

A aposentadoria como causa de extinção do contrato de trabalho

José Ribeiro de Campos

Advogado, Mestre e doutor em direito do trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC/SP

INTRODUÇÃO

O vínculo de emprego existente entre a empresa e o trabalhador está sujeito a extinguir-se. A cessação do contrato de trabalho põe fim às obrigações tanto para o empregado quanto para o empregador.

Há variadas formas pelas quais o pacto laboral chega a seu término. A ruptura pode se dar por iniciativa do empregador, compreendendo-se neste caso a dispensa com justa causa e sem justa causa, ou ainda pode ser gerada por iniciativa do próprio empregado, caso em que se daria o pedido de demissão, rescisão indireta

e outras formas como a aposentadoria, a extinção da empresa ou morte do empregado, e ainda por último pelo advento do termo do contrato de trabalho.

Interessa-nos, por ora, a análise da aposentadoria como causa de cessão do contrato de trabalho.

1 CONCEITO

Aposentar-se vem do verbo latino *pausare*, que quer dizer parar, cessar, descansar. O vocábulo aposentadoria, como demonstra Délio Maranhão, “tem sempre o sentido de ir para os aposentos, isto é, cessar atividades quotidianas, afas-

tar-se dos compromissos dos negócios ou da profissão” (Sussekind, 1995, p. 585).

Assim sendo, a aposentadoria nada mais é do que “o exercício de um direito público subjetivo de que é titular o empregado, cuja consequência inarredável é o exaurimento das obrigações contratuais até então vigentes” (Sussekind, 1995, p. 585).

2 DA NATUREZA JURÍDICA DA APOSENTADORIA

Muito se discutiu acerca da natureza jurídica da aposentadoria, e ainda hoje existem divergências doutrinárias e

jurisprudenciais.

Apesar das inúmeras discussões, para a corrente majoritária, a aposentadoria é uma forma de extinção do contrato de trabalho.

O art. 453 da CLT declara expressamente que a aposentadoria é causa extintiva do contrato de trabalho, sendo certo que após o requerimento e deferimento da aposentadoria, cessa a relação jurídica existente entre o empregador e o empregado.

Assim, se o empregado permanecer trabalhando para o empregador, após a concessão da aposentadoria pela Previdência Social, haverá a formação de uma nova relação jurídica, ou seja, a continuidade do empregado na empresa não gera o direito ao prosseguimento do antigo contrato de trabalho, estabelecendo-se entre as partes um novo contrato individual de trabalho.

Ressalte-se que a continuidade da relação empregatícia entre o trabalhador e a empresa após a concessão da aposentadoria depende da concordância entre as partes, até mesmo porque o contrato de trabalho atende ao requisito da bilateralidade.

Aliás, apesar de existir a possibilidade de prosseguimento da relação de emprego, sem que haja desligamento para a

concessão do benefício previdenciário, não significa que não haverá cessação do contrato de trabalho.

Esta é a opinião do MM. Juiz do Trabalho de Santa Catarina, Francisco Luís Alves (1998, p. 82), em seu artigo publicado pela Revista *Trabalho e Doutrina*:

O fato de a legislação previdenciária ter deixado de exigir o prévio desligamento do emprego, como condição para a concessão da aposentadoria voluntária, não conduz ao entendimento de que o contrato de trabalho não se extingue.

Na verdade, o disposto no art. 49, inciso I, letra b, da Lei n. 8.213/91, encerra apenas o comando de que o empregado, voluntariamente aposentado, pode continuar na empresa, o que não significa dizer que o contrato de trabalho não será extinto ao tempo da concessão da aposentadoria. O que ali vem estabelecido é apenas a possibilidade de o trabalhador continuar vinculado à empresa após a concessão da aposentadoria, contudo por força da readmissão operada automaticamente após a extinção do vínculo antes existente, consoante a inteligência extraída do art. 453 da CLT.

O art. 49, I, letra b da Lei n.

