continuidade da relação de emprego, como mecanismo de proteção da duração do contrato de emprego, como forma de propiciar segurança ao trabalhador, evitando sua sujeição na relação de emprego, garantindo sua fonte de subsistência, e concretizando o princípio constitucional da dignidade humana. Será tratado, ainda, da terminação da relação de emprego por ato unilateral do empregador: a chamada dispensa ou despedida, sua natureza e suas limitações através dos institutos da suspensão e interrupção do contrato de trabalho, das garantias de emprego, e da proteção contra dispensa arbitrária e sem justa causa, corolários do princípio da continuidade.

O segundo capítulo tratará do serviço militar obrigatório no Brasil. Far-se-á uma análise histórica desde as primeiras manifestações até a regulação atual, dando-se especial atenção às implicações das exigências do serviço militar no contexto das relações de trabalho, e os mecanismos que o Estado utilizou para que, mesmo diante das resistências havidas, se mantivesse até hoje a obrigatoriedade do serviço militar. Será estudada, aqui, a regulação do serviço militar no ordenamento jurídico brasileiro hodierno, destacando-se a destinação constitucional das Forças Armadas, e as exigências que são impostas ao cidadão. Dar-se-á especial atenção ao serviço militar *inicial*, a que todo cidadão brasileiro homem deve se alistar no ano em que completa seus 18 anos de idade, hipótese mais comum no cenário atual, destacando cada fase do *processo de seleção* do cidadão: desde a convocação e *alistamento*, passando pela *incorporação*, até o licenciamento ou engajamento.

O último capítulo vai tratar do tema central desse trabalho: dos aspectos justralhistas que decorrem das exigências do serviço militar obrigatório ao empregado enquanto cidadão. Após uma breve contextualização, estudar-se-á cada hipótese de afastamento do empregado em razão do serviço militar obrigatório e seus principais efeitos na relação de emprego. Serão analisados os direitos que a ordem jurídica atribui ao empregado sujeito às obrigações do serviço militar que, como causa especial de suspensão do contrato de trabalho, ante o interesse social envolvido, impõe, também, algumas obrigações ao empregador.

Nesse último capítulo ainda, estudar-se-á a causa mais frequente das lides envolvendo o trabalhador submetido às exigências do serviço militar obrigatório: a discussão sobre a garantia de emprego. Será analisado, a partir das perspectivas legais, doutrinárias e jurisprudências, se, de fato, há uma de garantia de emprego ao empregado sujeito às obrigações do serviço militar, em especial ao conscrito, que se alista no serviço militar inicial e participa do processo de recrutamento enquanto permanece prestando serviços ao seu empregador. Nesse particular, mostrar-se-á a importância da atuação dos sindicatos profissionais na pactuação de efetiva garantia de emprego para o trabalhador sujeito às obrigações militares.

Por fim, depois de se constatar a insuficiência da proteção ao empregado conscrito, e a inexistência de restrição jurídico-normativa à dispensa deste, tratar-se-á da noção de dispensa abusiva, ressaltando-se o princípio da boa-fé em sua função de limite ao exercício do direito potestativo empresarial, examinando-se, ainda, as posições da doutrina e da jurisprudência sobre o tema.

1 A PROTEÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO.

1.1 A RELAÇÃO DE EMPREGO: O NÚCLEO FUNDAMENTAL DO DIREITO DO TRABALHO.

O Direito do Trabalho não é um ramo do Direito que disciplina e dá guarida a toda e qualquer forma de prestação de trabalho humano, em que pese a sua denominação já consagrada. Em sua definição mais sucinta, o Direito do Trabalho apresenta-se como o ramo jurídico especializado que regula e objetiva proteger essencialmente um determinado tipo de labor humano na sociedade contemporânea.

As normas de proteção do trabalho, gênese do próprio Direito do Trabalho enquanto ramo autônomo do Direito, surgiram paralelamente à separação do trabalhador dos meios de produção, em meio ao desenvolvimento do sistema econômico que irrompeu com a Revolução Industrial do século XVIII – o capitalismo, que, baseado na máxima acumulação de capital, trouxe também consigo o aproveitamento desenfreado da força de trabalho. Tal sistema despontou uma nova forma de pactuação laborativa na sociedade, caracterizada pelo trabalho livre, assalariado e subordinado – em contraposição às relações de sujeição absoluta do período escravista.

E é a partir desse momento histórico-social-econômico, visando equilibrar a tensão inerente à relação entre trabalho e capital, gerada pela concentração de renda e, conseqüentemente, pelos movimentos operários de insatisfação, é que aparece o Direito do Trabalho, fazendo emergir sua categoria básica: a *relação de emprego*, objeto precípua da proteção e regulação desse ramo especializado do Direito. Como explica Valdete Souto Severo, a razão por que o Direito do Trabalho destina essa proteção especial à relação empregatícia de trabalho decorre de uma circunstância peculiar: nessa relação jurídica, “o sujeito (que trabalha) não se desprende do objeto do contrato (trabalho *humano*)”¹.

¹ SEVERO, Valdete Souto. **Proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa: art. 7º, I, da Constituição**, p. 228.

Com efeito, a relação de emprego, sob o ponto de vista econômico-social, apresenta-se como a modalidade mais relevante de pactuação da força de trabalho existente desde a instauração do capitalismo. Enquanto trabalho livre, assalariado, mas subordinado, a relação de emprego se apresenta, atualmente, como a relação jurídica mais frequente e importante dentre as demais relações de trabalho que se têm formado na sociedade capitalista.² A doutrina³ fala, inclusive, em “tendência expansionista da relação empregatícia” e de “hegemonia fático-jurídica da relação empregatícia no universo de todas as relações de trabalho”.

Portanto, não é sem razão o ensino de Maurício Godinho Delgado⁴, ao prelecionar que o núcleo fundamental do Direito do Trabalho centra-se, indubitavelmente, na relação de emprego, em torno da qual é construído todo o conjunto de institutos, princípios e regras peculiares a esse específico ramo jurídico. De acordo com o autor⁵, o Direito do Trabalho “singulariza-se exatamente por levar a um certo clímax esse caráter teleológico que caracteriza o fenômeno do direito”, na medida em que “incorpora, no conjunto de seus princípios, regras e institutos, um valor finalístico essencial”: primordialmente, a “melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica”. Desse modo, o ramo juslaboral tem sua razão de ser, vale dizer, tem um viés teleológico especialmente voltado para a relação empregatícia de trabalho.

O Direito do Trabalho, assim, de acordo com o autor, em sua evolução histórico-social, aparece como instrumento contingenciador na pactuação da força de trabalho, com intenso caráter interventivo, tencionando aperfeiçoar as condições da relação de emprego e a protegê-la diante de eventos que ameacem sua duração, constituindo-se “um dos principais mecanismos de controle e atenuação das distorções socioeconômicas inevitáveis do mercado e sistema capitalistas”⁶. E, na medida em que elege a sua categoria básica – *a relação de emprego* –, suas regras e institutos, e principalmente seus princípios específicos, prestar-se-ão a resguardá-la de acontecimentos que tencionem a afetá-la ou rompê-la.

² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**, p. 266-268

³ *Ibidem*, p. 268

⁴ *Ibidem*, p. 81

⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**, p. 35.

⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**, p. 58.

1.2 O PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO.

Ao falar de princípio no âmbito da Ciência do Direito, antes de qualquer análise específica, impende relevar a lição de Celso Antonio Bandeira de Mello⁷, para quem o princípio jurídico define a lógica e a racionalidade de um determinado sistema normativo, confere-lhe “sentido harmônico”. Na definição do autor, princípio jurídico é o “mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência”⁸.

Dentro dessa concepção, princípios jurídicos não podem ser considerados simples orientações, mas devem se revelar comandos carregados de efetividade e de juridicidade. Devem se apresentar como comandos instigadores, como *mandamentos de otimização*, como ensina Robert Alexy, para quem princípios são “normas que ordenam que algo seja realizado na maior medida possível, dentro das possibilidades jurídicas e fáticas existentes”⁹. Para Maurício Godinho Delgado, os princípios se apresentam como “proposições gerais informadoras da noção, estrutura e dinâmica essenciais do direito”¹⁰.

Na seara juslaboral, os princípios jurídicos assumem especial relevância. Não apenas os princípios gerais do Direito, plenamente aplicáveis nesse ramo especializado, mas principalmente os princípios próprios do Direito do Trabalho. É que, como ensina Maurício Godinho Delgado, a direção teleológica que particulariza esse ramo do Direito se evidencia e ganha força no seu *núcleo basilar de princípios específicos*, pois “o papel decisivo dos princípios no Direito do Trabalho advém do caráter essencialmente teleológico, finalístico, desse ramo jurídico especializado”¹¹.

A doutrina elenca, dentro do conjunto de princípios especiais do Direito Individual do Trabalho, um núcleo fundamental de princípios, que particulariza o ramo justabalhista. Esses princípios nucleares, então, mais do que específicos do

⁷ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito administrativo**, p. 948.

⁸ Pode-se dizer, então, que “Violar um princípio é muito mais grave do que transgredir uma norma. A desatenção ao princípio implica ofensa não apenas a um específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos. É a mais grave forma de ilegalidade ou inconstitucionalidade, conforme o escalão do princípio atingido, porque representa insurgência contra todo o sistema, subversão de seus valores fundamentais, contumélia irremissível a seu arcabouço lógico e corrosão de sua estrutura mestra” (MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Op. cit.*, p. 949).

⁹ ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**, p. 90.

¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**, p. 16.

¹¹ *Ibidem*, p. 34

direito laboral, constituem a própria base de sustentação do sistema jurídico trabalhista hodierno. Segundo Maurício Godinho Delgado¹², o *núcleo basilar* de princípios do Direito do Trabalho é composto pelos seguintes princípios: da proteção; da norma mais favorável; da imperatividade das normas trabalhistas; da indisponibilidade dos direitos trabalhistas; da condição mais benéfica; da inalterabilidade contratual lesiva; da intangibilidade salarial; da primazia da realidade sobre a forma; e, por fim, da continuidade da relação de emprego.

Para o objetivo do presente trabalho importa o estudo particularizado deste último – o princípio da continuidade da relação de emprego –, parte integrante desse “núcleo basilar” dos princípios especiais do Direito do Trabalho. Não obstante, necessário assinalar que estes princípios especiais estão diretamente relacionados entre si e derivam, em verdade, uns dos outros.

O *princípio da continuidade da relação de emprego* informa que o pacto laboral deve perdurar no tempo, só podendo ser rescindido nas hipóteses previstas na lei ou por vontade das partes¹³. A relação de emprego, por esse princípio, deve perdurar “até que sobrevenham circunstâncias previstas pelas partes ou em lei como idôneas para fazê-lo cessar”¹⁴.

Segundo leciona Américo Plá Rodriguez¹⁵, para se compreender a origem desse princípio deve-se partir da ideia básica de que o contrato de trabalho é um contrato de trato sucessivo, e como tal abarca prestações e contraprestações respectivas que se protraem no tempo, ou seja, o contrato de trabalho, diferente, por exemplo, de um contrato de compra e venda, não se exaure com uma única prestação instantânea. Há, portanto, continuidade de deveres e obrigações recíprocos das partes, os quais se renovam no tempo. Com efeito, “a relação empregatícia não é efêmera, mas pressupõe uma relação de se prolonga”¹⁶.

Américo Plá Rodriguez¹⁷ explica, ainda, que durante certo tempo se viu nessa característica do contrato empregatício – uma relação que se prolonga no tempo, portanto, não efêmera – o “perigo de que reapareceriam sorrateiramente certas formas de escravidão ou, pelo menos de servidão”. O Código Civil

¹² DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**, p. 39.

¹³ MARTINS, Sérgio Pinto. **A continuidade do contrato de trabalho**, p. 134.

¹⁴ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do direito do trabalho**, p. 144.

¹⁵ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**, p. 239.

¹⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. *Op. cit.*, p. 134.

¹⁷ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Op. cit.*, p. 239.

napoleônico, então, acrescentou uma disposição tendente a limitar a contratação de serviços pessoais tão somente para obra determinada ou contratação temporária. Contudo, esclarece o autor, depois se percebeu que, na realidade, o perigo centrava-se na ideia inversa: na instabilidade, na insegurança, no medo do trabalhador de perder o emprego. Desse modo, começou-se a buscar a conservação da relação de emprego, objetivando dar segurança ao trabalhador e evitar o estado de sujeição deste em relação ao empregador, ou, até mesmo, a ressurreição de certas formas de escravidão.

Assim, o Direito do Trabalho passou a não mais se conformar apenas com o presente do trabalhador, mas tendeu a “assegurar seu porvir”¹⁸. Passou a ser interesse do Direito do Trabalho a continuidade do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais¹⁹, proporcionando-lhe segurança econômica, social e psicológica²⁰. Logo, para que o Direito do Trabalho possa cumprir com sua finalidade precípua – de melhoria das condições de pactuação da força de trabalho –, a continuidade da relação de emprego, com a integração do trabalhador na dinâmica e estrutura da empresa, revela-se primordial, como forma de proporcionar segurança ao trabalhador e sua família. Nessa medida, pode-se dizer que:

a continuidade do contrato de trabalho é um dos objetivos do Direito do Trabalho, pois o empregado precisa ter segurança no emprego, que é finalidade almejada por qualquer pessoa, tendo maior possibilidade de permanência no emprego. Visa preservar o posto de trabalho (...) A manutenção do contrato de trabalho é, até mesmo, questão social do trabalhador, de subsistência. Na maioria das vezes o empregado tem o único emprego, do qual depende e é sua única ou principal fonte de renda. (...) Traz a continuidade do trabalho segurança econômica ao empregado, que pode contar com o pagamento de salário no curso do tempo e assumir prestações para o sustento de sua família.²¹

De acordo com Eduardo Alvarez, é o princípio da continuidade que proporciona a máxima realização do princípio da proteção, “porque deu origem a autotutela dos trabalhadores, permitiu a acabada vigência de seus direitos subjetivos

¹⁸ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Op. cit.*, p.239.

¹⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de direito do trabalho**, p. 61.

²⁰ Américo Plá Rodriguez ensina que “tudo que vise à conservação da fonte de trabalho, a dar segurança ao trabalhador constitui não apenas um benefício para ele, enquanto lhe transmite uma sensação de tranquilidade, mas também redundando em benefício da empresa e, através dela, da sociedade, na medida em que contribui para aumentar o lucro e melhorar o clima social das relações entre as partes”. (*Op. cit.*, p. 135).

²¹ MARTINS, Sérgio Pinto. *Op. cit.*, p. 136-137.

e atuou como real compensação de desigualdades”²². Aliás, o elemento da não-eventualidade (continuidade) é essencial para própria caracterização do contrato de emprego, permitindo diferenciar a relação de trabalho subordinada da autônoma²³. A preservação da continuidade da relação de trabalho é um princípio de sustentação de várias noções jurídicas peculiares ao Direito do Trabalho, porquanto várias disposições asseguram a continuidade da relação de trabalho, apesar das dificuldades que possam afetá-la²⁴. Impensável, portanto, falar-se na proteção do empregado sem a proteção da relação empregatícia.

A continuidade da relação de emprego, entre as idéias estruturais do Direito do Trabalho, age como se fora uma fonte de oxigênio alimentando a capacidade de resistência do contrato aos impulsos de sufocação pelo empregador, cuja vontade jurídica é potencializada pela hegemonia econômica, completada pelo poder hierárquico de que dispõe na empresa. Contra esses fatores de forte poder de amesquinamento do empregado na relação jurídica levanta-se o princípio da continuidade da relação de emprego, que, imprimindo no perfil do contrato individual o traço identificador da sucessividade do trato, reveste-o de uma virtual couraça protetora de sua duração, a despeito dos choques que, normalmente, o levariam à extinção.²⁵

Cabe ressaltar que a continuidade da relação de emprego fundamenta-se constitucionalmente, como mecanismo de proteção do trabalho, enquanto direito social garantido pela Constituição Federal (art. 6º, CF). É, pois, meio de realização do princípio da dignidade da pessoa humana e de efetivação dos valores sociais do trabalho, fundamentos da República (art. 1º, III e IV, CF). Além disso, traz concretude à valorização do trabalho humano, ao princípio da busca do pleno emprego (art. 170, VIII) e ao primado do trabalho como base da ordem social (art. 193, CF).

Reconhecida, assim, a importância do princípio da continuidade da relação de emprego, o Estado passou a criar normas protecionistas cuja finalidade era

²² ALVAREZ, Eduardo O. “Algunas precisiones en torno a la estabilidad propia y su dimension axiológica, em Derecho del Trabajo”. Buenos Aires: 1985, p. 471 *apud* RODRIGUEZ, Américo Plá. *Op. cit.*, p. 242.

²³ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do direito do trabalho**, p. 145.

²⁴ VERGE, Pierre e VALLÉE, Guylaine. “Un Droit du Travail? Essai sur la Specificité du Droit Travail. *Editions Ivon Blais*”. Quebec, 1997, p. 164 *apud* RODRIGUEZ, Américo Plá. *Op. cit.*, p. 241.

²⁵ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Aspectos essenciais da suspensão contratual trabalhista**. [online]

especificamente a manutenção do vínculo laboral, mesmo diante de obstáculos ao seu prosseguimento. Consagrou-se, desse modo, o princípio da continuidade.²⁶

1.3 RESTRIÇÕES À TERMINAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO.

1.3.1 *A dispensa (ou despedida) no ordenamento jurídico brasileiro.*

Nesse cenário de busca de conservação da relação empregatícia, como mecanismo alçado pelo Direito do Trabalho para alcançar sua finalidade essencial, ou seja, a melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica, proporcionando segurança ao trabalhador e sua família, ganha especial relevo o momento da terminação do contrato de trabalho. Especificamente, diante desse contingenciamento expressado pelo princípio da continuidade da relação de emprego, dentre as diversas modalidades de término do contrato de trabalho, é a *dispensa (ou despedida)* que tem levantado mais celeumas na doutrina e jurisprudência juslaboralistas.

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento, a dispensa é a “ruptura do contrato de trabalho por ato unilateral e imediato do empregador, independente da vontade do empregado”²⁷, podendo ocorrer com justa causa ou sem justa causa. Na primeira hipótese, a ordem jurídica prevê taxativamente (tipicidade legal)²⁸ as condutas relevantes que poderiam ensejar a resolução do contrato, porquanto, pela sua natureza e gravidade, seriam contrárias aos deveres e obrigações resultantes do vínculo empregatício e tornariam insustentável a continuidade deste²⁹. A dispensa sem justa causa, por sua vez, é aquela que não se funda em uma das faltas graves previstas no ordenamento jurídico. É a dispensa também chamada de *desmotivada* ou *arbitrária* – fala-se em denúncia vazia do contrato de trabalho por parte do empregador.

²⁶ TEIXEIRA, Sergio Torres **Evolução no modelo brasileiro de proteção a relação de emprego, proibição a despedida abusiva**, p. 47.

²⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**, p. 724

²⁸ “A ordem jurídica realiza previsão exaustiva e formalística das infrações, fiel ao princípio de que inexistiram ilícitos trabalhistas além daqueles fixados em lei. Por esse critério, o Direito do Trabalho incorporaria o *princípio penal clássico de que não há infração sem previsão legal anterior expressa.*” (DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**, p. 1102).

²⁹ Além das condutas relacionadas no artigo 482 da CLT, há outras infrações obreiras previstas de forma esparsa no ordenamento, por exemplo, as previstas nos artigos 158, 240 e 433 da CLT.

Ao contrário do que ocorre em ordenamentos jurídicos mais desenvolvidos³⁰, nos quais a rescisão unilateral por ato do empregador deve se pautar em motivo considerado razoável e socialmente relevante (por exemplo, por fatores econômico-financeiros, tecnológicos ou mutação no mercado capitalista), no Brasil tem prevalecido a viabilidade jurídica da denúncia vazia do contrato de trabalho, ou seja, a dispensa *imotivada*, sem justa causa, alheia a qualquer fator tido como social ou economicamente relevante.³¹

De acordo com a interpretação dominante, a dispensa seria entendida como direito potestativo do empregador, que, como proprietário dos meios de produção, teria ampla e absoluta liberdade de romper o contrato de trabalho, havendo ou não motivo relevante. Como leciona Amauri Mascaro Nascimento³², trata-se da concepção clássica da teoria da dispensa, amparada na igualdade entre os contratantes – no caso, empregador e empregado. O autor ressalta que essa teoria vem perdendo a força em outros sistemas jurídicos, sobretudo nos países europeus, os quais restringem a liberdade do empregador, quebrando “a pretensa igualdade, meramente formal, entre empregado e empregador, na desconstituição do vínculo”. Não obstante, ressalta que a teoria clássica ainda prevalece em nosso ordenamento, reconhecendo o direito potestativo de dispensa ao empregador.

No entanto, mesmo em nosso ordenamento, esse direito potestativo empresarial não é absoluto. Ainda que esta prerrogativa seja concebida como um direito potestativo e, portanto, capaz de extinguir a relação jurídica empregatícia, restando ao empregado simplesmente sujeitar-se aos efeitos decorrentes, de acordo com Leonardo Vieira Wandelli, isso não significa que seu exercício concreto seja “impermeável a restrições advindas do restante das normas válidas do ordenamento, ante as quais são potencialmente relevantes dados como os motivos, critérios e efeitos de seu exercício”³³.

Nesse sentido, a propósito, atua o princípio da continuidade da relação de emprego, contingenciando a ruptura das relações de emprego e impondo limitações ao direito de rescisão por ato unilateral do empregador. Esses contingenciamentos,

³⁰ Maurício Godinho Delgado cita a Alemanha, França e Itália como exemplos de países que tradicionalmente têm “contingenciado o poder de dispensa do empregador, submetendo-o à real existência de fatores relevantes” (*Op. cit.*, p. 1074).

³¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**, p. 1074-1075.

³² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Op. cit.*, p. 744

³³ WANDELLI, Leonardo Vieira. **Despedida Abusiva: o direito (do trabalho) em busca de uma nova racionalidade**, p. 335

de acordo com Alice Monteiro de Barros³⁴, giram em torno de quatro critérios básicos, corolários do princípio da continuidade: restrição aos contratos a termo e preferência pela contratação do trabalho por prazo indeterminado³⁵; os institutos da estabilidade e da garantia de emprego; a proteção contra dispensa arbitrária e sem justa causa; e o resguardo do contrato de trabalho diante de certos acontecimentos que possam afetar a sua continuidade, determinando sua suspensão ou a interrupção.

1.3.2 Suspensão e interrupção do contrato de trabalho.

O princípio da continuidade da relação de emprego concretiza-se na medida em que a ordem jurídico-laboral determina a manutenção das relações de emprego ainda que, em razão de certos acontecimentos, ocorra “a inexecução provisória da prestação de serviço”³⁶. O princípio da continuidade manifestado nos institutos da suspensão e interrupção contratual previstos na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (arts. 471 a 476-A) reveste a relação de emprego:

de uma virtual couraça protetora de sua duração, a despeito dos choques que, normalmente, o levariam a extinção. Tal resistência é revelada por sua capacidade de suportar alterações, sem perda de integridade, (...), e só se completa com a propriedade de absorver descontinuidades executivas, às vezes de intensidade potencialmente letal, sem perda da vitalidade mínima, logo reconstituída pela cessação da causa geradora³⁷.

Na definição de Maurício Godinho Delgado, interrupção e suspensão do contrato empregatício são “institutos que tratam da sustação restrita ou ampliada dos efeitos contratuais durante certo lapso temporal”³⁸. Os efeitos contratuais são sustados, porém, a relação de emprego fica preservada³⁹.

³⁴ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**, p. 829

³⁵ Os contratos por prazo determinado, considerados aqueles “cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada” (art. 443, CLT), são, assim, exceções no Direito do Trabalho brasileiro e somente poderão ser pactuados validamente nas condições expressamente estabelecidas pela lei. A CLT prevê três hipóteses de validade do pacto laboral a termo: nos casos de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo, de atividades empresariais de caráter transitório e de contrato de experiência.

³⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do trabalho**, p. 829.

³⁷ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho: noções fundamentais de direito do trabalho, sujeitos e institutos do direito individual**, p. 442.

³⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. p. 982.

³⁹ Como explica Alice de Barros Monteiro, “o vínculo empregatício persiste, embora atenuada a subordinação jurídica, mantendo-se as obrigações contratuais em face dos deveres alusivos à fidelidade.” (BARROS, Alice Monteiro. *Op. cit.*, p. 829).

A tipologia celetista distingue as duas figuras, pois enquanto que na *suspensão* diz-se que praticamente todas as cláusulas do contrato deixam de se aplicar, na *interrupção* o contrato continua em plena execução, sustando-se tão somente a prestação e disponibilidade do serviço obreiro, mantidas todas as demais cláusulas⁴⁰. O que se dá, portanto, é apenas uma sustação, total (suspensão) ou parcial (interrupção), dos principais efeitos do contrato de trabalho (prestar serviço, por parte do empregado; remunerar, por parte do empregador), de modo a restringir a terminação unilateral do contrato por parte do empregador enquanto presente a causa ensejadora da suspensão ou interrupção.

As hipóteses de suspensão e interrupção do contrato de trabalho decorrem da Lei. Ou seja, é o Estado que indica quem deve suportar os riscos decorrentes da pactuação da força de trabalho no âmbito de uma relação empregatícia, pois esta se sujeita a diversos acontecimentos que, por sua vez, podem provocar a paralisação do serviço. Nessa esteira, é a lição de Arnaldo Süssekind:

ao Estado moderno cabe indicar, de conformidade com os preceitos da Justiça Social, quem deve suportar os riscos numa relação jurídica que é de capital importância para a manutenção do seu equilíbrio social, político e econômico. Por esse motivo, o contrato de trabalho, como aliás, todos os contratos sujeitos à intervenção do Estado, aparecem com submissão das partes a um conjunto de regras legais obrigatórias; ele é dirigido pelo legislador com a própria economia. (...) De fato, é necessário, em cada caso particular, procurar qual das partes deve suportar as consequências ou cessação das relações contratuais.⁴¹

Nessa medida, a CLT prevê um rol de hipóteses de interrupção do contrato de trabalho (art. 473), em face das quais o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário, reputando-as como “faltas justificadas” (art. 131) e passíveis de remuneração pelo empregador. Ademais, na legislação esparsa e em outros dispositivos celetistas, encontram-se outras causas de interrupção do contrato de trabalho.⁴²

⁴⁰ Tanto na interrupção quanto na suspensão “há obrigações acessórias que permanecem, apesar do hiato, e que, se violadas, poderão rescindir o contrato por culpa da parte: é o caso da obrigação de o empregado não revelar segredo da empresa, não lhe fazer concorrência, e as demais que têm suporte moral de abstenção (agressão física ou moral ao empregado ou ao superior, mau procedimento, afetando o ambiente ou nome da empresa etc.)”. CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**, p. 390-391.

⁴¹ SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho**, vol. 1., p. 516.

⁴² Como exemplo, cite-se: o afastamento do empregado para atuar como jurado (art. 441, CPP) ou como testemunha em processo judicial (art. 822, CLT); para comparecer em juízo enquanto parte (Súm. 155, TST); por motivo de doença ou acidente de trabalho, nos primeiros 15 dias (Art. 60, § 3º,

Por outro lado, também o Estado-legislador determina as hipóteses de suspensão contratual. Exemplificativamente, destaca-se o afastamento por motivo de doença a partir do 16º dia (art. 476, CLT); a suspensão disciplinar (art. 474, CLT); aposentadoria por invalidez (art. 475, CLT); participação pacífica em greve (art. 7º, Lei 7. 783/89).

