
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

# Relatório Trabalhista

Nº 054

05/07/2012

## Sumário:

- SERVIÇO MILITAR - GENERALIDADES
- AVISO PRÉVIO - PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO



## SERVIÇO MILITAR GENERALIDADES

De acordo com a Lei nº 4.375, de 17/08/64, DOU de 03/09/64, regulamentada pelo Decreto nº 57.654, de 20/01/66, o Serviço Militar consiste no exercício de atividades específicas desempenhadas nas Forças Armadas (Exército, Marinha e Aeronáutica) e compreenderá, na mobilização, todos os encargos relacionados com a defesa nacional.

Via de regra, todos os brasileiros são obrigados a prestarem o Serviço Militar. As mulheres ficam isentas do Serviço Militar em tempo de paz e, de acordo com suas aptidões, sujeitas aos encargos do interesse da mobilização. Também, ficam isentos do Serviço Militar os incapazes (incapacidade física ou mental definitiva) e a partir de 46 anos de idade (art. 19, Decreto nº 57.654, de 20/01/66).

O Serviço Militar inicial será prestado por classes constituídas de brasileiros nascidos entre 1 de janeiro a 31 de dezembro, no ano em que completarem 19 anos de idade. A duração do tempo normal é de 12 meses. No entanto, poderá ser dilatada por prazo superior a 18 meses, em caso de interesse nacional ou ser reduzida de período superior a 2 meses.

### Suspensão do Contrato de Trabalho

Durante o afastamento para prestação do serviço militar o contrato de trabalho ficará suspenso/interrompido, portanto, não tem direito a percepção do salário (Art. 60, § 1º, Lei nº 4.375, de 17/08/64, DOU de 03/09/64). No entanto, a regra jurídica manda computar como tempo de serviço. Daí a obrigação da empresa em manter mensalmente os depósitos do FGTS (base cálculo equivalente ao valor da remuneração contratual).

#### A REMUNERAÇÃO DEVIDA EM CASO DE AFASTAMENTO MILITAR OBRIGATÓRIO.

O art. 472 da CLT contempla dois tipos de afastamentos obrigatórios em virtude das exigências do Serviço Militar. O primeiro refere-se ao afastamento ordinário ("caput") e acarreta a suspensão do contrato de trabalho, ou seja, nenhuma remuneração será devida ao empregado

*(art. 60, § 1º, da Lei nº 4.754/65\*). O segundo afastamento, em caráter excepcional, se dá em decorrência de motivo relevante de interesse para a segurança nacional, mas não acarreta a suspensão do contrato de trabalho (§ 3º). Portanto, o direito à remuneração durante os primeiros 90 dias de afastamento a que alude o § 5º só pode estar se referindo ao afastamento previsto no § 3º do referido artigo, já que nada é devido ao empregado em cumprimento do serviço militar ordinário (TRT 2ª R - 4ª T - AC RO 0415281/2004 - Juiz Relator Paulo Augusto Camara - Juiz Revisor Sérgio Winnik).*

*(\*) Leia-se: Lei nº 4.375, de 17/08/64, DOU de 03/09/64 (correção nossa).*

## **Deslocamento do término no contrato por prazo determinado**

---

Pela natureza dos contratos por prazo determinado, teoricamente, a suspensão e a interrupção não desloca o termo final do contrato, porque há o termo final previamente ajustado. No entanto, não se trata de uma regra geral.

No afastamento por serviço militar, o § 2º do artigo 472 da CLT, prevê o ajuste entre as partes dos efeitos do afastamento nos contratos a prazo. Assim, se as partes previamente ajustarem o deslocamento do período, então será válida. Por outro lado, não havendo tal ajuste, o contrato estará extinto no seu término, mesmo afastado (suspensão ou interrupção).

