

Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Faculdade de Direito
Bacharelado em Ciências Jurídicas e Sociais

Diogo Träsel Bernardes

**DIREITOS TRABALHISTAS:
UM ESTUDO COMPARATIVO ENTRE A CLT E O REGIME ESTATUTÁRIO DOS
MILITARES DAS FORÇAS ARMADAS**

Porto Alegre

2022

Diogo Träsel Bernardes

**DIREITOS TRABALHISTAS:
UM ESTUDO COMPARATIVO ENTRE A CLT E O REGIME ESTATUTÁRIO DOS
MILITARES DAS FORÇAS ARMADAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

Porto Alegre

2022

Bernardes, Diogo Träsel

Direitos Trabalhistas: Um estudo comparativo entre a CLT e o regime estatutário dos militares das Forças Armadas / Diogo Träsel Bernardes. -- 2022.

71 f.

Orientador: Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles.

Trabalho de conclusão de curso (Graduação) --
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade
de Direito, Curso de Ciências Jurídicas e Sociais,
Porto Alegre, BR-RS, 2022.

1. Direitos Trabalhistas. 2. CLT. 3. Estatuto dos
Militares. I. Dorneles, Leandro do Amaral Dorneles de,
orient. II. Título.

Diogo Träsel Bernardes

DIREITOS TRABALHISTAS:

**UM ESTUDO COMPARATIVO ENTRE A CLT E O REGIME ESTATUTÁRIO DOS
MILITARES DAS FORÇAS ARMADAS**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como requisito parcial à
obtenção do título de bacharel em Ciências
Jurídicas e Sociais da Faculdade de Direito
da Universidade Federal do Rio Grande do
Sul.

Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral
Dorneles de Dorneles

Aprovado em: Porto Alegre, 9 de maio de 2022.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Prof.^a Dra. Luciane Cardoso Brazotto
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Prof.^a Me. Bruna Casimiro Siciliani
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

AGRADECIMENTOS

Ao professor, Leandro, que aceitou ser o orientador deste trabalho e que com as suas observações e direcionamento possibilitou o cumprimento dos objetivos.

A meus pais, Sidney e Nilse, que me mostraram o caminho correto a ser seguido e mesmo nas dificuldades puderam me proporcionar o melhor estudo possível para que eu pudesse me tornar o cidadão que sou hoje.

Novamente, a minha mãe, que nos deixou no ano passado, vitimada por um câncer e que não poderá estar presente fisicamente na conclusão desta graduação.

A minha companheira, Mayara, pelo carinho e apoio nos momentos de ausência em decorrência da profissão que escolhi e também das exigências acadêmicas para a conclusão desse curso.

RESUMO

O presente trabalho tem como propósito realizar o estudo comparado entre os direitos trabalhistas referentes aos trabalhadores civis, regidos por normas constitucionais e pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e os direitos trabalhistas que também são permitidos aos militares das Forças Armadas, além de outros que se justificam pela peculiaridade da profissão, tudo isso com objetivo de esclarecer estas ditas vantagens na visão daqueles que não estão familiarizados com a profissão militar. Após um breve estudo do surgimento do trabalho do homem e também da profissão militar, são apresentados os direitos trabalhistas mais comuns em cada categoria estudada, o que acaba por apresentar dois princípios básicos que norteiam as Forças Armadas e os direitos e deveres dos militares: a Hierarquia e a Disciplina. Para tanto, utilizou-se do método comparativo, embasado na pesquisa bibliográfica doutrinária, da interpretação das normas no direito brasileiro com o passar dos tempos, além de entendimentos jurisprudenciais a respeito. A pesquisa demonstrou que a carreira militar, apesar de possuir alguns direitos semelhantes àquelas ditas do meio civil, reguladas principalmente pela Constituição Federal e pela CLT, possui outros direitos que se justificam devido aos serviços prestados em prol da Pátria e a abnegação passada em todos os anos da sua carreira, que atualmente está em 35 anos para requerir a inatividade (aposentadoria), sem poder gozar de direitos básicos trabalhistas, como jornada de trabalho definida, horas-extras, adicionais noturnos e por periculosidade, tendo uma reparação pelo Estado por ocasião da sua inatividade.

Palavras-chave: Direitos Trabalhistas. Civis. Militares. Constituição Federal. CLT. Estatuto dos Militares.

RESUMEN

El presente trabajo tiene por objeto realizar un estudio comparativo entre los derechos laborales referidos a los trabajadores civiles, regidos por las normas constitucionales y por la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT) y los derechos laborales que también se permiten a los militares de las Fuerzas Armadas, además de otras que se justifican por la peculiaridad de la profesión, todo ello con el objeto de esclarecer estas supuestas ventajas a la vista de quienes no están familiarizados con la profesión militar. Luego de un breve estudio del surgimiento del trabajo del hombre y también de la profesión militar, se presentan los derechos laborales más comunes en cada categoría estudiada, lo que termina presentando dos principios básicos que orientan a las Fuerzas Armadas y los derechos y deberes de los militares: Jerarquía y Disciplina. Para ello, utilizamos el método comparativo, basado en la investigación bibliográfica doctrinal, la interpretación de las normas en el derecho brasileño a lo largo del tiempo, así como los entendimientos jurisprudenciales al respecto. La investigación mostró que la carrera militar, a pesar de tener algunos derechos similares a los del ámbito civil, regulados principalmente por la Constitución Federal y la CLT, tiene otros derechos que se justifican por los servicios prestados a favor de la Patria y la abnegación pasada en todos los años de su carrera, que actualmente es de 35 años para solicitar la inactividad (jubilación), sin poder gozar de los derechos laborales básicos, como jornada definida, horas extraordinarias, jornadas nocturnas y por trabajos peligrosos, teniendo una compensación por parte del Estado con motivo de su inactividad.

Palabras-clave: Derechos Laborales. Civiles. Militar. Constitución Federal. CLT Estatuto Militar.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 O TRABALHO E O DIREITO DO TRABALHO	11
2.1 ESCRAVIDÃO, SERVIDÃO E AS CORPORAÇÕES	11
2.2 A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR	13
2.3 A NORMATIZAÇÃO DO TRABALHO NO MUNDO	15
2.4 DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL	17
2.4.1 A Consolidação das Leis do Trabalho.....	18
2.4.2 A Constituição Federal de 1988	19
2.4.3 A Reforma Trabalhista da CLT	20
3 A PROFISSÃO MILITAR COMO TRABALHO	22
3.1 O SURGIMENTO DA PROFISSÃO MILITAR	22
3.1.1 Fase Pré-profissional	23
3.1.2 Fase Profissional.....	24
3.2 AS ORIGENS DA PROFISSÃO MILITAR NO BRASIL	26
3.3 O ESTATUTO DOS MILITARES	28
4 OS DIREITOS TRABALHISTAS NO ORDENAMENTO BRASILEIRO.....	31
4.1 DURAÇÃO DO TRABALHO.....	31
4.2 REMUNERAÇÃO DO TRABALHO	32
4.2.1 Salário contratual	33
4.2.2 Adicional de Insalubridade.....	34
4.2.3 Adicional de Periculosidade.....	34
4.2.4 Adicional de Penosidade	34
4.2.5 Adicional de Horas Extras	35
4.2.6 Adicional Noturno	35
4.2.7 Adicional de Transferência.....	35
4.2.8 Gratificação natalina ou 13º salário	35
4.2.9 Diárias	36
4.3 PROTEÇÃO DO SALÁRIO	36
4.3.1 Equiparação Salarial	36
4.3.2 Periodicidade de pagamento.....	37
4.3.3 Descontos salariais.....	37

4.3.4 Interrupção e Suspensão.....	37
4.3.5 Sindicalização e Greve.....	38
4.4 TÉRMINO DO VÍNCULO DE TRABALHO	39
4.4.1 Aviso Prévio.....	39
4.4.2 FGTS.....	39
4.4.3 Seguro-desemprego.....	40
4.4.4 Justa Causa	40
4.4.5 Aposentadoria	40
4.5 ACIDENTES DE TRABALHO.....	41
5 OS DIREITOS TRABALHISTAS PARA OS MILITARES: O ESTATUTO E A CONSTITUIÇÃO	42
5.1 DURAÇÃO DO TRABALHO.....	43
5.2 REMUNERAÇÃO DO TRABALHO	44
5.2.1 Soldo	44
5.2.2 Adicional de Compensação por Disponibilidade Militar.....	45
5.2.3 Adicional Militar.....	45
5.2.4 Adicional de Habilitação	46
5.2.5 Adicional de Compensação Orgânica	46
5.2.6 Adicional de Permanência.....	47
5.2.7 Gratificação de Localidade Especial	47
5.2.8 Gratificação de Representação.....	47
5.2.9 Gratificação Natalina ou 13° salário	48
5.2.10 Diárias	48
5.3 PROTEÇÃO DO SOLDO	48
5.3.1 Irredutibilidade do Soldo	48
5.3.2 Equiparação Salarial	49
5.4 TÉRMINO DO VÍNCULO DE TRABALHO	50
5.4.1 Término do contrato.....	50
5.4.2 Exclusão a bem da disciplina.....	51
5.4.3 Reserva remunerada	51
5.4.4 Reforma.....	52
5.5 ACIDENTES EM SERVIÇO	52
6 COMPARAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DE CIVIS E MILITARES.....	54

6.1 DIREITOS CONSTITUCIONAIS E TRABALHISTAS COMUNS	55
6.2 DIREITOS CONSTITUCIONAIS E TRABALHISTAS APLICÁVEIS	56
6.3 DIREITOS VEDADOS AOS MILITARES.....	58
6.3.1 Jornada de Trabalho	58
6.3.2 Salário Mínimo	59
6.3.3 Aviso prévio, FGTS e Seguro-desemprego.....	59
6.3.4 Aposentadoria	60
6.3.5 Sindicalização e Greve.....	61
6.3.6 Filiação Partidária.....	61
6.4 DIREITOS ESPECIAIS PELA ATIVIDADE MILITAR	62
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	65
REFERÊNCIAS.....	68

1 INTRODUÇÃO

A Lei nº 13.954, de 16 de dezembro de 2019, conhecida por alterar diversos dispositivos relativos a direitos e deveres dos militares das Forças Armadas, ficou conhecida por adequar e implantar um Sistema de Proteção Social dos Militares. Muito se falou durante a sua tramitação até a sua aprovação em dezembro de 2019, por ser um Projeto de Lei que estaria beneficiando os militares, lhe ampliando direitos, enquanto as leis referentes aos trabalhadores civis estariam perdendo direitos ou as regras para benefícios estariam sendo dificultadas.

Nesse sentido, o estudo histórico do surgimento do trabalho e da profissão militar, sobe de importância para podermos comparar as especificidades de cada atividade laboral, onde, com a lei citada podemos corrigir algumas inconsistências existentes entre as categorias. Como está escrito no juramento realizado por todos os militares, ao entrarem nas Forças Armadas, a promessa de servir a Pátria, e defendê-la com o sacrifício da própria vida, acabou que nos últimos anos a carreira ficou defasada em relação a outras carreiras públicas em relação a remuneração, o que não se justificaria ao analisar as restrições trabalhistas aplicadas constitucionalmente aos militares.

O presente estudo procura apresentar uma comparação entre os direitos trabalhistas assegurados aos civis, por meio da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e do texto constitucional, e aqueles atinentes aos militares, em particular os das Forças Armadas, que tem seu regime de trabalho regulado também pela Constituição Federal de 1988 e pela Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980, o Estatuto dos Militares.

A investigação adquire relevância, uma vez que é um estudo pouco realizado no meio acadêmico com essa abrangência, pois quando se trata de direitos vedados a militares, recai-se sobre o veto a sindicalização e a realização de movimentos grevistas, previstos constitucionalmente, não discorrendo sobre outros tópicos como a disponibilidade permanente, sem limite de horas de trabalho semanal, hora-extra, adicional noturno, que foram supridos parcialmente com o advento da Lei nº 13.954/2019, dentre outros aspectos abordados no decorrer do trabalho.

A fim de viabilizar a pesquisa em questão, será utilizado o método comparativo, por meio da análise histórica do surgimento do trabalho civil e da profissão militar e o estudo das normas atinentes ao assunto, bem como de doutrina e jurisprudência. Para melhor compreender o assunto, a presente pesquisa será estruturada em seis capítulos.

No primeiro capítulo será realizado um apanhado geral do surgimento do trabalho por volta do ano 4.000 a.C., passando pelas várias fases, até a sua total remodelação com o advento da Revolução Industrial no século XIV, chegando aos dias atuais com a indicação da desregulamentação do trabalho.

No segundo capítulo será abordado o surgimento da profissão militar, e a sua evolução com o passar dos anos, até chegarmos no momento atual, dando um enfoque nos princípios constitucionais da Hierarquia e Disciplina, que permeiam a profissão e são causadores das principais diferenças entre ambas as profissões.

O terceiro e o quarto capítulos, tem por objetivo apresentar separadamente os direitos inerentes a cada ramo do estudo, direitos trabalhistas para civis e militares, respectivamente, onde é realizado um estudo normativo dos principais direitos previstos no nosso ordenamento para ambas as relações de trabalho para que possamos embasar a comparação realizada na sequencia do trabalho.

O propósito do quinto capítulo é realizar a comparação dos direitos elencados anteriormente, colocando os lado-a-lado para identificarmos as semelhanças e diferenças, a fim de diferenciar os direitos concedidos pela CLT e a Constituição Federal, aos trabalhadores civis e as vedações realizadas aos militares na própria Constituição e em seu Estatuto.

Por fim, da comparação realizada no trabalho, busca-se entender as diferenças entre os direitos disponíveis a cada lado estudado e as justificativas para cada ramo ter mais ou menos direitos e deveres, além das compensações recebidas ao longo dos anos de prestação do trabalho e a sua passagem para a aposentadoria (civis) ou a reserva (militares).

2 O TRABALHO E O DIREITO DO TRABALHO

Para entender a necessidade do Direito do Trabalho deve-se buscar a história do trabalho humano, da antiguidade e as suas mudanças no passar dos tempos, culminando com o seu surgimento como consequência da Revolução Industrial no século XIX.

2.1 ESCRAVIDÃO, SERVIDÃO E AS CORPORAÇÕES

As primeiras formas de relação de trabalho surgiram por volta de 4000 a. C. e se estenderam até o início da Idade Média no século V, tratando-se da escravidão, onde segundo Martins Filho, Ferrari e Nascimento (2011, p. 38) neste primeiro estágio da vida econômica, o trabalho era prestado no âmbito da família, sendo os escravos os trabalhadores por excelência, sob a direção do *pater*¹ que a exercia também sobre todos os membros da família.

Os escravos eram considerados coisas, o *pater* não devia nenhum dever com estes, sendo indispensável apenas os mínimos cuidados com saúde e alimentação, pois o falecimento de um deles representava diminuição na sua força de trabalho. Bem sabemos, que a escravidão ela não existiu somente nesse período citado, e também essa não era a única forma de trabalho existente, existiam trabalhadores livres, porém estes eram a exceção.

Segundo Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 2) o trabalho nessa época representava punição, submissão, em que os trabalhadores eram os povos vencidos nas batalhas, os quais eram escravizados. O trabalho não era dignificante para o homem. A escravidão era tida como coisa justa e necessária. Para ser culto, era necessário ser rico e ocioso.

O feudalismo, representa o regime pelo qual alguém se tornava vassalo de um senhor, prestando serviços, obediência e auxílio; por sua vez, recebia do senhor, em troca da proteção e do sustento, um feudo (concessão de terras ou de rendimentos). Deixa de haver a exploração do homem pelo próprio homem. O trabalho servil, mesmo que de uma forma tênue, apresenta certa bilateralidade (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2019, p. 6).

¹ Se refere a um território ou jurisdição governado por um patriarca.

Não houve grande evolução do trabalho humano da Idade Antiga para a Idade Média. A relação de domínio pode ter mudado, pois o servo deixou de ser coisa e passou a ser visto como pessoa e, portanto, com capacidade de ser sujeito de relações jurídicas. Contudo, não era considerado como sujeito livre, pois estava submetido ao regime de servidão (PIMENTA, 2020, p. 18).

O trabalho servil era uma derivação do trabalho escravo mudando apenas o eixo do domínio, eis que enquanto no trabalho escravo era o senhor o seu dono, no trabalho servil, o trabalhador era o servo da gleba. Nesse estágio da vida econômica, não há moeda e a economia era feita pelas trocas, sem o comércio como foi instituído posteriormente (MARTINS FILHO, FERRARI e NASCIMENTO, 2011, p. 38).

