

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

# Relatório Trabalhista

Nº 056

16/07/2009

### Sumário:

- SERVIÇO MILITAR - GENERALIDADES
- CHECK SUA ROTINA DE TRABALHO - LEMBRETES



## 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.



**CHECK SUA ROTINA DE TRABALHO - LEMBRETES**

## PREVIDÊNCIA SOCIAL:

---

- Manutenção do calendário de vacinações periódicas, para efeito de pagamento de salário-família, bem como também para efeito de contratação (Portaria nº 597, de 08/04/04, DOU de 12/04/04, do Ministro de Estado da Saúde - RT 053/2004).
- Fixação da cópia da GPS, relativo ao mês de competência anterior, no quadro de horário de trabalho, durante o prazo de um mês (prazo alterado pelo Decreto nº 1.843, de 25/03/96 - antes era de 6 meses);
- Envio da cópia da GPS, devidamente quitada, ao sindicato profissional, até o dia 10 de cada mês subsequente ao de competência;
- Outros.

## TRABALHISTA:

---

- Treinamento/cursos: Empresas com mais de 100 empregados, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra (art. 390C, da CLT - Lei nº 9.799/99);
- Deficientes físicos - Empresas com 100 ou mais empregados estão obrigadas a preencher de 2 a 5% de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada (Lei nº 7.853/89, regulamentada pelo Decreto nº 3.298/99);
- Vencimento de exames médicos - Renovação periódica;
- Acordo Coletivo de Compensação de Horas Semanais para menores (renovação a cada 2 anos);
- Quadro de Horário de Trabalho (modelo único para menores e adultos);
- Quadro que trata da proteção de menores (fixado em local visível e de grande circulação);
- Cartão Externo (Office-Boy; Vendedores Externos; Motoristas; etc);
- Atualização das fichas de registro de empregados ou livro;
- Atualização das CTPS de empregados;
- Outros.

## IMPOSTO DE RENDA:

---

- Declaração de dependentes para Imposto de Renda (admissão, alteração e no mês de janeiro de cada ano);
- Manutenção da PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador) da empresa tomadora e das empresas fornecedoras (cozinha industrial, refeições transportadas, administração de cozinha industrial, cesta de alimentos, ticket alimentação, etc);
- Outros.

## SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO:

---

- Implantação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - NR 9;
- Implantação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - NR 7;
- Renovação dos exames médicos - NR 7;
- Validade dos extintores de incêndio;
- Manutenção dos hidrantes;
- Elaboração do Mapa de Riscos Ambientais pela CIPA;
- SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho);
- Composição da CIPA, de acordo com a quantidade de empregados x grau de risco;
- Validade do Relatório de Inspeção de caldeiras, compressores, etc.;
- Inspeção Prévia de funcionamento do estabelecimento;
- CIPA - término de gestão e reeleição (edital de convocação com 45 dias de antecedência ao término);
- Laudo Técnico Ambiental, expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho, contendo informações sobre a existência de tecnologia de proteção coletiva que diminua a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância e recomendação sobre a sua adoção pelo estabelecimento respectivo (art. 58, Lei nº 8213/91, alterada pela MP nº 1.523/96 e reedições posteriores; e aprovada pela Lei nº 9.528, 10/12/97, DOU de 11/12/97);
- Perfil profissiográfico, entrega na ocasião do desligamento do empregado (art. 58, Lei nº 8213/91, alterada pela MP nº 1.523/96 e reedições posteriores);
- Cursos de direção defensiva, primeiros socorros e outros determinados pelo CONTRAN, aos motoristas de empresas de manutenção de frotas de veículos (Lei nº 9.503, de 23/09/97, art. 150 - Código de Trânsito Brasileiro).
- Outros.

### SENAI/SENAC:

---

- Certificado da Escola Senai (Decreto nº 31.546, de 06/10/52);
- Quantidade de menores aprendizes (proporcionalidade);
- Outros.

### VALE TRANSPORTE:

---

- Concessão do VT (municipal, intermunicipal, metrô e trem);
- Termo de compromisso e informação sobre endereço residencial e meio de transporte, firmado pelo empregado usuário do VT, renovado a cada ano (art. 7º, § 1º, Decreto nº 95.247/87);
- Outros.

### CRECHES:

---

- Vencimento do contrato com creche (distrital, pública ou privada, pela própria empresa, regime comunitário, SESI, SESC, LBA ou entidades sindicais);
- Outros.

### CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO:

- Observar exigências do Acordo ou Convenção Coletiva;
- Outros.

### VIGILÂNCIA SANITÁRIA DO ESTADO:

---

- Observar a legislação pertinente junto ao setor fiscal.