## **Férias**

---

O período aquisitivo de férias é suspenso imediatamente, retomando-se a contagem a partir do seu retorno ao trabalho, desde que compareça ao estabelecimento dentro de 90 dias da data em que se verificar a respectiva baixa (art. 132 da CLT).

Assim, a título de ilustração, se o empregado deixou 4/12 de férias na ocasião de seu afastamento, ao retornar, bastará trabalhar 8 meses para ter adquirido suas férias. Atente-se que neste caso, o seu período aquisitivo ficará alterado.

## **13º salário**

---

O empregado não terá direito ao 13º salário, durante todo o período de afastamento.

## **Tiro de Guerra**

---

O TG é uma forma de prestar o serviço militar obrigatório. Assim, aplicam-se as mesmas regras cabíveis.

No entanto, há uma particularidade em especial nesta modalidade de prestação do serviço militar. Na maioria dos casos, concomitantemente, o empregado trabalha e presta o TG dentro de sua jornada normal de trabalho. Neste caso, não ocorre a suspensão do contrato de trabalho.

Via de regra, o empregado só recebe as horas efetivamente trabalhadas (art. 4º da CLT e Art. 60, § 1º, Lei nº 4.375, de 17/08/64, DOU de 03/09/64). No entanto, consulte o acordo/convenção coletiva da categoria profissional. Pois, em alguns casos, garante o salário correspondente ao período de ausência, desde que comprovada sua presença no TG.

Para fins disciplinares, recomenda-se acordar (por escrito) com o empregado, o seu horário de trabalho durante esta fase, para fins de caracterização do atraso no trabalho, perda do DSR, etc.

## **Afastamento por motivo relevante de interesse para a segurança nacional**

---

Hipótese em que ocorra motivo relevante de interesse para a segurança nacional, a autoridade competente poderá solicitar o afastamento do empregado do serviço ou do local de trabalho, sem que se configure a suspensão do contrato de trabalho (§ 3º do art. 472 da CLT). O afastamento será solicitado pela autoridade competente diretamente ao empregador, em representação fundamentada, com audiência da Procuradoria Regional do Trabalho, que providenciará, desde logo, a instalação do competente inquérito administrativo. Durante os primeiros 90 dias desse afastamento, o empregado continuará percebendo sua remuneração.

### **A REMUNERAÇÃO DEVIDA EM CASO DE AFASTAMENTO MILITAR OBRIGATÓRIO.**

*O art. 472 da CLT contempla dois tipos de afastamentos obrigatórios em virtude das exigências do Serviço Militar. O primeiro refere-se ao afastamento ordinário ("caput") e acarreta a suspensão do contrato de trabalho, ou seja, nenhuma remuneração será devida ao empregado (art. 60, § 1º, da Lei nº 4.754/65\*). O segundo afastamento, em caráter excepcional, se dá em decorrência de motivo relevante de interesse para a segurança nacional, mas não acarreta a suspensão do contrato de trabalho (§ 3º). Portanto, o direito à remuneração durante os primeiros 90 dias de afastamento a que alude o § 5º só pode estar se referindo ao afastamento previsto no § 3º do referido artigo, já que nada é devido ao empregado em cumprimento do serviço militar ordinário (TRT 2ª R - 4ª T - AC RO 0415281/2004 - Juiz Relator Paulo Augusto Camara - Juiz Revisor Sérgio Winnik).*

*(\*) Leia-se: Lei nº 4.375, de 17/08/64, DOU de 03/09/64 (correção nossa).*

## **Afastamento por motivo de convocação para manobras, exercícios, manutenção da ordem interna ou guerra**

---

O empregado brasileiro, quando incorporado, por motivo de convocação para manobras, exercícios, manutenção da ordem interna ou guerra, tem assegurado o retorno ao cargo, função ou emprego que exercia ao ser convocado e garantido o direito a percepção de 2/3 da respectiva remuneração, durante o tempo em que permanecer incorporado.