Com o movimento dos trabalhadores do campo para as cidades, surgiram as corporações de ofício. Segundo Pimenta (2020, p. 18), essas corporações tiveram início com o grande número de pessoas que saíram do campo rumo às cidades, fugindo da exploração e do trabalho forçado. Este fenômeno foi denominado êxodo rural e deu origem a uma grande concentração populacional nas cidades, assim, pessoas que exerciam as mesmas profissões começaram a se agrupar.

Os principais trabalhadores que iniciaram essas corporações de ofícios foram os artesões, nesse momento podemos dizer que o trabalho estava incorporando em maior escala o pagamento da força tomada por um salário.

Nessas corporações existiam três personagens: os mestres, os companheiros e os aprendizes. Os mestres eram proprietários das oficinas; os companheiros eram trabalhadores que recebiam salários dos mestres, que eram seus superiores hierárquicos; já os aprendizes eram menores que aprendiam a profissão do mestre com ele (PIMENTA, 2020, p. 18).

Estes são os primeiros assalariados, vez que percebiam uma paga pelos trabalhos que executavam, após o período de aprendizagem dos ofícios. Tais auxiliares obedeciam a ordens e não participavam da direção do negócio. A essa época não se falava ainda do poder econômico do capital fazendo o desequilíbrio das partes contratantes (MARTINS FILHO, FERRARI e NASCIMENTO, 2011, p. 39).

Em linhas objetivas, essa corporação representava um grupo organizado de produtores, visando ao controle do mercado e da concorrência, além de garantir os privilégios dos mestres (seus dirigentes). As pessoas que exercessem uma mesma profissão deveriam filiar-se, de forma obrigatória, às suas respectivas corporações.

Se assim não o fizessem, não poderiam desempenhar os seus ofícios (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2019, p. 9).

Continua ainda Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 10) a respeito das relações de trabalhos nas corporações, sendo que elas, com o passar dos anos foram se transformando em associações de empresários: “O labor humano nas corporações indica a existência do trabalho humano, denotando a formação de uma associação entre trabalhadores por conta própria a empresários e a trabalhadores por conta alheia livres”.

Com o advento da Revolução Francesa, novas ideias se expandiram na Europa, com o intuito de supressão das corporações de ofício pois eram consideradas organismos limitativos da liberdade individual e contrários aos novos princípios políticos (MARTINS FILHO, FERRARI e NASCIMENTO, 2011, p. 71).

A manufatura, é sem dúvida, a precursora da grande indústria e data dos séculos XVI e XVII, só se transformando após a Revolução Industrial, do século XVIII, porque foi esta que modificou radicalmente a técnica da produção. A manufatura foi contemporânea do regime corporativo, quando se fez necessária a organização de grandes empresas (MARTINS FILHO, FERRARI e NASCIMENTO, 2011, p. 42).

Interessava à nova classe política que surgia (a burguesia), que houvesse mão de obra abundante e “livre” para a respectiva contratação. Apesar da sua estrutura hierarquizada, a corporação representava alguma proteção ao trabalhador. Com sua abolição, o que se viu foi a degradação do ser humano, que, em face da ampla liberdade contratual, sem qualquer tipo de proteção (fixação de preços e de condições de trabalho), sujeitou-se ao trabalho pago a preço vil e em condições subumanas (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2019, p. 11).

2.2 A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

A transformação mais profunda na história do trabalho decorreu em virtude do surgimento da máquina, pois, com ela, o trabalho artesanal foi substituído pela produção em massa na 1ª Revolução Industrial (PIMENTA, 2020, p. 19).

Antes do advento da Revolução Industrial², o capitalismo era de índole comercial, envolvendo atividades e bens decorrentes de relações comerciais nas áreas: terrestre, marítima ou colonial. A partir do séc. XVIII, com a exploração de atividades industriais, surge o capitalismo industrial (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2019, p. 11).

O desenvolvimento do Direito do Trabalho se deu a partir do século XIX, principalmente em decorrência dos movimentos operários desencadeados, visando à melhoria das condições de trabalho, limitação da jornada de trabalho, proteção ao trabalho da mulher e das crianças, entre outras reivindicações (RESENDE, 2020, p. 2).

Nesse interim, segundo Resende (2020, p. 2) o surgimento do Direito do Trabalho foi resultado da falta de regulamentação das relações de trabalho, onde surgiu um desequilíbrio nestas relações, deixando o trabalhador como a parte mais vulnerável.

Continua Resende (2020, p. 2), somados a pressão do movimento operário, os movimentos internacionais em defesa dos direitos humanos e a atuação da Igreja, encontrou-se campo fértil para a intervenção do Estado na relação contratual privada.

Assim, a Revolução Industrial no século XIX tornou-se o marco do surgimento do Direito do Trabalho devido a conjugação de vários fatores, como citado por Adriana Pimenta:

- a. Fator político:** Estado liberal com a aplicação do princípio do “*laissez-faire, laissez-passer*”, enfatizando a liberdade de contratar.
- b. Fator social:** concentração do proletariado em centros industriais nascentes e exploração do trabalho, principalmente pelo emprego do trabalho de meia-força (mulheres e crianças).
- c. Fator econômico:** surgimento do capitalismo e do modelo de produção taylorista-fordista.
- d. Fator ideológico:** ideologia de protesto e de contestação como o marxismo por meio do Manifesto Comunista de 1848 e ideologia de pacificação social da doutrina social da Igreja Católica (PIMENTA, 2020, p. 19).

Este movimento normativo-regulador, consolidado na primeira metade do século XX, coincide historicamente com o reconhecimento dos direitos humanos de

² É o conjunto das transformações técnicas, sociais e econômicas que surgiram com a sociedade industrial nos sécs. XVIII e XIX na Inglaterra e, posteriormente, irradiou-se para a Europa e Estados Unidos.

segunda dimensão (direitos sociais) e com o Estado de Bem Estar Social (*welfare state*³), noções estas emprestadas do Direito Constitucional (RESENDE, 2020, p. 2).

2.3 A NORMATIZAÇÃO DO TRABALHO NO MUNDO

O capitalismo industrial (surgindo na revolução industrial, entre o período de 1760-1850) tinha como pressuposto básico a concorrência individual em todos os domínios, ou seja, no mercado dos produtos, como nos fatores de produção (onde se inclui o trabalho humano). O sistema repousa na mão invisível do mercado, onde a economia está lastreada na propriedade e na liberdade, apregoando a ampla iniciativa privada na condução de suas atividades, deixando de lado a intervenção estatal (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2019, p. 22).

Ainda, para Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 22) o Estado não deve atuar diretamente sobre a vida econômica. Todos eram livres e iguais perante a lei, não havendo a possibilidade de um regime jurídico próprio a disciplinar as relações decorrentes do trabalho livre e assalariado, baseado na autonomia plena da vontade. A realidade histórica, porém, demonstrou que o ideal liberal era insuficiente para evitar a exploração desumana do trabalho assalariado, surgindo o Direito do Trabalho.

Nesse contexto, podemos dividir em três fases as normas jurídicas trabalhistas: a primeira do século XVIII até o manifesto comunista de 1848, a segunda do manifesto até 1919 e uma terceira que vai até os dias atuais.

Na primeira fase, não se tem um Direito do Trabalho sistematizado. As leis são dispersas, tendo mais um conteúdo proibitivo, não dispendo de direitos aos trabalhadores (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2019, p. 23).

A segunda fase inicia-se com o advento do Manifesto Comunista⁴, de Marx e Engels, como também com o movimento de massas na Inglaterra e na França. Tais movimentos traduzem a primeira ação coletiva e sistemática dos trabalhadores, reivindicando os seus direitos trabalhistas, visando generalizar para o mundo do Direito uma nova ordem jurídica. O marco final dessa fase ocorre com o término da Primeira Grande Guerra (1919) e com o Tratado de Versalhes. O avanço do capitalismo e da exploração desmesurada da força de trabalho levou à organização e

³ Estado assistencial que garante padrões mínimos de educação, saúde, habitação, renda e seguridade social a todos os cidadãos.

⁴ O Manifesto Comunista faz uma dura crítica ao modo de produção capitalista e à forma como a sociedade se estruturou através dele.

à luta dos trabalhadores, sendo que tais fatores foram determinantes para o Direito do Trabalho. É a fase da sistematização do Direito do Trabalho (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2019, p. 27).

Foi nessa fase que as primeiras constituições nacionais incluíram os direitos trabalhistas em seus textos, cabendo ao México editar, em 1917, a primeira Constituição contendo direitos trabalhistas, como jornada diária máxima de oito horas, proibição do trabalho do menor de 12 anos, descanso semanal, salário mínimo, igualdade salarial, direito de sindicalização, de greve, indenização de dispensa, etc. (LEITE, 2021, p. 18).

Ainda, Leite (2021, p. 18) cita a Constituição alemã, intitulada de Constituição de Weimar (1919), que foi a segunda a incluir estes direitos no seu texto. Trata-se de Constituição que teve ampla repercussão no continente europeu. E com o Tratado de Versalhes, foi prevista a criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT, que coube universalizar as normas de proteção ao trabalho humano.

Na terceira fase, que se inicia com o fim da Primeira Guerra Mundial, segue-se o já iniciado pela Constituição mexicana em 1917, conforme cita Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 29) a intervenção estatal aparece como fator essencial para a regulação das relações de trabalho, visando à harmonia da oposição trabalho versus capital.

O Estado, diante dos acontecimentos que varreram a Europa e demais países do globo, necessitou intervir nas relações trabalhistas com uma série de normas, disciplinando os mais diversos assuntos, tais como: trabalho das mulheres e dos menores, duração do trabalho, segurança e medicina do trabalho, regulamentação dos salários; mecanismos para a solução dos conflitos de trabalho, etc. (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2019, p. 29).

Nesse período também o trabalho é reconhecido internacionalmente como um Direito Humano, como se infere do artigo 23⁵ da Declaração Universal dos Direitos Humanos proclamada na Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948.

⁵ 1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. 3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. 4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

2.4 DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Atualmente, conforme Leite (2021, p. 18) o trabalho como direito é reconhecido no Brasil como um valor estruturante do Estado Democrático de Direito (Art. 1º, IV, da CF⁶) e um direito fundamental social (Art. 6º, da CF⁷), porém nem sempre foi assim, também podendo ser divididas em três fases o Direito do Trabalho em nosso país.

A primeira fase, do descobrimento à abolição da escravatura; a segunda, da proclamação da república à campanha política da Aliança Liberal; e a terceira, da Revolução de Trinta aos nossos dias (LEITE, 2021, p. 19).

Na primeira fase, o período que se inicia com a Independência do Brasil (1822) até a Abolição da Escravatura (1888), como havia o trabalho escravo, não houve condições para o desenvolvimento da legislação trabalhista. A Constituição do Império consagrava a filosofia liberal da revolução francesa, assegurando a liberdade do trabalho, todavia, não tratou dos direitos sociais do trabalhador. O fato marcante dessa época é a Abolição da Escravatura em 1888 (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2019, p. 32).

Martins Filho, Ferrari e Nascimento (2011, p. 71) cita José Martins Catharino, que no Brasil também existiram corporações de ofício, diferentes daquelas medievais, como as corporações de oficiais mecânicos e de ourives, em 1699, quando os ofícios mecânicos eram agrupados por similitude ou conexão profissional. Essas corporações tinham caráter administrativo e religioso, até que por influência do liberalismo e as ideias da Revolução Francesa de 1789, pois eram consideradas limitadoras das liberdades individuais, foram proibidas por força da Constituição de 1824⁸ (MARTINS FILHO, FERRARI e NASCIMENTO, 2011, p. 71).

Na segunda fase, houve uma série de manifestações incipientes ou esparsas. O movimento sindical não era forte e organizado, sendo que as normas eram específicas a determinados setores ou grupos de operários, não havendo regras

⁶ Art 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

⁷ Art. 6º. São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

⁸ Art. 179. A inviolabilidade dos Direitos Cívicos, e Políticos dos Cidadãos Brasileiros, que tem por base a liberdade, a segurança individual, e a propriedade, é garantida pela Constituição do Imperio, pela maneira seguinte. XXV. Ficam abolidas as Corporações de Offícios, seus Juizes, Escrivães e Mestres.

gerais aplicáveis a todos os trabalhadores. Nos primórdios da República Velha⁹ é inegável a influência dos imigrantes nos primeiros movimentos grevistas, dando-se origem ao movimento sindical (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2019, p. 34).

Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 33) ainda pontuam as iniciativas legislativas, como a liberdade de trabalho¹⁰, regularização de trabalho de menores em estabelecimentos fabris¹¹, a primeira lei sindical para trabalhadores rurais¹² e dentre outros o Código Civil de 1916, dedicando 22 dispositivos às questões trabalhistas, adotando a expressão “locação de serviços”. A Constituição de 1891, limitava-se a garantir “o livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial”¹³.

A partir da Revolução de Trinta é que realmente se inicia a fase contemporânea (terceira) do direito do trabalho no nosso país. Segundo Leite (2021, p. 19) o surgimento do direito do trabalho no Brasil sofreu influência de fatores externos e internos: como o movimento operário influenciado por imigrantes europeus no início do século; o surto industrial pós-primeira guerra; a política de Getúlio Vargas; e também o ingresso do país na OIT, criada pelo Tratado de Versalhes (1919).

Várias leis esparsas que já existiam como os Decretos nº 1.162 e 1.313, já mencionados acima, foram se somando a novos textos, que cada vez mais buscavam a proteção do trabalhador: como a Lei nº 4.982/1925, que disciplinava o direito de férias anuais remuneradas; a Lei nº 62/1935, que assegurava aos empregados da indústria e do comércio o recebimento de indenização por rescisão injustificada do contrato de trabalho e o direito à estabilidade após dez anos de efetivo serviço no mesmo estabelecimento. Culminando com a criação em 1939 da Justiça do Trabalho, e anos mais tarde, em 1943, a outorga da Consolidação das Leis do Trabalho.

2.4.1 A Consolidação das Leis do Trabalho

A Consolidação das Leis do Trabalho, instituída por meio do Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, sistematizou as leis esparsas então existentes, e acresceu novos institutos. A CLT é o texto legislativo básico do direito do trabalho brasileiro, enriquecido pela legislação complementar e pela Constituição Federal. Há

⁹ Durou de 1889 até 1930, este período é chamado assim em contraposição ao período pós-revolução de 1930, uma vez que este provocou grandes transformações no Estado brasileiro.

¹⁰ Decreto nº 1.162, de 12 de dezembro de 1890.

¹¹ Decreto nº 1.313, de 17 de janeiro de 1891.

¹² Decreto nº 979, de 6 de janeiro de 1903.

¹³ Art. 72, § 24.

disposições da CLT que devem ser atualizadas para se adequarem à realidade contemporânea, principalmente com o fenômeno da constitucionalização do direito (LEITE, 2021, p. 19).

Jorge Neto e Cavalcante ao citarem Arnaldo Süssekind¹⁴, deixam bem claro o significado daquele momento histórico:

A Consolidação das Leis do Trabalho, enfeixando num único texto todas as normas disciplinares das relações individuais e coletivas de trabalho, além das concernentes a procedimentos administrativos e à Justiça do Trabalho, proporcionou o conhecimento global dos direitos e obrigações trabalhistas, não só aos intérpretes e aplicadores das leis, mas, sobretudo, aos seus destinatários: os empregadores e os empregados. A CLT cumpriu, assim, importante missão educativa, a par de ter gerado o clima propício à industrialização do país, sem conflitos trabalhistas violentos (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2019, p. 36)

Conforme Leite (2021, p. 20), a partir desse momento, as Constituições brasileiras, nunca deixaram de dar um tratamento especial para o tema do trabalho, o que já vinha acontecendo desde 1934, embora sob uma perspectiva do modelo liberal clássico, porém é com a Constituição de 1988 que é inaugurada uma nova página para os direitos sociais no Brasil, repercutindo diretamente no direito do trabalho sob o paradigma do Estado Democrático de Direito.

2.4.2 A Constituição Federal de 1988

A Constituição Federal de 1988 inaugurou uma nova página na história dos direitos sociais no Brasil, repercutindo diretamente no direito do trabalho sob o paradigma do Estado Democrático de Direito. Contendo diversos dispositivos versando sobre direitos trabalhistas (individual e coletivo), a Constituição consagra o direito ao trabalho como direito social e o insere no título alusivo aos “Direitos e Garantias Fundamentais” (LEITE, 2021, p. 20).