8.213/91 prevê a possibilidade de o empregado continuar trabalhando, sem se desligar da empresa, para requerer sua aposentadoria. Contudo, recebendo o trabalhador o benefício previdenciário, cessa a relação jurídica existente entre as partes, e caso haja interesse de ambas as partes, poderá ser estabelecido um novo contrato de trabalho.

Assim sendo, o melhor entendimento quanto a natureza da aposentadoria é o de causa de extinção do contrato de trabalho, com a cessação de todas as obrigações tanto para o empregador, quanto para o empregado.

Nesse sentido é a opinião de Sergio Pinto Martins, ao afirmar que “a aposentadoria do empregado é uma das formas de cessação do contrato de trabalho. Se o empregado continuar trabalhando, há a formação de um novo contrato de trabalho” (Martins, 2002, p. 348).

Amauri Mascaro Nascimento também partilha da mesma opinião, entendendo que “a aposentadoria também rescinde o contrato” (Nascimento, 2001, p. 552). E mais, afirma que “a aposentadoria é causa suficiente de cessação do vínculo. A continuidade na mesma empresa não é o mesmo que prosseguimento do contrato. O contrato fica terminado por aposentadoria. Ini-

cia-se, após a aposentadoria, novo contrato individual de trabalho entre as mesmas partes”.

Arnaldo Sussekind e Délio Maranhão (1992, p. 262-263; 268) citando outros juristas, demonstram que comungam desse mesmo entendimento, senão vejamos:

“10. José Martins Catharino considera as aposentadorias por velhice e por tempo de serviço, quando requeridas pelo empregado, como espécies. – Da Demissão Indireta ou Mediata” (*Compêndio Universitário de Direito do Trabalho*, SP, Ed. Jur. Univ., 1972, vol. II, p. 764).

11. Evaristo de Moraes Filho é enfático: os outros tipos de aposentadoria previstas em lei levam à cessação automática do contrato de trabalho, ipso jure, quer na aposentadoria por velhice, tempo de serviço (ordinária) ou especial quer também nas chamadas profissionais. Ao contrário da aposentadoria por invalidez, todas estas são definitivas, e nenhuma dúvida acarretam quanto aos seus efeitos sobre o contrato de trabalho. (Rio, Forense, 1968, 2ª edição, p. 31).

12. No mesmo sentido são as manifestações dos renomados titulares da Faculdade de Direito da USP, Amauri Mascaro Nascimento (*Curso de*

Direito do Trabalho, SP, Saraiva, 7ª Ed. 1989, p. 384) e Octávio Bueno Magno (*Manual de Direito do Trabalho*, SP, LTr, vol. II, 1981, p. 280).

13. A unanimidade da doutrina ocorre porque a própria lei previdenciária condiciona o pagamento do aludido benefício ao fato de não mais estar o respectivo segurado vinculado ao emprego que exercia. Por isto, acentuou o 1º signatário, em parecer elaborado com o douto Délio Maranhão:

Que a aposentadoria por tempo de serviço extingue o contrato de trabalho, acaso existente, do respectivo segurado é ponto pacífico no direito brasileiro, sendo, por isso, uniforme tanto a doutrina como a jurisprudência. Aliás, a própria Lei Orgânica da Previdência Social, mesmo depois das alterações introduzidas pela Lei 5890, de 8 de junho de 1973, tornou irrefutável essa conclusão, ao exigir, para o início do pagamento dessa aposentadoria, após sua concessão, a prova de que o segurado-empregado foi desligado do seu emprego (art. 32, 7º). (Pareceres sobre Direito do Trabalho e previdência Social, SP, LTr vol. II 1976, p. 34).

O fundamento dessa norma, que vem se repetindo em to-

das as leis e regulamentos da Previdência Social, decorre da circunstância de que o contrato de trabalho gerador do tempo de serviço e das contribuições que implementam o direito do empregado à prestação previdenciária não pode determinar o pagamento concomitante de salários e proventos de aposentadoria. Estes começam quando cessam aqueles. Trata-se de mera imposição de lógica jurídica.