Portanto, enquanto permanecer incorporado, o período de afastamento é remunerado pelo empregador a base de 2/3 da respectiva remuneração. No entanto, o incorporado poderá optar em receber apenas as gratificações regulamentares oferecidas pelas Forças Armadas (Exército, Marinha e Aeronáutica).

O incorporado perderá a garantia e o direito mencionado quando obtiver engajamento.

A empresa deverá ser comunicada, pelas autoridades da Organização Militar (Comandante, Diretor ou Chefe), quanto ao retorno do empregado a função, cargo ou emprego, a sua pretensão, opção quanto aos vencimentos e, se for o caso, o engajamento concedido. A comunicação relativa ao retorno à função deverá ser feita dentro dos 30 dias que seguirem à incorporação, as mais, tão logo venham a ocorrer.

*Fds.: Art. 61 da Lei nº 4.375, de 17/08/64, DOU de 03/09/64 / Art. 196 do Decreto nº 57.654, de 20/01/66.*

## **Serviço Militar e o FGTS**

---

O parágrafo único do art. 4º da CLT manda computar na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, o período em que o empregado estiver prestando serviço militar, bem como afastado por motivo de acidente de trabalho, caracterizado como "interrupção do contrato de trabalho".

Assim, o empregado que estiver prestando serviço militar, continua fazendo jus a todas as vantagens legais e contratuais que teria em atividade, inclusive o direito aos depósitos mensais do FGTS em sua conta vinculada durante todo o tempo em que permanecer licenciado do trabalho.

*Fds.: art. 28, do Decreto nº 99.684/90, Regulamento do FGTS.*

## **Estabilidade**

---

De acordo com o art. 60, da Lei nº 4.375, de 17/08/64, DOU de 03/09/64 (Lei do Serviço Militar) o empregado incorporado ou matriculado em órgãos de Formação de Reserva, por motivo de convocação para prestação do Serviço Militar, tem a estabilidade de 30 dias após o licenciamento ou término no curso.

É cancelada a estabilidade se:

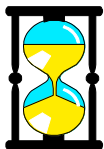
- o empregado não pretender retornar ao emprego;
- no caso de engajamento.

Sobre o assunto, consulte o acordo/convenção coletiva da categoria profissional. Pois, na maioria dos casos, há previsão de critérios diferenciados.

## **Legislação**

---

- Lei nº 4.375, de 17/08/64 (Lei do Serviço Militar)
- Decreto nº 57.654, de 20/01/66 (Regulamento da Lei do Serviço Militar)
- Decreto nº 4.867, de 29/10/03, DOU de 30/10/03, dispôs sobre a redução do tempo de Serviço Militar Inicial dos conscritos incorporados no ano de 2003.



**AVISO PRÉVIO  
PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO**

Há mais de duas décadas, a Constituição Federal de 05/10/88 já assegurava aos empregados o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço (art. 7º, inciso XXI). Durante este lapso de tempo, o TST posicionava-se que o dispositivo constitucional não é auto-aplicável, dependendo de uma legislação regulamentadora.

Finalmente, no dia 13/10/11 foi publicada a Lei nº 12.506, de 11/10/11, que regulamentou o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço aos empregados com mais de um ano de tempo de casa. No entanto, a recepção da regulamentação foi frustrante, porque não há de se esperar que possa regulamentar um direito com apenas dois artigos. Assim, deve-se aguardar a regulamentação da respectiva Lei pelo Executivo, através de um Decreto.