Excepcionalmente, em alguns casos (de que é exemplo o serviço militar obrigatório), a ordem jurídica prevê a “*atenuação das repercussões drásticas da suspensão contratual*”⁴³, muito mais desfavoráveis ao empregado do que ao empregador, e, portanto, compartilha-se o ônus do afastamento com este. Essa atenuação dos efeitos da suspensão visa manter o equilíbrio social, econômico e político das relações jurídicas de trabalho, garantido-se em todos os casos a higidez do vínculo laboral, em homenagem ao princípio da continuidade da relação de emprego.

1.3.3 *Garantias de emprego e estabilidades.*

Corolários do princípio da continuidade da relação de emprego, os institutos da garantia de emprego e da estabilidade também constituem restrições à dispensa unilateral por parte do empregador; inviabilizam, desse modo, durante um dado período definido, o exercício do direito potestativo do empregador de despedir.

A *garantia de emprego*, na definição de Maurício Godinho Delgado⁴⁴,

é a vantagem jurídica de *caráter transitório* deferida ao empregado em virtude de uma *circunstância contratual ou pessoal obreira de caráter especial*, de modo a assegurar a manutenção do vínculo empregatício por um lapso temporal definido, independentemente da vontade do empregador.

Parte da doutrina e da jurisprudência refere-se à garantia de emprego – de forma inapropriada, como alerta Alice de Barros Monteiro⁴⁵ - como “*estabilidade provisória*” ou “*estabilidade temporária*”, em oposição à antiga estabilidade celetista, que era adquirida pelo trabalhador aos 10 anos de serviço para o mesmo

Lei 8.213/91); em caso de aborto, por duas semanas (art. 395, CLT); as férias, o descanso semanal remunerado, entre outros.

⁴³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**, p. 988.

⁴⁴ *Ibidem*, p. 1165.

⁴⁵ “A rigor, as hipóteses são de garantia provisória de emprego, pois, se é provisória, não poderá ser estabilidade, embora a expressão seja muito utilizada pela doutrina e pela jurisprudência.” (BARROS, Alice Monteiro. *Op. cit.*, p. 938).

empregador. A estabilidade celetista foi enfraquecida pela Lei n. 5.107 de 1966⁴⁶, que criou e estabeleceu a opção pelo Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS, e praticamente revogada com a Constituição de 1988, que universalizou o regime do FGTS a todos os trabalhadores urbanos e rurais, exceto os empregados domésticos.

As garantias de emprego (ou estabilidades provisórias) visam a efetivação do princípio constitucional da dignidade humana, pois tem por fundamento o “fato de ser o emprego a principal fonte de subsistência do empregado e fator de equilíbrio psicológico, interferindo com valores de personalidade”⁴⁷. Daí a preocupação do Direito do Trabalho em garantir ao empregado a permanência na empresa em “troca de uma restituição impossível da energia à sua fonte geradora”⁴⁸.

Várias são as garantias de emprego previstas no ordenamento jurídico brasileiro, que vieram a concretizar o princípio da continuidade da relação de emprego. Na Constituição Federal foram previstas as seguintes: a imunidade sindical (CF, art. 8º, VIII); a do dirigente de CIPA (art. 10, II, a, ADCT, CF/88); e a da mulher gestante (art. 10, II, b, ADCT da CF/88). Ainda, outras são reconhecidas por regras heterônomas infraconstitucionais, dentre as quais destacam-se: a do empregado acidentado (art. 118, Lei n. 8.213/01); a dos trabalhadores em atividade no Conselho Nacional de Previdência Social (art. 301, Decreto 3.048/99); e a dos representantes dos empregados nas Comissões de Conciliação Prévia (art. 625-B, §1º, CLT).

Também podem advir da negociação coletiva entre as categorias econômicas e profissionais ou sentenças proferidas em dissídios coletivos. Amauri Mascaro Nascimento⁴⁹ cita, como exemplo, a estabilidade do menor em idade de prestação do serviço militar e a estabilidade pré-aposentadoria.

A previsão de garantia de emprego impede a dispensa sem justa causa do empregado, durante o prazo estabelecido pela lei que a conferiu. Violada a garantia de emprego, eiva-se de nulidade a dispensa sem justa causa e a consequência será

⁴⁶ Estabelecia o art. 1º da Lei: “Para garantia do tempo de serviço ficam mantidos os Capítulos V e VII do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho, assegurado, porém, aos empregados o direito de optarem pelo regime instituído na presente Lei.”. BRASIL. **Lei Nº 5.107, de 13 de Setembro de 1966**. Cria o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5107.htm>. Acesso em: 20/10/2011.

⁴⁷ BARROS, Alice Monteiro de. *Op. cit.*, p. 930.

⁴⁸ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho**, p. 462

⁴⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Op. cit.*, p. 754-755.

a reintegração do empregado, ou, não sendo esta possível, cabível o pagamento de uma indenização.

1.3.4 *Dispensa arbitrária ou sem justa causa (art. 7º, I, CF).*

De certo modo, o princípio da continuidade da relação de emprego foi um tanto quanto mitigado com a instituição do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, que substituiu a indenização por tempo de serviço e a estabilidade decenal celetista, retirando os contingenciamentos jurídicos às dispensas desmotivadas e, também, reduzindo significativamente o óbice econômico-financeiro às rupturas de contratos inferiores a nove/dez anos de duração.

Entretanto, a Constituição Federal de 1988 buscou, por outro lado, restabelecer a importância jurídica desse princípio. Trouxe, em seu artigo 7º, inciso I, uma “diretriz instigadora da busca de novo sistema de regulação das rupturas contratuais por ato empresarial”⁵⁰, erigindo como direito fundamental dos trabalhadores urbanos e rurais a relação de emprego protegida contra dispensa arbitrária ou sem justa causa⁵¹.

Essa proteção – uma das maiores lutas dos trabalhadores – apresenta-se, pois, como uma das afirmações mais contundentes do princípio da continuidade da relação de emprego, na medida em que procura restringir as terminações contratuais por ato empresarial, sem que se tenha uma causa objetiva justificável, preservando ao último a duração do contrato de emprego. Por meio dessa garantia constitucional, repele-se a dispensa *arbitrária*, definida como “aquela efetivada sem o suporte em uma fundamentação minimamente relevante”⁵², e a *sem justa causa*, entendida como aquela que não se pauta em uma das faltas graves que ensejariam a dispensa por justa causa (art. 482, CLT).

Contudo, verifica-se que até hoje essa vedação à dispensa arbitrária ou sem justa causa não passou de uma promessa, visto que, passados mais de 20 anos da promulgação do texto constitucional, o Poder Legislativo quedou-se inerte e não editou a referida lei complementar a que alude o dispositivo. Trata-se de mera norma

⁵⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**, p. 1155.

⁵¹ CF/88, art. 7º: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; (...)”.

⁵² DELGADO, Mauricio Godinho. *Op. cit.*, p. 1157.

programática, que segundo doutrina e jurisprudência majoritária, não teria o condão de gerar efeitos imediatos, até que venha a lei complementar exigida.⁵³

Por outro lado, em que pese o entendimento predominante na doutrina e jurisprudência, desde a edição do texto constitucional, seja mesmo no sentido de negar qualquer eficácia ao texto constitucional, Maurício Godinho Delgado aduz que, pela teoria constitucional moderna – que busca assegurar, necessariamente, certa eficácia às normas constitucionais, ainda que de intensidade diferenciada – a proteção prevista no dispositivo citado, no mínimo, pode ser tida como regra de eficácia contida, de modo a produzir, pelo menos, o efeito de invalidar dispensas fundadas tão só no direito potestativo patronal, sem qualquer justificativa socioeconômica ou técnica, ou mesmo pessoal em face do trabalhador dispensado.⁵⁴

Não obstante as divergências em torno da eficácia do art. 7º, I, da CF, em verdade, como defende Danilo Gonçalves Gaspar, parece ser ele um exemplo daquilo que se denominou “Constitucionalização Simbólica”. Segundo o autor, amparado na tese de Marcelo Neves, o dispositivo já teria nascido com sua eficácia “bloqueada”, não por questões puramente jurídicas, mas sim por questões políticas e econômicas. A inserção da proteção contra dispensa arbitrária ou sem justa causa no texto da Carta de 1988 “serviu para o Estado adiar a resolução de conflitos sociais e causar a falsa impressão de que estava atuando em prol das melhorias das condições sociais”⁵⁵.

Nesse contexto, dada falta de eficácia e de vigência social dessa proteção, nesses mais de vinte anos que se seguiram à promulgação do texto constitucional, é preciso que o operador do Direito busque “caminhos” para se alcançar a eficácia plena dessa garantia fundamental do trabalhador. Dentre esses “caminhos”, Danilo Gaspar aponta para a aplicação da Convenção 158 da OIT⁵⁶, para a possibilidade de o Judiciário, mesmo diante da mora legislativa, atribuir eficácia imediata e plena

⁵³ DELGADO, Mauricio. *Op. cit.*, p. 1157.

⁵⁴ *Idibem*, p. 1157-1158

⁵⁵ GASPAR, Danilo Gonçalves. **A proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa e a constitucionalização simbólica**, p 137-138.

⁵⁶ Ratificada pelo Congresso Nacional através do Decreto-legislativo n. 68, de 16 de setembro de 1992 e promulgada em 10 de abril de 1996, mas pouco depois denunciada pelo Presidente Fernando Henrique Cardoso, através do Decreto n. 2.100, de 20 de dezembro de 1996. A Convenção estabelece, em seu art. 4º, que “Não se porá fim à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isto causa justificada relacionada com sua capacidade ou sua conduta, ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço” - um nítido exemplo do princípio da continuidade da relação de emprego.

na efetivação concreta desse direito social e fundamental; e por meio do princípio da dignidade da pessoa humana, que, por si só, induziria o intérprete a dar eficácia, no caso concreto, ao art. 7º, I, da CF/1988.

2 O SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO.

2.1 ESCORÇO HISTÓRICO: O SERVIÇO MILITAR NO BRASIL.

Já nos primeiros anos de colonização, no período das chamadas Capitâneas Hereditárias, revelou-se um modelo incipiente de organização militar destinado à defesa do território então “descoberto”. Com o escopo de proteger a terra encontrada dos inimigos estrangeiros e alguns índios rebeldes, em 1542 foi promulgado na Câmara da Vila de São Vicente⁵⁷ um “termo” por meio do qual se organizou uma milícia formada por colonos e índios. E não foram apenas os colonos vicentinos e índios instados a participar no serviço das armas: igualmente os reinóis, domiciliados nos campos foram previamente recenseados.⁵⁸

Era o começo de uma organização militar estruturada, que se mostrou eficaz no combate às investidas tanto internas quanto externas contra a Colônia.⁵⁹ Assim, o denominado “Termo da Câmara de São Vicente” de 1542 é considerado, para alguns autores, o marco da primeira sistematização de defesa da terra e germe do que viria a ser o serviço militar obrigatório no Brasil, pois moveu colonos, índios e até o grupo dominador da colônia, os reinóis portugueses, na defesa do território.

Outros historiadores, porém, fixam o Regimento de 17 de dezembro de 1548 – que Ives Gandra Filho batiza como “A Primeira Constituição Brasileira”⁶⁰, trazido pelo primeiro Governador-Geral do Brasil, Tomé de Souza, como marco da

⁵⁷ A vila de São Vicente foi fundada em 1532, constituindo-se no primeiro núcleo de colonização no Brasil. (COSTA, Luís César Amad; MELLO, Leonel Itaussu A. de. **História do Brasil**, p.38).

⁵⁸ BRASIL. Estado Maior do Exército. **História do Exército Brasileiro: perfil militar de um povo**, p. 31.

⁵⁹ *Ibidem*, p. 58.

⁶⁰ FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. **O ordenamento jurídico brasileiro**.

organização militar na Colônia. O Regimento impôs a todo colono habitante da terra e aos proprietários de engenho a se armar às próprias custas.⁶¹

Mais adiante, durante a segunda metade do século XVIII, iniciou-se na Colônia uma política intensa de militarização da sociedade, que, todavia, não encontrou o eco em meio à população. Segundo Cristiane de Mello, “as ações de recrutamento constituíam momentos de enorme convulsão social”, gerando, por consequência, a fuga daqueles que se viam na iminência de integrar o serviço militar ou na deserção daquelas que não conseguiam escapar do aliciamento.⁶²

No início do século XIX, a Constituição Imperial de 1824 expressamente determinou que em seu artigo 145: “Todos os Brasileiros são obrigados a pegar em armas, para sustentar a Independencia, e integridade do Imperio, e defende-lo dos seus inimigos externos, ou internos” e conferiu à Marinha (“força Militar do mar”) e ao Exército (“força militar da terra”) o caráter de instituições nacionais, regulares e permanentes. É o momento de criação do Exército e da Marinha brasileiros.⁶³

Porém, apesar do tratamento constitucional, João Maria de Lima⁶⁴ destaca que o tipo de organização consolidada pela nossa elite política, logo após a Independência, dificultou a formação de um Exército Nacional eficiente. De acordo com o autor, os representantes dos poderes locais viam no fortalecimento do Exército uma ameaça, pois temiam que ele fosse empregado pela Coroa contra suas pretensões políticas e econômicas. Por essa razão, constata, “pareceu mais lógico às elites políticas locais o fortalecimento de milícias próprias colocadas sempre à disposição dos seus interesses”, e, em 1831, após a abdicação do Imperador, criou-se a Guarda Nacional, fato que reduziu sensivelmente a importância das Forças Armadas e, por conseguinte, o recrutamento militar passou a ser realizado nas classes mais baixas da população.

Diante desse quadro de desprestígio perante nossas elites políticas, seguiu-se um sucateamento deliberado das Forças Armadas, traduzido pela redução dos efetivos, diminuição dos gastos militares e um recrutamento realizado nas camadas mais baixas da população, onde somente eram incluídos às Forças Armadas indivíduos pobres, negros libertos, vadios e aqueles a quem o destino não tinha reservado melhor sorte. Quando não se

⁶¹ BRASIL. Estado Maior do Exército. *Op. cit.*, p. 31/32

⁶² MELLO, Christiane Figueiredo Pagano de Mello. **As novas diretrizes defensivas e o recrutamento militar**, p. 270.

⁶³ BRASIL. **Constituição Política do Imperio do Brazil (de 25 de março de 1824)**. Disponível em: WWW.planalto.gov.br

⁶⁴ LIMA, João Maria de. **Serviço Militar Obrigatório no Brasil: uma reflexão atual das práticas e representações usadas na construção da identidade militar**. p. 28-29.

incorporavam para fugir das condições precárias de vida que levava, eram recrutados a laço, tomando o recrutamento, com isso, a feição de verdadeira “caçada humana”.⁶⁵

Dada essa conjuntura, de “sucateamento deliberado das Forças Armadas”, há de se conferir salutar importância à Guerra do Paraguai, maior conflito armado ocorrido na América do Sul, que se estendeu de dezembro de 1864 a março de 1870. As dificuldades nela enfrentadas pelo Império recobrou a participação da população, trouxe um novo espírito patriótico e despontou a discussão sobre o *serviço militar obrigatório*. Durante a Guerra do Paraguai não havia voluntários e nem reservas suficientes para uma convocação emergencial. O governo imperial, então, teve de apelar ao chamamento patriótico, com a criação dos Corpos de Voluntários da Pátria, que chegou a ser formado, inclusive, por escravos, fato que, aliás, veio posteriormente contribuir para a abolição da escravidão no Brasil.⁶⁶

Nelson Werneck Sodré, evidencia, nesse período, os primeiros traços de alguns direitos – além dos poucos soldos – que passaram a ser oferecidos àqueles compunham o chamado Corpo de Voluntários da Pátria. As dificuldades enfrentadas na captação de pessoas para lutar na guerra contra o Paraguai indicaram a necessidade de uma contraprestação adicional aos voluntários. Passou-se, então, a estimular o alistamento de voluntários, oferecendo-lhes soldo, gratificações, terras e outras garantias.⁶⁷

Com o fim da Guerra do Paraguai, e em face das dificuldades enfrentadas na captação de voluntários para as batalhas travadas, a questão do *serviço militar obrigatório* passou a figurar com destaque no cenário nacional. Tanto que, em 26 de setembro de 1874, foi promulgada a Lei nº 2.556⁶⁸, que viria a modificar o sistema de recrutamento, então constituído pelo voluntariado ou pelo recrutamento forçado, instituindo o sorteio para o serviço militar. Passou-se a substituir o recrutamento

⁶⁵ *Ibidem*, p. 29.

⁶⁶ Sobre a importância da Guerra do Paraguai na formação do Exército Brasileiro, especialmente na participação dos escravos nesta Guerra: SALLES, Ricardo. **Guerra do Paraguai: escravidão e cidadania na formação do exército**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1990.

⁶⁷ SODRÉ, Nelson Werneck. **História Militar do Brasil**, p. 143.

⁶⁸ Art. 1º - “O recrutamento para o Exército e Armada será feito: 1º Por engajamento e reengajamento voluntários; 2º Na deficiência de voluntários, por sorteio dos cidadãos brasileiros alistados anualmente na conformidade da presente Lei”. BRASIL. **Lei nº 2.556, de 26 de setembro de 1874**. Estabelece o modo e as condições do recrutamento para o Exército e Armada. Disponível em: <<http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaTextoIntegral.action?id=56717&norma=72568>>. Acesso em: 12/05/2011.

forçado por uma forma mais racional e equitativa de distribuição do serviço das armas⁶⁹.

Todavia, Celso Castro⁷⁰ salienta que tanto esta primeira lei do sorteio militar quanto a que seria promulgada em 1908 “não pegaram”, por conta, sobretudo, da resistência das classes econômicas, preocupadas com a perda temporária da força de trabalho, bem como pela “grande aversão que a maioria da população civil manifestava em relação à vida no Exército”. A situação vivenciada antes da Guerra do Paraguai então se repete, pois, como explica João Lima⁷¹, o sorteio “só colhia os pobres em suas malhas, ou não colhia ninguém, continuando o recrutamento a ser feito a laço como anteriormente”, de modo que cumprir o serviço militar continuou sendo o destino dos infratores ou dos que não encontravam outra forma de obter um teto para morar e pão para comer.

Muito embora a lei do sorteio militar de 1874 não tenha surtido efeitos, a primeira Constituição Republicana, de 1891, manteve a obrigatoriedade do serviço militar a todo brasileiro⁷². E para regular esse dispositivo constitucional, em 1906, a apresentação ao Congresso de novo projeto de lei, tentando reinstaurar o sorteio militar, agitou o cenário político e social no Brasil.

A Associação dos Empregados do Comércio do Rio de Janeiro enviou uma representação ao Congresso Nacional, argumentando que o projeto de lei do sorteio “prejudicaria o trabalho”, pois consideravam o serviço militar obrigatório como característico dos povos que viviam em guerra e menosprezavam o labor.⁷³

Ademais, Paulo Kuhlmann demonstra que outras forças antagônicas se opuseram ao sorteio militar, como a Federação Operária e a Liga Antimilitarista

⁶⁹ “O próprio imperador vinha insistindo, desde 1872, na *fala do trono*, na necessidade de profundas mudanças no sistema em função das injustiças e tropelias que o recrutamento forçado invariavelmente suscitava (...)”. (MENDES, Fábio F. **A Lei da Cumbuca: a revolta contra o sorteio militar**, p. 268).

⁷⁰ CASTRO, Celso. **Insubmissos na Justiça Militar (1874-1945)**, p. 1.

⁷¹ LIMA, João Maria de. *Op. cit.*, p. 31.

⁷² Art. 86: “Todo brasileiro é obrigado ao serviço militar, em defesa da Pátria e da Constituição, na forma das leis federais”. BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 24 de fevereiro de 1891)**. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 20/06/2011.

⁷³ “Segundo a Associação, o projeto prejudicaria o trabalho. O serviço militar obrigatório era visto como pertencente a um tempo em que os povos viviam para a guerra e o trabalho não era considerado atividade nobre, mas sim executado por escravos, ao contrário do que ocorreria nos “tempos modernos”. (CASTRO, Celso. *Op. cit.*, p. 2.)

Brasileira, que consideravam que “o espírito guerreiro era típico das sociedades atrasadas”.⁷⁴

A resistência vinha também da elite, que não via com bons olhos uma reorganização do Exército, ente que, por continuar a atuar politicamente, disputaria o poder com a oligarquia. Além disso, e principalmente, temiam perder, ainda que temporariamente, a força de trabalho e mão-de-obra disponíveis.⁷⁵

Apesar de toda oposição, em 4 de janeiro de 1908, depois de 15 meses da apresentação do projeto, a Lei nº 1.860 foi aprovada⁷⁶, regulando o artigo 86 da Constituição Republicana de 1891, e instituindo a convocação por intermédio do sorteio.

Contudo, a resistência agora se operava contra a aplicação da lei, especialmente por meio da Federação Operária e da Confederação Operária Brasileira (COB). O objetivo era resistir o sorteio militar. Esses movimentos consideravam legítimo furtar-se ao serviço militar por qualquer via. E, como estava prevista na lei a objeção de consciência⁷⁷, também se aconselhava aos trabalhadores sorteados que alegassem pertencer à Liga Antimilitarista. Em último caso, se não fosse acatado o imperativo de consciência, deliberou-se que “restava ao cidadão fugir, rebelar-se, desertar, porém nunca servir ao Exército e ‘ir para a escravidão’”.⁷⁸

Assim, apesar das resistências pontuais havidas por parte da população desde o período colonial, em razão da precariedade de condições existentes nas organizações militares, a principal preocupação revelada com as leis que instituíram o sorteio militar (em 1874 e em 1908) foi, de fato, com as relações de trabalho, prejudicadas, embora temporariamente, pela incorporação compulsória dos sorteados.

⁷⁴ KUHLMANN, Paulo Roberto Loyolla. **O Serviço Militar, Democracia e defesa nacional: razões da permanência do modelo de recrutamento no Brasil**, p. 61-62.

⁷⁵ *Ibidem*, p. 66.

⁷⁶ BRASIL. **Lei n. 1860, de 4 de janeiro de 1908**. Regula o alistamento o sorteio militar e reorganiza o Exército. Disponível em: <<http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=102641&tipoDocumento=LEI&tipoTexto=PUB>>. Acesso em: 20/06/2011.

⁷⁷ Previa o art. 75: “São isentos do serviço militar activo e de reserva, e o tempo de paz e de guerra: 1º, os que tiverem incapacidade physica ou mental que os inhabilite para o mesmo serviço; 2º, os que allegarem motivo de crença para não cumprirem as obrigações impostas por esta lei, caso em que perderão todos os direitos politicos. (Const., art. 72, § 29, *in fine*.)”. BRASIL. **Lei n. 1860 – de 4 de janeiro de 1908**.

⁷⁸ CASTRO, Celso. *Op. cit.*, p. 3

Pouco depois, em 1915 e 1916, esse cenário de aversão ao serviço militar obrigatório viria se atenuar. O jornalista e poeta brasileiro, membro fundador da Academia Brasileira de Letras, Olavo Bilac, começou a pregar a necessidade do serviço militar como revelação de amor à Pátria e os quartéis, como escolas de civismo.⁷⁹

A mensagem de Bilac teve grande ressonância não apenas nos jovens cidadãos, mas principalmente nas classes patronais, que não mais enxergariam na reorganização do Exército uma ameaça às suas aspirações políticas e econômicas, mas, após diversos discursos proferidos por Olavo Bilac, a elite começou a se agrandar do projeto cívico, porque possibilitaria um operário mais “ordeiro”, longe do anarquismo, e mais forte, em razão dos exercícios físicos feitos na caserna.⁸⁰

Nesse diapasão, a militarização do trabalhador aparece como solução às dificuldades que a burguesia industrial emergente enfrentava.

A consequência natural da militarização da sociedade seria a formação de um cidadão cômico de suas obrigações para com a pátria e ao mesmo tempo talhado pela disciplina militar, ordeiro, transformando-se em excelente mão-de-obra para o mercado de trabalho. Nesse caso, a revista [criada por uma classe de militares] alinhava-se à burguesia industrial emergente, pois, na ótica do patronato, a *indisciplina* das camadas operárias urbanas era um ônus para suas atividades econômicas, prejudicadas pelas constantes greves e *badernas* desses indivíduos. (...) o Exército, através do Serviço Militar Obrigatório, seria elevado à condição de *locus* da nacionalidade, fábrica de bons cidadãos.⁸¹

Assim, as classes econômicas (a burguesia industrial emergente) alinhavam-se aos militares, buscando frear a onda de greves e a mobilização crescente no meio operário. Porém, é de se ressaltar que, ainda em meio à campanha pela lei do sorteio militar – ainda mais incentivada pela eclosão da Primeira Guerra na Europa, a oposição à guerra e ao sorteio militar por parte do movimento operário continuava na mesma proporção, principalmente pelos sindicatos de tendência anarquista (*pacifistas*).

Um dos principais meios de resistência e influência, desse período, foi o periódico “A Voz do Trabalhador”, veículo de propagação de idéias da Confederação Operária Brasileira, cujas páginas abriram espaço para as propostas socialistas e

⁷⁹ Em 9 de outubro de 1915, Olavo Bilac promoveu seu primeiro discurso em prol do serviço militar, dirigido aos estudantes da Faculdade de Direito de São Paulo, destacando a importância da Lei do Sorteio Militar. (TAVARES, Aurelio de Lyra. **Nosso exército: essa grande escola**, p. 66 e ss.).

⁸⁰ KUHLMANN, Paulo Roberto Loyolla. *Op. cit.*, p. 66.

⁸¹ LIMA, João Maria de. *Op. cit.*, p. 38.

anarquistas, que, além de dar apoio às greves e denunciar os abusos cometidos pelos “patrões burgueses”, posicionavam-se radicalmente contra a guerra (“guerra à guerra”)⁸². No mesmo diapasão, o Congresso Operário de 1913, que contou com a participação de mais de cem delegados, aprovou uma moção que considerava a guerra como fruto da ambição da burguesia e, portanto, tendencialmente prejudicial tão só ao trabalhador:

Considerando que a guerra, com todos os seus horrores, são a seqüência lógica das ambições burguesas em detrimento exclusivo do trabalhador, que é o único que vai derramar seu sangue na defesa de interesses que não lhe pertencem” e aconselhou, “ao proletariado do Brasil”, em caso de guerra externa, uma “greve geral revolucionária”⁸³.

Acrescentem-se outras manifestações, também contrárias à guerra, ao sorteio militar e ao militarismo em geral, dentre as quais se elenca o Congresso Anarquista Nacional, que se reuniu em 1915 para protestar contra a guerra na Europa e demonstrar seu caráter imperialista; o Congresso pela Paz, igualmente dominado pelos anarquistas, que criou uma Comissão Popular de Agitação contra a Guerra. E, em 1917, a Aliança Anarquista, que lançou um manifesto contra a entrada do Brasil na guerra. Assim, o movimento sindical, sobretudo o de viés anarquista, tecia severas objeções ao sorteio militar e ao militarismo em geral, estimulando os sorteados a não prestarem o serviço militar.⁸⁴

Por todas essas razões que, apesar da aquiescência das classes econômicas e a repressão operada contra o movimento operário, os próprios defensores da lei do sorteio militar a consideraram um fracasso⁸⁵. Além da resistência do movimento operário, outros fatores contribuíram para o malogro do sorteio militar:

Os insubmissos, pessoas que não se apresentavam para servir, não sofriam nenhuma sanção; os que eram voluntários, ou sorteados, após o ano de serviço militar voltavam antimilitaristas, por causa das péssimas condições dos quartéis; não havia recenseamento bem feito; instituições comerciais e industriais não forneciam a lista de empregados; vários *habeas corpus* eram

⁸² MARTINS, Milton. **Sindicalismo e relações trabalhistas**, p. 49-50.

⁸³ TELLES, Jover. **O Movimento Sindical no Brasil**, p. 7.