O seu art. 1º, IV¹⁵, estabelece os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito. Por sua vez, o caput do art. 170 assegura que a ordem econômica será fundada na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa. Em face da conjugação desses dispositivos, torna-se

¹⁴ SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Instituições de direito do trabalho. 19. ed., v. 1, p. 69.

¹⁵ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

evidente que o trabalho humano e a livre-iniciativa são os fundamentos da ordem constitucional econômica (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2019, p. 41).

Sem dúvida, é uma das Constituições mais avançadas no aspecto social, pois consagra os direitos trabalhistas como autênticos direitos fundamentais. Todavia, com a “queda do muro de Berlim” e, conseqüentemente, o declínio (ou quase desaparecimento) do modelo socialista, bem como a proliferação dos chamados grandes blocos econômicos mundiais, fenômeno chamado midiaticamente de globalização, fala-se atualmente em flexibilização, desregulamentação, privatização do Estado, desconstitucionalização e terceirização dos direitos trabalhistas (LEITE, 2021, p. 20).

2.4.3 A Reforma Trabalhista da CLT

Resende, busca definir dois fenômenos que são tendências no âmbito trabalhista e foram bases da reforma instituída pela Lei nº 13.467/17, o da flexibilização e o da desregulamentação:

Na flexibilização o Estado mantém a intervenção nas relações de trabalho, mediante o estabelecimento do chamado mínimo existencial, mas autoriza, em determinados casos, exceções ou regras menos rígidas, de forma que seja também possível a manutenção da empresa e, afinal, dos empregos. A desregulamentação, por sua vez, pressupõe a completa retirada da intervenção estatal das relações trabalhistas, deixando que as partes estipulem livremente os contratos, conforme as leis de mercado (RESENDE, 2020, p. 3).

Com a Lei nº 13.467/17, a CLT sofreu uma série de alterações no campo do Direito Individual do Trabalho, com alterações e inovações legais prejudiciais aos trabalhadores, além da fixação da prevalência do negociado em relação ao modelo legal, ao fixar no art. 611-A que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2019, p. 47).

Essa proposta legislativa de reforma trabalhista não se limitou apenas a alterar o texto da CLT. Na verdade, sob o argumento da necessidade da “modernização” das relações trabalhistas, ela institui três princípios de proteção ao Capital (liberdade, segurança jurídica e simplificação), invertendo os valores, os princípios e as regras de proteção ao trabalhador consagrados em diversas normas constitucionais e internacionais (LEITE, 2021, p. 19).

A Lei nº 13.467/2017 alterou aproximadamente 10% da CLT, logo a iniciativa legislativa não foi de aprovar um código do trabalho, mas somente de alterar alguns

dispositivos celetistas no campo do Direito Individual, Processual e Coletivo do Trabalho. Essa lei trouxe para dentro da CLT o contrato de trabalho autônomo¹⁶ e alterou a Lei nº 6.019/74 quanto ao trabalho temporário e passou a tratar na mesma lei o instituto da terceirização (PIMENTA, 2020, p. 22).

Como pode-se ver nesse apanhado histórico, principalmente no que diz respeito ao direito trabalhista no Brasil, podemos ver uma crescente nas regulamentações de trabalho desde a Proclamação da República até, pelo menos, a edição da Constituição de 1988, com a inovadora introdução de vários dispositivos da relacionados aos direitos sociais, porém no findar do século XX e início do século XXI, percebe-se uma tendência a desregulamentação das relações de trabalho.

¹⁶ Artigo 442-B, da CLT.

3 A PROFISSÃO MILITAR COMO TRABALHO

Não se pode tratar a profissão do militar como um simples emprego, mesmo que nos dias atuais os jovens estão vendo o serviço militar obrigatório como uma maneira de ter uma remuneração ao final de cada mês, devido as dificuldades de entrar no mercado de trabalho. Ainda, uma pequena parcela dos quadros concursados das Forças Armadas, tanto para oficiais quanto para praças, acaba por exercer a profissão como um simples meio de manter as suas despesas em dia, até que outra oportunidade (concurso) apareça.

Essa história não é exclusividade das Forças Armadas, mas uma realidade existente na nossa sociedade. O que difere as outras profissões que também são vistas como um “emprego temporário” até que outra oportunidade apareça, da profissão militar é que para ser militar não basta fazer um curso e aprender a atirar, mas sim, possuir valores que podem te levar a entregar a sua própria vida para defender a sua Pátria.

Para entender um pouco a diferença entre o profissional que trabalha no meio civil e é regido por uma legislação até certo ponto protetiva a sua atividade, e aquele que escolheu a carreira das armas, não só como um trabalho, mas também como estilo de vida, devemos conhecer as causas que fizeram dos militares uma profissão tão peculiar, como nenhuma outra.

3.1 O SURGIMENTO DA PROFISSÃO MILITAR

Barroso Filho (1999), fala em seu artigo que a instituição militar existe desde os primórdios da civilização, sendo que os sumérios, por volta de 3.000 a. C., possuíam noções de Direito Militar, onde em seus mais antigos códigos, as penalidades eram dadas a todos que viessem a cometer falhas no campo de batalha. Nessa passagem, pode-se ver que através da força do Direito as instituições militares mais primitivas acabavam por moldar o soldado para cumprir o seu principal objetivo, defender o seu Estado. Assim continua Barroso Filho (1999), certo que normas penais próprias encontravam explicação na natureza peculiar da condição de militar, e na própria instituição das Forças Armadas, responsáveis pela defesa do Estado.

Huntington (1996, p. 37) define a arte de combater como sendo um antigo feito da humanidade, contudo a profissão militar acaba por ser uma criação recente da sociedade moderna, pois para ele se pudéssemos dividir em fases a evolução da profissão, seriam identificadas três delas: da Idade Média até o século XVII, o século XVIII e o século XIX até nossos dias.

As duas primeiras fases eram momentos anteriores a profissionalização, e a última um momento onde a profissão realmente pode ser chamada assim. Apesar de lidar com esses três momentos iniciando-se na idade média, há de se saber que mesmo antes disso, como citado anteriormente já existiam exércitos, com objetivos muito parecidos, mas sem mudanças muito acentuadas em relação a primeira fase citada por Huntington.

3.1.1 Fase Pré-profissional

Na fase pré-profissional, compreendida até o século XVII, cuja força militar caracteriza-se pelo não profissionalismo, é marcada pela figura do oficial mercenário e aristocrata amador, os quais não consideravam o oficialato uma profissão. Para o primeiro, era um negócio, um serviço posto à venda aos reis ou chefes políticos em troca de contrapartida pecuniárias ou patrimoniais (MOREIRA, 2011, p. 4).

Nessa época, os exércitos eram marcados por uma composição heterogênea e multinacional, sendo que o principal fator que mantinha esses exércitos unidos era o valor do soldo que lhes eram pagos. Maquiavel em sua obra mais conhecida já alertava quanto a esse problema:

Se alguém toma por sustentáculo as tropas mercenárias, nunca terá tranquilidade nem segurança, porque elas são desunidas, ambiciosas, sem disciplina, infiéis, corajosas diante dos amigos, covardes diante dos inimigos, e sem temor de Deus. Com semelhantes tropas, um príncipe só poderá evitar a própria ruína enquanto puder evitar um ataque contra si. Será pilhado por elas em tempo de paz, e pelo inimigo em tempo de guerra. A causa disso é que tais tropas não têm outro sentimento nem outro motivo que as faça lutar a não ser um pequeno estipêndio, e este não basta para lhes incutir a vontade de morrer por quem lho paga. Querem ser soldados do seu patrão quando ele não faz a guerra; mas, ao romper esta, querem fugir ou desligar-se do seu compromisso (MAQUIAVEL, 2019, p. 77).

Segundo Huntington (1996, p.39), o fim do sistema mercenário, veio com a Guerra dos Trinta Anos¹⁷ e com o sucesso empreendido por exércitos disciplinados

¹⁷ Foi uma série de guerras entre diversas nações europeias travadas em 1618 e 1648, sendo que as causas se davam por motivos variados, como rivalidades religiosas, dinásticas, territoriais e comerciais.

de Gustavo Adolfo e de Oliver Cromwell, onde nesse modelo a disciplina era rigorosa, onde a promoção dava-se em parte por antiguidade e outra por recomendação de oficiais superiores, sendo que a compra de cargos não era permitida.

Foi a substituição do oficial mercenário por um amador aristocrático que marcou a segunda fase da profissão militar, que se deu pela necessidade da existência de forças militares permanentes para proteger os domínios de monarcas nacionais. Antes os exércitos eram mobilizados por reis mediante a necessidade, porém agora para os monarcas essa necessidade de proteção de seus Estados tornara-se permanente (HUNTINGTON, 1996, p.39).

A característica marcante para o oficial nessa fase eram pertencer a nobreza feudal de seus domínios, sendo eles servidores permanentes da Coroa, e não empresários que operassem e uma base contratual, como se dava com os mercenários. Nesse aspecto, tínhamos a função militar socializada: o controle nacional substituía o controle privado, sendo que os postos de comando dos exércitos, os oficiais, eram de monopólio da aristocracia (HUNTINGTON, 1996, p.40).

3.1.2 Fase Profissional

O século XIX, é o marco da profissionalização da profissão militar, onde na Prússia, mais exatamente no dia 6 de agosto de 1808. Segundo Huntington (1996, p. 49), nesta data, o governo prussiano publicou um decreto relativo ao recrutamento e progressão de oficiais, cujo conteúdo dizia:

O único título a dar direito a um posto de oficial será, em tempo de paz, o da educação e conhecimentos profissionais; em tempo de guerra, bravura e percepção exímias. De qualquer parte da nação, portanto, todos os indivíduos que possuem essas qualidades estão habilitados a os mais altos postos militares. Fica abolida toda distinção de classe anteriormente existente, e todo homem, independentemente das suas origens, tem iguais deveres e iguais direitos.

O crescimento demográfico nos séculos XVIII e XIX, o desenvolvimento da tecnologia, o início da industrialização e o avanço do urbanismo – tudo isso contribuiu para o aumento da especialização funcional e para a divisão do trabalho. A guerra, como tudo o mais, já não era uma ocupação simples e descomplicada. Os Exércitos passaram a ser maiores e, o mais importante, passaram a ser compostos de elementos cada vez mais diversificados (HUNTINGTON, 1996, p. 50).

Continua Huntington (1996, p. 50), outrora, todos os membros de uma força militar executavam a mesma função: dominar o inimigo com lanças e espadas, conforme fosse o caso. Agora, exércitos e marinhas se tornaram organismos complexos que incorporam centenas de diferentes especialidades, criando a necessidade de outro tipo de especialista: o especialista em coordenar e dirigir essas partes diversificadas em favor da meta colimada.

Com essa mudança de paradigmas para a escolha de oficiais para seus Exércitos, iniciado na Prússia, a profissão militar passou a se profissionalizar, não bastando apenas ter nascido em berço de ouro ou então simplesmente ser pago para defender a quem lhe dá tesouros. Com essa profissionalização os ideais da vida castrense tiveram que ser internalizados pelos futuros comandantes das tropas, bem como a capacidade cognitiva também foi aumentada haja vista a complexidade das especialidades surgidas dentro dos exércitos.

Para isso foram criados linhas de ensino para o aprendizado destas novidades, sendo que não basta somente o ensino bélico para formar o oficial que conduzirá esses exércitos, em suma o ensino do oficial lá do século XIX, acaba por se perpetuar até os dias atuais em nosso país, não que isso seja arcaico, mas sim um apanhado de várias capacitações para formar o pensamento desses quadros.

O ingresso na carreira militar ocorre através de concurso público; o fato de ser aprovado no processo seletivo não credencia de imediato o indivíduo ao cargo. É necessário que o candidato passe por uma escola de formação, ao fim do qual o sujeito é avaliado como apto ou não a exercer o posto. Importante destacar que a função militar requer um alto grau de especialização, adquirida através de treinamento específico e experiência, não constitui mero desenvolvimento de uma habilidade técnica, é uma habilidade intelectual complexa que requer estudo e treinamento abrangentes, uma vez que não cabe ao oficial o ato de violência em si, mas a sua administração e tudo o que a ela esteja envolvido (MOREIRA, 2011, p. 10)

O que se percebeu nesse momento é que não bastava o ensino militar, mas também um apanhado de ensino acadêmico civil, além da introdução de atributos inerentes a ética e a disciplina que são peculiares a carreira militar. Dessa maneira, foram criadas as academias militares que congregavam todas estas instâncias do conhecimento.

3.2 AS ORIGENS DA PROFISSÃO MILITAR NO BRASIL

Para falarmos da origem da profissão militar no Brasil temos que nos remeter a alguns séculos atrás quando outra nação tinha o poder sobre as ações realizadas nessas terras. Então, nossas origens se remetem aos exércitos pertencentes a Coroa Portuguesa, e que por aqui ficaram até o século XVI, com a declaração de independência.

Mesmo com a independência, diversos Decretos, Regulamentos, Regimentos e vários outros documentos continuavam em vigor após 1822, exatamente pela falta de uma nova legislação positiva para esse novo país independente. Assis (2019, p. 8), explica que esses documentos acabavam por regular diversos assuntos da atividade militar, desde o recrutamento, patentes e hierarquia até remuneração, pensão e a inatividade.

Nessa época, ainda é prematuro falar sobre direitos trabalhistas para militares, sendo que no Brasil, nem para o trabalho civil se dava tanta importância. Porém, ao tratar de assuntos como remuneração, pensão e inatividade, esses diplomas deixavam uma ideia de troca entre a força de trabalho dispendida e o seu devido pagamento.

Os direitos remuneratórios sempre recebiam especial atenção dos monarcas. Isto porque o pagamento do soldo era considerado fator de coesão e disciplina nos exércitos. E o empenho e a motivação dos soldados estavam fortemente vinculados ao pagamento em dinheiro. São conhecidos episódios da Guerra da Cisplatina em que tropas inteiras passavam a lutar no exército adversário porque deixaram de receber regularmente sua paga. Por tradição, o soldo e as gratificações eram sugeridos ao monarca pelo Conselho Ultramarino e fixados por lei (ASSIS, 2019, p. 10).

Em 1816, pode-se dizer que foi expedido o primeiro Estatuto dos Militares, mesmo que de forma arcaica, esse Regulamento foi publicado com o objetivo de adequar a organização e a disciplina do Exército Português, haja vista a defasagem em relação aos outros exércitos europeus, esse substituiria os até então em vigor, datados dos anos de 1763 e 1764.

O referido Regulamento continha 33 artigos com prescrições sobre a estrutura militar do reino e dos militares: disciplina, cargos e funções, nomeação, recrutamento, efetivos, licença, remuneração, gratificações, etapas de alimentação etc. Estabelecia

regras para o tempo de serviço, demissão voluntária, incapacidade por doença e regulamentava a previdência por meio do monte pio¹⁸ (ASSIS, 2019, p. 13).

O Regulamento de 1816 ainda previa normas a respeito de promoção, demissão e tempo de serviço. Nesses aspectos, ele era bem completo em relação a direitos trabalhistas para os militares, tratando de assuntos que hoje estão tipificados em nossa Constituição. Cabe ressaltar que esse Regulamento, mesmo sendo expedido no Brasil, ele era de origem legislativa portuguesa, pois a sede do império português naquele momento encontrava-se situada na cidade do Rio de Janeiro.

No Brasil Império, Assis (2019, p. 15) ratifica que, o ordenamento jurídico vigente antes da declaração da independência continuaria em vigor, devido a impossibilidade de criação célere de novas leis, com genitores exclusivamente brasileiros, por meio da Lei de 20 de outubro de 1823.

A primeira Constituição brasileira, foi outorgada em 1824, e nela já existia um capítulo para tratar a respeito das Forças Armadas, que na época era nominada forças militares. O que é interessante ressaltar nesse primeiro diploma constitucional brasileiro está positivado no art. 147, que dizia: *“A Força Militar é essencialmente obediente; jamais se poderá reunir, sem que lhe seja ordenado pela Autoridade legítima”*.

Conforme Assis (2019, p. 16), a Carta Imperial, determinava a elevação da disciplina ao status de princípio constitucional, ao prever que a Força Militar era “essencialmente obediente”. Essa obediência que ora foi mencionada, nos dias atuais, está explícita no art. 142¹⁹ da Constituição Federal, e que junto com a Hierarquia, formam os dois pilares bases das Forças Armadas.