## Tabela

O direito ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, aplica-se somente aos empregados com mais de um ano de tempo de serviço na mesma empresa, adicionando-se 3 dias para cada ano trabalhado, limitado a 60 dias, conforme a tabela abaixo:

TEMPO DE SERVIÇO	AVISO PRÉVIO ADICIONAL
até 1 ano	não há
acima de 1 ano	3 dias
2 anos	6 dias
3 anos	9 dias
4 anos	12 dias
5 anos	15 dias
6 anos	18 dias
7 anos	21 dias
8 anos	24 dias
9 anos	27 dias
10 anos	30 dias
11 anos	33 dias
12 anos	36 dias
13 anos	39 dias
14 anos	42 dias
15 anos	45 dias
16 anos	48 dias
17 anos	51 dias
18 anos	54 dias
19 anos	57 dias
a partir de 20 anos	60 dias

Nota 1: TEMPO DE SERVIÇO - A Lei em referência não mencionou nenhum critério para a contagem do tempo de serviço (ano trabalhado). De acordo com a orientação do MTE (Nota Técnica nº 184/2012\*), deve-se considerar o ano completo, a partir do momento em que se configure uma relação contratual que supere um ano na mesma empresa. Por exemplo: Com um ano e um mês de tempo de serviço, o empregado já terá adquirido três dias de aviso prévio proporcional.

Nota 2: SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - A suspensão do contrato de trabalho não é computado para o tempo de serviço. Logo, não basta que o empregado tenha um ano de tempo de contrato de trabalho. É necessário verificar se o empregado tem ou não um ano de tempo efetivamente trabalhado. Por exemplo: Se o empregado tem 1 ano e 6 meses de tempo de contrato de trabalho, mas, durante este lapso de tempo ficou afastado por aux. de doença por 8 meses, o mesmo não terá direito aos 3 dias adicionais.

Nota 3: PEDIDO DE DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA - De acordo com a orientação do MTE (Nota Técnica nº 184/2012\*), o adicional aplica-se exclusivamente em benefício do empregado. Logo, entende-se que o empregador não poderá exigir do empregado o cumprimento do AP com o respectivo adicional, no caso de pedido de demissão sem justa, vez que, poderia prejudicá-lo em sua nova colocação.

## Vigência

De acordo com o art. 2º da respectiva Lei, a nova regra já está valendo para todos os desligamentos ocorridos a partir do dia 13/10/11 (comunicação do desligamento), com contratos por prazo indeterminado, sem justa causa, dispensa ou pedido de demissão.

## Distinção

Há de se distinguir o "Aviso Prévio previsto na CLT" e o "Aviso Prévio por tempo de serviço", porque a referida Lei não alterou a CLT, apenas criou uma verba adicional. Assim, no lançamento no TRCT recomenda-se criar um código específico "Aviso Prévio por tempo de serviço", distinguindo daquela prevista na CLT. Esta regra aplica-se no caso de "desconto", tratando-se de

pedido de demissão, ou no caso de "pagamento do aviso prévio indenizado", tratando-se de dispensa sem justa causa. Quando trabalhado, não há nenhuma distinção, vez que, torna-se "saldo de salários".

### **Tributação**

---

O fato de haver a nomenclatura da verba em separado, o tratamento tributário será propriamente o mesmo como "Aviso Prévio", não havendo distinção neste caso.

### **Redução da jornada de trabalho**

---

A referida Lei não alterou o art. 488 da CLT, que trata sobre a redução da jornada de trabalho durante o cumprimento do aviso, no caso de dispensa sem justa causa. Assim, as regras continuam inalteradas. No entanto, entendemos que por falta de regulamentação, aplica-se somente a opção de redução de 2 horas diárias, vez que a ausência no trabalho de 7 dias corridos está atrelada aos 30 dias, previsto no art. 487 da CLT.

### **Reflexos**

---

O respectivo adicional computa-se igualmente para efeito de tempo de serviço, e portanto, refletindo em outras verbas. Observe-se que a partir de 5 anos de tempo de serviço dá ao empregado o direito de mais 1/12 de 13º salário e férias, em função do adicional de 15 dias.

(\*) A Nota Técnica nº 184, de 07/05/2012, do MTE (não publicada no DOU, apenas disponibilizada no site do MTE), pelo ordenamento jurídico, não tem o condão de regulamentar a Lei Federal, apenas de expressar um entendimento.