⁸⁴ CASTRO, Celso. *Op. cit.*, p. 5

⁸⁵ Segundo Frank D. Maccann, “a convocação de 1925 da 1ª Região Militar (Rio de Janeiro) pode ilustrar o problema: dos 23.069 convocados, 19.122, ou 82%, não se apresentaram, e dos 3.947 que apareceram, ou seja, 17%, 2.551 eram fisicamente inaptos ou foram excluídos por alguma razão, restando apenas 1.396 homens, meros 6% dos convocados, para ser incorporados à tropa”. MCCANN, Frank D. **Soldados da Pátria. História do exército brasileiro, 1889-1937**, p. 235.

impetrados e não havia uma fiscalização eficiente nos órgãos responsáveis pelo sorteio, destinada a corrigir desvios.⁸⁶

De fato, a questão do serviço militar só começaria a ser resolvida mesmo no decorrer das décadas de 1930 e 1940, com a universalização da exigência do documento de serviço militar e a adoção de dispositivos legais mais eficazes, os quais viriam prever medidas punitivas e restritivas de direito àqueles que não lograssem comprovar regularidade com o serviço militar obrigatório.⁸⁷ O Decreto nº 22.885 de 1933⁸⁸ exigia prova prévia de dispensa do serviço militar ou certificado de reservista para posse em cargo público, exigência incorporada à Constituição de 1934⁸⁹. No início do Estado Novo, medidas ainda mais restritivas são consolidadas no Decreto-Lei n. 1.187 de 1939⁹⁰.

A lei do sorteio vigorou até 26 de fevereiro de 1945, quando o Decreto-Lei n. 7.343 extinguiu-o, instituindo, de fato e de direito, a obrigatoriedade do serviço militar, mas agora pelo sistema da convocação geral, para todos os brasileiros do sexo masculino no ano em que completassem 21 anos e que deveriam apresentar-se para a prestação do serviço militar sob pena de estarem sujeito a sanções⁹¹. Com a lei, não mais os sorteados deveriam se apresentar para o recrutamento militar, mas todos os cidadãos com a idade indicada pela lei. A Constituição de 1946 praticamente manteve as mesmas disposições, quanto à obrigatoriedade do serviço

⁸⁶ KUHLMANN, Paulo Roberto Loyolla. *Op. cit.*, p. 67.

⁸⁷ CASTRO, Celso. *Op. cit.*, p.9-10.

⁸⁸ “Art. 1º Nenhum chefe de repartição poderá dar posse a qualquer funcionario de primeira nomeação maior de 16 anos de idade, sem que este faça, préviamente prova de ser reservista do Exército ou da Armada, ou de sua dispensa legal do serviço militar. O chefe de repartição que isso infringir indenizará os cofres publicos da importancia dos vencimentos e de outras vantagens pecuniarias, que já tenham sido pagas ao aludido funcionario, cuja nomeação será imediata a automaticamente cassada.”. BRASIL. **Decreto n. 22.885 – de 4 de julho de 1933**. Proíbe a posse de funcionarios de primeira nomeação que não tenham cumprido seus deveres com o “Serviço Militar” Disponível

em:<http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaNormas.action?numero=22885&tipo_norma=DEC&data=19330704&link=s>. Acesso em: 16/10/2011.

⁸⁹ “Art 163 , § 2º - Nenhum brasileiro poderá exercer função pública, uma vez provado que não está quite com as obrigações estatuídas em lei para com a segurança nacional.” BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934)**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao34.htm>. Acesso em: 16/10/2011.

⁹⁰ BRASIL. **Decreto-lei nº 1.187, de 4 de abril de 1939**. Dispõe sobre o serviço militar. Disponível em:<<http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/126742/decreto-lei-1187-39>>. Acesso em: 16/10/2011.

⁹¹ Dentre as medidas acrescentadas, destacam-se a aplicação de multas para os refratários e pena de prisão com trabalho para os insubmissos (arts. 185 e 186). BRASIL. **Decreto-Lei nº 7.343, de 26 de fevereiro de 1945**. Aprova novas disposições sobre o serviço militar e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del7343.htm>. Acesso em: 16/10/2011.

militar, prevendo sanções aos que não estivessem em dia com as exigências legais⁹².

No começo da década de 60, o país atravessava uma profunda agitação política. O país também enfrentava uma grave crise financeira: intensa inflação e déficit na balança de pagamentos, além do crescimento da dívida externa. O avanço das lutas operárias chegava ao seu clímax, com a unificação dos trabalhadores numa única frente de luta sindical (o Comando Geral do Trabalhadores – CGT): em 1961, ocorrem 180 greves; em 1962, 184 apenas no estado de São Paulo; em 1963, mais de 700 mil trabalhadores entraram em greve. Esse quadro de agitação social acabou completado por contingentes de soldados, cabos e sargentos das Forças Armadas, que se organizaram em entidades corporativas para exigir melhores soldos e para se manifestar favoravelmente às propostas dos partidos considerados socializantes.⁹³

Ocorre que essa “quebra de hierarquia” era, de certo modo, tolerada pelo então presidente João Goulart (Jango), homem de convicções esquerdistas para a então política brasileira, que, atendendo a uma rebelião de marinheiros e fuzileiros navais, em março de 1964, exonerou o Ministro da Marinha, Silvio Mota. Tal fato indispos definitivamente os altos escalões das Forças Armadas contra Goulart, que já não era bem querido desde sua posse, que ocorreu apenas 11 dias após a renúncia de Jânio Quadros, ante à resistência militar⁹⁴ ao seu nome, o que só foi possível, em meio à crise instaurada, depois de o Congresso aprovar um ato adicional estabelecendo o sistema parlamentarista, que limitaria os poderes de Jango.

O apoio de Jango às manifestações, que o comando das Forças Armadas considerava subversivas, foi o estopim para acusar o presidente de conivência com os atos de insubordinação que ameaçavam a hierarquia militar e a segurança nacional. Então, em 31 de março de 1964 ocorre o conhecido “Golpe Militar”, Jango

⁹² “Art 181 - Todos os brasileiros são obrigados ao serviço militar ou a outros encargos necessários à defesa da Pátria, nos termos e sob as penas da lei (...) § 3º - Nenhum brasileiro poderá, a partir da idade inicial, fixada em lei, para prestação de serviço militar, exercer função pública ou ocupar emprego em entidade autárquica, sociedade de economia mista ou empresa concessionária de serviço público, sem a prova de ter-se alistado, ser reservista ou gozar de isenção. (...)”. BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil (de 18 de setembro de 1946)** <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm>. Acesso em: 16/10/2011.

⁹³ COSTA, Luís César Amad; MELLO, Leonel Itaussu A. de. *Op. cit.*, p. 352-353

⁹⁴ “Os três ministros militares do governo Jânio haviam divulgado manifesto considerando ‘absoluta inconveniência’, na atual situação, do regresso ao país do vice-presidente, sr. João Goulart”. *Ibidem*, p. 344

é afastado da presidência da República e substituído pelo comando militar do General Costa e Silva, do Brigadeiro Francisco de Assis Correia de Melo e do vice-almirante Augusto Hamann, os quais iniciaram o processo de cassação dos mandatos parlamentares, afastando da vida política as pessoas que não se adequassem ao Regime Militar instaurado, e retirando das fileiras todos os militares que tivessem, direta ou indiretamente, contribuído para manter o governo de João Goulart.⁹⁵ De acordo com Nelson Sodré, o regime implantado colocaria os militares como “autores de atrocidades, de violências, de arbitrariedades e de torturas que jamais se coadunaram com o sentido das Fôrças Armadas e eram indicação eloqüente de deterioração dessas instituições por fôrça de condições políticas”⁹⁶.

Um aspecto, porém, que seria a tônica dos sucessivos governos militares, é a sua atividade legiferante. Desde o primeiro Ato Institucional⁹⁷, quando os militares se investiram do Poder Constituinte e se “auto-legitimaram”, além dos 17 atos constitucionais e 130 atos complementares outorgados a partir de 1964, quase mil leis excepcionais foram impostas sob os mais variados pretextos e objetivos.⁹⁸

Em meio a esse contexto, ainda nos primeiros meses do regime, promulgou-se a Lei 4.375 de 17 de agosto de 1964 – a Lei do Serviço Militar (LSM), no qual se manteve inalterada a obrigatoriedade do serviço militar. No ano seguinte, porém, a lei teve vários de seus dispositivos retificados pelo então presidente da República, Castello Branco, por meio da Lei nº 4.754, de 18 de agosto de 1965, ampliando as sanções aplicáveis não só àqueles que não se apresentassem para cumprir com as exigências do serviço militar, mas também prevendo multas às autoridades e responsáveis que descumprissem as prescrições restritivas aos direitos dos cidadãos refratários, ou seja, aqueles que não “estavam em dia” com suas obrigações militares⁹⁹. Ainda no governo Castello Branco, o Decreto nº 57.654, de 20 de janeiro de 1966 – Regulamento da Lei do Serviço Militar (RLSM), veio regulamentar a então retificada Lei nº 4.375/64, tratando dos “brasileiros em débito

⁹⁵ “(...) tratava-se de liquidar todos aqueles que tivessem o mínimo resquício de pensamento nacionalista ou democrático; tratava-se, ademais, de levá-los à barra dos tribunais militares, acusando-os por terem defendido, ou pretendido defender o govêrno anterior”. SODRÉ, Nelson Werneck. *Op. cit.*, p. 400.

⁹⁶ *Ibidem*, 401.

⁹⁷ BRASIL. **Ato Institucional nº 1, de 9 de abril de 1964**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/AIT/ait-01-64.htm>. Acesso em: 20/10/2011.

⁹⁸ COSTA, Luís César Amad/ MELLO, Leonel Itaussu A. de. *Op. cit.*, p. 357

⁹⁹ Dentre os dispositivos retificados, vide principalmente os artigos 46, 47 e 67 da LSM (Lei n. 4.375/64).

com o serviço militar” e prevendo, ainda, uma série de outras infrações e penalidades.¹⁰⁰ Tanto a Lei 4.375/64 (LSM) quando o Decreto nº 57.654/66 (RLSM) continuam em vigor praticamente inalterados, e, atualmente, são os diplomas legais que regulam a prestação do serviço militar obrigatório no Brasil.

Saliente-se que a Constituição de 1967 e a Emenda n. 1/69 mantiveram os mesmos dispositivos quanto à obrigação do serviço militar, e só acrescentaram algo relativo à responsabilidade com a “segurança nacional”, preocupação constante dos regimes militares.

Depois da retomada do regime democrático, a Constituição Federal promulgada em 1988 ratificou o serviço militar obrigatório no Brasil, dispondo em seu art. 143 que “*O serviço militar é obrigatório nos termos da lei*”.

2.2 O SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.

2.2.1 A destinação constitucional das Forças Armadas.

As Forças Armadas são instituições permanentes e regulares que se destinam à defesa da Pátria, à garantia dos poderes constitucionais e, por iniciativa de qualquer destes, excepcionalmente, atuam na garantia da lei e da ordem (art. 142, CF).

De acordo com José Afonso da Silva¹⁰¹, as Forças Armadas constituem o “elemento fundamental da organização coercitiva a serviço do Direito e da paz social (...), os garantes materiais da subsistência do Estado e da perfeita realização dos seus fins”¹⁰². Como instituições nacionais, explica o autor, a Constituição confere-lhes autonomia jurídica relativa em razão de seu caráter institucional e, ao considerá-las *permanentes* e *regulares*, vincula-as à própria vida do Estado, só podendo ser dissolvidas por assembléia constituinte. E por serem regulares, devem

¹⁰⁰ Vale destacar a redação do art. 114 c/c arts. 80 e 91 do RLSM (Decreto nº 57.654/66), dispositivos que evidenciam, inclusive, a possibilidade de “captura” dos desertores e insubmissos.

¹⁰¹ SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**, 772-3

¹⁰² *Ibidem*, p. 771

contar com efetivos suficientes ao seu funcionamento, o que se dá essencialmente por via do recrutamento ao serviço militar.

É de se ressaltar, portanto, que o recrutamento militar, por via do *serviço militar obrigatório*, visa justamente atender e dar concretude ao caráter permanente e regular atribuído às Forças Armadas pela Constituição. Desta feita, é que todos os cidadãos são convocados ao alistamento militar obrigatório destinado a formar um contingente de reserva, a fim de garantir a permanência e regularidade dessas instituições precípuas para defesa da pátria em casos extremos de ameaça à soberania da nação.

Destaque-se que a organização das Forças Armadas, como é cediço, fundam-se em dois pilares básicos: hierarquia e disciplina. Na lição de José Afonso da Silva¹⁰³, *hierarquia* “é o vínculo de subordinação escalonada e graduada de inferior a superior”, ao passo que *disciplina* “é o poder que têm os superiores hierárquicos de impor condutas e dar ordens aos inferiores”, dentro, obviamente, dos limites da lei. Assim, embora cada força interna (Marinha, Exército ou Aeronáutica) tenha seu respectivo comandante, integrados ao Ministério da Defesa, são obedientes a um centro comum, que é o comando supremo exercido pelo Presidente da República¹⁰⁴.

2.2.2 A obrigação militar no ordenamento jurídico brasileiro.

A Constituição Federal de 1988 manteve (art. 143) o princípio da obrigatoriedade do serviço militar, já presente, de alguma forma, em todas as Constituições brasileiras anteriores.

Ensina José Afonso da Silva¹⁰⁵ que o serviço militar consiste na incorporação do indivíduo às Forças Armadas, para receber adestramento e instruções militares, por determinado tempo, findo o qual será desincorporando na qualidade de reservista ou oficial da reserva. Segundo o autor, trata-se de necessidade ética de cada membro de uma nação; todavia, a determinação constitucional se justifica na medida em que se trata de “obrigação sumamente

¹⁰³ *Ibidem*, p. 773.

¹⁰⁴ *Ibidem*, p. 774

¹⁰⁵ *Ibidem*, p. 775

onerosa, não só por afastar o indivíduo do seio da família e de suas atividades, como por exigir, às vezes, o tributo da própria vida”¹⁰⁶.

Nessa mesma via, Uadi Lamego Bulos explica que a obrigatoriedade do serviço militar é “dever poderoso e imperioso, sendo que ninguém poderá deixar de prestá-lo, injustificadamente. Nem a condição religiosa ou condição social minoritária desautorizam tal obrigação infungível”¹⁰⁷. É, assim, obrigação estritamente pessoal, infungível, na medida em que não comporta que seja executado por substituição. O convocado que não se apresentar será considerado *insubmisso* e, por sua vez, aquele que passar pelo recrutamento e for incorporado uma das Forças Armadas e abandonar o serviço será considerado *desertor*, prevendo a lei penas rigorosas para esses crimes militares.¹⁰⁸

Vale destacar, no entanto, que a Constituição previu *isenções* ao serviço estritamente militar (art. 143, §§1º e 2º), em tempo de paz, àqueles que alegarem imperativo de consciência, às mulheres e aos eclesiásticos. Aos que alegarem escusa de consciência (crença religiosa, política ou filosófica), será atribuído *serviço alternativo*¹⁰⁹ em substituição às atividades de caráter essencialmente militar, hipótese em que o prestador do serviço alternativo não deixa de se sujeitar à Lei do Serviço Militar Obrigatório e ao Código Penal Militar, devendo cumprir os horários e regulamentos do órgão em que vier a servir, recebendo remuneração, tal como os soldados recrutas que prestam o serviço militar inicial.¹¹⁰ As mulheres e os eclesiásticos, por sua vez, ficam isentos do serviço militar em tempo de paz, podendo, todavia, ficar sujeitos a outros encargos que a lei lhes atribuir, de caráter administrativo, assistencial, filantrópico ou produtivo.

Como preleciona Diogenes Gasparini¹¹¹, os cidadãos que são chamados a cumprir com a obrigação do serviço militar denominam-se de *agentes de colaboração*, ou seja, prestam serviços à Administração Pública por vontade própria, por requisição ou com a sua concordância. Celso de Mello¹¹² explica que, embora sejam considerados particulares em colaboração com a Administração, os cidadãos

¹⁰⁶ *Idem.*

¹⁰⁷ BULOS, Uadi Lammêgo. **Constituição Federal anotada**, p. 174.

¹⁰⁸ SILVA, José Afonso. **Comentário contextual à constituição**, p. 634.

¹⁰⁹ O serviço “militar” alternativo é regulado pela Lei n.º 8.239, de 4 de outubro de 1991. Esta lei, por sua vez, foi regulamentada pela Portaria n. 2.681 - Cosemi, de 28-7-1992, que aprovou o Regulamento da Lei de Prestação do Serviço Alternativo ao Serviço Militar Obrigatório.

¹¹⁰ CARRION, Valentin. *Op. cit.*, p. 395.

¹¹¹ GASPARINI, Diogenes. **Direito administrativo**, p. 154.

¹¹² MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Op. cit.*, p. 249-250.

chamados a prestar o serviço militar obrigatório, diferentemente dos demais agentes de colaboração, integram o aparelho estatal, sendo classificados como agentes públicos militares, exercendo um *munus* público¹¹³. Em regra, entre os agentes de colaboração e a Administração Pública que os requisita não existe qualquer vínculo. Todavia, em relação aos recrutados para o serviço militar obrigatório, a incorporação gera a vinculação administrativa, passando a ser denominados agentes públicos militares¹¹⁴. No caso do serviço militar obrigatório, a colaboração se dá de forma compulsória, pois os cidadãos são *requisitados* pela Administração Pública, que necessita, em determinada circunstância, da sua colaboração¹¹⁵. Além dos recrutados para o serviço militar obrigatório, são também exemplos de agentes colaboradores por compulsão os mesários, os escrutinadores e os jurados.

Por fim, vale ressaltar que existe um debate intenso sobre os prós e os contras à obrigatoriedade do serviço militar, o qual, porém, foge ao foco do presente trabalho¹¹⁶. Todavia, oportuno destacar que o fim do século XX e início do século XXI tem se caracterizado pela abolição da conscrição obrigatória em principais países do mundo. Cerca de vinte e uma nações, maioria europeia, extinguiram, totalmente ou em tempos de paz, o serviço militar obrigatório para seus cidadãos, adotando ou o serviço militar profissional ou o voluntário, em substituição ao recrutamento forçado¹¹⁷. Em muitos países, a justificativa básica para a mudança são as agruras que o serviço militar impõe ao jovem empregado.

Na Alemanha, a mudança ocorreu recentemente. A partir de 1º de julho de 2011 o serviço militar passou a ser voluntário. Em entrevista ao site de notícias

¹¹³ Preceitua o Regulamento da Lei do Serviço Militar (Decreto 57654/64), em seu artigo 4º, §1, que o serviço militar “Tem por base a cooperação consciente dos brasileiros, sob os aspectos espiritual, moral, físico, intelectual e profissional, na segurança nacional.”

¹¹⁴ Portanto, recebem remuneração na forma de subsídio (art. 144, §9º, CF), sendo-lhes garantidos ainda (art. 143, VIII) os direitos trabalhistas previstos nos incisos VIII, XII, XVII, XVIII e XIX do art. 7º da Constituição. “Além disso, o tempo de prestação desses serviços é contado para certos efeitos, a exemplo do necessário à aquisição da aposentadoria” (GASPARINI, Diogenes. *Op. cit.* p. 155-156).

¹¹⁵ *Ibidem*, p. 155.

¹¹⁶ Para uma melhor compreensão do debate, ver: ROCHA, Fernando C. W e PIRES, Sérgio F. S. **Serviço Militar Obrigatório versus Serviço Militar Voluntário – o grande dilema**. In: Cadernos ASLEGIS (Associação dos Consultores Legislativos e de Orçamento e Fiscalização Financeira da Câmara dos Deputados), Brasília, v. 8, n. 24, p. 1 a 132, Set/Dez de 2004, p. 61-100. Disponível em: < http://linguagemcorporal.net.br/Arq/Aslegis_24b.pdf>. Acesso em: 08/11/2011.

¹¹⁷ Segundo dados da *Wikipédia internacional*, os países que aboliram o serviço militar obrigatório recentemente são os seguintes: Albânia (2010); Bósnia-Herzegovina (2006); Bulgária (2007); Croácia (2007); República Tcheca (2004); Alemanha (2010-2011); Hungria (2004); Itália (2004-2005); Letônia (2007); Líbano (2007); Macedônia (2006); Montenegro (2006); Marrocos (2006); Polônia (2008); Portugal (2004); Romênia (2006); Sérvia (2011); Eslováquia (2006); Eslovênia (2003); Espanha (2001); Suécia (2010). Disponível em: < http://en.wikipedia.org/wiki/Military_service>. Acesso em: 25/10/2011.

“Euronews”, Helmut Koenigshaus, comissário parlamentar para as Forças Armadas alemãs, explica a razão da reforma política: “Não faz sentido que o serviço militar continue a ameaçar os estudos e o início da carreira profissional”¹¹⁸.

A Itália, que, em 2004, suprimiu o serviço militar obrigatório vigente há mais de um século, também reconheceu as dificuldades enfrentadas pelos jovens no ingresso no mercado de trabalho. Para o então Ministro da Defesa italiano, Antonio Martino, o serviço militar representa uma vantagem para os jovens, porque “atrasava sua entrada no mundo do trabalho”¹¹⁹.

Interessante observar o exemplo espanhol. Nos últimos anos, o exército espanhol recebeu o maior número de voluntários desde a abolição do serviço militar obrigatório em 2001. Esse cenário decorre da crise capitalista, que atingiu com peso principalmente a Espanha, em 2009. Segundo noticiário publicado no portal lusófono “Diário da Liberdade”:

o contexto de crise sistémica actual a militarização da juventude evidencia ser a grande aposta táctica do capitalismo espanhol. Transformar a entrada no exército numa fórmula anti-crise só persegue neutralizar o poder juvenil num momento em que o desemprego para os menores de 25 anos supera já com creces o 40%, segum os últimos dados oficiais¹²⁰.

No Brasil, por sua vez, tramita um Projeto de Emenda Constitucional 162/2007, de autoria do deputado Silvinho Peccioli (DEM-SP), a qual dá nova redação ao artigo 143 da Constituição Federal, tornando o serviço militar facultativo. Como justificativa, alega-se que, ao contrário do que ocorria no século passado, quando a força dos exércitos se media principalmente pelo número de soldados, hoje a tecnologia substitui com vantagem os grandes contingentes, motivo que tem levado os países a abandonarem o serviço obrigatório em favor de um corpo militar altamente profissional. A Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) da Câmara dos Deputados aprovou a admissibilidade do projeto em junho de 2009. Segundo o relator da PEC na CCJ, Efraim Filho (DEM-PB), manter a obrigatoriedade do serviço militar “configura um óbice para o jovem que não manifesta o desejo de ingressar

¹¹⁸ [on line] Disponível em: <<http://pt.euronews.net/2011/01/03/servico-militar-obrigatorio-acaba-na-alemanha/>>. Acesso em 29/06/11.

¹¹⁹ [on line] Disponível em: <<http://noticias.uol.com.br/ultnot/afp/2004/07/29/ult34u100954.jhtm>>; Acesso em 29/06/11.

¹²⁰ [on line] Disponível em: <http://www.diarioliberalidade.org/index.php?option=com_content&view=article&id=445:exercito-espanhol-tem-o-maior-numero-de-efectivos-desde-a-abolicom-do-servico-militar-obrigatorio&catid=16:direitos-nacionais-e-imperialismo&Itemid=46> Acesso em: 25/10/2011.

nas Forças Armadas”. Atualmente, o projeto aguarda apreciação da comissão especial criada em 06 de julho de 2011 especificamente para dar parecer a PEC 162/2007.¹²¹

Assim, permanece, por enquanto, o serviço militar obrigatório em nosso país, objetivando preservar o caráter permanente e regular atribuído pela Constituição às Forças Armadas, por meio da formação de reservistas, os quais ficarão em condições de atuar nas situações de ameaça à soberania da pátria. Esta é, pois, a razão da obrigatoriedade do serviço militar ainda perdurar em nossa Carta Magna.

2.3 O SERVIÇO MILITAR INICIAL.

2.3.1 O *conscrito*.

A Constituição de 1988 emprega o termo ao estabelecer que os *conscritos*, durante o período do serviço militar obrigatório, não podem alistar-se como eleitores (art. 14, §2). Nessa via, entende a doutrina que “conscritos” são aqueles convocados para prestar o serviço militar obrigatório¹²² e, portanto, durante esse período, ficam inalistáveis e não podem votar.

No entanto, o termo possui outra significação – que será adotada neste trabalho¹²³. De acordo com o Regulamento da Lei do Serviço Militar¹²⁴, *conscritos* são os brasileiros que compõem a classe chamada para a seleção, tendo em vista a prestação do serviço militar inicial. Logo, o termo deve ser associado apenas aos brasileiros que, alistados no serviço militar, são instados a participar da seleção para o serviço militar inicial, porque não estão isentos ao serviço militar obrigatório ou não foram dele dispensados.

¹²¹ BRASIL. Câmara dos deputados. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=368597>> Acesso em: 25/10/2011.

¹²² SILVA, José Afonso da. **Comentário contextual à Constituição**, p. 224.

¹²³ Doravante, ao se aludir ao *empregado conscrito*, estar-se-á se referindo ao empregado que se alistou para serviço militar obrigatório e está participando do processo de seleção para saber se vai ou não incorporar nas Forças Armadas, para cumprir serviço militar inicial.

¹²⁴ Decreto nº 57.654/66 (RLSM), art. 3º, item 5.

Assim, deve-se entender que *conscrito* é o cidadão brasileiro que, no ano que completa dezoito anos, participa do processo de seleção para o serviço militar inicial, e não apenas aquele que é convocado para incorporar, como faz crer o texto constitucional citado.

2.3.2 *As exigências do serviço militar obrigatório e o serviço militar inicial.*

As exigências do serviço militar obrigatório não se restringem ao alistamento para o serviço militar inicial. Cabe distinguir as duas figuras: o serviço militar *inicial* é uma das exigências do serviço militar obrigatório, ao passo que, quando se trata do serviço militar *obrigatório*, quer-se referir à obrigação determinada pela Constituição, consistente no exercício de atividades específicas desempenhadas nas Forças Armadas - Exército, Marinha e Aeronáutica – e que compreende, durante a mobilização¹²⁵, todos os encargos relacionados com a defesa nacional¹²⁶.

Além do serviço militar *inicial*, a que todo cidadão brasileiro homem deve se alistar no ano em que completa seus 18 anos, existem outras exigências do serviço militar *obrigatório* aos cidadãos brasileiros, pois a obrigação para com o serviço militar, em tempo de paz, embora comece no 1º dia de janeiro do ano em que o cidadão completar dezoito anos de idade – quando realiza o seu alistamento para o serviço militar *inicial* – subsiste até 31 de dezembro do ano em que completar quarenta e cinco anos¹²⁷. Dentre essas exigências, destacam-se: *convocação emergencial*, para evitar a perturbação da ordem ou para sua manutenção, ou, ainda, em caso de calamidade pública¹²⁸. Também, para aqueles que já prestaram o serviço militar inicial (os reservistas), a *convocação do pessoal da reserva* para participação em exercícios, manobras e aperfeiçoamento de conhecimentos militares¹²⁹. Há regramento específico, ainda, para o *serviço militar dos médicos, farmacêuticos, dentistas e veterinários*¹³⁰, do qual não se tratará em razão da limitação de espaço e do escopo deste trabalho.

¹²⁵ Ensina Antônio Pereira Duarte que “A mobilização ocorre em situações especiais, máxime em tempo de guerra, quando todo e qualquer cidadão brasileiro pode ser mobilizado para o serviço ativo das FFAA [Forças Armadas]”. DUARTE, Antônio Pereira. **Direito administrativo militar**, p. 32.

¹²⁶ Lei 4.375/64 (LSM), art. 1ª.

¹²⁷ Lei 4.375/64 (LSM), art. 5º.