Com o advento da Proclamação da República, em 1899, veio consigo a Primeira Constituição Republicana (1891). Lá pode-se ver o princípio da Hierarquia existente no âmbito das Forças Armadas ser elevado ao status constitucional, conforme prescreve o art. 14 da referida carta:

As forças de terra e mar são instituições nacionais permanentes, destinadas à defesa da Pátria no exterior e à manutenção das leis no interior. A força armada é essencialmente obediente, dentro dos limites da lei, aos seus superiores hierárquicos e obrigada a sustentar as instituições constitucionais (BRASIL, 1891).

¹⁸ Montepio é uma assistência financeira que uma pessoa recebe, como pensão por morte, oriunda de seguro ou associação.

¹⁹ Art. 142. As Forças Armadas, constituídas pela Marinha, pelo Exército e pela Aeronáutica, são instituições nacionais permanentes e regulares, organizadas com base na hierarquia e na disciplina, sob a autoridade suprema do Presidente da República, e destinam-se à defesa da Pátria, à garantia dos poderes constitucionais e, por iniciativa de qualquer destes, da lei e da ordem.

É importante citar esses dois princípios basilares das instituições militares em nosso país, para podermos conduzir o nosso raciocínio no desenvolver deste trabalho, pois estes princípios norteiam muitas das vedações a direitos trabalhistas para os integrantes das Forças Armadas.

3.3 O ESTATUTO DOS MILITARES

A missão de desmistificar a origem histórica do Estatuto dos Militares é tarefa árdua. Muito embora os direitos e deveres referentes aos homens das armas tenham sido regulamentados desde a antiguidade clássica, sua previsão em um Código normativo único, ao menos no direito português, é recente. No Brasil, muito embora a independência tenha sido proclamada em 1822, apenas há notícia do primeiro Estatuto no ano de 1941 (ASSIS, 2019, p. 6).

O Estatuto dos Militares já teve cinco versões desde a sua primeira edição realizada em 1941 até chegar na edição que ainda vigora nos dias de hoje. Nele podemos perceber a edição de diversos assuntos concernentes a vida militar, regulando as situações diversas que os militares podem estar, as suas obrigações, os deveres, os direitos e as prerrogativas que cada membro das Forças Armadas pode gozar.

Como já mencionamos anteriormente, um primeiro esboço do que seria um Estatuto para regular a profissão militar em nosso país, foi assinado em 1816, e somente 125 anos após esse Regulamento, que era anterior a independência brasileira, foi decretado o primeiro Estatuto dos Militares, o Decreto-Lei nº 3.084, de 1º de março de 1941. O Estatuto referia-se apenas ao Exército e a Marinha (antiga Armada), sendo que a Aeronáutica ainda estava sendo formada.

Esse primeiro Estatuto tratava da composição das duas forças, possuía um capítulo inteiro dedicado ao recrutamento. Nessa época o preparo e o emprego possuíam também um capítulo específico, o que hoje é tratado em uma lei autônoma, a Lei Complementar nº 97, de 09 de junho de 1999.

A partir do Título III, o diploma ganha contornos semelhantes ao previsto na Lei atual. Menciona a situação de militar de atividade; função, deveres, obrigações e responsabilidades; direitos, vencimentos e vantagens; situação hierárquica e

prerrogativas; uniformes; casamento; carreira (recrutamento, formação e promoções); e exclusão e reinclusão na ativa (ASSIS, 2019, p. 31).

No mesmo ano saiu a 2ª versão do Estatuto dos Militares, o Decreto-Lei nº 3.864, de 24 de novembro de 1941. Essa nova edição deu-se simplesmente para incluir no corpo deste regramento a Força Aérea Brasileira, que apesar de ter sido criada em 20 de janeiro de 1941, não foi contemplada como força autônoma pela versão anterior do Estatuto.

Pouco menos de cinco anos mais tarde, a 3ª edição do Estatuto dos Militares foi decretado, conforme o Decreto-Lei nº 9.698, de 02 de setembro de 1946. Nessa versão não foi mais contemplado o recrutamento, a finalidade, nem o preparo e emprego das Forças Armadas, contemplados em legislação específica.

Uma alteração significativa, foi a alteração do dispositivo referente às licenças, incluindo-se a possibilidade de concessão para aperfeiçoar conhecimentos técnicos, ou realizar estudos no país, ou no estrangeiro; exercer atividades técnicas na aviação civil e indústrias correlatas; e exercer função estranha ao serviço militar (ASSIS, 2019, p. 32).

Mais de 13 anos já haviam passado desde o último Estatuto publicado, e devido à nova realidade social, estávamos vivendo o período dos Governos Militares, os regimentos a respeito de direitos, prerrogativas, deveres e obrigações tinham que ser adequados, para isso foi editado o Decreto-Lei nº 1.029, de 21 de outubro de 1969.

Quanto à remuneração, o novo Estatuto estabeleceu distinção entre militares da ativa, os quais passam a receber vencimentos, enquanto que os inativos recebem proventos. As licenças voltam a ser previstas somente em 3 hipóteses: para tratar de saúde própria ou de pessoa da família; por interesse particular, quando será concedida com prejuízo de vencimentos e contagem de tempo de serviço; e a licença especial. O Montepio é substituído pela Pensão Militar, a qual tem regramento estabelecido em legislação especial diversa²⁰ (ASSIS, 2019, p. 34).

O último Estatuto a vigorar antes do atual, foi aprovado pela Lei nº 5.774, de 23 de dezembro de 1971. Esse Estatuto se assemelha muito ao atual, tendo previsto um tratamento mais detalhado sobre as licenças e afastamentos, bem como em relação a pensão militar, a agregação e a inatividade. Com relação aos afastamentos, previu

²⁰ Lei nº 3.765, de 4 de maio de 1960.

além das férias, núpcias (8 dias), luto (8 dias), instalação²¹ (até 10 dias) e trânsito²² (até 30 dias) (ASSIS, 2019, p. 35).

Por fim, cerca de 9 anos depois, em 9 de dezembro de 1980, foi editado o Estatuto, por meio da Lei nº 6.880. Essa lei continua em vigor até os dias atuais, tendo sido modificada com o passar dos anos para adequar os direitos dos militares em consonância com as modificações realizadas principalmente em relação a direitos previdenciários e remuneratórios. As principais modificações foram realizadas pela MP nº 2215-10, de 31 de agosto de 2001, e pela Lei nº 13.954, de 16 de dezembro de 2019.

O mais importante a ser analisado nesse diploma é o Título III, o qual trata dos direitos e das prerrogativas militares, que conjuntamente com o art. 142 da Constituição Federal de 1988, formam um apanhado de leis trabalhistas que podem ser vistas como uma CLT militar. Tomando por base a Constituição e o Estatuto dos Militares, vamos analisar nos próximos capítulos as vedações realizadas a categoria, bem como, quais direitos comuns ao trabalhador civil também são válidos para os integrantes das Forças Armadas.

²¹ Período para qual o militar tem ao chegar em uma nova guarnição para resolver problemas relativos a sua mudança.

²² Período máximo que um militar movimentado tem para apresentar-se pronto para o serviço na nova guarnição.

4 OS DIREITOS TRABALHISTAS NO ORDENAMENTO BRASILEIRO

Com a evolução histórica do nosso direito, concomitante com a evolução da sociedade, muitos fatos corroboraram para a regulamentação e proteção da pessoa do trabalhador. Embasado em princípios que definem dois lados na relação de emprego, sendo que o polo mais vulnerável é logicamente o empregado.

Um dos princípios que informam o direito do trabalho é justamente o da proteção do economicamente fraco, cuja gênese repousa na premissa de que existe desigualdade econômica e social entre trabalhadores e empregadores, em função do que se cria uma desigualdade no plano jurídico em favor dos primeiros (LEITE, 2021, p. 431).

Nesse intuito, várias leis foram criadas para essa proteção, porém as que mais se destacam são os direitos sociais do trabalho, no art. 7º da Constituição Federal de 1988, e a Consolidação das Leis do Trabalho, no ano de 1943.

Pelas características deste trabalho, e pela quantidade de direitos existentes aos trabalhadores, que as vezes somente são arguidos em situações muito específicas, será abordado de forma sintética os principais direitos trabalhistas previsto em nossa legislação.

4.1 DURAÇÃO DO TRABALHO

A duração do trabalho no Direito do Trabalho está relacionada ao tempo da vida do ser humano (dias, semanas, meses e anos) e também com a duração dos dias.

Duração do trabalho é expressão que tem sentido amplo, compreendendo, em geral, todo o período correspondente ao contrato, inclusive os períodos relativos a repouso semanal remunerado e férias anuais remuneradas, sem fazer distinção quanto ao tempo em que o empregado esteja efetivamente à disposição do empregador (LEITE, 2021, p. 275).

Dessas premissas históricas a primeira regra que se pode tirar para a duração do trabalho é o descanso semanal. A regra geral da duração do trabalho dá-se na Constituição Federal em seu art. 7º, inciso XIII, onde a duração do trabalho diário não pode ser superior a 8 horas diárias e a 44 horas semanais, podendo haver compensação de horas.

O repouso semanal remunerado é, na verdade, o reconhecimento de que existe um direito à “jornada semanal” de trabalho. Não obstante o termo “jornada”, oriundo de *giorno*, *giornata*, seja empregado normalmente para designar a jornada diária, o certo é que o nosso ordenamento jurídico consagra literalmente a expressão “jornada semanal”, como se infere do art. 59, § 2º. (LEITE, 2021, p. 287)

Ainda no art. 7º em seu inciso XVI, da CF, são reguladas às horas extras, quando se trabalha além das 8h diárias ou 44h semanais, sendo seu valor mínimo de 50% da hora normal. Existe um sistema chamado de compensação de sábados, onde algumas empresas negociam com seus trabalhadores a diluição de 48 minutos por dia da semana para que no sábado seja realizada uma folga, totalizando 2 dias de folga na semana, geralmente essa compensação é utilizada no setor industrial.

O repouso semanal remunerado é, na verdade, o reconhecimento de que existe um direito à “jornada semanal” de trabalho. Não obstante o termo “jornada”, oriundo de *giorno*, *giornata*, seja empregado normalmente para designar a jornada diária, o certo é que o nosso ordenamento jurídico consagra literalmente a expressão “jornada semanal”, como se infere do art. 59, § 2º (LEITE, 2021, p. 287).

A lei determina que o máximo de horas extras por dia é de 2h, conforme o art. 59 da CLT, pode ser mais de 2h, e o trabalhador recebe por isso, porém isso não pode ser uma prática reiterada. A empresa pode ser sancionada, essa regra se dá pois mais de 10h diárias de trabalho percebe-se um maior cansaço no trabalhador, o que acarreta em aumento dos acidentes de trabalho. Também se limita as horas extras para proteger postos de trabalho, pois quanto mais horas extras menos empregados são necessários.

A CLT também regula o intervalo entre os dias e semanas de trabalho. Entre dias de trabalho o intervalo deve ser de 11 horas (Art. 66, da CLT), não sendo observado esse intervalo, a diferença devida pelo empregador é considerada hora extra. Entre as semanas trabalhadas o intervalo deve possuir 24 horas (Art. 67, da CLT). Esse direito ao repouso semanal também é norma constitucional e está no art. 7º, inciso XV da nossa Constituição.

4.2 REMUNERAÇÃO DO TRABALHO

A palavra “salário” provém do grego *hals* e do latim *sal*, *salis*, de que derivou *salarium*. Antigamente, a retribuição do trabalho dos domésticos e dos soldados

romanos era feita mediante troca de determinada quantidade de sal. Com o advento do Tratado de Versalhes é que o salário deixa de ser simples componente do custo final da produção dos bens e dos serviços, passando a ser disciplinado internacionalmente como forma de socialização, de valorização e de retribuição do trabalho humano, bem como de subsistência do trabalhador e de sua família (LEITE, 2021, p. 238).

O salário pode ser considerado o equilíbrio entre as relações de trabalho, onde a venda da mão de obra (trabalho) é realizada pelo trabalhador em troca da deste. Existe uma diferenciação entre o salário e a remuneração. De acordo com Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 533), a remuneração é o conjunto de todas as vantagens auferidas pelo empregado, de natureza salarial ou não, pecuniárias ou não, decorrentes do contrato de trabalho. Salário é parte integrante da remuneração, representando as parcelas auferidas como contraprestação do serviço disponibilizado ao empregador.

A remuneração possui essas duas parcelas distintas citadas acima, podendo ela ser de natureza salarial ou de natureza indenizatória (não salarial):

Parcelas de natureza salarial: são as parcelas percebidas com habitualidade pelo trabalhador, como o salário base, as comissões, percentagens, os adicionais (insalubridade, hora extraordinária, periculosidade, por tempo de serviço etc.), as gratificações, os abonos (antecipações do reajuste salarial, por exemplo), a quebra de caixa e os prêmios.

Parcelas de natureza não salarial: são aquelas parcelas de natureza indenizatória, ressarcitória ou instrumental relacionadas à educação, ao transporte, à assistência médica, ao seguro de vida e acidentes pessoais, à previdência privada e ao vale-cultura; a participação nos lucros ou resultados; o abono pecuniário; as despesas com alimentação (LEITE, 2021, p. 243).

Diversas são as parcelas que compõe o trabalho, sendo que as mais comuns listadas em nossa legislação são as seguintes:

4.2.1 Salário contratual

Aquele que é pactuado entre patrão e empregado, não podendo ser inferior ao salário mínimo e ao piso salarial da categoria e ao estadual. Com a reforma trabalhista, o acordo coletivo de trabalho prevalece sobre as convenções coletivas de trabalho

(Art. 620²³, da CLT), o que pode causar um salário contratual abaixo do piso de uma categoria.

4.2.2 Adicional de Insalubridade

O adicional de insalubridade está previsto na CLT no art. 189, Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos. Esse adicional pode ser caracterizado com três graus de insalubridade, o que define o percentual entre 10% e 40% a ser pago ao trabalhador.

4.2.3 Adicional de Periculosidade

Previsto no Art. 193²⁴, da CLT, devido no valor de 30% do salário contratual. Este adicional pode ser pago em 5 hipóteses àqueles que trabalham com inflamáveis, com explosivos, com energia elétrica, com armas de fogo, àqueles que trabalham com radiação ionizante ou, mais recentemente, a atividade de *motoboy*.

4.2.4 Adicional de Penosidade

Previsto na Constituição Federal, em seu art. 7º, inciso XXIII²⁵, porém não existe lei federal o regulamentando, por este motivo é difícil ser encontrado, quando isto acontece é por estar previsto na convenção coletiva de trabalho de alguma categoria. Leite (2021, p. 249), cita que a Lei dos Servidores Públicos Federais²⁶ traz em seu art. 71 um conceito de trabalho penoso, porém tal legislação não pode ser aplicada aos empregados: “o adicional de atividade penosa será devido aos

²³ As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

²⁴ São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador.

²⁵ Adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei.

²⁶ Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

servidores em exercício em zonas de fronteira ou em localidades cujas condições de vida o justifiquem, nos termos, condições e limites fixados em regulamento”.

4.2.5 Adicional de Horas Extras

É devido para indenizar as horas trabalhadas além da jornada de trabalho convencional. Sendo de no mínimo 50% do valor da hora normal de trabalho.

O art. 59, § 1º, da CLT previa que as horas extraordinárias serão remuneradas com um acréscimo de 20% sobre o valor da hora normal. No entanto, tal dispositivo não foi recepcionado pela Constituição de 1988, pois o art. 7º, inciso XVI, determina que a remuneração deverá ser, no mínimo, superior à metade da hora normal (LEITE, 2021, p. 245).

4.2.6 Adicional Noturno

É disciplinado pelo art. 7º, inciso IX da Constituição e pelo art. 73 da CLT que assim diz: “salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna”.

4.2.7 Adicional de Transferência

Conforme o art. 469²⁷, da CLT esse adicional é devido ao profissional que é transferido da localidade a qual foi contratado, em caráter provisório, sendo pago o valor de no mínimo 25% do salário recebido na localidade de origem. Quando se tratar de transferência em caráter permanente essa mudança é paga em forma de indenização para a sua mudança, não tendo o direito do recebimento deste adicional.

4.2.8 Gratificação natalina ou 13º salário

O 13º salário foi instituído pela Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, e trata-se de uma conquista dos trabalhadores. O benefício também é conhecido como adicional

²⁷ Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio.

natalino, haja visto ter sua origem em países de religião católica, onde ao final de cada ano os empregadores distribuíam cestas com gêneros alimentícios para seus empregados para auxiliar nas refeições natalinas.

Com o passar dos anos, essas cestas deixaram de ser pagas em gêneros e foram convertidas em dinheiro, passando no Brasil a ser tratada como um salário extra, com valor proporcional ao recebido durante os outros 12 meses.

