



## Rotinas de Pessoal & Recursos Humanos

www.sato.adm.br - sato@sato.adm.br

Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

# Relatório Trabalhista

Nº 066

20/08/2021

### Sumário:

- SERVIÇO MILITAR - GENERALIDADES
- GESTANTE - CORONAVÍRUS - AFASTAMENTO DAS ATIVIDADES DE TRABALHO PRESENCIAL



## 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:

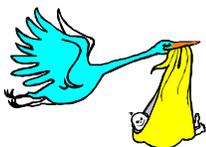
- o empregado não pretender retornar ao emprego;
- no caso de engajamento.

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.
- Decreto nº 10.538, de 03/11/20, DOU de 04/11/20 - Desobrigou o conscrito dispensado do Serviço Militar Obrigatório de participar da cerimônia de juramento à Bandeira Nacional, em caráter emergencial e temporário, durante a vigência da declaração de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da covid-19.



**GESTANTE - CORONAVÍRUS**  
**AFASTAMENTO DAS ATIVIDADES DE TRABALHO PRESENCIAL**

De acordo com a Lei nº 14.151, de 13/05/21, DOU de 12/05/21 (RT 038/2021), durante a emergência de saúde pública nacional decorrente do novo coronavírus, a empregada gestante deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial, sem prejuízo de sua remuneração, ficando à disposição para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância.

As profissões incompatíveis com o trabalho remoto ou à distância, na maioria dos casos, tiveram os seus contratos de trabalho suspensos na forma da Medida Provisória nº 1.045, de 27/04/21, DOU de 28/04/21, durante 120 dias, ou seja no período de 28/04/21 até 25/08/2021.

Assim, surgem as seguintes questões:

**1 - Como fica a partir de 26/08/21?**

A partir do dia 26/08/21 a gestante retornará ao regime normal de trabalho, porém não presencial, devendo ficar em casa, sem prejuízo de sua remuneração.

**2 - Este período poderá ser remunerado à título de “licença remunerada”?**

Não. Parece, mas não é. A referida Lei em nenhum momento explicitou que pudesse ser uma licença, de tal forma que afetasse as férias da gestante.

**3 - Quem pagará esta conta?**

O ônus é do empregador, não havendo auxílio ou benefício compensatório do governo.

**4 - As gestantes que tomaram as vacinas, podem continuar trabalhando de forma presencial?**

Não. A referida Lei não exclui as gestantes imunizadas pelas vacinas.

**5 - As horas, relativas ao afastamento, podem ser jogadas no banco de horas?**

Não. A referida Lei manda somente afastar a gestante e pagar a sua remuneração. Portanto, não é compensatório.