¹²⁸ Lei 4.375/64 (LSM), art. 19.

¹²⁹ Lei 4.375/64 (LSM), art. 19, parágrafo único.

¹³⁰ Vide, principalmente, arts. 16, §1º, 17, 29, 30 e 75 da Lei 4.375/64 (LSM).

O serviço militar *inicial*, como a própria designação (“inicial”) já supõe, é a primeira das exigências do serviço militar obrigatório, a que todo brasileiro deve se alistar no ano em que completa seus dezoito anos de idade e, se convocado, prestá-lo no ano em que completa seus dezenove anos¹³¹. Atualmente, essa é a hipótese mais comum de prestação do serviço militar, e também a mais abrangente, uma vez que a ele todos os brasileiros nessa idade devem se alistar.¹³²

2.3.3 Serviço militar inicial: processo de seleção.

O processo de seleção para o serviço militar se inicia com a *convocação*, que é, basicamente, o chamamento de uma *classe*¹³³ de brasileiros para o alistamento ao serviço militar, que é determinada pelo seu ano de nascimento. Compreenderá, no caso do serviço militar inicial, o conjunto dos jovens que completarem 19 anos na data em que, eventualmente, venham a prestá-lo. A convocação dessa classe formará, então, a chamada *classe convocada*¹³⁴.

O cidadão pertencente à classe convocada deve então comparecer a uma Junta de Serviço Militar (JSM), onde será realizado o seu *alistamento*¹³⁵. O jovem receberá o Certificado de Alistamento Militar (CAM), no qual constará a Organização Militar e a data em que deverá se apresentar para o início da *seleção*. Antes, porém, de iniciada a seleção, uma parte do contingente alistado será dispensada e fará parte do denominado *excesso de contingente*, devendo apenas fazer o *juramento à bandeira* na data e local designados¹³⁶. O restante dos jovens cidadãos será

¹³¹ Lei 4.375/64 (LSM), art. 17.

¹³² Pela maior importância e abrangência dessa hipótese, ela constituirá o objeto central desse trabalho. Assim, o termo “serviço militar” doravante será utilizado precipuamente para se referir ao serviço militar *inicial*. As demais exigências do serviço militar obrigatório (alternativo, emergencial, ou convocação de reservistas para exercícios ou manobras) serão ressalvadas e particularizadas quando necessário à compreensão das implicações justralhistas e dos direitos do empregado envolvido.

¹³³ Classe é o “Conjunto dos brasileiros nascidos entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de um mesmo ano. É designada pelo ano de nascimento dos que a constituem” (Dec. 57.654/66, art. 3º, item 3).

¹³⁴ Classe convocada, por conseguinte, quer dizer o “Conjunto dos brasileiros, de uma mesma classe, chamado para a prestação do Serviço Militar, quer inicial, quer sob outra forma e fase” (Dec. 57.654/66, art. 3º, item 4).

¹³⁵ Para efeitos do serviço militar, “Alistamento - Ato prévio à seleção. Compreende o preenchimento da Ficha de Alistamento Militar (FAM) e do Certificado de Alistamento Militar (CAM)”. (Dec. 57.654/66, art. 3º, item 2).

¹³⁶ KUHLMANN, Paulo Roberto Loyolla, *Op. cit.*, p. 82.

submetido ao processo de *seleção*, no qual serão avaliados os aspectos físicos, intelectual, psicológico e moral do alistado¹³⁷.

Os aptos na fase de seleção serão *designados para incorporação* em uma *Organização Militar da Ativa* (OMA) ou *Órgão de Formação de Reserva* (OFR), para prestação do serviço militar inicial. Porém, não significa ainda que o designado será *incorporado* ou *matriculado*. Antes, será ele submetido a uma nova bateria de testes, mais direcionado ao lado prático da organização¹³⁸.

Após esta fase, efetivamente, serão os jovens *incorporados* em OMA ou *matriculados* em OFR, quando, de fato, é que o cidadão começa a prestar o serviço militar inicial.

2.3.4 A prestação do serviço militar inicial.

A prestação do serviço militar inicial pode-se dar em uma Organização Militar da Ativa ou em Órgãos de Formação de Reserva, de acordo com a designação feita no processo de seleção.

As *Organizações Militares da Ativa* (OMA) são popularmente conhecidas como quartéis, mas compreendem também os chamados 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.¹³⁹

O ingresso nas Forças Armadas pode se dá também nos *Órgãos de Formação de Reserva* (OFR). São exemplos de Órgãos de Formação de Reserva os Centros de Preparação de Oficiais da Reserva (CPORs) e os Núcleos de Preparação de Oficiais da Reserva (NPORs), estabelecimentos de ensino militar destinados a formar oficiais da reserva militar.

Outro exemplo de Órgão de Formação de reserva, são os chamados *Tiros-de-guerra* (TGs). A principal particularidade dos TGs em relação às OMA é que eles possibilitam aos convocados prestar o serviço militar inicial nos municípios onde têm

¹³⁷ Como explica Kuhlmann, a *seleção* ocorre em duas fases: a primeira, de caráter eliminatório, consiste num teste psicológico denominado de *Teste de Seleção inicial*; na segunda, classificatória, aplicam-se uma série de testes por meio dos quais os alistados serão classificados de acordo com as suas habilidades e preferências, nas áreas administrativas (burocráticas), técnicas, eletrônica, almoxarifado, armamento e combate etc. (*Ibidem*, p. 83).

¹³⁸ *Ibidem*, p. 84

¹³⁹ Lei 4.375/64 (LSM), art. 17, §2º.

sede, permitindo-lhes conciliar a instrução militar com o trabalho e/ou estudo, ao passo que as OMA implicam necessariamente o afastamento do incorporado do trabalho¹⁴⁰. A carga horária das instruções nos TGs fica limitada a 12 horas semanais (geralmente, 2h de segunda a quinta-feira e 4h nos sábados)¹⁴¹, em um período de 40 semanas de atividades. As instruções e treinamentos, na maioria dos TGs, são realizados nas primeiras horas da manhã, na tentativa de não interferir na rotina laboral do matriculado¹⁴². Contudo, há previsão de atividades extracurriculares, serviços de escala, treinamentos e desfiles que não são incluídos nessas horas de instrução¹⁴³, de modo que nem sempre será possível a perfeita conciliação do serviço militar prestado em TG e as atividades laborais do cidadão nele matriculado.

2.3.5 A duração do serviço militar inicial e o engajamento.

A contagem do tempo de serviço militar inicia-se com a *incorporação*¹⁴⁴. Isto é, antes desse ato não há que se falar em serviço militar, mas tão somente do processo de recrutamento (alistamento, seleção, designação para incorporação).

O serviço militar inicial prestado nas *Organizações Militares da Ativa* tem duração normal de 12 meses, mas esse período pode ser reduzido até 2 meses ou dilatado até 6 meses, pelo Comandante da respectiva Força (Marinha, Exército ou Aeronáutica)¹⁴⁵. Em Órgãos de Formação de Reserva (como o TG), a duração do

¹⁴⁰ BRASIL. **Regulamento para os Tiros-de-Guerra e Escolas de Instrução Militar**, aprovado pela Portaria Nº 001, de 2 jan. 2002, do Comandante do Exército. Art. 2º Disponível em: <<http://dcem.dgp.eb.mil.br/selecao/TIRODEGUERRA/R-138.pdf>>. Acesso em: 25/07/2011.

¹⁴¹ [on line]. Disponível em: <<http://www.jusmilitaris.com.br/uploads/docs/tirosdeguerra.pdf>>. Acesso em: 25/07/2011.

¹⁴² A título de curiosidade, em recente notícia publicada, o Ministério Público Federal em Arapiraca (interior de Alagoas) expediu recomendação ao Exército Brasileiro para que alterasse o início das atividades para as 8h da manhã, “para garantir a paz e sossego dos moradores da Rua Sargento Benevides, no bairro Primavera, incomodados com os “gritos de guerra” e uso de instrumentos de sopro e percussão - corneta, tarol e bumbo – durante treinamentos do Tiro de Guerra 07/01, realizados a partir das 5 horas da manhã”. Disponível em: <<http://minutoarapiraca.com.br/noticia/2011/06/29/mpf-recomenda-que-tiro-de-guerra-altere-o-inicio-do-horario-da-atividade>>. Acesso em: 25/07/2011.

¹⁴³ Art. 15 do Regulamento para os Tiros-de-Guerra e Escolas de Instrução Militar.

¹⁴⁴ Lei 4.375/64 (LSM), art. 8º.

¹⁴⁵ Lei 4.375/64 (LSM), art. 6º. Também, o Presidente da República pode autorizar que a duração do serviço militar inicial seja dilatada por mais de 6 (seis) meses, em caso de segurança nacional. Também pode autorizar, a pedido do Comandante da respectiva Força, a redução da duração normal em mais de 2 (dois) meses. (art. 6º, §2º, LSM).

serviço militar inicial dos cidadãos neles matriculados será aquela prevista nos respectivos regulamentos.¹⁴⁶

Depois de terminado o tempo de serviço militar obrigatório (normal de 12 meses)¹⁴⁷, é possível, segundo a conveniência e oportunidade das Forças Armadas, que o militar, desde que requeira, seja *engajado* e, posteriormente, *reengajado*¹⁴⁸, por tempo determinado¹⁴⁹. Para isso, além da conveniência da Administração, o militar deve apresentar, durante a prestação do serviço militar obrigatório, “boa formação moral”, “robustez física”, “comprovada capacidade de trabalho”, “boa conduta civil e militar”, dentre outras condições. Em caso de ampliação da duração normal do serviço militar inicial, os militares por ela abrangidos serão também considerados engajados¹⁵⁰.

3 SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO: DIREITOS TRABALHISTAS DO EMPREGADO.

3.1 O SERVIÇO MILITAR DO EMPREGADO: CONTEXTUALIZAÇÃO.

A cada ano, no Brasil, mais de 1,6 milhões de jovens alistam-se ao serviço militar, dos quais, mais de 90 mil são selecionados para incorporar às Forças Armadas – Exército, Marinha ou Aeronáutica¹⁵¹, deixando família, estudos e trabalho em troca da vida regrada na caserna.

¹⁴⁶ Lei 4.375/64 (LSM), art. 7º.

¹⁴⁷ Decreto nº 57.654/66, art. 136: “Para fins de engajamento, o tempo do Serviço Militar inicial obrigatório terminará ao serem completados 12 (doze) meses de serviço.”.

¹⁴⁸ Decreto nº 57.654/66, arts. 128, 129 e 130.

¹⁴⁹ Decreto nº 57.654/66, art. 137: “Nenhuma praça poderá servir sem compromisso de tempo, a não ser em períodos específicos, necessários a certas situações referidas no presente Regulamento. Parágrafo único. Excetuam-se do disposto neste artigo as praças com estabilidade assegurada em lei.” No Exército, atualmente, o reengajamento pode ser concedido até o máximo de 7 anos, de ano em ano.

¹⁵⁰ Lei 4.375/64, art. 6º, § 3º - “Durante o período de dilação do tempo de Serviço Militar, prevista nos parágrafos anteriores, as praças por ela abrangidas serão consideradas engajadas.”.

¹⁵¹ Segundo o Ministério da Defesa, “Em 2010, 1,650 milhão de jovens se alistaram para ingresso nas Forças Armadas nas 5.235 Juntas de Serviço Militar distribuídas por todo o território nacional. Depois de submetidos a uma seleção, 90.646 mil jovens devem ser incorporados as forças este ano”.

A idade de alistamento militar traz muitas preocupações tanto ao jovem que se alista quanto aos empregadores. Estes, injustificadamente, receiam ter de arcar com o ônus que a ordem jurídica lhes impõe nos casos em que o empregado é efetivamente afastado para prestar o serviço militar obrigatório. Os jovens, por sua vez, veem na prestação do serviço militar obrigatório um óbice ao seu crescimento profissional, um “ano perdido”, como diriam muitos.

E para esses mais de 1,6 milhões de cidadãos que são obrigados a se alistar nas Juntas de Serviço Militar, a idade de alistamento traz consigo as mazelas inerentes às exigências do serviço militar. Isso porque há elevada resistência por parte dos empregadores à contratação desses jovens para o labor. Tal relutância se dá possivelmente pelo compartilhamento do ônus do serviço militar inicial que a legislação atribui também ao empregador, como será visto adiante neste trabalho.

E não são poucos os jovens que são “contratados”, todavia não têm sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) devidamente registrada. A maioria, pois, iniciando sua carreira profissional, sujeita-se à (eufemisticamente) denominada “informalidade”, em face dessa contumaz recusa por parte dos empregadores em fazer o devido registro de trabalho na CTPS desses jovens, que ficam marginalizados do mercado e do acesso a direitos trabalhistas e previdenciários. E a “justificativa” patronal para negativa do registro é a obrigatoriedade do serviço militar. Assim, embora autorizados a trabalhar a partir dos 16 anos, muitos jovens ficam à mercê da contumácia patronal até serem dispensados da exigência legal, face à resistência em dividir o ônus da eventual incorporação com seu empregado.

Por outro lado, existem aqueles jovens que conseguem transpor essa primeira barreira (da admissão e do registro da Carteira de Trabalho) e efetivamente alcançam um lugar no mercado de trabalho “formal”, mesmo estando em idade de alistamento. Contudo, ao chegar esse período, terá de se afastar do seu trabalho a fim de realizar o alistamento, o processo de seleção e de recrutamento e, para alguns, a incorporação efetiva em alguma organização militar, o que trará diversas consequências em seu contrato de emprego, como será visto no decorrer do presente trabalho.

3.2 SERVIÇO MILITAR - SUSPENSÃO E INTERRUPÇÃO CONTRATUAL: A CONTROVÉRSIA DOUTRINÁRIA.

Afastado o empregado para cumprir suas obrigações militares, o primeiro grande efeito no contrato de trabalho é a suspensão ou interrupção dos efeitos do contrato de trabalho. E, quanto ao tema, paira grande controvérsia na doutrina trabalhista.

O enquadramento de cada hipótese de afastamento do empregado para cumprimento das obrigações derivadas do serviço militar, nos institutos da suspensão ou interrupção contratual, é celeuma ainda presente entre os autores do ramo trabalhista, pois do enquadramento da hipótese de afastamento como suspensão ou como interrupção é que se determinarão as consequências jurídicas incidentes sobre contrato de trabalho, tais como pagamento de salário, recolhimentos e depósitos dele decorrentes, dentre outras.

A discussão se dá, principalmente, porque em dados afastamentos a própria ordem jurídica admite uma atenuação das “repercussões drásticas da suspensão contratual”¹⁵², o que dificulta o perfeito enquadramento das situações que envolvem o serviço militar obrigatório na tipologia dual estabelecida pela CLT – interrupção e suspensão do contrato de trabalho. A lei, embora sabendo que alguns fatos ou atos deveriam gerar, tecnicamente, a suspensão contratual, busca reduzir, mesmo assim, os reflexos negativos da suspensão sobre os interesses do empregado, “impondo ao empregador que compartilhe uma fração de efeitos resultantes daquele fato ou ato que se abateu sobre o contrato”¹⁵³. Justamente é o que ocorre com a prestação do serviço militar inicial pelo empregado.

De acordo com Maurício Godinho Delgado¹⁵⁴, o serviço militar obrigatório enseja três “situações-tipo” distintas de afastamento do empregado do serviço, sustando total ou amplamente as obrigações oriundas do contrato: *a apresentação anual do reservista; a prestação do serviço militar inicial; e a convocação para manobras, exercícios, manutenção da ordem interna ou guerra.*

¹⁵² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. p. 988.

¹⁵³ *Ibidem*, p. 985.

¹⁵⁴ *Ibidem*, p. 997.

3.2.1 Apresentação anual do reservista.

A primeira das causas de afastamento do trabalhador, sobre a qual não há grandes controvérsias doutrinárias e jurisprudenciais, está prevista pelo art. 473, VI, da CLT¹⁵⁵, que prevê a possibilidade de o empregado deixar de comparecer ao serviço no período em que tiver de cumprir as apresentações anuais do reservista.

A CLT, nesse caso, considera tal dia de afastamento como falta justificada¹⁵⁶, sendo devido ao empregado todos os direitos oriundos do contrato de trabalho (salário, cômputo de tempo de serviço, etc), embora não haja prestação de serviço nem disponibilidade obreira. E, como falta justificada, não fica passível aos efeitos da ausência (para fins de concessão de férias ou descanso semanal remunerado, por exemplo). Segundo José Augusto Rodrigues Pinto, o art. 473 da CLT traz situações em que a lei considera justificada a falta ao serviço, “impondo a *semiparalisação* do contrato, a que o empregador não pode oferecer resistência”¹⁵⁷.

Nessa medida, o inciso VI do art. 473 defere esse direito ao empregado que tiver de comparecer às apresentações anuais do reservista: trata-se daquele cidadão que já prestou o serviço militar *inicial* e, depois de ter sido licenciado, tem como dever apresentar-se, anualmente para fins de exercício de apresentação das reservas ou cerimônia cívica do dia do reservista¹⁵⁸. Atualmente, pelo menos durante 5 (cinco) anos após a prestação do serviço militar inicial, o cidadão permanece vinculado à Organização Militar a que serviu e deverá estar preparado para uma convocação emergencial, apresentando-se anualmente para atualização de dados cadastrais¹⁵⁹.

¹⁵⁵ CLT, art. 473 – “O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: (...) VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra “c” do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).”

¹⁵⁶ CLT, Art. 131 – “Não será considerada falta ao serviço, para os efeitos do artigo anterior, a ausência do empregado: I - nos casos referidos no art. 473 (...)”.

¹⁵⁷ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho: noções fundamentais de direito do trabalho, sujeitos e institutos do direito individual**, p. 451.

¹⁵⁸ Lei n. 4.375/64, art. 65, letra “c”.

¹⁵⁹ Segundo informações do Guia do Reservista, “Ao ser incluído na reserva, o Reservista permanecerá na disponibilidade por prazo fixado pelos Comandos Militares, de acordo com as necessidades de mobilização”. Atualmente, o prazo é de 5 (cinco) anos. Durante o período que ficará na “disponibilidade”, o reservista deverá estar em condições de atender mais prontamente a uma convocação. Por essa razão, ele fica diretamente vinculado à Organização Militar onde prestou o serviço militar ou outra que lhe seja indicada, na qual, anualmente, durante o período de disponibilidade, deverá se apresentar para atualizar seu endereço e telefones. Disponível em:

Veja-se que a CLT apenas prevê como causa interruptiva o *dever do reservista* de se apresentar anualmente. De forma injustificada, o legislador restringiu a abrangência da hipótese, olvidando das demais exigências que o serviço militar impõe ao empregado. Como já visto, exigências do serviço militar iniciam-se já no ano em que o cidadão completa seus 18 anos de idade, quando então deve comparecer a uma Junta de Serviço Militar a fim de realizar seu *alistamento*. Depois, deve se submeter ao longo processo de *seleção* – normalmente é feito em vários dias, geralmente não consecutivos, durante o ano de alistamento. Durante todos esses dias, inevitavelmente o empregado precisará faltar ao serviço.

Conveniente, pois, seria se o dispositivo abarcasse todas as exigências do serviço militar obrigatório, desde o alistamento, passando pelo processo de seleção, até a efetiva incorporação, e não apenas as do reservista. A Lei, aqui, deveria ter dado outro tratamento ao assunto, não limitando a hipótese de interrupção do contrato de trabalho apenas às obrigações legais impostas aos reservistas. Ao que parece, a CLT deixou ao livre arbítrio do empregador a possibilidade de justificar (ou não) a falta do empregado¹⁶⁰. Em verdade, absteve-se a ordem celetista de se alinhar ao núcleo protetivo do Direito do Trabalho e de conceder maior segurança ao obreiro sujeito a tais obrigações legais, em consonância com o princípio da continuidade da relação de emprego.

Como consequência, se a lei não reputa justificada – e, portanto, como hipótese de interrupção contratual – as faltas decorrentes das exigências que o serviço militar impõe ao empregado (dentre elas, o alistamento e todo processo de seleção), parte da doutrina¹⁶¹ entende que o empregador não tem obrigação de pagar o salário e, por consequência, tampouco o repouso semanal remunerado. Não obstante, essa mesma parcela da doutrina ressalta que as ausências ao serviço

<<http://www.exarnet.eb.mil.br/exarnet/guia.action;jsessionid=641F14835897111DC7DCA87BA40BCF9E>>. Acesso em: 25/07/2011.

¹⁶⁰ CLT, art. 131 – “Não será considerada falta ao serviço, para os efeitos do artigo anterior, a ausência do empregado: (...) IV - justificada pela empresa, entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto do correspondente salário; (...)”.

¹⁶¹ Nesse sentido, leciona Valentin Carrion: “Apesar do que comumente se afirma, se o empregador não tem obrigação de pagar salário, nem as demais verbas que dele decorrem (domingo etc.), e por liberalidade paga apenas o salário, não está automaticamente forçado a considerar tal ausência como sendo de trabalho efetivo; podendo tudo recusar, é livre para conceder até onde julgar oportuno. Há apenas uma presunção de falta justificada que poderá ser destruída. As faltas não justificadas por lei não dão direito a salários e demais consequências legais e podem resultar em falta leve ou grave, conforme as circunstâncias ou repetição; mas podem ter justificativa imperiosa que, se provada, vedará a punição: é o caso de doença grave em pessoa da família, amigo íntimo, ou outra hipótese de força maior.” (*Op. cit.*, p. 396).

para cumprimento das obrigações militares têm forçosa justificativa, impedindo que sejam consideradas como falta grave para fins, por exemplo, de dispensa por justa causa ou aplicação de punição.

Outra parte da doutrina entende que, a despeito da limitação que o texto consolidado faz às exigências impostas aos reservistas, é de se considerar que os afastamentos decorrentes das exigências do serviço militar obrigatório, desde o alistamento até a efetiva incorporação do empregado para prestar o serviço militar inicial, devem ser considerados como hipótese interruptiva do contrato empregatício e, portanto, devem ser considerados como falta justificada, sem prejuízo do salário. É esse, pois, o entendimento que pode ser extraído do ensino de Maurício Godinho Delgado, segundo o qual “as situações de atendimento de encargo público de duração curta e delimitada no tempo (um ou poucos dias) enquadram-se, em geral, como interrupção do contrato de trabalho”¹⁶². E, nesse critério, o autor afirma que estaria enquadrado o afastamento para apresentação ao serviço militar obrigatório.

3.2.2 Convocação e incorporação do empregado para prestação de serviço militar inicial.

Como visto, passando pelas etapas de alistamento e seleção, o trabalhador alistado será ou não designado para incorporar a uma Organização Militar da Ativa ou Órgão de Formação da Reserva das Forças Armadas. Não sendo designado, será incluído no excesso de contingente e ser-lhe-á concedido um Certificado de Dispensa de Incorporação (CDI), podendo continuar trabalhando normalmente ao seu empregador. Designado, porém, o empregado poderá ser incorporado a uma Organização Militar e terá necessariamente de ser afastado do trabalho para cumprir a obrigação legal. Trata-se aqui da segunda “situação-tipo” referida por Maurício Godinho Delgado.

Conforme a Lei de Serviço Militar (Lei 4.375/64), o empregado incorporado para prestação do serviço militar (incluindo-se a matrícula em Órgão de Formação

¹⁶² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**, p. 1004.

de Reserva, como o Tiro de Guerra), tem assegurado o seu retorno ao emprego após o licenciamento do serviço militar¹⁶³.

A controvérsia, nessa situação, instala-se porque a lei, excepcionalmente, preserva durante o afastamento para o serviço militar inicial algumas obrigações patronais perante o empregado. Com efeito, no caso da prestação do serviço militar inicial – como também em casos de afastamento por acidente ou doença de trabalho –, a legislação trabalhista admite uma “atenuação dos drásticos efeitos decorrentes da suspensão”, preservando alguns efeitos específicos em favor do empregado.

Segundo Maurício Godinho Delgado, nos casos em que o empregado é afastado para prestar o serviço militar,

a solução drástica padronizada na suspensão não é equânime, apenando mais o trabalhador do que o empregador (que deveria, em contraponto, responder por parte dos efeitos do afastamento, em vista de sua causa comum aos dois sujeitos contratuais)¹⁶⁴.

E, nesse sentido, o autor pontua que a finalidade almejada pela ordem jurídica, com a excepcionalidade adotada, é de “atenuar as repercussões drásticas da suspensão, tudo isso em vista do fator especial que ensejou a incidência dessa figura trabalhista”¹⁶⁵. Para o autor, a prestação do serviço militar pelo empregado é fator que não deve, em princípio, gerar efeitos desfavoráveis exclusivamente ao empregado, cabendo à lei proceder à relativa distribuição de ônus também para o empregador¹⁶⁶. Afinal, é a parte obreira quem sofre as consequências mais rigorosas desse encargo, deixando de receber seu salário, fonte de sua subsistência, para receber os exíguos soldos pagos aos recrutas.

Nada obstante a controvérsia, a doutrina majoritária, tem considerado que a hipótese é mesmo de suspensão contratual.

¹⁶³ Lei n. 4.375/64, art. 60, LSM - “Os funcionários públicos federais, estaduais ou municipais, bem como os empregados, operários ou trabalhadores, qualquer que seja a natureza da entidade em que exerçam as suas atividades, quando incorporados ou matriculados em Órgão de Formação de Reserva, por motivo de convocação para prestação do Serviço Militar inicial estabelecido pelo art. 16, desde que para isso forçados a abandonarem o cargo ou emprego, terão assegurado o retorno ao cargo ou emprego respectivo, dentro dos 30 (trinta) dias que se seguirem ao licenciamento, ou término de curso, salvo se declararem, por ocasião da incorporação ou matrícula, não pretender a êle voltar.”.

¹⁶⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Op. cit.*, p. 998.

¹⁶⁵ *Ibidem*, p. 985

¹⁶⁶ *Idem*.

Para Maurício Godinho Delgado a hipótese enquadra-se no tipo legal da suspensão do contrato, “embora com algumas ressalvas”¹⁶⁷. Também para Valentin Carrion¹⁶⁸, o caso é de suspensão do contrato de trabalho, pois o empregado nenhuma remuneração recebe do empregador, apesar de o Decreto 99.684/90 (art. 28, I) considerá-lo interrompido, pois impõe ao empregador o dever de recolher o FGTS.

Para Arnaldo Süssekind, na mesma linha, a hipótese do serviço militar inicial é de suspensão contratual, porque “a lei não impõe ao empregador qualquer ônus de índole salarial”¹⁶⁹.

Por outro lado, Christóvão Piragibe Tostes Malta entende que, tendo em conta a previsão contida no parágrafo único do art. 4º da Consolidação, o período prestado no serviço militar obrigatório é computado como tempo de serviço e, portanto, a hipótese seria de interrupção do contrato laboral¹⁷⁰.

A seu turno, Süssekind replica, argumentando que

Se o empregado não permanece à disposição do empregador, não executa qualquer das obrigações que decorrem do seu contrato, nem recebe, total ou parcialmente, prestação de natureza salarial, é evidente que a relação jurídica de emprego está suspensa. A circunstância de a lei determinar que esse período seja computado como de serviço, apenas para efeito de indenização de antiguidade e de estabilidade, não altera a equação jurídica. Para que a hipótese fosse de simples interrupção da prestação de serviço seria imprescindível que o empregador estivesse obrigado a pagar salários ao empregado afastado do serviço.¹⁷¹

Em posição intermediária, Paulo Vicente e Marcelo Alexandrino lecionam que se trata de “uma situação que não se enquadra perfeitamente, nem como suspensão, nem como interrupção do ajuste laboral”¹⁷².