4.2.9 Diárias

As diárias visam à cobertura de despesas efetivamente realizadas pelo empregado quando este viaja a serviço da empresa. Tem-se entendido que a diária é devida quando o trabalhador presta serviços fora do município em que se encontra sediada a empresa. Pode o seu valor ser fixado previamente, mas o objetivo é sempre o de indenizar as despesas realizadas pelo empregado em viagem a serviço do empregador (LEITE, 2021, p. 256).

4.3 PROTEÇÃO DO SALÁRIO

4.3.1 Equiparação Salarial

A CLT em seus art. 460²⁸ e 461²⁹ e a Constituição Federal em seu art. 7º inciso XXX, XXXI e XXXII, proíbe qualquer tipo de discriminação em relação ao salário. O empregador tem o poder hierárquico, podendo especificar e hierarquizar as funções dentro de sua empresa, porém deve remunerar o trabalho de igual valor (perfeição técnica e produtividade) com o mesmo salário.

Esse critério deve ser utilizado para o cálculo estando o empregado com 4 anos na mesma empresa ou 2 anos na mesma função. Caso a empresa tenha um plano de cargos e salários, não é necessário seguir essas disposições, porém estes devem ser bem claros quanto a promoções por antiguidade ou por merecimento.

²⁸ Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquela que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante.

²⁹ Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

4.3.2 Periodicidade de pagamento

O salário deve ser pago com uma periodicidade máxima de 1 mês (Art. 459, da CLT), devendo ser depositado até o máximo no 5º dia útil do mês subsequente ao trabalhado.

Ainda, o salário deve ser pago dentro do local de trabalho, durante o expediente, ou logo após (Art. 465, da CLT), mediante contra recibo (Art. 464, da CLT) ou por meio de depósito em conta salário de seus empregados (Art. 464, § único, da CLT).

4.3.3 Descontos salariais

É vedado ao empregador fazer descontos no salário do empregado (Art. 462, da CLT), excetuando os previstos em lei. Empréstimos consignados, Lei nº 10.820/2003 (mediante autorização do empregado), adiantamento de salário e aqueles previstos em contrato coletivo, são descontos lícitos a serem efetuados pelo empregador.

4.3.4 Interrupção e Suspensão

O contrato de trabalho é contínuo, devido em prestações com o passar do tempo (mês a mês), em regra geral, a ausência de trabalho é inadimplemento por parte do empregado, podendo em alguns casos resultar em demissão por justa causa.

Porém, em algumas hipóteses a lei permite a falta ao trabalho sem prejuízo na remuneração, conforme os incisos do art. 473, da CLT, como é o caso de doação de sangue, acompanhar dependente em consulta médica, dentre várias outras. Temos também as hipóteses de licença maternidade, paternidade, auxílio-doença (primeiros 15 dias), férias e o já mencionado repouso semanal. Nesses casos, não é prestado trabalho, o contrato mantém-se em vigor e o empregado é pago. Todos esses casos são hipóteses de Interrupção do trabalho.

Pode ocorrer caso de suspensão do trabalho, onde também não há a prestação do trabalho, o contrato não é rompido, porém o empregador não tem obrigação de pagar o salário, sendo que a responsabilidade de pagar o salário fica

com a previdência social. Por exemplo a partir do 16º dia do auxílio-doença (Art. 476, da CLT), o serviço militar obrigatório (Art. 472, da CLT).

4.3.5 Sindicalização e Greve

A sindicalização e a greve não são exatamente uma forma de proteção salarial, para estarem incluídos nesse subitem, porém é a partir destas duas situações que os trabalhadores conseguem melhores condições para lutarem por salários mais dignos e melhores condições de trabalho, por isso a inclusão desse assunto nesse momento.

Cognominadas Ligas Operárias e sob forte influência dos trabalhadores estrangeiros que para cá migraram, surgiram no Brasil, no final do séc. XIX e início do séc. XX, os primeiros passos do sindicalismo nacional (LEITE, 2021, p. 390).

A sindicalização no Brasil remonta do início dos século XX, sob influência externa, chegando até os dias atuais com a previsão de sindicatos privados para a defesa dos direitos dos trabalhadores, estas previsões legais encontram-se no art. 8º, da Constituição: “É livre a associação profissional ou sindical” e no art. 511 da CLT: “É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais (...)”.

Leite (2021, p. 417), cita que a história da greve remonta ao séc. XII a.C., quando trabalhadores se recusaram a trabalhar na construção do túmulo de um faraó em protesto pela irregularidade no pagamento de salários e tratamento desumano que recebiam, e também o êxodo em massa dos hebreus, ao abandonarem o Egito, seria uma forma de greve.

Porém no Brasil esse instituto somente foi permitido a partir de sua inscrição na Constituição de 1946, passando a ser reconhecido como direito dos trabalhadores, tendo sua evolução até chegar ao texto constitucional atual que em seu art. 9º diz: “É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender”. A greve é regulada na Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989, que tem em seu art. 1º cópia literal do artigo constitucional.

Existem várias discussões a respeito das previsões legais, sendo que a até hoje a regulamentação da greve se dá apenas a servidores públicos e estatutários, carecendo de uma regulamentação aos trabalhadores privados, porém é aplicado no que couber as mesmas medidas a estes últimos. A situação de greve é uma causa de

suspensão do trabalho, e não é obrigação do empregador pagar os vencimentos, relativos ao tempo paralisado, podendo-se pactuar a reposição dos dias parados, para evitar esses descontos.

4.4 TÉRMINO DO VÍNCULO DE TRABALHO

No caso do término do vínculo empregatício, existem diversos tipos e maneiras de acontecerem, porém vamos focar nos principais conceitos que mais a frente serão utilizados como comparação em relação aos direitos dos militares.

4.4.1 Aviso Prévio

O aviso prévio é um instituto bem anterior a CLT, sendo que com a criação desta, em 1943 em seus arts. 487 a 491, o aviso prévio passou a ser obrigatório para a parte (empregado ou empregador) que desejasse tomar a iniciativa de extinguir o contrato de trabalho por tempo indeterminado. Pode-se dizer, assim, que, à luz da CLT, o aviso prévio é uma declaração unilateral de vontade da parte que pretende dar por extinto o contrato de trabalho que não tenha prazo determinado (LEITE, 2021, p. 340).

É imperioso ressaltar que a Constituição Federal de 1988 (Art. 7º, XXI) elevou o aviso prévio à categoria de direito fundamental social dos trabalhadores, nos seguintes termos: “aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei” (LEITE, 2021, p. 340).

4.4.2 FGTS

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) é um direito individual do trabalhador, consistente no depósito bancário periódico destinado a formar uma poupança para o trabalhador, que poderá ser utilizada em determinadas hipóteses previstas em lei, como a demissão sem justa causa por iniciativa do empregador, aquisição de moradia, quando portador de determinadas doenças etc. (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2019, p. 1133).

O FGTS foi criado no ano de 1966, e atualmente é regido pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

4.4.3 Seguro-desemprego

O seguro-desemprego previsto no art. 7º, inciso II da Constituição, trata-se de um direito ao trabalhador que perdeu o seu emprego de forma involuntária.

Conforme a Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, esse benefício é devido ao então desempregado, podendo ser de até 5 parcelas mensais com o valor de até 80% da média dos salários dos últimos 3 meses.

4.4.4 Justa Causa

Com a ruptura da confiança, passa a existir a justificativa para a rescisão contratual. Se o fato é praticado pelo empregador, concretiza-se a hipótese da dispensa indireta (Art. 483³⁰, CLT). Quando é do empregado, é a situação da dispensa por justa causa, cujas figuras encontram-se previstas no art. 482³¹. Dispensa com justa causa é o término do contrato, tendo como motivo a falta cometida pelo empregado (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2019, p. 762).

Nesse último caso, o empregado não tem direito a seguro-desemprego, nem ao saque do FGTS.

4.4.5 Aposentadoria

A aposentadoria é uma causa de extinção do contrato de trabalho, onde não é devida a multa até o momento da aposentadoria, por se tratar de uma extinção do contrato e não um rompimento.

Existem diversos tipos de aposentadoria conforme o art. 18 e seus incisos da Lei nº 8.213/91, a qual dispõe sobre os benefícios da Previdência Social. Como o objetivo não é explicar cada tipo de aposentadoria, basta sabermos os tipos principais para futura comparação: aposentadoria por invalidez, por idade, tempo de contribuição e especial.

Com a aposentadoria por invalidez, o empregado somente terá direito ao levantamento do saldo do FGTS, não fazendo jus ao recebimento de verbas rescisórias do contrato de trabalho. O contrato encontra-se suspenso, podendo o

³⁰ Motivada por falta do empregador.

³¹ Motivada por falta do empregado.

empregado ao trabalho voltar quando reabilitado. (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2019, p. 792).

4.5 ACIDENTES DE TRABALHO

A responsabilidade do empregado e do empregador são recíprocas (Art. 157 e 158, da CLT). O empregador é responsável pelo meio ambiente laboral e os empregados são obrigados a cumprir as regras de segurança no trabalho. Constitui ato injustificado o não cumprimento das normas de conduta e no uso de equipamentos. As Normas Regulamentadoras são expedidas pelo Ministério do Trabalho e são estas que regulam a execução dos trabalhos, com segurança.

Existem várias modalidades de acidentes de trabalho, podendo estes gerar apenas uma dispensa do trabalho por curto, longo período de tempo, ou podendo causar a aposentadoria por invalidez. Os acidentes de trabalho são assim classificados: Acidentes típicos (mais comuns, causando redução ou perda de capacidade laboral total ou parcial, temporária ou definitiva), doenças ocupacionais (doenças causadas por certos produtos que fazem parte da atividade laboral, ou mesmo transtornos mentais, hérnias, LER, etc.), doenças com causas (não são resultantes da atividade laboral principal, mas foram causadas por estar no trabalho, como por exemplo a síndrome do pânico referente a um assalto), acidentes de trajeto (deslocamentos em função do trabalho, inclusive os de ida e volta para suas residências), e outros eventos equiparados por lei a acidentes de trabalho (causados por terceiros, o empregador não tem responsabilidade, como aconteceu em Mariana com o rompimento da barragem e um funcionário foi afetado dentro do seu ambiente de trabalho, como uma farmácia).

5 OS DIREITOS TRABALHISTAS PARA OS MILITARES: O ESTATUTO E A CONSTITUIÇÃO

A aquisição de direitos sociais, entre eles os relativos ao trabalho, era pelo menos até o final do século XX uma curva ascendente, buscando sempre proteger a parte mais frágil da relação trabalhista. Em relação a esses direitos no âmbito da profissão militar, podemos dizer que eles foram seguindo os mesmos passos, exceto em relação a direitos que podem levar a fissuras na coesão entre os seus membros, que estão pautados nos pilares da Hierarquia e a Disciplina, positivados no art. 142, *caput*³², da Constituição Federal de 1988.

Ainda, na Lei n° 6.880, de 9 de dezembro de 1980, em seu art. 2°, também temos essa subordinação a esses princípios basilares das forças armadas: “As Forças Armadas, essenciais à execução da política de segurança nacional, são constituídas pela Marinha, pelo Exército e pela Aeronáutica, e destinam-se a defender a Pátria e a garantir os poderes constituídos, a lei e a ordem. São instituições nacionais, permanentes e regulares, organizadas com base na hierarquia e na disciplina, sob a autoridade suprema do Presidente da República e dentro dos limites da lei”.

A hierarquia e a disciplina foram alçadas ao *status* de princípios constitucionais, de forma que podemos extrair que não é possível se prever a atuação das Forças Armadas se não com base nesses dois vetores. A palavra hierarquia surge da junção das expressões gregas *hieros* (sagrado) e *arkhes* (ser chefe) – traduz-se em “comando sagrado”. Portanto, significa a existência de uma graduação entre os militares, de forma que há sempre uma autoridade maior que outra (ASSIS, 2019, p. 42).

Por sua vez, disciplina tem a mesma origem do latim da palavra discípulo. Significa, no âmbito militar, a obediência às ordens emanadas pela autoridade hierárquica superior. Portanto, os conceitos, embora diversos, são interligados. Não há que se falar em hierarquia sem que dela decorra a disciplina (ASSIS, 2019, p. 43).

³² As Forças Armadas, constituídas pela Marinha, pelo Exército e pela Aeronáutica, são instituições nacionais permanentes e regulares, organizadas com base na hierarquia e na disciplina, sob a autoridade suprema do Presidente da República, e destinam-se à defesa da Pátria, à garantia dos poderes constitucionais e, por iniciativa de qualquer destes, da lei e da ordem

5.1 DURAÇÃO DO TRABALHO

A duração do trabalho para os militares não é um direito disponível, o tipo de atividade e a missão constitucional de defender a Pátria, não permitem que os militares tenham direito garantido por lei de descanso obrigatório semanal e jornada de trabalho diária com duração de 8 horas, ou qualquer outro tipo de jornada diária prevista no nosso ordenamento.

No mesmo art. 142 da Constituição em seu § 3º inciso VIII, prevê os direitos aplicáveis aos militares em relação ao art. 7º³³. Nenhum dos incisos citados, que permitem a essa categoria usufruir de direitos trabalhistas trata-se de duração do trabalho, o que então acaba por vedar esse direito.

O manual O Exército Brasileiro (BRASIL, 2014), traz como características da profissão militar, dentre outras, a dedicação exclusiva e a disponibilidade permanente, o que coaduna com a missão principal dessa instituição.

Na dedicação exclusiva, o militar não pode exercer qualquer outra atividade profissional, o que o torna dependente de seus vencimentos e dificulta o seu ingresso no mercado de trabalho, quando na inatividade. Já quanto a disponibilidade permanente o mesmo manual trás que o militar se mantém disponível para o serviço ao longo das 24 horas do dia, sem direito a reivindicar qualquer remuneração complementar, compensação de qualquer ordem ou cômputo de serviço especial (BRASIL, 2014, p. 4-3).

É razoável pensar que da maneira que estão redigidos esses documentos que para os militares não há noites e finais de semana sem trabalhar, o que acaba se confirmando em algumas situações, como exercícios no terreno para adestramento da tropa, nos serviços de guarda, em operações de garantia da lei e da ordem e nas faixas de fronteira para coibir ilícitos transfronteiriços. Fora destas situações, busca-se seguir a duração do trabalho próxima a preceituada pela Constituição Federal.

O referido manual (BRASIL, 2014, p. 4-5) ainda cita as restrições a direitos trabalhistas, de caráter universal, que são assegurados aos trabalhadores de outros segmentos da sociedade, dentre os quais se incluem: remuneração do trabalho noturno superior à do trabalho diurno; jornada de trabalho diário limitada a oito horas;

³³ Aplica-se aos militares o disposto no art. 7º, incisos VIII, XII, XVII, XVIII, XIX e XXV (...)

obrigatoriedade de repouso semanal remunerado; e remuneração de serviço extraordinário, devido a trabalho diário superior a oito horas diárias. (BRASIL, 2014, p. 4-5).

5.2 REMUNERAÇÃO DO TRABALHO

A remuneração dos militares é de maneira semelhante à dos civis, composta pelo soldo, por adicionais e por gratificações. Assis (2019, p. 10), cita o Brigadeiro Raimundo José da Costa Mattos, a respeito da remuneração dos militares:

As remunerações são frutos de um contrato, cuja violação importa esbulho e ataque contra uma legítima propriedade. A nação tem o direito de exigir dos militares os seus braços, e o sacrifício de sua existência individual; e os militares tem igual direito a haverem os soldos marcados nas suas patentes e as remunerações ordinárias e extraordinária, fixadas no assento do Conselho Ultramarino, e garantidas pela Constituição Política do Império.

Dessa maneira é percebido que há semelhanças na maneira de pagar pelos serviços tanto dos militares quanto dos civis, e que nesse caso não há influência direta da hierarquia e da disciplina na composição das frações dos soldos militares. Talvez a única influência da hierarquia nesse assunto seja a remuneração básica (o soldo), ter valores maiores para postos ou graduações superiores, sendo que em ambientes de trabalho hierarquizados, no meio civil, gerentes recebem salários superiores a de funcionários de graus inferiores.