### TREINAMENTOS OBRIGATORIOS:

---

DESTINADO	TREINAMENTO	FUNDAMENTAÇÃO LEGAL
Todos, de empresas com mais de 100 empregados	Manutenção programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra.	CLT, Art. 390-C
Condutores para operar a frota de veículos	Direção defensiva, primeiros socorros e outros conforme normatização do CONTRAN.	Lei nº 9.503, de 23/09/97 (Código de Trânsito), art. 150, Parágrafo único.
Motoristas de veículos rodoviários transportadores de produtos perigosos	Treinamento específico para habilitação em sua área profissional.	Resolução nº 70, de 23/09/98, do Conselho Nacional de Trânsito - CONTRAN
Membros da CIPA	Treinamento para os membros da CIPA, titulares e suplentes, antes da posse.	NR 05 - CIPA, subitem 5.32
Todos empregados envolvidos	Treinamento sobre o uso adequado, guarda e conservação do EPI	NR 06 - Equipamento de Proteção Individual, subitem 6.6.1 (Portaria nº 25, de 15/10/01, DOU de 17/10/01)
Todos empregados envolvidos	Treinamento quanto aos procedimentos que assegurem a sua eficiência e de informação sobre as eventuais limitações de proteção que ofereçam.	NR 09 - PPRA, subitem 9.3.5.3 (Portaria nº 25, de 29/12/94, DOU de 30/12/94, Republicada no DOU de 15/02/95)
Todos empregados envolvidos nos trabalhos com instalações elétricas energizadas	Treinamento de segurança para trabalhos com instalações elétricas energizadas. Observar também o treinamento de reciclagem bienal Nota: A empresa deverá preparar "empregados autorizados" com treinamento de primeiros socorros (situação de emergência).	NR 10 - Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade, subitens 10.6, 10.7, 10.8 e 10.12 (Portaria nº 598, de 07/12/04, DOU de 08/12/04)
Operadores de equipamentos de transporte, com força motriz própria (empilhadeira, ponte rolante, etc.)	Treinamento específico para operação de equipamentos de transporte motorizado	NR 11 - Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais, subitem 11.1
Operadores de prensas ou equipamentos similares	Operação de prensas e movimentação, troca de ferramentas, estampos e matrizes	NR 12 - Máquinas e Equipamentos - Anexo 2 - Itens 29 e 30 - PPRPS - Programa de

		<p>Prevenção de Riscos em Prensas e Similares</p> <p>Nota: O PPRPS está em processo de inclusão, como anexo II da NR-12, em atendimento às disposições da CPN-PP, criada pela portaria 50/97 da DRTE/SP, MTE, e atendendo as disposições da Convenção Coletiva da Indústria Metalúrgica do Estado de São Paulo, firmada em 29/11/02.</p> <p>A Portaria nº 383, de 24/02/03, DOU de 26/02/03, da Delegacia Regional do Trabalho em São Paulo, criou a Comissão Tripartite Permanente de Negociação sobre Proteção de Máquinas e Equipamentos na Indústria Metalúrgica no Estado de São Paulo.</p>
Operadores de motosserra	Treinamento para utilização segura da máquina	NR 12 - Máquinas e Equipamentos, Anexo I
Operador de Caldeira	Operação de caldeiras, inclusive com estágio prático	NR 13 - Caldeiras e Vasos de Pressão, subitem 13.3.5
Todos empregados designados para o transporte manual regular de cargas	Treinamento ou instruções satisfatórias quanto aos métodos de trabalho que deverá utilizar, com vistas a salvaguardar sua saúde e prevenir acidentes.	NR 17 - Ergonomia, subitem 17.2
Todos os empregados	Treinamento (admissional e periódico) visando a garantir a execução de suas atividades com segurança.	NR 18 - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção, subitem 18.28
Todos empregados envolvidos na implantação, operação e manutenção de instalações elétricas, bem como os envolvidos no transporte de explosivos e acessórios	Treinamento continuado em manuseio e operação de equipamentos de combate a incêndios e explosões, bem como para prestação de primeiros socorros a acidentados. Nota: O treinamento é específico para empregados envolvidos no transporte de explosivos e acessórios.	NR 22 - Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração, subitens 22.20.17 e 22.21.17
Todos empregados	Treinamento de prevenção e combate de incêndios (Exercício de alerta). Nota: Os planos de exercício de alerta deverão ser preparados como se fossem para um caso real de incêndio.	NR 23 - Proteção Contra Incêndios, subitem 23.8
Sinaleiro	Treinamento adequado para aquisição de conhecimento do código de sinais de mão nas operações de guindar.	NR 29 - Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário, subitem 29.3.6.7

### OBSERVAÇÕES GERAIS:

- **Sindicato - Contribuições:**

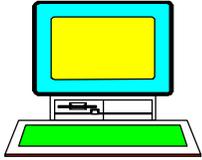
Observar os prazos determinados pelos sindicatos, quanto ao recolhimento da Contribuição Confederativa, Mensalidades de Associados e Contribuições Assistenciais previstas nos Acordos/Convenções Coletivas da categoria profissional, inclusive da categoria diferenciada;

- **SENAI - Contribuição Adicional:**

As indústrias, empresas de comunicação, transportes e pesca, com mais de 500 empregados, devem recolher mensalmente a Contribuição Adicional do SENAI. O recolhimento é calculado com base em 0,2% sobre o valor total das remunerações mensais pagas aos empregados e recolhe-se diretamente ao SENAI ou Banco do Brasil em guia própria. Havendo convênio SENAI/Empresa a contribuição poderá ser reduzida pela metade.

- **SALÁRIO-EDUCAÇÃO - FNDE:**

Com a nova redação dada pelo Decreto nº 4.943, de 30/12/03, DOU de 31/12/03 ao art. 6º do Decreto nº 3.142, de 16/08/99, DOU de 17/08/99, que regulamentou a contribuição social do salário-educação, empresas cujo total de remunerações pagas ou creditadas, a qualquer título, aos segurados empregados, tenha atingido o valor de, no mínimo, R\$ 2.400.000,00 na folha de pagamento do mês de dezembro do exercício anterior, estão obrigadas a recolher o SE diretamente ao FNDE a partir da competência janeiro/2004. Portanto, não mais através da GPS/INSS. A folha de pagamento do 13º salário não será computado no limite mínimo mencionado.



**Matenha-se atualizado em todas as rotinas de DP e RH. Faça já a sua assinatura semestral. Visite o nosso site. Fácil e rápido!**

[www.sato.adm.br](http://www.sato.adm.br)

**Todos os direitos reservados**

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo: "fonte: [www.sato.adm.br](http://www.sato.adm.br)"