¹⁶⁷ É que, afinal, na situação em exame, *quase todas* as cláusulas contratuais ficam sustadas no período de afastamento – o que se ajusta à figura suspensiva. Insista-se que em especial as duas *principais* cláusulas e obrigações do contrato empregatício ficam sustadas, isto é, a prestação laborativa (cuja sustação desfavorece o empregador) e o pagamento de salário (cuja sustação desfavorece o obreiro) – o que se ajusta, mais uma vez, à figura suspensiva. (*Ibidem*, p. 998).

¹⁶⁸ CARRION, Valentin. *Op. cit.*, p. 394.

¹⁶⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo *et al*, *Op. cit.*, p.499.

¹⁷⁰ *Idem*.

¹⁷¹ *Ibidem*, p. 499-500.

¹⁷² PAULO, Vicente e ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito do trabalho**, p. 256.

3.2.3 Serviço militar por motivo de convocação para manobras, exercícios, manutenção da ordem interna ou guerra.

Uma terceira hipótese, o afastamento do empregado para execução de manobras, exercícios, manutenção da ordem interna ou guerra, está prevista no art. 61, *caput*, da LSM¹⁷³. Aparece como a mais controvertida na doutrina, pois o período de afastamento, nesse caso, pode ser remunerado em parte pelo empregador (2/3 da remuneração contratual pactuada)¹⁷⁴ e em parte pelas Forças Armadas, o que dificulta o enquadramento às figuras celetistas da suspensão ou interrupção.

O §1º do art. 61 da LSM concede ao empregado a possibilidade de optar pela remuneração trabalhista (reduzida a 2/3) ou o soldo de origem administrativa. Escolhendo este, o enquadramento se dá conforme a situação-tipo anterior – caso de suspensão, com as ressalvas feitas. Entretanto, ao optar pela remuneração contratual reduzida, as figuras celetistas dificilmente atenderão a hipótese referida: não será suspensão, pois a principal obrigação patronal (pagamento de salário) continuará em vigor, ao menos parcialmente – mais do que a metade do salário será devido –, também não é possível enquadrá-la perfeitamente como hipótese de interrupção, pois muito embora inexista prestação laborativa obreira ao empregador, permanece percebendo deste, embora reduzida, sua remuneração.

No entendimento de Maurício Godinho Delgado¹⁷⁵, a hipótese é de interrupção contratual, com os efeitos jurídicos dela decorrentes, além da aplicação das demais regras especiais previstas para a suspensão (cômputo do período de afastamento para efeitos de indenização e estabilidade, de depósitos de FGTS, e cômputo do serviço anterior à interrupção para fins de período aquisitivo de férias), pois a obrigação salarial do empresário se mantém, independentemente de ser o afastamento de curta ou longa duração. Nesse caso, a previsão de pagamento de

¹⁷³ Lei n. 4.375/64, art 61 – “Os brasileiros, quando incorporados por motivo de convocação para manobras, exercícios, manutenção da ordem interna ou guerra, terão assegurado o retorno ao cargo, função ou emprego que exerciam ao serem convocados e garantido o direito à percepção de 2/3 (dois terços) da respectiva remuneração, durante o tempo em que permanecerem incorporados; vencerão pelo Exército, Marinha ou Aeronáutica apenas as gratificações regulamentares. BRASIL. Lei n.º 4.375/64 (Lei do Serviço Militar)”.

¹⁷⁴ “A inconstitucionalidade dessa obrigação imposta ao empregador foi invocada sob o pretexto de que não incumbia às entidades privadas a manutenção das Forças Armadas. Contudo, a argüição não logrou êxito na mais alta corte do País, pois, como assinalou o preclaro Ministro *Orozimbo Nonato*, “não se trata de atribuir ao empregador, no caso especial do empregado convocado, senão o dever que decorre das relações de emprego, em face da situação excepcional.” (SÚSSEKIND, Arnaldo *et al.* *Op. cit.*, p. 522).

¹⁷⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *Op. cit.*, p. 1004.

salário por parte do empregador torna exceptiva a regra geral, segundo a qual nos casos de cumprimento de encargo público de longa duração o enquadramento seria sempre como suspensão do contrato¹⁷⁶.

Por outro viés, revela-se interessante e construtivo o ensino de Sebastião Machado Filho¹⁷⁷, que analisa paralelamente as hipóteses de afastamento prevista no art. 60 (prestação do serviço militar inicial) e a do art. 61 da LSM (convocação para manobras ou guerra). Para o autor, não procede a distinção entre os dois casos, pois em ambos “só uma prestação é que se suspende: a do empregado executar o serviço”. Desse modo, defende que também nos casos em que o empregado é incorporado ao serviço militar inicial “o pagamento do salário *deve ser igualmente devido, de lege ferenda*”. E, com percuciência argumenta que a prestação serviço militar inicial – segunda situação-tipo, tratada acima – melhor justificaria a remuneração do trabalhador do que nos casos de convocação para manobras ou guerra, pois

na primeira hipótese, há um *tempo determinado* para a prestação do serviço militar *obrigatório*, justificando-se a suspensão que não pode ser indefinida, como pode ocorrer e ocorre na segunda hipótese, principalmente em caso de *guerra*, quando o afastamento do empregado é por *prazo indeterminado*, de vez que, obviamente, a guerra não se faz com data previamente marcada para o seu fim.¹⁷⁸

Essa situação-tipo, portanto, é a mais controvertida. Com efeito, trata-se de hipótese rara de afastamento do obreiro. A guerra, sem dúvida, causaria impacto em toda sociedade e não apenas nas relações de trabalho. Possivelmente, nesses casos extremos, a imposição de remuneração do trabalho à proporção de 2/3 do salário básico tenderia a ser um tanto mitigada, de modo que caberia à jurisprudência analisar caso a caso.

3.2.4 O serviço militar inicial nos Tiros-de-Guerra.

Uma última hipótese de afastamento do empregado para prestação do serviço militar, não mencionada por Maurício Godinho Delgado, consiste na matrícula nos chamados Tiros-de-guerra, órgãos destinados justamente a conciliar o labor do empregado e as atividades militares, como visto acima.

¹⁷⁶ No mesmo sentido, entende Arnaldo Süssekind (SÜSSEKIND, Arnaldo *et al*, *Op. cit.*, p. 522).

¹⁷⁷ FILHO, Sebastião Machado. **Suspensão do contrato de trabalho e outros estudos**, p. 130-131.

¹⁷⁸ *Ibidem*, p. 130.

Há doutrina¹⁷⁹ no sentido de que inexistente previsão legal para abono das faltas (ou seja, para a interrupção do contrato) decorrentes da prestação do serviço militar nos Tiros-de-guerra, quando o empregado presta o serviço em apenas algumas horas do dia, e, portanto, essas horas poderiam ser descontadas pelo empregador.

Por outro lado, explica Arnaldo Süssekind¹⁸⁰ que o Decreto-Lei n. 715, de 1969 ampliou os casos de interrupção do contrato de trabalho, ao dar nova redação ao §4º do artigo 60 da LSM¹⁸¹, determinando o abono das faltas, para todos os efeitos, de todo convocado matriculado em Órgão de Formação de Reserva, do qual constitui exemplo os Tiros-de-guerra.

Desse modo, pode-se considerar que o contrato de emprego também será considerado interrompido, não apenas quando do afastamento do empregado reservista, mas se o empregado prestar o serviço militar inicial nos Órgãos de Formação de Reserva, dentre eles o Tiro-de-guerra. Portanto, tais faltas serão consideradas abonadas para todos os efeitos, inclusive, pagamento de salário.

3.3 EFEITOS CONTRATUAIS E DIREITOS TRABALHISTAS DO EMPREGADO.

Pelo exposto até aqui, viu-se que as exigências do serviço militar podem constituir causas interruptivas ou suspensivas do contrato de trabalho. Certo também que tais causas decorrem de fato alheio à vontade tanto do empregado como do empregador, uma vez que o interesse envolvido é da sociedade como um todo – a segurança e a defesa da Pátria.

Desse modo, é interesse da ordem juslaboral a continuidade da relação de emprego, assegurando determinados direitos e garantias ao empregado sujeito a essas obrigações legais, sobretudo ao empregado conscrito, pois é ele o mais prejudicado pelas consequências drásticas da suspensão contratual, tendo a

¹⁷⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**, p. 461.

¹⁸⁰ SÜSSEKIND, Arnaldo *et al*, *Op. cit.*, p. 418

¹⁸¹ Lei 4.375/64 (LSM), art. 60, § 4º - “Todo convocado matriculado em Órgão de Formação de Reserva que seja obrigado a faltar a suas atividades civis, por força de exercício ou manobras, ou reservista que seja chamado, para fins de exercício de apresentação das reservas ou cerimônia cívica, do Dia do Reservista, terá suas faltas abonadas para todos os efeitos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 715, de 1969)”.

supressão de seu salário e das demais prestações devidas pelo empregador, em troca dos baixos soldos oferecidos pela Administração Pública aos soldados recrutas.

Dentre as hipóteses de afastamento, assim, tratar-se-á dos direitos garantidos ao empregado conscrito, isto é, do empregado alistado ao serviço militar inicial – a hipótese mais comum na atualidade –, fazendo-se, quando necessário, ressalvas quanto às demais obrigações militares.

Além dos demais direitos que o ordenamento assegura especialmente ao empregado afastado para prestar serviço militar, não é inoportuno salientar os efeitos gerais que decorrem da suspensão contratual do obreiro convocado para prestar o serviço militar inicial. Até mesmo porque a determinação de suspensão contratual, com fulcro no princípio da continuidade da relação de emprego, garante ao empregado conscrito uma série de direitos.

Dentre os efeitos provenientes de toda causa suspensiva do contrato de trabalho, Maurício Godinho Delgado¹⁸² arrola: a) a sustação recíproca das obrigações derivadas do contrato de emprego; b) a garantia de retorno obreiro ao cargo anteriormente ocupado, após desaparecida a causa suspensiva; c) a garantia de percepção, no instante do retorno, do patamar salarial e de direitos alcançados em face das alterações normativas havidas (ou seja, as vantagens oriundas da legislação geral ou de pactuação coletiva; e d) a inviabilidade de rescisão unilateral (dispensa obreira injusta ou desmotivada) do contrato por ato do empregador durante o período suspensivo.

Configurando *hipótese atenuada de suspensão* do contrato de trabalho, serão destacados também outros efeitos peculiares do contrato de trabalho de empregado sujeito às exigências do serviço militar. Trata-se de regras especiais que a ordem juslaboral reconhece, atenuando as repercussões extremas da figura suspensiva, frente à sensibilidade social envolvida na prestação do serviço militar – uma causa de interesse público.

¹⁸² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. p. 990.

3.3.1 *Sustação recíproca das obrigações contratuais.*

O contrato de trabalho, é certo, gera obrigações para ambas as partes. Para o empregador, por exemplo, o dever de pagar salários; para o empregado, o dever de prestar serviços. Mas, como efeito da suspensão contratual, as obrigações recíprocas das partes são amplamente sustadas.

Não se pode concluir, todavia, que todas as obrigações contratuais ficam sobrestadas durante o período suspensivo do contrato de trabalho: remanescem cláusulas mínimas do pacto laboral. De acordo com Maurício Godinho Delgado¹⁸³, permanecem gerando efeitos as regras que impõem os deveres de lealdade e fidelidade contratuais (como, por exemplo, as previstas no art. 482, “c” e “g”, CLT), bem como as regras que determinam as condutas de respeito à integridade física e moral do obreiro (por exemplo, o art. 483, “e” e “f”, CLT), e, também, de não denúncia vazia do contrato.

Poder-se-ia cogitar se além desse compromisso de fidelidade e lealdade contratual recíproca, e da manutenção das regras impositivas omissivas, durante o longo período em que o empregado permanece servindo às Forças Armadas, outras cláusulas do contrato poderiam ser exigíveis, tais como cesta básica ou plano de saúde oferecidos ao empregado em razão de pactuação coletiva.

Ora, em casos como o de aposentadoria por invalidez a jurisprudência tem admitido a permanência desses benefícios ao empregado, ao fundamento de que a suspensão somente susta as obrigações de prestar serviço por parte do empregado e de pagar salário por parte do empregador, contudo o contrato de trabalho continua vigente e gerando efeitos, de modo que o convênio médico e o fornecimento de cestas básicas integram o contrato e só poderiam ser suprimidos por mútuo consentimento.¹⁸⁴ Assim, apesar da suspensão do contrato de trabalho, é pacífico

¹⁸³ *Ibidem*, p. 986.

¹⁸⁴ “RECURSO DE REVISTA. MANUTENÇÃO DO PLANO DE SAÚDE APÓS A APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. A aposentadoria por invalidez não põe fim ao contrato de trabalho, mas apenas o suspende, ficando o trabalhador sem prestar serviço e sem receber salário, de modo que as demais cláusulas contratuais remanescem. Precedentes. Recurso de revista conhecido e desprovido. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – São Paulo. **Acórdão 4593920105030035**. Recurso Ordinário 459-39.2010.5.03.0035. Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 04/05/2011, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/05/2011)” [*on line*]. “RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. CONVÊNIO MÉDICO E CESTA BÁSICA. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. RESTABELECIMENTO. A aposentadoria por invalidez suspende o contrato de trabalho, que continua vigente e gerando efeitos, dentre os quais a obrigação de manutenção de convênio médico e fornecimento de cesta básica, que já integraram o contrato individual de trabalho e só podem ser suprimidos mediante mútuo consentimento, nos termos do art. 468 da CLT. Embora se fale, em geral,

que o contrato continua gerando efeitos e obrigações entre as partes. O que se suspende é a prestação de serviços por parte do trabalhador e a obrigação de pagar salários por parte do empregador. As demais cláusulas do pacto empregatício continuam em pleno vigor, uma vez que passam a integrar o contrato, não podendo, então, serem suprimidas unilateralmente pelo empregador, em face do princípio da condição mais benéfica.

Certo que a peculiaridade da suspensão contratual decorrente da aposentadoria por invalidez conduz a tal entendimento na jurisprudência: manter as obrigações patronais derivadas de pactuação coletiva, de pagar cesta básica e plano de saúde, é solução que se amolda ao núcleo protetivo do ramo juslaboral, máxime quando a condição do trabalhador decorreu de acidente do trabalho. Mas seria possível admitir a permanência das demais cláusulas contratuais na vigência da causa suspensiva decorrente da prestação do serviço militar inicial pelo obreiro?

Parece razoável que sim, pois se esse tem sido o entendimento nas hipóteses em que o contrato se suspende por prazo indeterminado (aposentadoria por invalidez), mais justificável seria que determinadas cláusulas do pacto empregatício não percam sua vigência quando o contrato se suspende temporariamente: a obrigação de fornecer cesta básica – caso prevista esta utilidade em diploma convencional negociado – seria o mínimo que o empregador teria de garantir ao empregado convocado a prestar serviço à pátria, exercendo um *munus* público.

Não há doutrina nem jurisprudência a respeito, mas, possivelmente, a Justiça do Trabalho poderá enfrentar casos específicos de empregados obrigados a se afastar do trabalho em virtude do serviço militar, em cujo contrato estão integrados tais benefícios, como a cesta básica, por exemplo.

3.3.2 *Inviabilidade de alteração ou rescisão do contrato de trabalho.*

Determina a CLT (art. 472) que, caso o empregado precise se afastar do serviço em razão das exigências do serviço militar, o empregador não poderá alterar

na sustação de todas as obrigações do contrato suspenso, tal afirmação não é rigorosamente precisa, considerando que algumas poucas obrigações contratuais permanecem em vigência. Recurso ao qual se dá parcial provimento.468CLT (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – São Paulo. **Acórdão 1159200744202000**. Recurso Ordinário 01159-2007-442-02-00-0. Relatora: Wilma Nogueira De Araujo Vaz Da Silva. Data de Julgamento: 13/04/2010, 4ª TURMA, Data de Publicação: 23/04/2010)" [on line].

ou resilir o contrato de trabalho. Ao referir “exigências do serviço militar”, dessume-se que o legislador não se limita apenas à prestação do serviço militar *inicial*. Ficam também amparados por essa previsão legal os empregados que já prestaram o serviço militar e, eventualmente, são convocados, como reservistas, para exercícios ou manobras ou, excepcionalmente, em casos de urgência ou guerra.

Como causa suspensiva do contrato empregatício, a prestação de serviço militar inicial pelo empregado se apresenta como restrição jurídica à terminação unilateral do pacto empregatício. Trata-se de contingenciamento à ruptura do contrato de trabalho, reconhecido pelo Direito do Trabalho como óbice ao direito potestativo do empregador de resilir unilateralmente e sem justa causa o contrato laboral. Como observa Maurício Godinho Delgado¹⁸⁵, ocorrendo a dispensa sem justa causa nesse período (suspensivo), nulo seria o ato resilitório, cabendo a reintegração do empregado ou, sendo esta inviável, a indenização compatível pela ilicitude praticada.

3.3.3 *Direito de retorno ao emprego.*

Como consequência da restrição à rescisão unilateral, a lei assegura ao empregado afastado para cumprimento do serviço militar obrigatório o direito de retorno ao emprego do qual se afastou. Para isso, a CLT¹⁸⁶ determina ser “indispensável” a notificação do empregador, dentro do prazo máximo de 30 dias a *partir do licenciamento* no serviço militar, se o empregado tiver intenção de retornar.

A LSM¹⁸⁷, por outro lado, dispõe que o empregado, quando incorporado ou matriculado em Órgão de Formação de Reserva, para prestar o serviço militar inicial, tem assegurado seu retorno ao emprego, em até trinta dias após o licenciamento, salvo se declarar, *por ocasião da incorporação*, não mais pretender a ele voltar.

¹⁸⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. p. 1088.

¹⁸⁶ CLT, Art. 472, § 1º - “Para que o empregado tenha direito a voltar a exercer o cargo do qual se afastou em virtude de exigências 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”.

¹⁸⁷ LSM, Art 60. “Os funcionários públicos federais, estaduais ou municipais, bem como os empregados, operários ou trabalhadores, qualquer que seja a natureza da entidade em que exerçam as suas atividades, quando incorporados ou matriculados em Órgão de Formação de Reserva, por motivo de convocação para prestação do Serviço Militar inicial estabelecido pelo art. 16, desde que para isso forçados a abandonarem o cargo ou emprêgo, terão assegurado o retorno ao cargo ou emprêgo respectivo, dentro dos 30 (trinta) dias que se seguirem ao licenciamento, ou término de curso, salvo se declararem, por ocasião da incorporação ou matrícula, não pretender a ele voltar”.

Veja-se que enquanto o dispositivo celetista determina a indispensabilidade de o empregado notificar o empregador, a partir do seu *licenciamento*, para que tenha assegurado o retorno ao emprego, a LSM não impõe tal exigência, mas, por outro lado, prevê a possibilidade de o empregado, ao ser *incorporado*, renunciar esse direito ao retorno – o empregado, nesse caso, poderia declarar, quando incorporado ou matriculado, que não pretende mais retornar ao emprego.

Esse aparente conflito de normas foi tratado por Arnaldo Süssekind, que explica que a regra especial para retorno do obreiro, fixada no §1º do art. 472 da CLT foi derogada pela LSM, que disciplinou a matéria, inovando-a. Assim, de acordo com o autor, com base no §2º do art. 60 da LSM¹⁸⁸, “o trabalhador que preferir engajar ao ser incorporado perderá o direito de retornar ao emprego”¹⁸⁹.

Ora, não obstante haja previsão de que o empregado é que deva notificar o empregador, a LSM determina¹⁹⁰ que cabe ao Comandante, Diretor ou Chefe da Organização Militar, em que for incorporado ou matriculado o empregado, comunicar a pretensão deste ao respectivo empregador em retornar ao emprego ou, eventualmente, depois de cumprido o período de serviço militar obrigatório, comunicar o engajamento concedido, dentro de vinte dias subsequentes à incorporação ou ao engajamento.

Portanto, a leitura mais adequada dos preceitos da LSM parece ser no sentido de que se não houver a comunicação por parte do Comandante da Organização Militar dentro de 20 dias da incorporação, é porque o empregado pretende voltar ao seu emprego e, assim, o retorno deve ser assegurado. Isso porque – e, nesse ponto, carece de razão Süssekind ao invocar a aplicação do art. 60, §3º, da LSM –, ao incorporar para prestar o serviço militar, o empregado não sabe se será ou não engajado no término do período obrigatório (pois o engajamento é concedido apenas no final do período do serviço militar, e se durante a prestação do serviço militar o conscrito preencher os requisitos estabelecidos). Por isso, é comum que não haja essa comunicação por parte da Organização Militar, o

¹⁸⁸ LSM, art. 60, § 2º - “Perderá o direito de retorno ao emprego, cargo ou função que exercia ao ser incorporado, o convocado que engajar.”.

¹⁸⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* *Op. cit.*, p. 500.

¹⁹⁰ LSM, art. 60, § 3º - “Compete ao Comandante, Diretor ou Chefe de Organização Militar em que fôr incorporado ou matriculado o convocado, comunicar sua pretensão à entidade a que caiba reservar a função, cargo ou emprego e, bem assim, se fôr o caso, o engajamento concedido; essas comunicações deverão ser feitas dentro de 20 (vinte) dias que se seguirem à incorporação ou concessão do engajamento.”.

que garante o direito de retorno do empregado. Uma eventual renúncia do direito do retorno pelo empregado deve ser vista com cautela, pois este não tem condições de saber se irá ou não engajar no término do período de serviço militar.

Segundo se extrai da LSM, o empregado afastado para cumprimento das obrigações do serviço militar terá assegurado o retorno ao emprego dentro dos 30 (trinta) dias que se seguirem ao licenciamento do serviço militar obrigatório.

Todavia, a questão do *prazo para retorno* tem suscitado alguns equívocos na doutrina, em razão do que prevê o art. 132 da CLT, que estabelece a contagem do tempo anterior à apresentação do empregado para o serviço militar, para efeitos de cômputo do período aquisitivo de férias, se o empregado comparecer ao estabelecimento dentro de 90 (noventa) dias da data do seu licenciamento (baixa). Por outro lado, se se considerar a previsão do art. 472, §1º, da CLT – que prevê um prazo de 30 dias para que o empregado notifique o empregador de sua intenção de retornar ao emprego –, a questão fica ainda mais confusa. Poder-se-ia concluir daí que o empregado teria um prazo de 30 dias para notificar e de até 90 dias para retornar ao trabalho, sendo que neste caso o seu tempo de serviço anterior à incorporação seria computado para fins de concessão de férias.

Nesse sentido, entende Mozart Russomano¹⁹¹ que o direito de retorno do trabalhador convocado estaria condicionado à sua apresentação ao empregador no prazo de 90 dias, a contar da data da baixa. Destaca, porém, que qualquer fato de força maior excluiria essa exigência legal, sendo propício que o trabalhador comunique o fato impeditivo à empresa. O empregado, então, poderia retornar à empresa a que pertencia em até 90 dias da data da terminação do serviço militar obrigatório, e, havendo motivo de força maior, em prazo ainda mais dilatado.

Também, Maurício Godinho Delgado¹⁹² considera que “o prazo trintidial é essencialmente para a notificação informativa do interesse de retorno” e que o prazo do art. 132 vale para o efetivo comparecimento do obreiro à empresa. No mesmo sentido, é o entendimento de Eduardo Saad¹⁹³.

¹⁹¹ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Consolidação das leis do trabalho anotada**, p. 39.

¹⁹² Segundo o DELGADO, “É bem verdade que aqui o prazo legal se refere à remessa da notificação extrajudicial, sendo que o art. 132 da CLT avança prazo mais amplo para o efetivo comparecimento em casos de prestação de serviço militar: noventa dias após a “baixa” do encargo militar (pelo menos para fins de cômputo como período aquisitivo de férias do lapso temporal de prestação laborativa anterior ao cumprimento do serviço militar)”. (**Curso de direito do trabalho**, p. 992).

¹⁹³ Ao comentar o artigo 132 da CLT, afirma o autor: “O serviço militar obrigatório provoca a suspensão do período aquisitivo, que recomeça a fluir após o *retorno do empregado ao serviço o que*

Por outro lado, há doutrina que considera que prazo para retorno do empregado conscrito é de trinta dias. Para Sérgio Pinto Martins¹⁹⁴, o §1º do artigo 472 trata apenas da notificação do empregado ao empregador, no período de 30 dias depois da baixa, de que vai retornar ao serviço. A afirmação conduziria a inferência de que poderia o empregado retornar após os 30 dias previstos tão só para notificação. Porém, o mesmo autor, de forma oposta, consigna que “o empregador não estará obrigado a reservar o posto de serviço ao empregado, passados os 30 dias, rescindindo-se, assim, o pacto laboral”.

Por outro viés, Alice Monteiro de Barros entende que, para que o período aquisitivo anterior à incorporação seja computado, é necessário que o empregado compareça ao estabelecimento dentro de 90 dias, mas, explica que, antes desse prazo, deve o empregado se apresentar na sua empresa, nos 30 dias¹⁹⁵.

O mesmo entendimento verifica-se em Arnaldo Süssekind, o qual já considera a derrogação do art. 472, §1º consolidado, e aduz que não basta que o empregado notifique o empregador no prazo de 30 dias, sendo necessário o comparecimento efetivo ao emprego nesse prazo.

(...) desde que o empregado não seja engajado nas Forças Armadas – hipótese em que o contrato de trabalho se extingue –, terá de se *apresentar* ao estabelecimento empregador dentro do prazo de *trinta dias* do término da licença alusiva à prestação do serviço militar ou curso de Formação da Reserva, não bastando, como estatuiu a CLT, que cientificasse o empregador, no referido prazo, da sua intenção de voltar ao emprego.¹⁹⁶

E, nesse diapasão, alerta Valentin Carrion, que o contrato de trabalho pode terminar por culpa do empregado se nos 30 dias que se seguirem ao licenciamento do serviço militar ele não se colocar à disposição do empregador, pois este prazo não conflita com o de 90 dias previsto no art. 132 da CLT, de modo que “não significa que o empregador deva tolerar a ausência de tão longo prazo, mas, se o

deve ocorrer, no máximo, até 90 dias seguintes à baixa das fileiras militares. Não há conflito com o disposto no §1º do art. 472: neste, para que o emprego seja garantido, deve o empregado, no prazo de 30 dias após o término do serviço militar, manifestar ao empregador o desejo de voltar ao serviço; no artigo marginado, estatui-se que a volta ao trabalho deve verificar-se até 90 dias após a baixa do serviço militar.” (SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das Leis do Trabalho: comentada**, p. 187).

¹⁹⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**, p. 454.

¹⁹⁵ BARROS, Alice Monteiro de. *Op. cit.*, p. 841.

¹⁹⁶ SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* *Op. cit.*, p. 500.

trabalhador, reassumiu, o direito ao cômputo do tempo anterior ao afastamento no período aquisitivo configura-se”¹⁹⁷.

Assim, é preciso atentar que o empregado que injustificadamente não se reapresentar ao serviço, omitindo-se por mais de 30 dias, pode incidir na figura da justa causa por abandono de emprego, pois, mesmo diante da previsão contida no art. 132 consolidado (de 90 dias para comparecimento ao estabelecimento, para fins de férias), tem prevalecido na doutrina o entendimento segundo o qual o empregado tem um prazo de 30 dias para retornar ao emprego, independente de notificação – como exigia o derogado art. 472, §1º, da CLT. Pode-se, no entanto, sustentar a aplicação do prazo de 90 dias, especificamente nos casos de serviço militar.

3.3.4 *Vantagens concedidas durante a suspensão do contrato.*

Outro efeito importante que decorre da suspensão do contrato de empregado sujeito à prestação do serviço militar inicial, é a garantia de que, no instante em que retornar ao emprego, ele terá o direito de absorver todas as vantagens atribuídas pela legislação ou pela pactuação da categoria (art. 471, CLT).