Diversas são as parcelas que compõe o trabalho dos militares, estas parcelas são descritas na Medida Provisória nº 2215-10, de 31 de agosto de 2001, que trata dentre outros temas da composição da remuneração dos militares das Forças Armadas, sendo que as mais comuns listadas em nossa legislação são as seguintes:

5.2.1 Soldo

Conforme o art. 3º da Medida Provisória citada acima, o soldo é a parcela básica mensal da remuneração e dos proventos, inerente ao posto ou à graduação do militar, e é irredutível. Por meio do soldo que são calculados os adicionais e gratificações que individualmente, cada militar recebe. O soldo também é utilizado para o cálculo de diversos outros direitos pecuniários que não possuem natureza salarial.

5.2.2 Adicional de Compensação por Disponibilidade Militar

Esse adicional foi criado pela Lei nº 13.954, de 16 de dezembro de 2019, e regulado pelo Decreto nº 10.471, de 24 de agosto de 2020. Em seu art. 2º o Decreto define o referido adicional: “O adicional de compensação por disponibilidade militar é a parcela remuneratória mensal devida ao militar em razão da disponibilidade permanente e da dedicação exclusiva no decorrer de sua carreira”.

A criação recente deste adicional acaba por remunerar a atividade militar, haja visto que a disponibilidade permanente, impossibilitava que a maioria dos membros das Forças Armadas pudessem exercer outras atividades, mesmo que em sociedade de uma empresa. As exceções eram o magistério e aquelas atividades atinentes aos serviços de saúde.

O art. 29³⁴ do Estatuto dos Militares deixa bem claro essa regra em seu § 3º, no intuito de desenvolver a prática profissional, é permitido aos oficiais titulares dos Quadros ou Serviços de Saúde e de Veterinária o exercício de atividade técnico-profissional no meio civil, desde que tal prática não prejudique o serviço e não infrinja o disposto neste artigo regulamentadas.

O adicional por tempo de serviço, direito adquirido até 2001, foi extinto no mesmo ano pela MP nº 2215-10, e acabou sendo substituído, caso fosse pago a menor, pelo adicional de compensação por disponibilidade militar.

5.2.3 Adicional Militar

O adicional militar³⁵ é parcela remuneratória mensal devida ao militar, inerente a cada círculo hierárquico da carreira militar. O adicional é devido conforme o militar progride na escala hierárquica, sendo corolário da hierarquia militar, ou seja, da diversidade de responsabilidades conforme os diversos postos e graduações. O fim último do instituto é justamente assegurar o respeito ao princípio da igualdade, com a distribuição do adicional em uma escala decrescente, conforme o grau de responsabilidade do militar (ASSIS, 2019, p. 338).

³⁴ Ao militar da ativa é vedado comerciar ou tomar parte na administração ou gerência de sociedade ou dela ser sócio ou participar, exceto como acionista ou quotista, em sociedade anônima ou por quotas de responsabilidade limitada.

³⁵ Art 3º, inciso II, da MP nº 2215-10.

5.2.4 Adicional de Habilitação

Uma das características da profissão militar é a formação específica e o aperfeiçoamento constante. O militar, diferente de outras profissões que exigem uma graduação, não saem prontos para exercer todos os cargos em sua instituição, a sua formação comporta os primeiros anos de sua carreira, que com o amadurecimento e a experiência adquirida neste tempo o habilita a seguir para cursos no qual adquirir novos conhecimentos para a ocupação de novos cargos de chefia.

O exercício da profissão militar exige uma rigorosa e diferenciada formação. Ao longo da vida profissional, o militar de carreira passa por um sistema de educação continuada, que lhe permite adquirir as competências específicas dos diversos níveis de exercício da profissão militar e realiza reciclagens periódicas para fins de atualização e manutenção dos padrões de desempenho (BRASIL, 2014, p. 4-5).

Dessa maneira, esse adicional em sua remuneração, reflete o grau de conhecimento, e o estudo realizado através dos anos para exercer as suas funções com a maior correção possível. Esse adicional está previsto no art. 3º, inciso III³⁶, da MP nº 2215-10.

5.2.5 Adicional de Compensação Orgânica

Previsto no art. 3º, inciso V, da MP nº 2215-10, o adicional de compensação orgânica é parcela remuneratória mensal devida ao militar para compensação de desgaste orgânico resultante do desempenho continuado de atividades especiais. Esse adicional varia de 1% a 20%, conforme o tempo que o militar esteve exercendo atividades que possam vir a trazer algum malefício a sua saúde com o passar dos anos. As atividades mais comuns no âmbito militar para o pagamento deste adicional são o voo em aeronave militar, o manuseio de produtos com radiação ionizante (Raio-X) e o mergulho com escafandro.

³⁶ Adicional de habilitação - parcela remuneratória mensal devida ao militar, inerente aos cursos realizados com aproveitamento, conforme regulamentação.

5.2.6 Adicional de Permanência

O adicional de permanência é devido ao militar que permanecer em serviço após haver completado o tempo mínimo requerido para a transferência para a inatividade remunerada, assim remunerando aquele que já possui o direito adquirido de gozar da aposentadoria. Esse adicional é previsto no art. 3º, inciso VI, da MP nº 2215-10 e é pago na razão de 5% do soldo a cada 2 anos após o tempo mínimo para a aposentadoria, ou caso seja promovido nesse tempo, sendo possível acumular no máximo 10% deste adicional.

5.2.7 Gratificação de Localidade Especial

Previsto no art. 3º, inciso VII, da MP nº 2215-10, a gratificação de localidade especial é uma parcela remuneratória mensal devida ao militar, quando este estiver servindo em regiões inóspitas, definidas conformes critérios específicos, a fim de compensar o militar e seus dependentes.

A mobilidade geográfica é outra característica da profissão militar que independe da vontade do indivíduo querer servir em determinada localidade ou permanecer na que está, em diversos locais as condições de infraestrutura não condizem com as necessidades mínimas de saúde, educação, lazer, dentre outras, devendo então a União ressarcir por meio de uma gratificação pecuniária enquanto permanecer em local com estas características.

O militar pode ser movimentado em qualquer época do ano, para qualquer região do país, residindo, em alguns casos, em locais inóspitos e de restrita infraestrutura de apoio à família (BRASIL, 2014, p. 4-4).

5.2.8 Gratificação de Representação

Atualmente a Lei nº 13.954, de 16 de dezembro de 2019, regula as condições do pagamento da gratificação de representação³⁷. A referida gratificação é devida uma única vez, por fato gerador, e será paga ao militar por estar participando em viagens de representação ou de instrução, em emprego operacional ou por estar às ordens de autoridade estrangeira no país.

³⁷ Art. 10. A gratificação de representação é parcela remuneratória.

Essa gratificação também é paga aos oficiais-generais e aos demais militares em cargos de chefia de organizações militares.

5.2.9 Gratificação Natalina ou 13° salário

O 13° salário é pago da mesma maneira que as dispostas pela Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, aos militares, não tendo diferenças entre ambas. Para os militares esse benefício, antes da Constituição de 1988, não existia a sua previsão em lei, e hoje é pago conforme o determinado na legislação citada, conforme previsto na Carta Magna³⁸.

5.2.10 Diárias

As diárias são um direito pecuniário devido ao militar que se afastar de sua sede, em serviço de caráter eventual ou transitório, para outro ponto do território nacional, destinado a cobrir as correspondentes despesas de pousada, alimentação e locomoção urbana, conforme regulamentação idêntica as normas de concessão de diárias na administração pública.

Existem ainda outras parcelas remuneratórias, reguladas para ambas categorias, e que são pagas conforme legislação específica, como o auxílio-transporte, auxílio-alimentação, auxílio-natalidade, ajudas de custo, auxílio-fardamento, auxílio-invalidez e auxílio-funeral, sendo todas estas parcelas remuneratórias não salariais.

5.3 PROTEÇÃO DO SOLDADO

5.3.1 Irredutibilidade do Soldo

Os soldos dos militares são protegidos pela Constituição Federal conforme a previsão do art. 37, inciso XV c.c. a do art. 142, § 3º, inciso VIII. O inciso do art. 37 define a irredutibilidade dos subsídios e dos vencimentos dos ocupantes de empregos

³⁸ Art. 142, inciso VIII - aplica-se aos militares o disposto no art. 7º, incisos VIII (décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria).

e cargos públicos, comportando algumas exceções. No art. 54³⁹ do Estatuto dos Militares, essa premissa constitucional é reafirmada.

O soldo é a parcela básica mensal da remuneração ou proventos, inerente ao posto ou à graduação do militar, e é irredutível, segundo o art. 3º MP 2.215-10/2001. Como visto, o soldo é apenas parte da remuneração ou proventos do militar na inatividade (ASSIS, 2019, p. 336).

O Supremo Tribunal Federal já julgou Recursos com esta temática, deixando bem claro que o salário/soldo de funcionários públicos não podem ser reduzidos, como trata o RE 593.304, que teve como relator o Min. Eros Grau, em 29 de setembro de 2009, transcrito abaixo:

O Supremo Tribunal Federal fixou jurisprudência no sentido de que não há direito adquirido à regime jurídico-funcional pertinente à composição dos vencimentos ou à permanência do regime legal de reajuste de vantagem, desde que eventual modificação introduzida por ato legislativo superveniente preserve o montante global da remuneração, não acarretando decurso de caráter pecuniário. [RE 593.304 AgR, rel. min. Eros Grau, j. 29-9-2009, 2ª T, DJE de 23-10-2009.]

Em síntese, as alterações legislativas que modifiquem o regime jurídico-administrativo militar são válidas, desde que não comportem em redução do montante global recebido pelo militar a título de proventos ou remuneração, sob pena de violação de previsões constitucionais (ASSIS, 2019, p. 336).

5.3.2 Equiparação Salarial

A definição do soldo base que os militares devem receber mensalmente é fixado em lei e comportam faixas de acordo com o grau hierárquico assumido dentro da estrutura das Forças Armadas. Em relação a fixação dos soldos, todos os militares que pertencerem a mesma graduação ou posto fazem jus ao mesmo valor inicial. A diferenciação entre cada indivíduo se dá ante os adicionais que individualmente cada um faz jus, conforme citados anteriormente.

A Constituição Federal em seu art. 7º inciso XXX⁴⁰, veda a diferenciação dos trabalhadores por diversos motivos. A mulher que tem o seu ingresso nos quadros das Forças Armadas de maneira recente, sendo principalmente em atividade tidas

³⁹ O soldo é irredutível e não está sujeito à penhora, sequestro ou arresto, exceto nos casos previstos em lei.

⁴⁰ Proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

como apoio, citamos as áreas do magistério, de saúde, de engenharia e de outras atividades mais voltadas para a administração, teve no ano de 2021 a formação da primeira turma de oficiais combatentes na Academia das Agulhas Negras (AMAN), e usufruiu das mesmas regras salariais que os homens. Não existe discriminação salarial no meio militar por questões de sexo, pois o posto ou graduação que ostentam é que definem a sua remuneração.

5.4 TÉRMINO DO VÍNCULO DE TRABALHO

O término do vínculo de trabalho no meio militar é distinto dos empregados no ramo civil, existindo basicamente três tipos de término. O término do contrato (para militares temporários), a exclusão a bem da disciplina e a reserva remunerada. Podemos citar também a demissão por interesse do militar, o qual não geraria nenhum tipo de contraprestação da administração militar para com ele.

Os militares, pelos motivos já elencados anteriormente não possuem diversos direitos trabalhistas, não sendo pago pela administração pública aviso prévio, FGTS, seguro-desemprego e vários outros programas sociais criados para amparar o servidor que perdeu o emprego.

5.4.1 Término do contrato

Conforme a Lei nº 7.963, de 21 de dezembro de 1989, os militares temporários tem direito a uma compensação pecuniária conforme o art. 1º: “O oficial ou a praça, licenciado *ex officio* por término de prorrogação de tempo de serviço, fará jus à compensação pecuniária equivalente a 1 (uma) remuneração mensal por ano de efetivo serviço militar prestado, tomando-se como base de cálculo o valor da remuneração correspondente ao posto ou à graduação, na data de pagamento da referida compensação.

Essa compensação pecuniária é paga de maneira similar aos militares de carreira que ingressarem na reserva remunerada, haja vista que não há o saque do FGTS de mais de 30 anos de serviços prestados, a diferença é que o valor pago é igual a 8 remunerações do posto mais alto do seu círculo hierárquico.

5.4.2 Exclusão a bem da disciplina

A Lei nº 7.963, de 21 de dezembro de 1989, em seu art. 3º define que aquele que foi excluído a bem da disciplina, o que seria algo semelhante a justa causa, não faz jus à compensação pecuniária instituída na mesma lei: “O oficial ou a praça que for licenciado *ex officio* a bem da disciplina ou por condenação transitada em julgado não fará jus ao benefício de que trata esta lei.”

5.4.3 Reserva remunerada

A transferência para a reserva remunerada, a pedido, é outro direito do militar, nos termos da alínea “n” do inc. IV do art. 50⁴¹ do Estatuto dos Militares, seja oficial ou praça. O próprio Estatuto define (Art. 3º, §1º, “b”, I) que são militares na inatividade os militares da reserva remunerada, compreendidos como aqueles que pertençam à reserva das Forças Armadas e percebam remuneração da União, porém sujeitos, ainda, à prestação de serviço na ativa, mediante convocação ou mobilização (ASSIS, 2019, p. 203).

O mesmo diploma, no art. 94, dispõe que a reserva remunerada é uma das formas de exclusão do serviço ativo e desligamento do militar da organização à qual, até então, estava vinculado. Ademais, pelo art. 96, o ingresso na reserva remunerada se dará de ofício (*ex officio*) ou a pedido, sendo essa a situação trazida como um direito do militar (ASSIS, 2019, p. 203).

Os principais critérios para ingresso na reserva remunerada são o atingimento de uma idade limite dentro de sua hierarquia ou então ter completado o tempo mínimo de serviço ativo para como direito poder solicitá-la.

Mesmo na inatividade, o militar permanece vinculado à profissão. Os militares inativos, quando não reformados, constituem a “reserva” de 1ª linha das Forças Armadas, devendo se manterem prontos para eventuais convocações e retorno ao serviço ativo, conforme prevê a lei, independentemente de estarem exercendo outra atividade, não podendo, por tal motivo, se eximirem dessa convocação (BRASIL, 2014, p. 4-5).

⁴¹ Art. 50. São direitos dos militares: IV - nas condições ou nas limitações impostas por legislação e regulamentação específicas, os seguintes: n) a transferência a pedido para a reserva remunerada

5.4.4 Reforma

É o ato que dispensa, definitivamente, o militar da prestação de serviço na ativa, mas permite que ele continue a perceber remuneração da União. Pode ocorrer em razão do implemento da idade estabelecida na lei ou em decorrência de problemas de saúde que geram a incapacidade definitiva para o serviço militar. *Mutatis mutandis* equivale a aposentadoria do servidor público. (ASSIS, 2019, p. 328).

O caso da reforma por idade está previsto no art. 106, inciso I, onde será aplicada a partir dos 68 anos a reforma compulsória para os praças e oficiais até capitão, chegando até a idade de 75 anos para um oficial-general.

5.5 ACIDENTES EM SERVIÇO

As responsabilidades inerentes a acidentes de serviço são tratadas de maneira semelhantes à do tratamento dado pela CLT, onde o militar deve cumprir com as normas para a sua segurança e o Poder Público deve lhe fornecer os meios para a manutenção da sua integridade física. A apuração de um acidente em serviço se reveste de um processo administrativo para verificar as responsabilidades deste, além de elucidar se houve negligência, imprudência, ou imperícia por parte do militar.

Algumas situações podem resultar destes acidentes, onde as Forças Armadas arcam com os vencimentos dos militares que venha a sofrer algum tipo de acidente.

A reforma também pode ser consequência de um acidente sofrido pelo militar e está previsto no art. 106, incisos II, II-A e III⁴². Basicamente estes tipos de reforma são causados por incapacidade definitiva para o serviço ativo das Forças Armadas, podendo ser as seguintes, conforme o Estatuto dos Militares:

Art. 108. A incapacidade definitiva pode sobrevir em consequência de:
 I - ferimento recebido em campanha ou na manutenção da ordem pública;
 II - enfermidade contraída em campanha ou na manutenção da ordem pública, ou enfermidade cuja causa eficiente decorra de uma dessas situações;
 III - acidente em serviço;
 IV - doença, moléstia ou enfermidade adquirida em tempo de paz, com relação de causa e efeito a condições inerentes ao serviço;

⁴² Art. 106. A reforma será aplicada ao militar que:

II - se de carreira, for julgado incapaz, definitivamente, para o serviço ativo das Forças Armadas;
 II-A. se temporário: a) for julgado inválido; b) for julgado incapaz, definitivamente, para o serviço ativo das Forças Armadas, quando enquadrado no disposto nos incisos I e II do caput do art. 108 desta Lei;
 III - estiver agregado por mais de 2 (dois) anos por ter sido julgado incapaz, temporariamente, mediante homologação de Junta Superior de Saúde, ainda que se trate de moléstia curável;

V - tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna, cegueira, lepra, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, mal de Parkinson, pênfigo, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave e outras moléstias que a lei indicar com base nas conclusões da medicina especializada; e

VI - acidente ou doença, moléstia ou enfermidade, sem relação de causa e efeito com o serviço (BRASIL, 1980).

O que é importante saber sobre esse instituto é que o militar que sofrer qualquer tipo de acidente com nexos causal, será amparado pela legislação e receberá os seus vencimentos de acordo com a sua situação a época do acidente, podendo lhe ser concedidos novos benefícios.

É importante também citar o instituto da agregação, onde nos casos relacionados as condições sanitárias do militar trazidas pelos incisos I e II, do art. 86 do Estatuto, acabam por se ligar diretamente a condição de saúde do militar. São condições clínicas que repercutem temporariamente, na aptidão física necessária ao exercício da profissão das Armas, a saber: i) o fato de ter sido julgado incapaz temporariamente, após 1 ano contínuo de tratamento de saúde e ii) haver ultrapassado 1 ano contínuo em licença para tratamento de saúde própria. Nesse ponto cabe ressaltar que as Forças de forma singular possuem normas internas para a realização de perícias médicas aptas a concluir o estado de higidez física do militar (ASSIS, 2019, p. 305).

6 COMPARAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DE CIVIS E MILITARES

Como visto anteriormente diversos anos se passaram desde a criação de um Estatuto para os militares, onde foram positivados alguns dos direitos trabalhistas a que fazem jus. Com o passar dos anos os direitos relativos ao trabalho desta classe acabou por tornar-se não somente previstos na lei, mas se colocaram no texto constitucional, que podem ser vistos, principalmente, no art. 142, § 3º, VIII, da Constituição Federal: “aplica-se aos militares o disposto no art. 7º, incisos VIII, XII, XVII, XVIII, XIX e XXV, e no art. 37, incisos XI, XIII, XIV e XV, bem como, na forma da lei e com prevalência da atividade militar, no art. 37, inciso XVI, alínea "c”.

No inciso transcrito, vemos que apenas alguns direitos constitucionais relativos ao trabalho são também proporcionados aos militares. O art. 7º da Constituição elenca em seus incisos diversos destes direitos, que apesar de não os exaurir, o rol exemplificativo ali constante acaba por abarcar os principais dispositivos trabalhistas no nosso ordenamento.

No Estatuto dos Militares, também em seu art. 7º, fica evidenciado os direitos aposto aos militares: “A condição jurídica dos militares é definida pelos dispositivos da Constituição que lhes sejam aplicáveis, por este Estatuto e pela legislação, que lhes outorgam direitos e prerrogativas e lhes impõem deveres e obrigações.”

Assis (2019, p. 65), resume a respeito do assunto onde explica que o art. 7º evidencia o caráter geral do Estatuto dos Militares, ressaltando, todavia, a existência de outras leis e normas infralegais acerca do regramento jurídico dos membros das Forças Armadas. Não somente o Estatuto torna-se generalista neste assunto, a Constituição também se vai por este mesmo caminho, se propondo apenas a citar esses direitos. Continua Assis (2019, p. 65) a explicar que, para cada um dos direitos, deveres, prerrogativas e obrigações é possível que haja um ato legislativo próprio, que disserte de forma mais detalhada sobre o instituto.

A seguir, iremos realizar a comparação dos direitos assegurados aos trabalhadores civis regidos pela CLT e os militares emparados pelo seu Estatuto, com enfoque no texto constitucional. Também será analisado os regramentos constitucionais sob o enfoque da pertinência ou não da sua aplicação em relação aos militares, haja visto que mesmo alguns incisos não sendo citados no art. 142, §3º, inciso VIII, estes vieram também a ser aplicados aos militares.

6.1 DIREITOS CONSTITUCIONAIS E TRABALHISTAS COMUNS

Em uma comparação entre os direitos previstos na CLT e no Estatuto dos Militares, para buscarmos as semelhanças e diferenças, deparamo-nos com o art. 7º e o art. 142 da Constituição Federal. Esses artigos introduzem os direitos trabalhistas no topo da hierarquização das leis no nosso sistema normativo. O art. 7º trata em seus 34 incisos a respeito dos direitos trabalhistas de um modo geral a todos os trabalhadores. Já o art. 142, em seu §3º, inciso VIII, deixa positivado os direitos que os militares das Forças Armadas podem gozar em face do art. 7º: aplica-se aos militares o disposto no art. 7º, incisos VIII, XII, XVII, XVIII, XIX e XXV, (...).

Esses direitos comuns dos incisos citados são o 13º salário, o salário-família, as férias remuneradas, licença à gestante, licença-paternidade e a assistência pré-escolar. A quase totalidade dos direitos acima elencados, possui as mesmas características independente do ramo de atuação (civil ou militar), e pode-se dizer que esses direitos comuns a ambos e previstos no texto constitucional, em nada fere os princípios mais latentes ao ser definido os direitos em relação ao trabalho que os militares das Forças Armadas podem possuir: a Hierarquia e a Disciplina.

As férias remuneradas mesmo que previstas em texto constitucional não gozam deste direito absoluto, tendo em algumas situações previstas no Estatuto dos Militares a sua relativização, mas nunca a sua supressão, sendo que caso elas não possam ser usufruídas no ano subsequente ao adquiri-las elas deveram ser gozadas assim que o impedimento cessar, o Estatuto define muito bem isso em seu art. 63, § 4º⁴³.

Por isso, importante destacar que o direito a férias e sua concessão não serão prejudicados pelo gozo anterior de licença para saúde, nem por punição anterior decorrente de transgressão disciplinar, ou pelo estado de guerra, ou para que sejam cumpridos atos de serviço (§ 3º), somente podendo haver interrupção das férias ou modificação para outro período nas hipóteses expressamente previstas (§ 4º), quais sejam: interesse da segurança nacional, manutenção da ordem, extrema necessidade

⁴³ Art. 63. Férias são afastamentos totais do serviço, anual e obrigatoriamente concedidos aos militares para descanso, a partir do último mês do ano a que se referem e durante todo o ano seguinte. § 4º Somente em casos de interesse da segurança nacional, de manutenção da ordem, de extrema necessidade do serviço, de transferência para a inatividade, ou para cumprimento de punição decorrente de contravenção ou de transgressão disciplinar de natureza grave e em caso de baixa a hospital, os militares terão interrompido ou deixarão de gozar na época prevista o período de férias a que tiverem direito, registrando-se o fato em seus assentamentos.

do serviço, transferência do militar para a inatividade, cumprimento de transgressão militar de natureza grave e em caso de baixa a hospital, registrando-se o fato nos assentos militares (ASSIS, 2019, p. 247).

Podemos citar ainda os direitos também aplicáveis aos militares referentes ao art. 37 da Constituição, onde no mesmo inciso VIII do art. 142, §3º, desta norma, *in fine*: “no art. 37, incisos XI, XIII, XIV e XV, bem como, na forma da lei e com prevalência da atividade militar, no art. 37, inciso XVI, alínea “c””.

O art. 37, incisos XI (remuneração não superior ao subsídio mensal dos Ministros do STF), XIII (vedação de vinculação ou equiparação de espécies remuneratórias), XIV (não acumulação de acréscimos pecuniários), XV (irredutibilidade de subsídios) e XVI, alínea “c” (cumulação lícita de cargos públicos por profissionais de saúde), como citados anteriormente, também são direitos previstos e aplicados a ambas as categorias.

Tabela 1 – Direitos Trabalhistas Comuns

Direitos Trabalhistas	Civis	Militares
13º salário	SIM	SIM
Salário-família	SIM	SIM
Férias remuneradas	SIM	SIM
Licença à gestante	SIM	SIM
Licença-paternidade	SIM	SIM
Assistência pré-escolar	SIM	SIM

Fonte: Elaboração própria.

6.2 DIREITOS CONSTITUCIONAIS E TRABALHISTAS APLICÁVEIS

O art. 142, § 3º, da Constituição Federal, é o que norteia os direitos trabalhistas aplicáveis aos militares, conforme citado anteriormente, está expresso no inciso VIII do referido parágrafo os direitos comuns a ambos os trabalhadores, sendo estes 8 incisos dos 34 incisos lá existentes. Conforme a redação do parágrafo⁴⁴, outros dispositivos podem ser aplicados, contanto que não sejam proibidos.

O inciso VI, do art. 7º, da Constituição trata da irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo, o que acaba por ser aplicado também aos militares, apesar de não estar expresso. Cabe ressaltar que o “salvo convenção

⁴⁴ §3º Os membros das Forças Armadas são denominados militares, aplicando-se-lhes, além das que vierem a ser fixadas em lei, as seguintes disposições:

ou acordo coletivo” não teria a aplicação nesse caso, pois esses institutos são oriundos da sindicalização, o que para os militares é proibido e será tratado mais à frente. Esse direito baseia-se na aplicação do art. 37, inciso XV da própria Constituição e do art. 54⁴⁵ do Estatuto dos Militares, que além da irredutibilidade dos soldos trata da impossibilidade de penhora, exceto em casos previstos na lei. Tornando também o inciso X, do art. 7º, também aplicável aos militares.

Os adicionais de penosidade, insalubridade e periculosidade, estão previstos no inciso XXIII, do art. 7º da Constituição e nesse caso possuem uma aplicação até mais ampla no âmbito das Forças Armadas, em se tratando do adicional de penosidade, que no âmbito da CLT é devido em casos muito específicos resultantes de convenções trabalhistas, pois não há regulamentação em lei para o seu pagamento. Porém, no âmbito das Forças Armadas esse adicional seria algo semelhante a Gratificação de Localidade Especial, onde os militares que estejam servindo em locais que preencham certos requisitos recebem um adicional em sua remuneração.

Outro ponto do art. 7º da Constituição a ser abordado e que acaba por ser um dos que ensejam maior justiça dentro das Forças Armadas, é o que está previsto em no inciso XXX⁴⁶. A remuneração dos militares é baseada em critérios objetivos, sendo composta de diversas parcelas, como o soldo, adicional de habilitação, adicional de disponibilidade, dentre outros; estas parcelas tem valores definidos em lei conforme o posto ou graduação do militar, ou conforme os cursos realizados durante a sua carreira, referentes ao local onde esteja servindo, quando se tratar da Gratificação de Localidade Especial, etc. Ou seja, um homem e uma mulher com os mesmos cursos, mesma patente, servindo nos mesmos lugares receberam uma remuneração idêntica, isso ocorre também em relação a diferentes raças, idades e estado civil, os critérios são definidos de maneira objetiva.

Ainda, existem outros direitos trabalhistas aplicáveis a ambas as categorias que diferem em sua duração, como por exemplo as dispensas de trabalho para casamento e àquela quando do falecimento de algum ente familiar próximo. As regras no art. 473, da CLT, são menos benéficas perfazendo, respectivamente, 3 e 2 dias, o que para os

⁴⁵ O soldo é irredutível e não está sujeito à penhora, sequestro ou arresto, exceto nos casos previstos em lei.

⁴⁶ Proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

militares, de acordo com art. 64 do Estatuto dos Militares, totalizam 8 dias par cada uma. Essa diferenciação pode ser explicada devido a peculiaridade da profissão militar, onde em via de regra o militar encontra-se residindo em local diferente da grande maioria de seus familiares, necessitando de tempo maior para os deslocamentos de ida e vinda.

Tabela 2 – Direitos Aplicáveis

Direitos Trabalhistas	Civis	Militares
Irredutibilidade salarial	SIM	SIM
Adicional Penosidade	SIM	NÃO
Gratificação de Localidade Especial	NÃO	SIM
Adicional Insalubridade e Periculosidade	SIM	NÃO
Adicional de Compensação Orgânica	NÃO	SIM
Diferença salarial motivada por sexo, raça, idade, etc.	SIM	SIM
Afastamentos especiais sem perder a remuneração	SIM	SIM

Fonte: Elaboração própria.

6.3 DIREITOS VEDADOS AOS MILITARES

6.3.1 Jornada de Trabalho

Voltando ao art. 7º da Constituição Federal, percebemos diversos direitos trabalhistas que são vedados aos militares, sendo o caso da jornada de trabalho e o repouso semanal, os adicionais de hora-extra e noturno.

Como já citado anteriormente, diversos direitos trabalhistas vedados aos militares são baseados na sua destinação constitucional, que é defender a Pátria e estruturada na Hierarquia e Disciplina. Estes preceitos estão claros no art. 142 da Constituição Federal:

Art. 142. As Forças Armadas, constituídas pela Marinha, pelo Exército e pela Aeronáutica, são instituições nacionais permanentes e regulares, organizadas com base na hierarquia e na disciplina, sob a autoridade suprema do Presidente da República, e destinam-se à defesa da Pátria, à garantia dos poderes constitucionais e, por iniciativa de qualquer destes, da lei e da ordem (BRASIL, 1988).

No ordenamento jurídico, essa vedação acabou por constar expressamente somente quando do advento da Lei nº 13.954, de 16 de dezembro de 2019, que trata sobre a reestruturação da carreira militar e o Sistema de Proteção Social dos Militares. Essa lei incluiu o art. 144-A no Estatuto dos Militares que vedou os militares em

formação a possuírem dependentes, baseando-se exatamente na dedicação exclusiva e a disponibilidade permanente: “Art. 144-A. (...), de dedicação exclusiva e de disponibilidade permanente peculiar à carreira militar”.

Em relação a disponibilidade permanente e o não pagamento dos adicionais noturnos e de hora-extra, além do repouso semanal remunerado tão caro ao Direito do Trabalho, a mesma Lei nº 13.954, passou a incluir o Adicional por Compensação de Disponibilidade Militar na remuneração dos Militares das Forças Armadas a partir de 2020, corrigindo esta disparidade existente na carreira militar.

6.3.2 Salário Mínimo

O salário mínimo, outro direito garantido no art. 7º da Constituição, não é contemplado a todos os militares, em especial aos de graduação mais baixa, os soldados recrutas. Apesar de sabermos que a previsão constitucional da fixação do salário mínimo nacional ser, digamos, utópica, ainda sim o soldado recruta, que presta o serviço militar inicial recebe um soldo (R\$ 1.078,00) inferior ao valor do salário mínimo atual (R\$ 1.212,00).

Essa disposição se encontra amparada não por lei, mas por uma súmula vinculante⁴⁷ do ano de 2018, do Supremo Tribunal Federal, onde diz: “Não viola a Constituição o estabelecimento de remuneração inferior ao salário mínimo para as praças prestadoras de serviço militar inicial”.

6.3.3 Aviso prévio, FGTS e Seguro-desemprego

Outros direitos trabalhistas previstos em legislação também não são devidos aos servidores militares federais, como é o caso do aviso prévio (Art. 487 a 493, da CLT), do FGTS (Lei nº 8.036/1990) e o seguro-desemprego (Lei nº 7.998/1990).

Os servidores militares, mesmo os temporários, não possuem o recolhimento por parte da União de contribuições previdenciárias e sociais, como é o caso do FGTS e outros que revertem para o Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), desta maneira os diversos benefícios a seus membros são custeados pela União.

O aviso prévio, não tem aplicação nessa área, haja visto que nenhuma das maneiras de demissão de militares se enquadrarem em um rompimento, sem justa

⁴⁷ Súmula Vinculante 6, do STF de 11 de junho de 2008.

causa, da relação de trabalho. Os militares temporários, ou os de carreira ainda sem a estabilidade, são regidos por uma espécie de contrato, com validade de 1 ano e renovável anualmente; baseado no interesse da administração o contrato não será renovado e o militar receberá ao final uma ajuda de custo, baseada no tempo que serviu. Essa ajuda de custo seria algo semelhante ao FGTS para o militar, ela também é devida aos militares que ingressem na inatividade (reserva ou reforma). Os militares demitidos por interesse próprio também não fazem jus a referida ajuda de custo.

A ajuda de custo mencionada só não é igual ao FGTS pois ela não tem previsão de pagamento em caso de exclusão a bem da disciplina (demissão por justa causa), onde o militar é demitido e não tem direito a nenhum tipo de compensação, exceto a remuneração dos dias já trabalhados e o 13º salário proporcional.

Quanto ao seguro-desemprego, não existe nenhuma previsão legal, nem benefício pago aos militares, haja visto a não contribuição social realizada pela União.