Assim, por exemplo, se o empregado prestar o serviço militar durante dez meses, período no qual houve reajuste salarial à categoria a que pertence, no instante do retorno tem a garantia de receber o patamar salarial alcançado, sem prejuízo de que, durante a suspensão contratual, os depósitos do FGTS devidos sejam feitos com base no salário reajustado, ainda que o empregado esteja prestando o serviço militar e esteja afastado do trabalho.

3.3.5 *Depósito do FGTS no período de afastamento.*

Determina o parágrafo único do art. 4º da CLT¹⁹⁸ que é computado como tempo de serviço o período de afastamento em face de prestação do serviço militar para efeitos de indenização e estabilidade. Porém, como observa Maurício Godinho Delgado¹⁹⁹, esse efeito praticamente inexistente no contexto presente, visto que a Constituição de 1988 inviabilizou novas aquisições de indenização e estabilidade

¹⁹⁷ CARRION, Valentin. *Op. cit.*, p. 394.

¹⁹⁸ CLT, art. 4º, 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 ... (VETADO) ... e por motivo de acidente do trabalho.”.

¹⁹⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Op. cit.* p. 194 e 998.

celetista, estendendo o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço a todo empregado, com exceção do empregado doméstico, e extinguindo a antiga opção pelo sistema do FGTS, em prejuízo da estabilidade e indenização previstas na CLT.

Extinta a antiga estabilidade decenária, durante período de afastamento do empregado pela prestação do serviço militar, o recolhimento do FGTS substituiu a indenização e a estabilidade previstas na Carta Magna anterior.²⁰⁰ É, pois, o que fez a Lei n.º 9.711/98 ao incluir o § 5º no art. 15 da Lei n.º 8.036²⁰¹, que determinou a manutenção dos depósitos de FGTS nos casos de afastamento para prestação do serviço militar obrigatório e licença por acidente de trabalho.

Trata-se, pois, de uma atenuação dos efeitos específicos da suspensão do contrato, em razão da causa social relevante – o serviço à Pátria –, pois, em regra, suspendem-se também os depósitos fundiários nos outros casos de suspensão.

Portanto, o período de afastamento é também computado para fins de depósito de FGTS. Os depósitos devem continuar sendo feitos diretamente pelo empregador na conta vinculada do empregado prestador do serviço militar.

3.3.6 *Cômputo do período aquisitivo de férias.*

Outro importante efeito atenuado da suspensão está previsto no artigo 132 da CLT²⁰², que determina ser computável o período de trabalho *anterior* à prestação de serviço militar para fins de período aquisitivo de férias, exigindo-se, para isso, que o obreiro retorne ao trabalho dentro de 90 dias do respectivo licenciamento.

De acordo com Sérgio Pinto Martins, no período de afastamento do empregado para prestação do serviço militar ocorre a suspensão do período aquisitivo de férias.²⁰³ Assim, ele não será computado para efeito de férias, como

²⁰⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. *Op. cit.*, p. 25.

²⁰¹ Art. 15 - “Para os fins previstos nesta lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8 (oito) por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da CLT e a gratificação de Natal a que se refere a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, com as modificações da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965. (...) § 5º O depósito de que trata o *caput* deste artigo é obrigatório nos casos de afastamento para prestação do serviço militar obrigatório e licença por acidente do trabalho.”

²⁰² CLT, 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.”

²⁰³ MARTINS, Sérgio Pinto. *Op. cit.* p. 153.

ocorre, por exemplo, nos primeiros seis meses de afastamento previdenciário por acidente de trabalho ou doença (art. 131, III, CLT).

Valentin Carrion²⁰⁴ destaca que o empregador pode rescindir o contrato por culpa do empregado se este não retornar após os 30 dias do licenciamento ou “baixa” do serviço militar. Nesse caso, explica o autor, não bastaria o empregado “comparecer” à empresa, teria de ser readmitido para que o período aquisitivo anterior seja computado no período aquisitivo.

Mais uma vez, aqui, o legislador deixou de dar tratamento semelhante ao concedido às hipóteses de afastamento previdenciário – também relevantes. Poderia a lei ter possibilitado ao empregado prestador do serviço militar a contagem, pelo menos, dos seis primeiros meses de afastamento para efeito de período aquisitivo de férias. Não obstante, a hipótese prevê apenas o cômputo do período anterior.

3.4 GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO CONSCRITO.

A questão atinente à garantia de emprego (ou estabilidade provisória) é, sem dúvida, a causa mais frequente das lides envolvendo o trabalhador submetido às exigências do serviço militar obrigatório. Das controvérsias que chegam ao Judiciário envolvendo empregados que prestaram o serviço militar, ampla maioria envolve pedidos de reintegração no emprego ou indenização pelo período de proteção obstado.

Como se abordou acima, a suspensão do contrato de trabalho gerada pelo afastamento do obreiro para prestação do serviço militar inicial tem o efeito – dentre outros já tratados - de inviabilizar a despedida unilateral por parte do empregador. Mas esse contingenciamento à rescisão unilateral por parte do empregador constitui, de fato, uma *garantia de emprego* (uma estabilidade provisória) ou é mera restrição jurídica que a CLT impõe aos casos de suspensão ou interrupção contratual? Pode-se dizer que existe no ordenamento jurídico pátrio uma garantia de emprego ao empregado conscrito – isto é, ao alistado no serviço militar, que precisa passar pelo processo de recrutamento antes de ser, efetivamente, incorporado para prestar o serviço militar obrigatório? É, pois, do que se tratará nas seções seguintes.

²⁰⁴ CARRION, Valentin. *Op. cit.*, p. 181.

3.4.1 Suspensão do contrato de trabalho e garantia de emprego.

Tanto suspensão (ou interrupção) do contrato de trabalho como a fluência de garantia de emprego conferida ao empregado impede a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador. Então, de certo modo, durante o período em que o contrato encontra-se interrompido ou suspenso, fica assegurado o emprego do trabalhador. E o mesmo ocorre com o empregado resguardado por alguma garantia de emprego. Entretanto, tais institutos – garantia de emprego e suspensão/interrupção do contrato –, embora seus efeitos muitas vezes se intercalem, não se confundem.

A suspensão do contrato de trabalho garante ao empregado o retorno ao emprego depois de cessada a causa suspensiva, sustentando as duas principais obrigações do pacto laboral (a prestação de serviços pelo empregado, e o pagamento de salários pelo empregador) e impedindo a rescisão unilateral por parte do empregador. Já na fluência de uma garantia de emprego (ou estabilidade provisória) não há suspensão das obrigações recíprocas das partes – vale dizer, o contrato permanece gerando efeitos –, mas, da mesma forma, fica impedido o empregador de, sem justa causa, rescindir o contrato de trabalho.

(...) garantias de emprego preservam a plena vigência e eficácia de todas as cláusulas do pacto empregatício durante todo o prazo da respectiva garantia, ao passo que a interrupção e a suspensão esterilizam os efeitos das cláusulas afetadas durante o prazo interruptivo ou suspensivo.²⁰⁵

Portanto, a *garantia de emprego* ampara o empregado ainda que o contrato de trabalho não esteja suspenso ou interrompido. O contrato de emprego continua em pleno vigor (em suma, o empregado presta o serviço e o empregador lhe paga o salário), no entanto, fica restringida, juridicamente, a dispensa do empregado por ato potestativo patronal. Ao revés, nos casos de suspensão do pacto laboral, desaparecida a causa suspensiva, abre-se a oportunidade de denúncia vazia do contrato pelo empregador.

²⁰⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. *Op. cit.*, p. 982.

3.4.2 *Previsão no ordenamento jurídico brasileiro.*

Entendida a distinção entre o instituto da suspensão (e interrupção) do contrato de trabalho (ou de seus efeitos) e o da garantia de emprego (ou estabilidade provisória), cabe verificar o que traz nosso ordenamento ao empregado, enquanto cidadão, sujeito às obrigações do serviço militar.

Como já visto, as *garantias de emprego* podem decorrer de regras heterônomas de origem constitucional, legal ou mesmo judicial, ou de regras autônomas, por meio de negociações coletivas das categorias profissional e econômica (contratos ou convenções coletivas de trabalho). Também é possível, embora seja incomum, que o regulamento da empresa ou o próprio contrato de trabalho confira garantia de emprego aos seus empregados em dadas circunstâncias.²⁰⁶ Já se tratou também, por outro lado, que a CLT preceitua ser defeso ao empregador alterar ou rescindir o pacto laboral quando o empregado estiver afastado (suspendendo-se o contrato de trabalho) em razão das exigências do serviço militar.

No entanto, a previsão contida no §1º do art. 60 da LSM, no sentido de que o empregado nenhuma remuneração recebe enquanto estiver incorporado em alguma organização militar, encerrou qualquer discussão que se poderia gerar sobre o efeito da incorporação do empregado ao serviço militar. Isto é, sustando-se a obrigação patronal de pagamento de remuneração e a obrigação de trabalhar por parte do empregado, não se pode dizer que há efetiva “garantia de emprego”, pois nesta, como vimos, o contrato continua plenamente em vigor e as obrigações contratuais recíprocas permanecem incólumes, exceto quanto à possibilidade de rescisão pelo empregador.

No que toca ao empregado sujeito às obrigações do serviço militar, assim, inexistente previsão constitucional ou legal expressa conferindo-lhe garantia de emprego, durante o período de alistamento até a efetiva incorporação. De fato, o que prevê a legislação juslaboral é apenas e tão somente a suspensão do contrato empregatício (com certa atuação dos efeitos) e, portanto, como simples restrição, durante o período suspensivo, à dissolução contratual sem justa causa por parte do empregador.

²⁰⁶ *Ibidem*, p. 1166.

Por essa razão, a doutrina não tem elencado expressamente a prestação do serviço militar inicial como hipótese de garantia de emprego (estabilidade provisória) do obreiro, mas tão só como causa de suspensão do contrato empregatício, e somente quando o empregado é efetivamente afastado. Tem-se que *afastado* o empregado, suspende-se o contrato (e as obrigações recíprocas das partes, com as atenuações específicas já delineadas) e o inviabiliza-se, *até o retorno do obreiro*, a denúncia vazia do contrato por parte do empregador.

3.4.3 A garantia de emprego por acordos e convenções coletivas.

Diante da inexistência de previsão legal de garantia de emprego ao trabalhador alistado no serviço militar, e visando evitar a dispensa imotivada (e abusiva) do trabalhador em idade de alistamento militar, diversas categorias profissionais têm pactuado, por meio de acordos ou convenções coletivas de trabalho, a efetiva garantia de emprego para o trabalhador sujeito às obrigações militares, já *desde o alistamento*. Na jurisprudência, aliás, tem-se que só há “estabilidade provisória” ao empregado alistado no serviço militar se existir convenção coletiva que a assegure, caso em que será ineficaz sua dispensa durante o período abrangido pela proteção.²⁰⁷

Ilustrativamente, a Convenção Coletiva de Trabalho 2009/2011, firmada entre o Sindicato Nacional da Indústria de Tratores, Caminhões, Automóveis e Veículos Similares – SINFAVEA e o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, prevê garantia de emprego e salário “ao empregado em idade de prestação de serviço militar, *desde o alistamento até a incorporação* e nos 30 (trinta) dias *após o desligamento* da unidade em que serviu, além do aviso prévio previsto na CLT” (destaquei), e que tal garantia será “extensiva ao empregado que estiver servindo o Tiro de Guerra”²⁰⁸. Ou seja, a cláusula coletiva abrange justamente o período não acobertado pela suspensão do contrato: do alistamento até a incorporação e após o licenciamento. Outras negociações coletivas, inclusive, prevêem a garantia de

²⁰⁷ “SERVIÇO MILITAR. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. O trabalhador simplesmente alistado não tem direito à estabilidade provisória a não ser que convenção coletiva assegure. Sem convenção, a estabilidade só existe se houver incorporação.” (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – São Paulo. **Acórdão RO 02900080023**. 4ª Turma. Relator: Juiz José de Ribamar da Costa. DJ SP de 08.05.92). [on line].

²⁰⁸ Disponível em: <http://www.smetal.org.br/SMetal/AppFile/Convencao/CCT_2009_2011_Montadoras.pdf>. Acesso em: 25/10/2011.

emprego ao trabalhador que prestar serviço militar com até 60 dias depois do licenciamento²⁰⁹.

Por outro lado, existem convenções coletivas que em nada melhoram as condições já estabelecidas em lei, conferindo “garantia de emprego” tão somente pelo período de afastamento, o que, como se ressaltou, é *tão só efeito da suspensão do contrato*²¹⁰.

Outras negociações coletivas, ainda, legitimam a dispensa arbitrária (e abusiva) prévia à incorporação do empregado. É o caso da Convenção Coletiva de Trabalho 2010/2011, firmada entre Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, de Máquinas, Mecânicas, de Material Elétrico, de Veículos Automotores, de Autopeças e de Componentes e Partes para Veículos Automotores da Grande Curitiba e Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado do Paraná. A Convenção estabelece que os empregados *selecionados* para prestar o serviço militar obrigatório terão “estabilidade provisória desde a *convocação* até 30 dias após a dispensa pelos órgãos das Forças Armadas” (destaquei). Além de nada melhorar a proteção que resulta da suspensão contratual, prevêm a possibilidade de a empresa obstar este efeito, dispondo que “As empresas que desejarem poderão reverter esta estabilidade antes da incorporação pela liberação do FGTS, um salário a título de indenização além do aviso prévio”²¹¹.

Assim, algumas cláusulas coletivas têm, de fato, previsto verdadeira garantia de emprego, ao inviabilizar a dispensa por ato patronal *desde o alistamento* militar do empregado – e não apenas a suspensão do contrato, ocorrida com o *afastamento* decorrente da incorporação, como disciplina a lei. Desse modo, não há necessidade de afastamento do empregado – e, por consequência, a suspensão do

²⁰⁹ É o caso, por exemplo, da CCT 2009/2010, pactuada entre Federação dos Trabalhadores em Empresas de difusão cultural e artística no estado do Paraná – FTEDCA-PR e o Sindicato das Empresas de edição e distribuição de livros do Estado do Paraná. “CLÁUSULA 20 - GARANTIA DE EMPREGO POR SERVIÇO MILITAR: “As empresas concederão garantia de emprego ao trabalhador em idade de prestação de serviço militar obrigatório, desde o alistamento e até sessenta dias após a ocorrência de baixa, ou expedição de certificado de reservista, ou dispensa de incorporação. Esta cláusula não se aplica aos casos de dispensa por justa causa, pedido de demissão, acordo e contrato por prazo determinado (inclusive de experiência)”. Disponível em: <<http://www.sindilivrospr.org.br/SINDILIVROS%2009%2010.pdf>>. Acesso em: 25/10/2011.

²¹⁰ A CCT firmada entre a Federação das Indústrias do Estado Do Paraná – FIEP e a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado do Paraná, vigente de 01 de novembro de 2010 a 31 de outubro de 2011, por exemplo, apenas na cláusula 27, “c”, que “Os empregados selecionados para prestarem Serviço Militar Obrigatório terão estabilidade provisória até 30 (trinta) dias após a dispensa pelo órgão das Forças Armadas”. Ou seja, embora refiram-se à “estabilidade provisória”, o período já está garantido pelo suspensão do contrato.

²¹¹ Disponível em: <http://www.simec.com.br/docs/convencao_14.php>. Acesso em: 25/10/2011.

contrato –, para inviabilizar a despedida imotivada; basta que esteja o empregado *alistado* no serviço militar. Infelizmente, como visto, outras negociações coletivas em nada melhoram as condições de trabalho dos obreiros – finalidade precípua desses instrumentos de negociação –, pois, em que pese tratem de “estabilidade provisória” ou “garantia de emprego”, estabelecem a proteção derivada apenas e tão somente da suspensão do contrato laboral. E, não bastasse isso, algumas legitimam a despedida arbitrária antes da incorporação.

3.4.4 A visão da jurisprudência.

No âmbito dos dissídios individuais, a jurisprudência dominante, no mesmo sentido da doutrina, tem entendido que, de fato, inexistente previsão legal de estabilidade provisória ao empregado que se afasta do emprego para prestar serviço militar²¹². Tal entendimento tem como fulcro a CLT e a LSM, que, como visto, prevêm apenas a suspensão do contrato de trabalho em caso de afastamento do empregado para servir às Forças Armadas, com retorno em até 30 dias. A garantia de emprego se daria apenas como consequência da suspensão do contrato de trabalho.

Com relação à proteção do conscrito (daquele que alistado, passa a participar do processo de seleção para o serviço militar), a jurisprudência majoritária tem interpretado os artigos 472 da CLT e 60 da LSM no sentido de que o mero *alistamento* do empregado ao serviço militar obrigatório não gera o efeito da garantia de emprego (ou “estabilidade provisória”) e, portanto, não constitui impedimento à rescisão unilateral sem justa causa do contrato de trabalho por parte do empregador.²¹³

²¹² “SERVIÇO MILITAR - ESTABILIDADE PROVISÓRIA - PREVISÃO LEGAL - O pedido de reconhecimento de estabilidade provisória para o empregado que se afasta para o cumprimento de serviço militar não possui previsão no ordenamento jurídico.” (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – Minas Gerais. **Recurso Ordinário 16271/95**. Terceira Turma, Juiz Relator: Sérgio Aroeira Braga, DJMG em 26/03/96)

²¹³ A ampla jurisprudência tem utilizado os epítetos “garantia de emprego”, “estabilidade” ou “estabilidade provisória”, ao invés de se referir à “suspensão do contrato” – uma impropriedade técnico-jurídica, porquanto os institutos não se confundem. Poucos são os Juízes que falam na suspensão do contrato, a exemplo desse aresto colhido do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (Rio de Janeiro): “SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO. ALISTAMENTO. EFEITOS. Tão só o alistamento para prestação de serviço militar não gera o efeito de suspensão do contrato de trabalho. Por afastamento, na forma de lei de regência, se há de entender a ausência do trabalhador para dedicação exclusiva ao serviço militar obrigatório.” (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª

Os Tribunais Regionais do Trabalho tem entendido que, se não há efetiva incorporação ao serviço militar obrigatório, não se aplica a garantia de emprego prevista no art. 472 da CLT e no art. 60 da LSM, e que, portanto, o mero alistamento não seria óbice à dispensa imotivada.²¹⁴ No mesmo sentido, também o Tribunal Superior do Trabalho. Para esta Corte, somente o efetivo afastamento do empregado para prestar o serviço militar gera a suspensão do contrato, com a consequente garantia de emprego no *período suspensivo*.²¹⁵

Ademais, relativamente à prestação do serviço militar nos Tiros-de-guerra, a jurisprudência tem entendido que, se os horários de instrução militar e da jornada de trabalho não coincidem, o contrato não se suspende e, portanto, seria viável a despedida do obreiro.²¹⁶

Por outro lado, há jurisprudências ainda mais precarizantes da proteção do empregado conscrito. Há julgado que sequer reconhece a restrição jurídica ao

Região - Rio de Janeiro, **Acórdão 0166700-21.2006.501.0060**, 3ª Turma, Relatora: Desemb. Glória Regina Ferreira Mello, Publicado: DOERJ DE 06/08/2008) [on line].

²¹⁴ Nesse sentido, as seguintes ementas: “ALISTAMENTO MILITAR - GARANTIA DO RETORNO AO EMPREGO. O mero alistamento militar não gera ao empregado o direito à garantia no emprego até trinta dias que se seguirem ao licenciamento ou término de curso. Imprescindível a incorporação ou matrícula do convocado ou voluntário e desde que essa situação impeça-o de continuar a prestação de serviços em benefício do empregador (artigo 60 da Lei do Serviço Militar)”. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região – Paraná. **Recurso Ordinário 00759-2007-092-09-00-6, Acórdão 35938-2007**, 1A. TURMA, Relator: Tobias de Macedo Filho, Publicado no DJPR em 07-12-2007) [on line]. “GARANTIA NO EMPREGO. ALISTAMENTO MILITAR. Assegurada a garantia no emprego, consoante arts. 472 da CLT e 60 da Lei do Serviço Militar, a partir da efetiva incorporação às Forças Armadas, sendo que apenas esta impede a concomitante prestação de serviços à empregadora, não há falar em garantia de emprego pelo mero alistamento militar. Provimento negado.” (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região – Rio Grande do Sul, **Acórdão do processo 0008900-46.2009.5.04.0122 (RO)**, Relator: Beatriz Zoratto Sanvicente, Data: 16/06/2010) [on line].

²¹⁵ A respeito, os seguintes arestos: “GARANTIA DE EMPREGO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ALISTAMENTO MILITAR. Não há que se confundir alistamento com efetiva prestação de serviço militar, apenas esta última propicia a suspensão do contrato, com garantia de emprego ao obreiro. Recurso não conhecido.” (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n. 574571/1999.9**, 2ª Turma, Rel. Min. José Simpliciano Fontes de F. Fernandes, DJ 16.09.2005) [on line]; “SERVIÇO MILITAR. ALISTAMENTO. GARANTIA DE EMPREGO. O alistamento militar, por não implicar o afastamento do empregado do exercício de suas funções, para atender às exigências do serviço militar, não confere, ao alistando, garantia contra a dispensa imotivada. Provido.” (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho **Recurso de Revista 586.015/1999.9**, 1ª Turma, juíza convocada Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de Castro - DJ: 20/10/2006) [on line].

²¹⁶ “ESTABILIDADE. SERVIÇO MILITAR. AUSÊNCIA DOS REQUISITOS LEGAIS. IMPROCEDÊNCIA. ART. 472 DA CLT. Prestando-se serviço militar, na modalidade *tiro de guerra*, em horário diverso da jornada de trabalho cumprida na reclamada, tem-se que, nessas condições, não há suspensão do contrato de trabalho, permitindo, concomitantemente, a prestação de serviços no emprego, sem qualquer prejuízo às duas atividades ou obrigações. Em suma, a estabilidade provisória prevista para o afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar (CLT, art. 472), não abrange a hipótese em que não há afastamento da reclamada para a prestação do *tiro de guerra*. Sentença que se mantém.” (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região - Campinas, **Decisão 029456/2002-SPAJ do Processo 0149200-04.2001.5.15.0067-Recurso Ordinário**, Relatora: OLGA AIDA JOAQUIM GOMIERI, Publicado em: 15/07/2002) [on line].

despedimento do empregado *afastado* para prestar o serviço militar obrigatório. Por esse via, não haveria nem obrigatoriedade da manutenção do contrato durante a prestação do serviço militar, mesmo se o empregado for incorporado. O entendimento é da 2ª Turma do Tribunal Regional da 15ª Região, segundo a qual o que o art. 472 da CLT “preconiza é que a rescisão contratual do empregado incorporado, caso verificada, assumirá a natureza de despedida imotivada, arcando o empregador com todos os haveres daí legalmente conseqüentes”²¹⁷. Felizmente, é decisão excepcional na jurisprudência, que colide, aliás, frontalmente com a literalidade do art. 472 da CLT, em descompasso com o princípio da continuidade da relação de emprego.

Há, ainda, um segundo grupo dessas decisões precarizantes da proteção do empregado conscrito. Mesmo quando existem cláusulas de acordos ou convenções coletivas prevendo efetiva garantia de emprego aos *alistados* – não apenas ao empregado afastado –, alguns Tribunais têm interpretado equivocadamente essas cláusulas, no sentido de que somente seria possível reconhecer a garantia de emprego quando houver o afastamento do empregado para prestação do serviço militar – garantia essa que já está acobertada pela suspensão do contrato! Para ilustrar, a 14ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, mesmo diante da Cláusula Coletiva que previa estabilidade provisória desde o *alistamento* até 30 (trinta) dias após a baixa, entendeu que a estabilidade a que se refere a cláusula normativa restringe-se a quem efetivamente é incorporado e presta o serviço militar.²¹⁸ No mesmo sentido, a 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, interpretando Cláusula Coletiva que concedia aos empregados alistados no serviço militar estabilidade provisória *desde o alistamento* até 60 (sessenta) dias após o desligamento, manifestou-se no sentido de que “tal cláusula normativa objetivava garantir o emprego àqueles que, em decorrência do serviço militar obrigatório, estivessem impossibilitados de comparecer ao trabalho”²¹⁹.

²¹⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região – Campinas. **Acórdão 016766/2008**, Juiz Relator Manoel Carlos Toledo Filho, Publicado em 04/04/2008. [on line]

²¹⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – São Paulo. **Acórdão nº 20100870753**. Juiz Relator: Rui Cesar Publio Borges Correa, Data da publicação: 13-09-2010. [on line]

²¹⁹ No caso foi, inclusive, produzida a seguinte ementa: “ESTABILIDADE CONVENCIONAL POR ALISTAMENTO MILITAR. DISPENSA DA INCORPORAÇÃO. IMPROCEDÊNCIA DA INDENIZAÇÃO - A cláusula 14ª da Convenção Coletiva do Trabalho da categoria profissional do reclamante garante estabilidade no emprego tão-somente aos empregados que efetivamente estejam prestando ou tenham prestado o serviço militar. Entretanto, tendo sido o autor dispensado da incorporação, conforme o comprova o ofício do ministério da Defesa, não preencheu requisito essencial à obtenção

Ao que evidencia, confunde-se nesses julgados a suspensão do contrato de trabalho com a pactuação coletiva levada à efeito para melhorar as condições e, efetivamente, dar guarida a esses trabalhadores alistados. Dessa forma, não se tem impedido que o empregado, mesmo amparado por cláusula coletiva garantidora de emprego, seja dispensado arbitrariamente, antes mesmo de implementada a condição para a efetivação da garantia.

Em suma, no âmbito dos dissídios individuais de trabalho, a jurisprudência tem se posicionado no sentido de não conferir garantia de emprego ao empregado conscrito, tão só alistado no serviço militar obrigatório, salvo se houver previsão em instrumento coletivo. Todavia, mesmo diante de cláusula normativa garantidora de emprego desde o alistamento militar, os Tribunais têm interpretado equivocadamente tais cláusulas, ao entender que a garantia se restringe ao empregado que é incorporado e presta o serviço militar. Nessa medida, somente se houver o afastamento, vale dizer, a efetiva incorporação do empregado às Forças Armadas, a jurisprudência reconhece a restrição ao direito potestativo de despedir, em razão da suspensão do contrato. Assim, do alistamento militar até a incorporação e após o licenciamento, não haveria qualquer óbice à denúncia vazia do contrato laboral por parte do empregador.

Não obstante esse quadro, uma parte da jurisprudência tem reputado abusiva a dispensa do empregado alistado no serviço militar obrigatório, mesmo antes da efetiva incorporação, como se verá nas seções seguintes.

3.4.4.1 Dissídios coletivos e os Precedentes Normativos.

É possível que as categorias profissional e econômica não consigam chegar a um consenso quanto à pactuação de determinada cláusula coletiva, o que, saliente-se, frequentemente ocorre quanto à negociação de garantia de emprego ao empregado alistado no serviço militar. Não havendo a autocomposição, face à discordância entre os sindicatos patronal e obreiro, a Constituição Federal prevê (art. 114, § 2º, CF) que as partes podem ajuizar o chamado *dissídio coletivo*, um instrumento de heterocomposição de conflitos, que, conforme explica Renato

da estabilidade pretendida e sua consequência (indenização do período respectivo). Mantida a sentença de origem.” (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região – Campinas. **Acórdão 016766/2008-PATR**, 5ª TURMA, Relatora: Olga Aida Joaquim Gomieri, Publicado em 04/04/2008) [online].

Saraiva, “nada mais é do que uma ação que vai dirimir os conflitos coletivos de trabalho por meio do Pronunciamento do Poder Judiciário do Trabalho, seja fixando novas normas e condições de trabalho para determinadas categorias, seja interpretando novas normas jurídicas preexistentes”²²⁰.

Nessa esteira, os precedentes normativos dos tribunais são o resultado da cristalização da jurisprudência dominante no âmbito dos dissídios coletivos²²¹. Por essa razão, é pacífico o entendimento de que somente são aplicáveis aos processos de natureza coletiva, não sendo observados em caso de reclamações trabalhistas individuais²²².

Em geral, os Tribunais têm concordado em deferir cláusula garantidora de emprego ao empregado sujeito à prestação de serviço militar.

No TST, ficou cristalizada a jurisprudência dominante pela edição do Precedente Normativo 80, que dispõe: “Garante-se o emprego ao alistando, desde a data da incorporação no serviço militar até 30 dias após a baixa”²²³.

Alguns Tribunais Regionais do Trabalho, no entanto, também têm fixado precedentes normativos próprios e, quanto ao *dies a quo* da garantia de emprego, divergem do TST. Como exemplo, cita-se os precedentes 13 do TRT/2ª Região²²⁴, 125 do TRT/3ª Região²²⁵ e 51 do TRT/15ª Região²²⁶, que, diferentemente do

²²⁰ SARAIVA, Renato. **Processo do trabalho**, p. 466.

²²¹ FILHO, João de Lima Teixeira. **Instituições de Direito do Trabalho**, p. 171.

²²² Nesse sentido o seguinte aresto: “PRECEDENTES NORMATIVOS. APLICAÇÃO INDIVIDUAL. NÃO CABIMENTO. A aplicação dos precedentes normativos se restringe aos processos de natureza coletiva apreciados no âmbito desta Justiça, diante do poder normativo conferido pela Constituição Federal” (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região – Rio Grande do Norte. **Acórdão nº 69.450**. Relatora: Juíza Conv. Joseane Dantas dos Santos; Publicado em 10.10.2007). [on line]

²²³ “PN-80 SERVIÇO MILITAR. GARANTIA DE EMPREGO AO ALISTANDO (positivo), DJ 08-09-1992, Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/iframe.php?url=http://www.tst.jus.br/jurisprudencia/brs/genep.html>>. Acesso em: 20/10/2011.

²²⁴ “PRECEDENTE NORMATIVO Nº 13 - ESTABILIDADE - SERVIÇO MILITAR: Estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação do serviço militar, desde o alistamento até 30 dias após o desligamento.” Disponível em: <<http://www.trt2.gov.br/>>. Acesso em 20/10/2011.

²²⁵ “PRECEDENTE NORMATIVO Nº 125 GARANTIA DE EMPREGO - ALISTAMENTO - SERVIÇO MILITAR. Assegura-se ao empregado a estabilidade no emprego, desde o alistamento para o serviço militar até 30 (trinta) dias após a liberação oficial, cabendo a ele, ao retornar, fazer a comprovação necessária.” Disponível em: <<http://www.trt3.jus.br>>. Acesso em: 20/10/2011.

²²⁶ “51 - GARANTIA DE EMPREGO - SERVIÇO MILITAR: Estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação do serviço militar, desde o alistamento até 30 dias após o desligamento.” Disponível em: <http://www.trt15.jus.br/jurisprudencia/precedentes/index.shtml#pn_01>. Acesso em: 20/10/2011.

precedente da Corte Superior, fixam a data do alistamento no serviço militar como termo inicial da garantia de emprego.²²⁷

Portanto, nos dissídios coletivos envolvendo cláusulas de garantia de emprego ao trabalhador sujeito às obrigações do serviço militar, muitos dos Tribunais Regionais do Trabalho, que não possuem precedentes próprios sobre o tema, têm fundamentado suas decisões no Precedente Normativo n. 80 da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho. É o caso, por exemplo, do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Paraná). Ilustrativamente, no processo de dissídio coletivo n.º 00152-2010-909-09-00-4 deste Tribunal, de relatoria do Juiz Rubens Edgard Tiemann, a categoria profissional reivindicava, na cláusula 15ª, “estabilidade provisória do empregado convocado para prestar serviço militar, a partir da efetiva convocação até 90 (noventa) dias após a baixa”. No entanto, a cláusula foi deferida com a redação do Precedente Normativo 80 do TST²²⁸.

Note-se que o Precedente Normativo do TST citado, embora se refira ao instituto “garantia de emprego”, nada mais faz do que repetir a proteção que emana da própria suspensão do contrato de trabalho. Ou seja, trata o serviço militar obrigatório como uma mera restrição à dissolução injusta do contrato de trabalho durante o lapso temporal em que vige a causa suspensiva, vale dizer, da data da incorporação (afastamento do empregado) até 30 dias após a baixa – prazo que o empregado terá para retornar ao trabalho, conforme doutrina dominante.

Assim, ocorrendo a instauração de dissídios coletivos, as categorias não têm conseguido, na prática, ampliar a proteção dos trabalhadores sujeitos à prestação do serviço militar obrigatório.

3.5 A DISPENSA ABUSIVA DO EMPREGADO CONSCRITO.

Diante do panorama que se pode até aqui delinear, constatou-se a inexistência de previsão legal ou constitucional de garantia de emprego ao conscrito, e eleva precarização da proteção do empregado sujeito às exigências do serviço

²²⁷ PEREIRA, Adilson Bassalho. **Os precedentes normativos dos tribunais do trabalho**, p. 62

²²⁸ Além do processo TRT-PR-00152-2010-909-09-00-4 (DC), em outros a solução dada foi a mesma. Cite-se, como exemplo: TRT-PR-01158-2008-909-09-00-4-ACO-36877-2009-publ-03-11-2009, TRT-PR-00189-2008-909-09-00-8-ACO-20424-2009-publ-30-06-2009. Disponível em: <www.trt9.jus.br>. Acesso em: 25/10/2011.

militar obrigatório, tanto pela legislação, que prevê apenas e tão somente a suspensão do contrato empregatício, quanto pela jurisprudência majoritária, que tem ficado adstrita à literalidade da lei.

Não há dúvidas que esse cenário vai propiciar um campo aberto para a dispensa abusiva desse empregado. De fato, o empregado conscrito, que faz o seu alistamento no serviço militar e participa do processo de seleção, não estaria acobertado por nenhuma hipótese normativa contingenciadora da terminação unilateral da relação empregatícia, ficando sujeito ao livre exercício do direito potestativo empresarial de despedir.

Resultado dessa insuficiência de tutela jurídica adequada aos empregados sujeitos às obrigações do serviço militar obrigatório, há doutrina²²⁹ que já tem constatado que, na prática, tão logo o empregador tenha conhecimento de que o empregado alistado esteja na iminência de se afastar para prestar o serviço militar inicial (quando ainda passa pelo processo de seleção), despede-o. E isso ocorre porque a previsão de mera suspensão contratual dá margem ao empregador obstar a continuidade da relação empregatícia, impedir a própria suspensão do contrato – e a consequente garantia de retornar ao emprego –, através da dispensa do empregado designado para incorporação. Ou, o que é comum se ver jurisprudência²³⁰, até mesmo, mediante assédio moral, incentivá-lo ao pedido de demissão e à renúncia dos direitos que lhe são garantidos pela atenuação dos efeitos drásticos da suspensão. Ora, diferentemente das demais hipóteses de suspensão ou interrupção do contrato laboral, o serviço militar inicial do empregado é extremamente previsível²³¹, o que dá margem ao ato ilícito do empregador, que tenderá a abusar do seu direito potestativo, opondo-se maliciosamente à aquisição dos direitos que a ordem jurídica garante ao empregado sujeitos às obrigações militares.

²²⁹ OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**, p. 411.

²³⁰ No Acórdão do processo 0000095-24.2010.5.04.0008 (RO), do TRT4, Relator: Raul Zoratto Sanvicente, a parte autora, tentando reformar a decisão de primeiro grau que não reverteu a aplicação de justa causa, alegou que “pelo fato de estar em idade de alistamento militar sofreu perseguições por parte dos gerentes e proprietários da recorrida, com o fito de que pedisse demissão”. Também no processo 00786-2007-151-03-00-4 RO, do TRT3, Relator: Heriberto de Castro, Publicado em 15/12/2007, verifica-se que há alegação do trabalhador de que “sofria discriminação dos colegas indicados à fl. 04, por ser obrigado a trabalhar até mais tarde em razão de estar cumprindo serviço militar obrigatório”.

²³¹ A rigor, poderia o empregador solicitar que seu empregado lhe apresente, cada dia faltado durante o processo de seleção (até porque tal dia de falta poderá ser justificada), o Certificado de Alistamento Militar (CAM), onde consta sempre sua próxima data de apresentação e eventual designação para incorporação ao serviço militar.

Nessas circunstâncias, uma vez que o empregador atua amparado pela literalidade da lei (que somente limita a dispensa quando da suspensão do contrato), é necessário que o Poder Judiciário deixe de ser um mero aplicador da lei para, coibindo o exercício abusivo do direito potestativo patronal de despedir o empregado conscrito, seja um instrumento de concretização, não só do princípio da continuidade da relação empregatícia, mas, por meio desta, de efetivação do direito social ao trabalho e da dignidade da pessoa humana, como direitos fundamentais cristalizados em nossa Constituição.

Nesse contexto, ganha espaço a noção de *dispensa abusiva*, que opera justamente quando existe a autorização normativa da despedida, mas na situação concreta, o exercício desse direito conflita diretamente com o ordenamento jurídico como um todo, com os princípios específicos que devam prevalecer na situação.

Assente na doutrina e jurisprudência majoritárias que o empregador dispõe de um direito potestativo de despedir sem justa causa ou arbitrariamente, mediante tão-só ao pagamento de indenização compensatória, é preciso repisar que tal direito não tem um caráter absoluto, não pode desbordar os limites impostos pelo próprio ordenamento jurídico, sob pena de ser exercido com abuso. Isso porque “a maior parte dos direitos potestativos individuados pela doutrina e pela jurisprudência, na realidade, se justifica no âmbito de situações relacionadas a interesses ulteriores e mais amplos”²³².

Nesse sentido, é que Sérgio Torres Teixeira define a dispensa abusiva como uma modalidade de despedida sem justa causa que viola interesses mais amplos que aqueles envolvidos na relação de emprego, vale dizer, a terminação desta funda-se em razões que atingem diretamente interesses da sociedade em geral e não apenas empregado e empregador, “representando um ato anti-social, contrário ao espírito do ordenamento jurídico”²³³.

Diversamente do que ocorre nas hipóteses restritivas à despedida (garantias de emprego, por exemplo), a despedida abusiva se evidencia quando inexistem restrições à regra que permite o direito potestativo resiliatório. De acordo com Leonardo Wandelli, a abusividade da dispensa se dá quando a conduta do

²³² PERLINGIERI, Pietro. *Apud* WANDELLI, Leonardo Vieira, **Despedida Abusiva: o direito (do trabalho) em busca de uma nova racionalidade**, p. 336.

²³³ TEIXEIRA, Sergio Torres. **Evolução no modelo brasileiro de proteção a relação de emprego, proibição a despedida abusiva**, p. 55.

empregador “se insere em hipótese normativa autorizadora da despedida, mas que, concretamente situada, entra em conflito com outras normas aplicáveis à situação, as quais entram em questão ao se alargar a consideração dos dados relevantes e que levam à coibição daquela conduta”²³⁴.

Configura-se a despedida abusiva quando a rescisão pelo empregador produz um dano ilícito adicional, derivado não do ato resilitório em si, mas de uma carga adicional de antijuridicidade. Ela ocorre quando o empregador não age no exercício de um interesse legítimo, justo, normal, e pratica ato que excede os limites do instituto, que repugna ao sentimento de justiça e de moral, com evidente desvio dos fins a que se dirige o poder de direção e de organização.²³⁵

Portanto, ensina Wandelli²³⁶, ainda que o entendimento predominante seja no sentido de conferir ampla possibilidade à dispensa imotivada, se o ato de dispensa, considerando-se todas as suas circunstâncias (motivação, critérios, modo de exercício, efeitos), atingir princípios que proíbem a mesma conduta e que deveriam prevalecer na situação concreta, deve ser juridicamente coibido. Nesse sentido, como afirma Sérgio Torres Teixeira:

Por ter como fundamento um motivo que é repellido pelo sistema legislativo, assim, a medida proibitiva de dispensa abusiva estipula a ineficácia do ato resilitório, preservando não apenas o interesse público e/ou social em resguardar o princípio antes violado, mas igualmente conservando a respectiva relação de emprego, cujo prosseguimento estava sendo encerrado pela dispensa abusiva.²³⁷

Não obstante, Leonardo Wandelli²³⁸ destaca que o abuso do direito de dispensa não se limita à violação de interesses públicos ou sociais, justamente porque a coibição desse abuso “deve dar-se em nome de uma ordem jurídica fundada em princípios, direitos fundamentais da pessoa e objetivos fundamentais, que não se subordinam simplesmente a cláusulas da comunidade ou interesses do Estado”. A despeito da autorização *prima facie* da despedida, esta pode ser afastada – ainda que não exista, por exemplo, uma restrição jurídica derivada de uma garantia de emprego – diante de outras características relevantes na situação concreta e da circunstância em que se operou o ato resilitório patronal, se não houver coerência e adequabilidade com outras normas válidas do ordenamento,

²³⁴ WANDELLI, Leonardo Vieira. *Op. cit.*, p. 344.

²³⁵ *Ibidem*, p. 349-350.

²³⁶ *Ibidem*, p. 340.

²³⁷ TEIXEIRA, Sérgio Torres. *Op. cit.*, p. 50.

²³⁸ WANDELLI, Leonardo Vieira. *Op. cit.*, p. 359-360.

como ensina Wandelli. Como exemplo, o autor cita os princípios da boa-fé objetiva, da solidariedade, da igualdade, a dimensão objetiva dos direitos fundamentais de acesso à justiça, à saúde, ao trabalho como livre desenvolvimento da personalidade etc. Não seria possível estabelecer taxativamente os casos de dispensa abusiva.

a noção de “abusividade” (...) prescindiria de previsão em dispositivo legal específico, pois se trata de cobrar a realização do sentido da consideração imparcial de todas as características possíveis de situação singular, à luz do ordenamento jurídico como um todo íntegro, em um procedimento que considere normas não só enquanto regras, mas também enquanto princípios.²³⁹

Nessa medida, especial relevância se confere à teoria do *abuso do direito* na proteção contra a terminação do contrato do trabalho por ato unilateral do empregador, de modo que, diante da ausência de proteção expressa no ordenamento jurídico, e face à ausência de norma complementar regulamentando a norma protetiva constitucional contra dispensa arbitrária e sem justa causa (art. 7º, I, CF), caberia principalmente à Justiça do Trabalho atuar impedindo o exercício abusivo desse direito abstrato de despedir o empregado conscrito.

Não se trataria, pois, de inovação legislativa por meio da jurisprudência, pois tal atuação teria por sustentáculo a teoria do abuso de direito, a partir dos artigos 186, 187 e 422 do Código Civil de 2002²⁴⁰, que trouxeram limites éticos ao exercício dos direitos subjetivos, impondo ao titular do direito a observância dos princípios da boa-fé e a finalidade social do direito. E a aplicação dessa teoria civilista é autorizada no Direito do Trabalho brasileiro pelo artigo 8º da CLT²⁴¹, bem como pela Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro, em seu artigo 5º²⁴². Aliás, como assevera Valdete Souto Severo, a “coibição de qualquer abuso de direito” já está

²³⁹ *Ibidem*, p. 301.

²⁴⁰ “Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”; “Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.”; “Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.”

²⁴¹ “Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.”

²⁴² “Art. 5º Na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum.” BRASIL. **Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942**. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro.

“explicitada no art. 9º da CLT, desde 1943”²⁴³, que determina a nulidade de quaisquer atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos direitos dos trabalhadores.

Existem duas posições doutrinárias acerca da teoria do abuso do direito: uma de natureza subjetiva e outra, objetiva. Para a primeira, o titular do direito exercita seu direito sem necessidade, mas com intenção de prejudicar outro. Nessa corrente, distinguem-se dois subcritérios: o intencional, que pressupõe o “ânimo de prejudicar”; e o técnico, como exercício incorreto ou culposo do direito. Segundo a concepção objetivista, por sua vez, o abuso seria consequência do uso anormal do direito, compreendendo também dois subcritérios: a “satisfação de interesses ilegítimos”, ou a contrariedade à sua finalidade social.²⁴⁴

Não havendo possibilidade de se estabelecer um rol taxativo de casos de dispensa abusiva, a doutrina vai elencar apenas “algumas hipóteses exemplares”, dentre as quais se destacam: a perpetrada em violação ao princípio da igualdade, pela discriminação do empregado, e a promovida em violação ao exercício do direito de ação e à boa-fé objetiva.²⁴⁵

Na seara trabalhista, e para compreender o caráter abusivo da dispensa do empregado conscrito, assume especial relevância a atuação da *boa-fé* na coibição do abuso do direito na despedida.

Segundo Leonardo Wandelli, “o direito do trabalho, embora resistente, não vem sendo de todo impermeável à recepção da boa-fé”²⁴⁶. A aplicação desse princípio no direito do trabalho é amplamente reconhecida pela doutrina. Ao lecionar sobre ele, Américo Plá Rodríguez associa-o a um dos princípios nucleares do Direito do Trabalho – o da continuidade da relação de emprego:

este princípio de boa-fé tem no Direito do Trabalho um sentido muito especial, em virtude do componente pessoal que existe neste ramo jurídico. O contrato de trabalho não cria somente direitos e obrigações de ordem exclusivamente patrimonial, mas também pessoal. Cria, de outro lado, uma relação estável e continuada, na qual se exige a confiança recíproca em múltiplos planos, em direções opostas e, sobretudo, por um período prolongado de tempo.²⁴⁷

²⁴³ SEVERO, Valdete Souto. **Proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa: art. 7º, I, da Constituição**, p. 231.

²⁴⁴ AMARAL, Francisco. **Direito civil: introdução**, p. 209.

²⁴⁵ WANDELLI, Leonardo Vieira. *Op. cit.*, p. 361 e ss.

²⁴⁶ *Ibidem*, p. 432.

²⁴⁷ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**, p. 424.

De acordo com Leonardo Wandelli, o princípio da boa-fé objetiva, na nova teoria contratual, possui três funções específicas: a primeira, como função de otimização do comportamento contratual, envolvendo, basicamente, a imposição de deveres de cooperação e de proteção recíprocos; a segunda, a função de reequilíbrio do contrato, que engloba os casos de onerosidade excessiva e lesão; e, por fim, a função de *limite ao exercício de direitos subjetivos*, na qual se verificam os casos típicos de abuso do direito por violação da boa-fé.

A partir dessa última função, a doutrina traz à baila uma série de *standards*, que, explica o autor, serviriam para suplementar “a atual omissão da doutrina e jurisprudência trabalhistas”, relativamente à “atuação da boa-fé na restrição ao exercício de uma prerrogativa decorrente de uma regra permissiva”²⁴⁸. Dentre essas “regras padrão”, que atuam na restrição do direito potestativo de despedida, estaria o *exercício desequilibrado de direitos*, que, opinião do autor, “é talvez a manifestação da boa-fé com maior força atrativa e operacionalidade no tratamento de casos envolvendo a despedida abusiva”²⁴⁹.

Dentro dessa função limitadora do exercício dos direitos subjetivos, o noção do exercício desequilibrado de direitos abarca duas sub-hipóteses que interessam ao estudo da despedida abusiva: o *exercício danoso inútil* e a *desproporcionalidade entre a vantagem auferida pelo titular e o sacrifício imposto pelo exercício a outrem*.

A primeira sub-hipótese, ensina Leonardo Wandelli, compreende os atos “chicaneiros e emulativos”, que se traduzem, sob o aspecto subjetivo, no exercício injustificável de um direito que causa dano sério a outrem e não traz qualquer utilidade ao titular. Assim, identificada a intenção de prejudicar (*animus nocendi*) na despedida, o ato eiva-se de ilicitude.²⁵⁰

Na segunda sub-espécie referida, diferentemente da primeira, não há inutilidade do exercício do direito de dispensa, mas a utilidade perde a proteção jurídica, no seu exercício concreto, ante à “manifesta desproporção entre a vantagem auferida pelo titular do direito e o sacrifício imposto à contraparte, mesmo

²⁴⁸ WANDELLI, Leonardo Vieira. *Op. cit.*, p. 438-439.

²⁴⁹ *Ibidem*, p. 444-445.

²⁵⁰ Ilustrativamente, o autor cogita de uma empresa que domina o mercado de trabalho de uma comunidade situada em local afastado ou mesmo de toda uma cidade, e que despede o empregado sem qualquer razão relevante, o que, por um lado, causa ao trabalhador graves danos, “um verdadeiro desterro dos vínculos familiares e comunitários, para obter emprego em outro local” e, por outro lado, mínima importância a despedida tomará ao empregador, “feita apenas por otimização temporária de custo ou por capricho de superior hierárquico”. (*Ibidem*, p. 446).

quando o titular não vise propriamente molestar esta, nem alcançar outra finalidade diversa daquela a que é destinado o seu direito”²⁵¹. Dentre outras situações, o autor coloca aqui o exercício de direito subjetivo “sem consideração por situações especiais”, ressaltando que as razões operantes nessa hipótese “são as noções de tolerância e não instrumentalização do outro na convivência social, refletida no âmbito contratual”²⁵².

Exemplificando, Leonardo Wandelli afirma que seria abusiva, porque desproporcional, a dispensa que, ainda sem má-fé, decorra de uma “decisão de otimização de custos não indispensável à sobrevivência da empresa, quando recaia sobre empregado em situação excepcionalmente penosa”²⁵³; Fernando Noronha diz que seria abusivo o “despedimento do trabalhador prestes a adquirir a estabilidade”²⁵⁴.

Esclarecida a noção de dispensa abusiva, está claro que o empregador que dispensa o empregado alistado no serviço militar obrigatório, exerce abusivamente seu direito potestativo de dispensa, contraria os princípios da boa-fé, da solidariedade, e da continuidade da relação de emprego, obstando a aquisição de direitos do trabalhador. O empregador dispensa abusivamente, em geral, porque não deseja responder pela atenuação dos efeitos da suspensão do contrato de trabalho (os depósitos do FGTS, por exemplo), tampouco quer se sujeitar ao contingenciamento que a suspensão contratual lhe impõe. Trata-se, nessa esteira, de exercício desequilibrado do direito de dispensa, do qual decorre manifesta desproporção entre a vantagem (ilícita) auferida pelo empregador (que tão só não responderá pelos depósitos fundiários) e o sacrifício imposto à empregado conscrito, que perderá seu emprego por estar cumprindo uma obrigação constitucional, de interesse público e social relevante – a defesa da Pátria.

Na doutrina, dos poucos autores que se aventuram a tratar do tema, e para isso se afastam da literalidade do que prevê a legislação (suspensão do contrato em razão do afastamento), consideram que o empregado dispensado antes de ser efetivamente incorporado em uma dada Organização Militar para prestar o serviço militar merece a tutela jurídica adequada, porquanto vitimado por uma dispensa que

²⁵¹ *Ibidem*, p. 446.

²⁵² *Idem*.

²⁵³ *Ibidem*, p. 447.

²⁵⁴ NORONHA, Fernando. *Apud* WANDELLI, Leonardo Vieira. *Ibidem*, p. 447.

transborda os limites impostos pelo ordenamento jurídico, que obsta direitos do empregado e atenta contra a continuidade da relação de emprego.

De acordo com Francisco Antonio Oliveira,

Em verdade o empregador que rescinde o contrato de trabalho do menor em idade de prestar serviço militar, quando já alistado, aguardando data para que seja dispensado ou convocado, obsta o direito do empregado de, se convocado ou incorporado, retornar ao emprego, nos termos do art. 129 do Código Civil/2002.²⁵⁵

Nessa mesma linha, Alice de Barros Monteiro leciona que:

A dispensa injusta do empregado, provocada pela notícia de incorporação do trabalhador, deve ser interpretada como dolosa, visto que verificada com a intenção de impedir ao empregado a aquisição do tempo de casa com os respectivos efeitos²⁵⁶.

Como hipótese de abuso do direito de despedir, também Roberto Davis coloca a “rescisão contratual às vésperas do ingresso no serviço militar”²⁵⁷.

Parte da jurisprudência – contrária àquela que tem entendido que somente o afastamento do empregado para prestar o serviço militar é apto a suspender o contrato de trabalho e garantir-lhe o retorno ao emprego – tem, de forma louvável, repellido a dispensa abusiva, quando obstativa de direitos²⁵⁸.

Em casos análogos, vale destacar recente julgado do Tribunal Superior do Trabalho confirmou o Acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, que considerou obstativa de aquisição do direito à incorporação de gratificação a supressão desta após o exercício de função comissionada por nove anos, sete meses e 26 dias. Considerou que existiu no caso uma “oposição maliciosa à aquisição do direito”, com o escopo de impedir a consumação dos efeitos do princípio da estabilidade econômica.²⁵⁹ No mesmo sentido, a despedida de

²⁵⁵ OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**, p. 411.

²⁵⁶ BARROS, Alice Monteiro de. *Op. cit.*, p.841.

²⁵⁷ DAVIS, Roberto. Abuso de direito em matéria trabalhista, *Jornal Trabalhista*, Brasília, n. 438 (25.1.1993), p. 64-63 *apud* WANDELLI, Leonardo Vieira. *Op. cit.*, p. 356.

²⁵⁸ A noção de *despedida (ou dispensa) obstativa* foi forjada na jurisprudência, com a edição da Súmula 26 do TST, que presumia obstativa à estabilidade no emprego a dispensa injusta do empregado com 9 anos de serviço na mesma empresa. Isso porque "era muito comum o empregador despedir o empregado que estivesse próximo de adquirir a estabilidade" decenal prevista no art. 492. (OLIVEIRA, Francisco Antonio. **Comentários aos enunciados do TST**, p. 74).

²⁵⁹ “RECURSO DE REVISTA. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO. ESTABILIDADE ECONÔMICA. DISPENSA OBSTATIVA AO DIREITO DE INCORPORAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO. Nos termos do artigo 129 do Código Civil Brasileiro, “*reputa-se verificada, quanto aos efeitos jurídicos, a condição cujo implemento for maliciosamente obstado pela parte a quem desfavorecer, considerando-se, ao contrário, não verificada a condição*”

empregado na iminência de adquirir estabilidade de aposentado prevista em norma coletiva, tem sido considerada obstativa, ilícita, por afrontar a dignidade do trabalhador e à boa-fé.²⁶⁰

Em relação ao alistamento militar, há julgados que reconhecem o caráter abusivo e obstativo da dispensa do empregado no dia seguinte ao alistamento militar. Transcrevem-se, nesse sentido, os seguintes arestos:

FALTA GRAVE E ALISTAMENTO MILITAR. Caracteriza-se despedida obstativa da estabilidade, o fato de o empregador dispensar o empregado, no dia seguinte ao do alistamento militar, e alegar falta grave não provada e meramente protelatória da continuidade do vínculo. Recurso a que se nega provimento.²⁶¹

ALISTAMENTO MILITAR - ESTABILIDADE PROVISÓRIA. É obstativa da estabilidade provisória a dispensa imotivada procedida no semestre em que o empregado deve legalmente se alistar no serviço militar.²⁶²

Assim, ainda que o empregado alistado no serviço militar não esteja sob o manto de uma garantia de emprego ou outra restrição jurídica à dispensa patronal (suspensão do contrato, por exemplo), é preciso que o operador do Direito esteja atento diante de casos concretos, porque a dispensa do empregado conscrito, que, alistado no serviço militar, esteja participando do processo de seleção, pode configurar verdadeira dispensa abusiva, uma vez que obstativa da continuidade da relação empregatícia e dos direitos que dela decorrem.

maliciosamente levada a efeito por aquele a quem aproveita o seu implemento". Não procede a alegação de contrariedade ao item I da Súmula n.º 372 do TST, que se limita a definir os parâmetros para o deferimento da incorporação pretendida, sem, contudo, levar em consideração a hipótese excepcional de oposição maliciosa à aquisição do direito. Recurso de revista de que não se conhece. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 372005320085100003 37200-53.2008.5.10.0003**, Relator: Fernando Eizo Ono, Data de Julgamento: 06/09/2011, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/09/2011). [on line].