6.3.4 Aposentadoria

A aposentadoria para os militares das Forças Armadas é tratada de maneira diferente, e também possui nomenclaturas diversas. A aposentadoria prevista no art. 7º, inciso XXIV, da Constituição Federal seria algo similar a reforma do militar, onde ambos deixam de ter obrigações com os seus antigos empregadores. Há de se pontuar que mesmo em situação de reforma os militares nunca deixam de ser militares e ainda estão sujeitos aos preceitos de ética, deveres e valores atinentes a profissão militar, podendo ainda sofrer sanções por atitudes tomadas mesmo nessa situação.

De maneira resumida, na reserva remunerada os militares ainda podem ser chamados a ativa em situações extraordinárias, como prevê o parágrafo único do art. 96 do Estatuto dos Militares: “A transferência do militar para a reserva remunerada pode ser suspensa na vigência do estado de guerra, estado de sítio, estado de emergência ou em caso de mobilização”, o mesmo não ocorre com o trabalhador civil que se aposenta e não deve mais nenhum tipo de serviço perante o seu antigo empregador.

A reforma é prevista pelo art. 106 do Estatuto dos Militares e tem como regras básicas o atingimento de determinada idade pelo militar que se encontra na reserva remunerada ou então por motivos de saúde a qualquer momento, existem ainda outras situações que são muito raras de acontecerem.

6.3.5 Sindicalização e Greve

O art. 142, § 3º, inciso IV, proíbe expressamente o direito dos militares de sindicalizarem-se e tomar parte de movimentos grevistas, estes direitos estão intimamente ligados a destinação constitucional dada as Forças Armadas, onde podemos dizer que as funções delas são as previstas no mesmo art. 142, *caput*, e são essenciais.

Moraes (2021, p. 434), Ministro do STF em seu livro cita que em vários mandados de injunção a Corte decidiu pela inaplicabilidade do direito de greve a determinados servidores públicos, conforme salientado, “em razão da índole de determinadas atividades públicas”, tendo salientado ainda, “Servidores públicos que exercem atividades relacionadas à manutenção da ordem pública e à segurança pública, à administração da Justiça e à saúde pública. A conservação do bem comum exige que certas categorias de servidores públicos sejam privadas do exercício do direito de greve. Defesa dessa conservação e efetiva proteção de outros direitos igualmente salvaguardados pela Constituição do Brasil”. Definindo assim além da imprescindibilidade dos serviços prestados por estes tipos de servidores públicos, também evitar ferir aspectos referentes a Hierarquia e a Disciplina, no caso de forças militares, nesse caso também incluídos as Polícias Militares.

A sindicalização apresentada no mesmo inciso do art. 142, § 3º, também é revestida dos mesmos princípios basilares das instituições militares, onde a sua permissão a essa categoria iria confrontar diretamente a coesão da corporação, sendo inadmissível a contestação de ordem emanadas de autoridades superiores (exceto aquelas dadas como absurdas), o que em movimentos sindicais inadvertidamente iriam viriam a cabo.

6.3.6 Filiação Partidária

A filiação partidária também é tratada como proibição pelo art. 142, § 3º, inciso V da Constituição federal, e baseia-se nos mesmos preceitos tocantes a sindicalização e a greve. O militar para poder se filiar partidariamente, deve estar agregado a força militar a qual faz parte, ou já estar no mínimo na reserva.

Para o militar estando na ativa concorrer a um cargo político, o militar deve, segundo Moraes (2021, p. 328), por motivo do registro da candidatura até a

diplomação do candidato ou seu regresso às Forças Armadas, o candidato é mantido na condição de agregado, ou seja, afastado temporariamente, caso conte com mais de dez anos de serviço, ou ainda, será afastado definitivamente, se contar com menos de dez anos.

Fixada esta premissa, a Constituição Federal em seu art. 14, § 8º, determina que o militar alistável é elegível, atendidas as seguintes condições: se contar menos de dez anos de serviço, deverá afastar-se da atividade de forma definitiva; se contar mais de dez anos, será agregado pela autoridade superior e, se eleito, passará automaticamente, no ato da diplomação, para a inatividade. (MORAES, 2021, p. 328).

Nesse caso a condição de de filiação partidária acaba não lhe sendo exigível conforme decisão da AI 135.452, rel. min. Carlos Velloso, de 20 de setembro de 1990: “Se o militar da ativa é alistável, é ele elegível (CF, art. 14, § 8º). Porque não pode ele filiar-se a partido político (...), a filiação partidária não lhe é exigível como condição de elegibilidade, certo que somente a partir do registro da candidatura é que será agregado (CF, art. 14, § 8º, II; Cód. Eleitoral, art. 5º, parágrafo único; Lei 6.880, de 1980, art. 82, XIV, § 4º)”.

Tabela 3 – Direitos Vedados

Direitos Trabalhistas	Civis	Militares
Jornada de Trabalho	44 horas/semana	Disponibilidade permanente
Salário mínimo	SIM	NÃO
Repouso semanal	SIM	Adicional de Compensação por Disponibilidade Militar, a partir de 2020.
Adicional de Horas-extras	SIM	
Adicional Noturno	SIM	
Seguro-desemprego	SIM	NÃO
FGTS	SIM	Ajuda de Custo
Aviso prévio	SIM	Não aplicável
Aposentadoria	SIM	Reserva/Reforma
Sindicalização	SIM	NÃO
Greve	SIM	NÃO

Fonte: Elaboração própria.

6.4 DIREITOS ESPECIAIS PELA ATIVIDADE MILITAR

Após falarmos sobre a diferença entre os principais direitos trabalhistas que regem as relações de trabalho no âmbito civil e em comparação com aquelas que

são aplicadas aos militares, nos deparamos com algumas vedações ante o segundo grupo. Porém, alguns direitos em decorrência da profissão são de prerrogativa dos militares, e que no mundo civil, acabam por não serem aplicadas.

A CLT, prevê em seu art. 469, uma vedação expressa de movimentação do empregado para outra localidade, sem que este manifeste a sua anuência. Sabemos que isso pode ensejar uma futura demissão por parte do empregador, devido ao poder diretivo recebido pelo art. 2º da CLT. Porém, na esfera militar esse poder diretivo, não pode ser contrariado, transformando-se nos pressupostos da Hierarquia e Disciplina, tão citados nesse trabalho.

O art. 2º do Decreto nº 2.040, de 21 de outubro de 1996, Regulamento de Movimentação de Militares, define que o militar está sujeito, em decorrência dos deveres e das obrigações da atividade militar, a servir em qualquer parte do país ou no exterior. Deixando claro em seu parágrafo único, que a movimentação pode ter atendidos também interesses pessoais, mas reafirma que estes somente serão atendidos quando for possível conciliá-los com as exigências do serviço, ou seja, *ex officio*.

Desse dever imposto aos militares, surge um direito, porém limitado, o da administração pública fornecer moradia para os militares em atividade, porém é limitado este direito a disponibilidade de imóveis pertencentes a administração militar para cumprir essa função, o que em sua grande maioria é bem inferior àqueles que tem o direito de utilizá-los.

Ainda, existem alguns afastamentos, sem perda da remuneração, que os militares fazem jus pela mobilidade geográfica que possuem. No art. 64 do Estatuto dos Militares, estão previstos os afastamentos de trânsito (até 30 dias) e de instalação (até 10 dias), para o militar poder realizar a mudança sua e de sua família de uma localidade para outra.

Assis (2019, p. 249), assim define os citados afastamentos: sendo o trânsito um afastamento total do serviço concedido ao militar cuja movimentação implique, obrigatoriamente, mudança de sede, e se destina aos preparativos decorrentes dessa mudança; e a instalação um período de afastamento total do serviço concedido ao militar, após o término do trânsito, reservado para as providências de ordem pessoal ou familiar decorrentes da movimentação.

Por fim, talvez o mais controverso direito para os militares, devido as últimas reformas existentes quanto a aposentadoria dos trabalhadores, a integralidade da sua

remuneração quando da passagem para a reserva. Essa integralidade está prevista no art. 50, inciso II do Estatuto dos Militares e consiste num provento calculado com base no soldo integral do posto ou da graduação que possuía por ocasião da transferência para a inatividade remunerada.

O inciso X do § 3º do art. 142 da CF, define que a lei disporá sobre o ingresso nas Forças Armadas, os limites de idade, a estabilidade e outras condições de transferência do militar para a inatividade, os direitos, os deveres, a remuneração, as prerrogativas e outras situações especiais dos militares, consideradas as peculiaridades de suas atividades, inclusive aquelas cumpridas por força de compromissos internacionais e de guerra (ASSIS, 2019, p. 187).

Exatamente, por estas peculiaridades vividas pelos militares em mais de 35 anos de carreira, com afastamentos períodos de suas famílias, movimentações *ex officio* para qualquer canto do território nacional; atividades consideradas perigosas, para muitos outros tipos de trabalho; além da dedicação de uma vida ao serviço em defesa da Pátria, acabam por justificar estes direitos diferenciados aos cidadãos que elegeram a farda como um estilo de vida.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A fim de concluir se existe algum privilégio para alguma das categorias, foi realizada a comparação dos principais direitos trabalhistas entre aqueles constantes da CLT e da Constituição Federal, para os trabalhadores civis, e os direitos positivados no Estatuto dos Militares e também na Constituição, para os militares. Para isso o trabalho pormenorizou diversos direitos de ambas as categorias e permitiu-se em compará-los, dessa maneira pode-se perceber que os integrantes das Forças Armadas formam uma classe diferente de servidores públicos, e que possuem direitos e deveres totalmente particulares em relação a outras categorias de servidores do Estado.

O Governo Brasileiro promulgou a Lei nº 13.954/2019, após intensos debates sobre a pertinência da modificação da legislação a cerca dos direitos dos militares das Forças Armadas e o seu denominado Sistema de Proteção Social. Essa lei corrigiu algumas inconsistências existentes desde a edição da Medida Provisória nº 2.215-10/2001, onde foi realizada uma ampla reforma nesse sistema, que resultou na retirada de diversos direitos aos militares, como o adicional por tempo de serviço, o auxílio-moradia, a licença especial, dentre outros.

As Forças Armadas são instituições de Estado para atender as demandas da sociedade brasileira em prol da sua segurança e defesa, e para isso um regime comum de direitos e deveres regulando o seu vínculo com a nação, não seria suficiente para que estes objetivos fossem cumpridos. Podemos citar algumas destas peculiaridades como sendo o risco de vida, a sujeição a preceitos basilares de hierarquia e disciplina, vedações à direitos trabalhistas que são assegurados a outras categorias, a dedicação exclusiva a profissão, a disponibilidade permanente, as movimentações *ex officio* para qualquer uma das regiões do país, além de outras tão comuns aos trabalhadores civis, como a sindicalização e a greve. Estes aspectos todos acabam sendo consequências de um contrato social estipulado entre a nação e as Forças Armadas, e quem acaba cumprindo é o cidadão que é integrante de uma dessas instituições militares.

Em razão dos aspectos citados, pode-se perceber a diferença entre os direitos trabalhistas associado a cada categoria, não se tratando de privilégios, mas sim questão de justiça social em relação aos serviços prestados. A aposentadoria (civis)

ou reserva (militares) é um dos melhores exemplos a respeito dessas diferenças. Os militares estão durante toda a sua carreira atrelados a preceitos éticos, morais e deveres perante o seu empregador, porém esse vínculo de trabalho não se extingue com a reserva, onde os militares continuam sujeitos ao Código Penal Militar e aos seus regulamentos disciplinares. Ainda, os militares podem ser chamados novamente a atividade em situações específicas, o que não ocorre no meio civil, dessa maneira se justifica a sua remuneração integral por ocasião da sua “aposentadoria”.

Outra peculiaridade da carreira militar que poderiam justificar alguns direitos exclusivos são as movimentações por necessidade do serviço (*ex officio*), onde o militar a qualquer época do ano pode residir em qualquer região do país, muitas vezes em lugares inóspitos, como em cidades no meio da floresta amazônica, que não possuem uma infraestrutura mínima para as atividades de sua família, como prejuízos a educação dos filhos, dificuldades no exercício de atividades remuneradas pelos companheiros/cônjuges.

A pesquisa demonstrou que todos os benefícios que são destinados aos militares em sua remuneração e aqueles atinentes ao Sistema de Proteção Social da categoria encontram fundamento constitucional e são um tipo de prestação que o Estado, proporciona em reconhecimento pela atividade impar exercida por estes brasileiros, além de ressarcir-los da supressão de inúmeros direitos sociais que estão indisponíveis pela sua situação.

Retomando o objetivo proposto para este trabalho que era realizar uma comparação entre os direitos trabalhistas dos civis e dos militares das Forças Armadas, pode-se concluir que por razões históricas as atividades possuem objetivos distintos, onde na área civil as atividades visam o desenvolvimento econômico do país focando na prestação de serviços e na produção de bem, enquanto os militares são uma carreira de Estado que tem suas atividades ligadas diretamente as atribuições constitucionais delegadas a estes.

Este trabalho, por se tratar de uma comparação de diversos direitos atinentes a cada categoria, acaba por não se aprofundar em nenhum direito específico, podendo ser de interesse para o meio acadêmico o desenvolvimento destes aspectos, buscando a compreensão mais detalhada da profissão militar e a sua organização,

sendo esta uma classe profissional imprescindível para o desenvolvimento, defesa e proteção do nosso país, e que acaba sendo pouco conhecida pelo meio acadêmico.

REFERÊNCIAS

ASSIS, Jorge César de (org.). **Estatuto dos militares comentado**: Lei 6.880, de 09 de dezembro de 1980. 1. ed. Curitiba: Juruá, 2019.

BARROSO FILHO, José. Justiça Militar da União. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 4, n. 31,1 maio 1999. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/1570>. Acesso em: 22 mar. 2022.

BRASIL. Constituição (1824). **Constituição Política do Império do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em: 24 mar. 2022.

BRASIL. Contituição (1891). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm. Acesso em: 24 mar. 2022.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 24 mar. 2022.

BRASIL. Decreto nº 2.040, de 21 de outubro de 1996. **Aprova o Regulamento de Movimentação para Oficiais e Praças do Exército**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d2040.htm. Acesso em: 10 Abr. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 3.864, de 24 de novembro de 1941. **Decreta o Estatuto dos Militares**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/del3864.htm. Acesso em: 24 mar. 2022.

BRASIL. Exército. Estado Maior. **EB20-MF-10.101: O Exército Brasileiro**. 1. ed. Brasília: EME, 2014. Disponível em: <https://bdex.eb.mil.br/jspui/handle/123456789/125>. Acesso em: 26 fev. 2022.

BRASIL. Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980. **Dispõe sobre o Estatuto dos Militares**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6880.htm. Acesso em: 24 mar. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.954, de 16 de dezembro de 2019. **Reestrutura a carreira militar e dispõe sobre o Sistema de Proteção Social dos Militares**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/l13954.htm. Acesso em: 10 abr. 2022.

BRASIL. Medida Provisória nº 2215-10, de 31 de agosto de 2001. **Dispõe sobre a reestruturação da remuneração dos militares das Forças Armadas**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/MPV/2215-10.htm. Acesso em 11 nov. 2020.

HUNTINGTON, Samuel P. **O Soldado e o Estado**: teoria e política das relações entre civis e militares. Rio de Janeiro: Biblioteca do Exército: 1996.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597018974>. Acesso em: 26 fev. 2022.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2021. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555595680>. Acesso em: 27 fev. 2022.

MARTINS FILHO, Ives G.; FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri M. **História do trabalho**: do direito do trabalho e da Justiça do Trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011.

MAQUIAVEL, Nicolau. **O príncipe**: com notas de Napoleão Bonaparte e Cristina da Suécia. 1. reimpr. Brasília: Senado Federal, 2019. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/573552/001143485_O_principe.pdf. Acesso em: 23 mar. 2022.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 37. ed. São Paulo: Atlas, 2021. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597027648>. Acesso em: 21 mar. 2022.

MOREIRA, Nádia X. **Instituições Militares**: Uma Análise Sociológica. Trabalho apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: UFRJ, 2011. Disponível em: [https://www.marinha.mil.br/dasm/sites/www.marinha.mil.br/dasm/files/Instituições Militares.pdf](https://www.marinha.mil.br/dasm/sites/www.marinha.mil.br/dasm/files/Instituições_Militares.pdf). Acesso em: 22 mar. 2022.

PIMENTA, Adriana C. **Manual de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2020. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553617944>. Acesso em: 26 fev. 2022.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Método, 2020.