²⁶⁰ "RECURSO DA RECLAMADA. DESPEDIDA OBSTATIVA. ESTABILIDADE DO APOSENTANDO PREVISTA EM NORMA COLETIVA. REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. Caso em que resta evidenciado que a despedida da reclamante, professora da reclamada há mais de 2 (duas) décadas, ocorreu, exclusivamente, em virtude da proximidade da aquisição do direito à estabilidade do aposentando, prevista em norma coletiva. Despedida revestida de caráter meramente obstativo, visando a tornar inócuo o direito assegurado por intermédio de negociação coletiva (CF, art. 7º, XXVI), a qual se reputa ilícita por afrontar a dignidade da pessoa da trabalhadora (CF, art. 1º, III), por relegar a um segundo plano o valor social do trabalho (CF, art. 1º, IV) e por desprezeitar a boa-fé que deve pautar a execução dos contratos (CC, art. 187 e 422). Recurso desprovido no aspecto." (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – São Paulo. **Acórdão 3775620105040010 RS 0000377-56.2010.5.04.0010**, Relator: Wilson Carvalho Dias, Data de Julgamento: 09/06/2011) [on line].

²⁶¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – São Paulo. **Acórdão n. 02900192620**, Relator: Maria Aparecida Duenhas, Data de Julgamento: 23/11/1992, 2ª Turma, Data de Publicação: 10/12/1992. [on line]

²⁶² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – São Paulo. **Acórdão n. 02910217757**, Relator: Sergio Prado De Mello, Data de Julgamento: 14/06/1993, 8ª TURMA, Data de Publicação: 25/06/1993. [on line]

Valdete Souto Severo²⁶³ sustenta que a Constituição Federal de 1988 inaugurou um novo paradigma, fundado na ideia de solidariedade, que deve orientar todas as espécies de relações jurídicas. Ao estabelecer como objetivo fundamental da República a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a noção de solidariedade assume função essencial, introduzindo regras de direito material “tendentes a estabelecer a função social e a boa-fé como pressupostos éticos que condicionam a eficácia das relações jurídicas”. Para a autora, a partir desse “novo paradigma” da solidariedade, é preciso reler, especialmente ao tratar das relações de emprego, o conceito de abuso de direito, de sorte a se considerar abusiva aquela despedida que não seja minimamente justificada, porque violadora da função social do contrato.

No caso das relações de trabalho, essa função social determina, necessariamente, a motivação quando da denúncia do vínculo, de modo que as partes estejam obrigadas a agir com lealdade e correção nos atos que incidam diretamente na relação, inclusive após ou por ocasião de sua denúncia, motivando seus atos.²⁶⁴

A consequência jurídica da despedida abusiva, no entanto, vai além da mera obrigação de indenizar. O empregador que age abusivamente no exercício do direito potestativo de despedir pratica ato ilícito e, como já dito, atinge não apenas interesses do empregado individualmente considerado, mas também valores e interesses público e/ou sociais relevantes. Logo, praticando o empregado ato contrário à lei, à boa-fé objetiva, à continuidade da relação de emprego, aos princípios gerais do direito, aos legítimos fins a que se destina o Direito do Trabalho, enfim, aos valores, direitos fundamentais e objetivos constitucionalmente previstos pelo ordenamento jurídico, devida é a reintegração no emprego.

Para Leonardo Wandelli, “se o abuso se caracteriza pelo impedimento do exercício de um direito em nome de outras normas que, concretamente, o coíbem, é natural que a consequência jurídica ordinária seja a negação dos efeitos do ato abusivo, no caso da rescisão, a manutenção do contrato”.²⁶⁵ O empregado abusivamente despedido terá, então, direito à anulação da dispensa com o

²⁶³ SEVERO, Valdete Souto. *Op. cit.*, p. 231.

²⁶⁴ *Ibidem*, p. 235.

²⁶⁵ WANDELLI, Leonardo Vieira. *Op. cit.*, p. 352.

consequente restabelecimento da relação de emprego – uma recondução ao *statu quo ante*²⁶⁶.

Francisco Antonio Oliveira²⁶⁷ considera que a dispensa perpetrada após o alistamento é abusiva e, como consequência, o empregador o deve responder pelo pagamento dos salários até o dia em que o empregado seja dispensado de cumprir o serviço militar (incluído no excesso de contingente). Ainda, caso o empregado seja designado para incorporação, igualmente, a dispensa deve ser considerada obstativa de direitos do obreiro – visto que, nessa hipótese, certamente o trabalhador será incorporado – devendo o empregador arcar com os salários até o dia do afastamento, garantido-se, após a “baixa” no serviço militar (licenciamento), o retorno ao emprego.

Não restam dúvidas de que o empregado conscrito precisa encontrar no ordenamento jurídico a proteção efetiva contra dispensa arbitrária e sem justa causa, contra a dispensa abusiva e obstativa, que lhe frustra uma série de direitos, seja o direito à garantia de emprego prevista em normas coletivas, seja a mera suspensão contratual, com a atenuação dos efeitos, em favor do trabalhador que cumpre esse encargo obrigatório. Aliás, nas palavras de Jorge Luiz Souto Maior:

Não é possível acomodar-se com uma situação reconhecidamente injusta, argumentando que “infelizmente” o direito não a reprime, ainda mais quando (...) o próprio direito positivo (internacional e interno) possui normas eficazes para uma tal realização, bastando que se queira aplicá-las. Devemos aprender a utilizar as virtudes do direito no sentido da correção das injustiças, até porque uma sociedade somente pode se construir com base em uma normatividade jurídica se esta fornecer instrumentos eficazes para que as injustiças não se legitimem. Do contrário, não haveria do que se orgulhar ao dizer que vivemos em um “Estado Democrático de Direito”.²⁶⁸

Portanto, não se pode admitir que se continue sendo utilizado na doutrina e jurisprudência o argumento de que inexistente previsão legal a amparar o empregado sujeito às exigências que o serviço militar obrigatório lhe impõe. A dispensa abusiva do empregado conscrito não atenta apenas contra os direitos do empregado, afronta o sistema jurídico como um todo, que é fundado na boa-fé, na solidariedade e no

²⁶⁶ Nesse sentido, Leonardo Wandell assevera: “Há de se considerar, especialmente, que, entendido o dever do empregador de não despedir abusivamente como dever de não fazer, a disciplina do art. 461 do CPC é no sentido de que o juiz conceda a tutela específica da obrigação ou determine as medidas necessárias que assegurem o resultado prático equivalente ao inadimplemento. Ora, nesse caso, o resultado equivalente é a recondução ao *statu quo ante*”. (*Ibidem*, p. 353).

²⁶⁷ OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**, p. 411.

²⁶⁸ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Proteção contra a dispensa arbitrária e aplicação da Convenção n.º 158 da OIT**, p.72.

princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Atenta, pois, contra a continuidade da relação de emprego, núcleo essencial do Direito do Trabalho, em torno do qual se desenvolvem os princípios, regras e institutos tendentes a cumprir com a finalidade essencial desse ramo autônomo do Direito: a melhoria das condições de contratação da força de trabalho na ordem socioeconômica.

CONCLUSÃO

Por todo exposto, verificou-se que a relação de emprego é objeto precípua da proteção e regulação do Direito do Trabalho, seu núcleo essencial, em torno do qual gravitam suas regras, institutos, princípios específicos, que se destinam a resguardar essa relação de acontecimentos que tencionem a afetá-la ou rompê-la. Busca o ramo especializado, com isso, cumprir sua finalidade essencial, ou seja, melhorar as condições de pactuação da força de trabalho e atenuar as inevitáveis distorções que derivam do mercado e sistema capitalistas.

E essa a direção teleológica do ramo juslaboral do Direito ganha força e se evidencia no seu núcleo basilar de princípios. Dentre estes, destacou-se a importância do princípio da continuidade da relação de emprego, que reveste o contrato de emprego de uma “couraça protetora” de sua duração contra óbices, muitas vezes intransponíveis, que o levariam à extinção. Com isso, propicia-se segurança econômica, social e psicológica ao trabalhador (e a sua família), evitando seu amesquinamento, sua sujeição, na relação de emprego. A continuidade do pacto laboral é do interesse do Direito do Trabalho; trata-se de questão social, de subsistência do trabalhador; é, como visto, princípio de efetivação da dignidade da pessoa humana, mecanismo de proteção do trabalho enquanto direito social e fundamental garantido pela Constituição Federal.

Dado esse contingenciamento operado pelo princípio da continuidade, a discussão em torno da terminação da relação de emprego por ato unilateral do empregador revelou-se de salutar importância. A chamada dispensa ou despedida, que, em nosso ordenamento jurídico atual, é tida como direito potestativo do empregador, dando-lhe a prerrogativa de resilir unilateralmente o contrato de trabalho sem se pautar em motivo considerado razoável e socialmente relevante, restando ao empregado simplesmente sujeitar-se aos efeitos decorrentes.

Todavia, procurou-se salientar que esse direito patronal não pode ser ilimitado: precisa se sujeitar às restrições advindas do próprio ordenamento jurídico. E, com esse escopo, atua o princípio da continuidade da relação de emprego, impondo limitações ao direito de rescisão por ato unilateral do empregador.

Nesse contexto, o serviço militar obrigatório apareceu como um fato que atua contra a continuidade da relação de emprego. Como se viu, a partir de um esboço histórico, todas as constituições brasileiras consagraram sua obrigatoriedade, causando sempre uma série de implicações nas relações de trabalho. Fato esse que gerou muita resistência contra o serviço militar: pelos jovens operários, por considerarem a guerra uma consequência das ambições burguesas; e pelas classes econômicas, porque perderiam, ao menos temporariamente, a mão-de-obra disponível. Assim, para conseguir manter a obrigatoriedade do serviço militar, o Estado passou a prever medidas restritivas de direito e diversas sanções àqueles que não se apresentassem.

Na atual conjuntura do serviço militar no ordenamento jurídico brasileiro, deu-se especial relevo ao serviço militar *inicial*, explanando-se sobre o processo de seleção do cidadão, destacando-se cada fase do processo: desde a convocação e *alistamento*, passando pela *incorporação*, até o licenciamento ou engajamento. Essa análise se mostrou importante, sobretudo, para se definir o *dies a quo* da suspensão do contrato ou da garantia de emprego ao conscrito.

A partir daí, analisou-se os aspectos justralhistas derivados das exigências do serviço militar obrigatório ao empregado enquanto cidadão. Viu-se que o serviço militar constitui causa especial de suspensão do contrato de trabalho, pois a ordem jurídica, em razão da sensibilidade social e do interesse público envolvido, determina que empregador responda por parte dos efeitos do afastamento do seu empregado, inviabilizando a dispensa do empregado afastado e preservando o vínculo de emprego pelo prazo suspensivo. Isto porque, de fato, cabe ao Estado indicar qual das partes da relação é vai suportar os ônus decorrentes dos diversos acontecimentos que podem provocar a paralisação do serviço, determinando a suspensão ou a interrupção do contrato de trabalho.

Nesse contexto de restrição jurídica à dispensa, tratou-se da causa mais frequente das lides envolvendo o trabalhador submetido às exigências do serviço militar obrigatório: a discussão sobre a garantia de emprego. Constatou-se que inexistente previsão legal ou constitucional expressa de garantia de emprego ao empregado que, alistado, participa do processo de recrutamento. O que prevê a Lei, em verdade, é apenas a suspensão (atenuada) do contrato de trabalho se (e somente se) o empregado é efetivamente afastado para a incorporação a uma Organização Militar. E, nesse sentido, infelizmente, têm se orientado a doutrina e a

jurisprudência dominantes, ao fundamento de que inexistente previsão legal de garantia de emprego ao empregado alistado no serviço militar.

Ocorre que, como ficou evidente, a mera previsão de suspensão do contrato de trabalho não tem impedido a despedida abusiva do trabalhador conscrito, uma vez que tão logo o empregador tenha conhecimento de que seu empregado se alistou e está na iminência de se afastar para prestar o serviço militar inicial (quando ainda passa pelo processo de seleção) despede-o, com o fito de impedir a atenuação dos efeitos do afastamento e a restrição à despedida imotivada.

Nessa medida, salientou-se a importância da atuação dos sindicatos profissionais na pactuação de efetiva garantia de emprego para o trabalhador sujeito às obrigações militares, *desde o alistamento* até sessenta ou noventa dias depois do retorno, como forma de coibir a dispensa abusiva.

No entanto, a jurisprudência majoritária tem se mostrado precarizadora dessas garantias, pois, mesmo diante de cláusula normativa garantidora de emprego desde o alistamento militar, os Tribunais têm interpretado equivocadamente tais cláusulas, ao entender que a garantia se restringe ao empregado que é incorporado e presta o serviço militar – garantia essa que já está acobertada pela suspensão do contrato. Ainda, há julgados que sequer reconhecem a restrição jurídica ao despedimento mesmo quando ocorre a suspensão do contrato. Além disso, no âmbito dos dissídios coletivos, os Tribunais tem fundamentado suas decisões no Precedente Normativo n. 80 do TST, que apenas repete a proteção que emana da própria suspensão do contrato de trabalho.

Diante desse quadro de ausência de previsão legal de garantia de emprego ao conscrito e de precarização da proteção do empregado sujeito às exigências do serviço militar obrigatório, procurou-se demonstrar a importância da noção de dispensa abusiva no direito do trabalho, que ganha espaço justamente quando inexistente a restrição jurídico-normativa à rescisão unilateral do contrato de trabalho por parte do empregador. E a efetivação dessa proteção, como se viu, pode caminhar pela teoria do abuso do direito, que impõe limites éticos ao exercício dos direitos subjetivos, ao determinar ao titular do direito a observância dos princípios da boa-fé e da finalidade social do Direito. Não se pode olvidar que, na seara juslaboral, inclusive, há coibição explícita (art. 9º, CLT) de qualquer abuso de direito,

determinando-se a nulidade de quaisquer atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos direitos dos trabalhadores.

Nesse viés, assentou-se o princípio da boa-fé objetiva, amplamente reconhecido pela doutrina juslaboralista, que se relaciona intimamente à continuidade da relação de emprego, uma relação estável em que se exige a confiança recíproca das partes. Dentre as funções da boa-fé, tomou-se a função de limite ao exercício de direitos subjetivos, na qual se verificam os casos típicos de abuso do direito, dentre os quais, como seu viú, estaria inserida a dispensa do empregado conscrito, cuja abusividade se revela diante das circunstâncias (motivação e efeitos) da dispensa, em face da manifesta desproporção entre a vantagem auferida pelo empregador e o sacrifício imposto ao empregado, que vai ter obstado seu direito de retornar ao emprego depois cumprida a obrigação legal que lhe foi imposta.

Portanto, ante à insuficiência da tutela jurídica adequada ao empregado conscrito, é preciso que o operador do Direito e a Justiça do Trabalho estejam atentos diante dos casos concretos, porque a dispensa do empregado, que, alistado no serviço militar, esteja participando do processo de seleção, pode configurar (e geralmente configura) verdadeira dispensa abusiva, obstativa de direitos. E, como abusiva, viola interesses não só do empregado, mas da sociedade e do Estado.

Assim, não se pode mais admitir o argumento recorrente na jurisprudência e doutrina de que inexistente amparo legal à garantia de emprego ao conscrito. Impende que o Poder Judiciário deixe de ser um mero aplicador da lei – como tem sido – para, coibindo o exercício abusivo do direito potestativo patronal de despedir, seja um instrumento de concretização não só do princípio da continuidade da relação empregatícia, mas, por meio desta, de efetivação do direito social ao trabalho e da dignidade da pessoa humana, como direitos fundamentais cristalizados em nossa Constituição. De fato, a dispensa abusiva do empregado conscrito não atenta apenas contra os direitos do empregado, afronta o sistema jurídico como um todo, que é fundado na boa-fé, na solidariedade e no princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. Trad.: Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008.

AMARAL, Francisco. **Direito civil: introdução**. 6. ed. rev., atual. e aum. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª Ed. São Paulo: LTr, 2006.

BRASIL. Estado Maior do Exército. **História do Exército Brasileiro: perfil militar de um povo**. Brasília, 1972, 3v.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Constituição Federal anotada**. 7. ed. rev. e atual. até a Emenda Constitucional n. 53/2006. São Paulo: Saraiva, 2007.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 35. ed. atual. Por Eduardo Carrion – São Paulo: Saraiva, 2010.

CASTRO, Celso. **Insubmissos na Justiça Militar (1874-1945)**. In: USOS DO PASSADO - XII ENCONTRO REGIONAL DE HISTÓRIA, Rio de Janeiro, Associação Nacional de História, 2006. Disponível em: <<http://www.rj.anpuh.org/resources/rj/Anais/2006/conferencias/Celso%20Castro.pdf>>. Acesso em: 25/07/2011.

COSTA, Luís César Amad; MELLO, Leonel Itaussu A. de. **História do Brasil**. São Paulo: Scipione, 1999.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2010.

_____. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

DUARTE, Antônio Pereira. **Direito administrativo militar**. Rio de Janeiro: Forense, 1996.

FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. O ordenamento jurídico brasileiro. **Revista Jurídica Virtual**. Brasília, vol. 1, n. 3, julho 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_03/ordenamento%20jur%20brasil.htm. Acesso em: 11/05/2011.

FILHO, João de Lima Teixeira. **Instituições de Direito do Trabalho**. 17ª ed. São Paulo: LTr, 1997.

FILHO, Sebastião Machado. **Suspensão do contrato de trabalho e outros estudos**. São Paulo: LTr, 1986.

GASPAR, Gonçalves Danilo. A proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa e a constitucionalização simbólica. **Revista de Direito do Trabalho**, Ano 37, vol. 141, jan.-mar./2011, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, Coord. Domingos Sávio Zainaghi, p. 99-139.

GASPARINI, Diogenes. **Direito administrativo**. 7. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2002.

KUHLMANN, Paulo Roberto Loyolla. **O Serviço Militar, Democracia e defesa nacional: razões da permanência do modelo de recrutamento no Brasil**. São Paulo, 2001, 176f. Dissertação (Mestrado em Ciência Política) – Faculdade de Filosofia, Letra e Ciências Humanas. Universidade de São Paulo. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8131/tde-17102006-102857/pt-br.php>>. Acesso em: 15/07/2011.

LIMA, João Maria de. **Serviço Militar Obrigatório no Brasil: uma reflexão atual das práticas e representações usadas na construção da identidade militar**. Dourados, 2010, 124 f. Dissertação (Mestrado em História) – Universidade Federal da Grande Dourados. Disponível em <http://www.ufgd.edu.br/tesesimplificado/tde_arquivos/4/TDE-2011-01-12T132357Z-123/Publico/JoaoMariaLima.pdf>. Acesso em: 15/07/2011.

MARTINS, Milton. **Sindicalismo e relações trabalhistas**. 4ª ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: LTr, 1995.

MARTINS, Sergio Pinto. **A continuidade do contrato de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2000.

_____. **Comentários à CLT**. 11. ed., São Paulo: Atlas, 2007.

MCCANN, Frank D. **Soldados da Pátria. História do exército brasileiro, 1889-1937**: tradução Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito administrativo**. São Paulo: Malheiros, 2009.

MELLO, Christiane Figueiredo Pagano de. As novas diretrizes defensivas e o recrutamento militar: A Capitania de São Paulo na segunda metade do século XVIII. **Revista de história**, São Paulo, n. 154, pp. 267-295, 2006. Disponível em: <<http://www.revistasusp.sibi.usp.br/pdf/rh/n154/a11n154.pdf>>. Acesso em: 20/06/2011.

_____. Os corpos de ordenanças e auxiliares. Sobre as relações militares e políticas na América portuguesa. **História: Questões & Debates**, Curitiba, n. 45, p. 29-56, 2006. Editora UFPR Disponível em: <<http://ojs.c3sl.ufpr.br/ojs2/index.php/historia/article/viewArticle/7944>>. Acesso em: 20/06/2011.

MENDES, Fábio F. A Lei da Cumbuca: a revolta contra o sorteio militar. **Estudos Históricos**, v. 13, n. 24, 1999, p. 268. Disponível em: <bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/reh/article/download/2098/1237>. Acesso em: 20/06/2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 20. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2005.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005.

OLIVEIRA, Francisco Antonio. **Comentários aos enunciados do TST**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1991.

PAULO, Vicente e ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito do Trabalho**. 6ª Ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2005.

PEREIRA, Adilson Bassalho. **Os precedentes normativos dos tribunais do trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho: noções fundamentais de direito do trabalho, sujeitos e institutos do direito individual**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 1997.

_____. **Aspectos essenciais da suspensão contratual trabalhista**. Disponível em: <http://www.apej.com.br/artigos_doutrina_jarp_09.asp>. Acesso em: 19/11/2011.

ROCHA, Fernando C. W e PIRES, Sérgio F. S. Serviço Militar Obrigatório *versus* Serviço Militar Voluntário – o grande dilema. **Cadernos da Associação dos Consultores Legislativos e de Orçamento e Fiscalização Financeira da Câmara dos Deputados (ASLEGIS)**, Brasília, v. 8, n. 24, p. 61-100, Set/Dez 2004. Disponível em: <http://linguagemcorporal.net.br/Arq/Aslegis_24b.pdf>. Acesso em: 20/10/2011.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. rev. atual. São Paulo: LTr, 2000.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Consolidação das leis do trabalho anotada**. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das Leis do Trabalho: comentada**. 41 ed. atual., e rev. e ampl. por José Eduardo Duarte Saad, Ana Maria Saad Castello Branco. São Paulo: LTr, 2008.

SALLES, Ricardo. **Guerra do Paraguai: escravidão e cidadania na formação do exército**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1990.

SARAIVA, Renato. **Processo do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Método, 2010.

SEVERO, Valdete Souto. Proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa: art. 7º, I, da Constituição. **Revista Trabalhista: direito e processo**. São Paulo, v.8, n. 32, p. 224/244, out./dez. 2009.

SILVA, José Afonso da. **Comentário contextual à Constituição**. 6ª ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2009.

_____. **Curso de direito constitucional positivo**. 33ª ed., rev. e atual.. São Paulo: Malheiros Editores, 2010.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

SODRÉ, Nelson Werneck. **História Militar do Brasil**. 2ªEd. Rio de Janeiro: Ed. Civilização Brasileira S.A. 1968.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Proteção contra a dispensa arbitrária e aplicação da Convenção n.º 158 da OIT. **Síntese Trabalhista**, Porto Alegre, v. 16, n. 182, p.56-72, ago 2004.

SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho**, vol. 1. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005.

TAVARES, Aurelio de Lyra. **Nosso exército: essa grande escola**. Rio de Janeiro: Biblioteca do Exército, 1985.

TEIXEIRA, Sergio Torres. Evolução no modelo brasileiro de proteção a relação de emprego, proibição a despedida abusiva. **Revista da Amatra**. Recife, v.1, n.1, p. 46-58, abr. 1997.

TELLES, Jover. **O Movimento Sindical no Brasil**. 2 ed. São Paulo: LECH – Livraria editora Ciência Humanas, 1981.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **Despedida Abusiva: o direito (do trabalho) em busca de uma nova racionalidade**. São Paulo: LTr, 2004.

SITES CONSULTADOS

ACADEMIA PARANAENSE DE ESTUDOS JURÍDICOS. Site oficial:
<<http://www.apej.com.br/>>

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE HISTÓRIA. Site oficial: <<http://www.rj.anpuh.org/>>

BRASIL – PORTAL BRASIL. Site oficial: < <http://www.brasil.gov.br/>>

BRASIL – PLANALTO. Site oficial: <<http://www.planalto.gov.br/>>

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Site oficial: <<http://www.camara.gov.br/>>

DIÁRIO DA LIBERDADE. Site: <<http://www.diarioliberalidade.org/>>

EURONEWS. Site: <<http://pt.euronews.net/>>

EXÉRCITO BRASILEIRO – EXERCÍCIO DE APRESENTAÇÃO DA RESERVA. Site oficial: <http://www.exarnet.eb.mil.br>

EXÉRCITO BRASILEIRO – DIRETORIA DE CONTROLE DE EFETIVO E MOVIMENTAÇÕES. Site oficial: <<http://dcem.dgp.eb.mil.br/>>

FACULDADE GETÚLIO VARGAS (FGV) – SISTEMA DE BIBLIOTECAS. Site oficial: <http://bibliotecadigital.fgv.br>

JUS BRASIL – LEGISLAÇÃO. Site: < <http://www.jusbrasil.com.br/legislação>>

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO – RIO DE JANEIRO. Site oficial: <<http://www.trt1.jus.br/>>

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO – SÃO PAULO. Site oficial: <<http://www.trt2.jus.br/>>

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO – MINAS GERAIS. Site oficial: <<http://www.trt3.jus.br/>>

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO – RIO GRANDE DO SUL. Site oficial: <<http://www.trt4.jus.br/>>

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO – BAHIA. Site oficial:
<<http://www.trt5.jus.br>>

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO – PERNAMBUCO. Site oficial: <<http://www.trt6.jus.br>>

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO – CEARÁ. Site oficial:
<<http://www.trt7.jus.br>>

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO – PARÁ/AMAPÁ. Site oficial: <<http://www.trt8.jus.br>>

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO – PARANÁ. Site oficial:
<<http://www.trt9.jus.br>>

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO – DISTRITO FEDERAL/TOCANTINS. Site oficial: <<http://www.trt10.jus.br>>

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO – AMAZONAS/AMAPÁ. Site oficial: <<http://www.trt11.jus.br>>

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO – SANTA CATARINA. Site oficial: <<http://www.trt12.jus.br>>

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO – PARAÍBA. Site oficial:
<<http://www.trt13.jus.br>>

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO – RONDÔNIA/ACRE. Site oficial: <<http://www.trt14.jus.br>>

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO – SÃO PAULO (Campinas). Site oficial: <<http://www.trt15.jus.br>>

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO – MARANHÃO. Site oficial:
<<http://www.trt16.jus.br>>

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 17ª REGIÃO – ESPÍRITO SANTO. Site oficial: <<http://www.trt17.jus.br>>

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO – GOIÁS. Site oficial:
<<http://www.trt18.jus.br>>

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO – ALAGOAS. Site oficial:
<<http://www.trt19.jus.br>>

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 20ª REGIÃO – SERGIPE. Site oficial: <<http://www.trt20.jus.br>>

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO – RIO GRANDE DO NORTE. Site oficial: <<http://www.trt21.jus.br>>

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO – PIAUÍ. Site oficial: <<http://www.trt22.jus.br>>

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO – MATO GROSSO. Site oficial: <<http://www.trt23.jus.br>>

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO – MATO GROSSO DO SUL. Site oficial: <<http://www.trt24.jus.br>>

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Site oficial: <<http://www.tst.jus.br>>

SENADO FEDERAL – PORTAL DE LEGISLAÇÃO. Site oficial: <<http://www6.senado.gov.br/sicon/>>

SINDICATO DAS EMPRESAS DE EDIÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DE LIVROS E SIMILARES DO ESTADO DO PARANÁ (SINDILIVROS). Site oficial: <<http://www.sindilivrospr.org.br/>>

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DA GRANDE CURITIBA (SIMEC). Site oficial: <<http://www.simec.com.br/>>

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE SOROCABA E REGIÃO. Site oficial: <<http://www.smetal.org.br/>>

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP) – TESES E DISSERTAÇÕES. Site oficial: <<http://www.teses.usp.br/>>

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GRANDE DOURADOS. Site oficial: <<http://www.ufgd.edu.br/>>

UOL – NOTÍCIAS. Site: <<http://noticias.uol.com.br>>