(...)

16. A recente Lei 8.213 de julho de 1991, embora inaplicável ao caso em tela, não alterou este aspecto, mantendo mesmo critério adotado pela legislação anterior (art. 49, I, a).

17. Precisamente porque a aposentadoria definitiva, tal como a morte do empregado, extingue o contrato de trabalho é que a Lei n. 6204 de 29 de abril de 1975 complementou o art. 453 da CLT, para afirmar que o empregado espontaneamente aposentado, se vier a ser readmitido na empresa, não computará o tempo de serviço anterior à aposentadoria; isto é, não restabelece o contrato pretérito.

18. Desde então a jurisprudência se tornou interativa no

sentido de que as aposentadorias por tempo de serviços e por velhice, quando espontaneamente requeridas pelos empregados, extinguem os correspondentes contratos de trabalho (...).”

Otávio Bueno Magano também partilha da opinião de que a aposentadoria é forma de extinção do vínculo empregatício, ao afirmar que “A nossa lei agasalha forma anômala de aposentadoria, alcançada, conforme o caso, depois de trinta ou trinta e cinco anos de serviço. Qualquer que seja a forma da aposentadoria, tem ela, normalmente, o condão de extinguir o vínculo empregatício” (Magano, 1993, p. 311-312).

Também foi o mesmo entendimento adotado pelo ilustre Jurista Amauri Mascaro Nascimento, em sua obra *Iniciação ao direito do trabalho*, em que defende que “há divergências doutrinárias sobre a natureza da aposentadoria, porém, predomina a orientação de que é uma forma de extinção do contrato de trabalho” (Nascimento, 2002, p. 483).

A controvérsia acerca da matéria é explicitada por meio dos ensinamentos de João de Lima Teixeira Filho (Sussekind, 1995, p. 586):

“O traço distintivo que a Lei

n. 8.213/91 introduziu, em relação à sistemática anteriormente adotada, foi a possibilidade do trabalhador, uma vez aposentado, continuar vinculado à empresa. Isto porém, a nosso ver, sob um novo enlace contratual. Dessa forma, sobrevivendo o afastamento definitivo da empresa, a quitação pelo desfazimento do vínculo considerará apenas o período em que o aposentado prosseguiu na empresa. O período anterior à jubilação já está compreendido no contrato de trabalho extinto concomitantemente com o deferimento da aposentadoria.”

Outro não é o entendimento da jurisprudência:

“O art. 453, da CLT, é claro ao dizer que a aposentadoria espontânea impede a soma dos períodos descontínuos de trabalho. É de se entender, portanto, que trata-se de causa de extinção do contrato de trabalho. Por conseguinte, a continuidade da prestação laboral configura celebração de novo contrato de trabalho entre as mesmas partes. É irrelevante que a forma seja expressa ou tácita. Ambas estão autorizadas pelo diploma consolidado – art. 442. Assim, a aplicação do Enunciado n. 21

do TST – que aliás não pode prevalecer sobre a lei – ficou adstrita aos casos de aposentadoria não espontânea (como, v.g., por invalidez). Acrescente-se que, desde o advento da Lei 8.213/91, a concessão de aposentadoria não mais se vincula ao desligamento do emprego. Tal diploma autoriza a permanência do trabalhador no emprego mesmo após a aposentadoria. (Recurso Ordinário provido, TRT 3ª Reg. RO 4279/94 – Ac. 4ª T. 25.05.94 – Red. Juiz Carlos Alberto Reis de Paula).”

“APOSENTADORIA – EXTINÇÃO NATURAL DO CONTRATO DE TRABALHO – O artigo 453 da CLT exclui a possibilidade de soma dos períodos trabalhados quando o empregado se aposenta espontaneamente, posto que a jubilação extingue o contrato de trabalho. (TRT 2ª Região. Acórdão n.: 02980479408. Processo n.: 02970282580. Ano: 1997. Turma: 07. Recorrente: Inst. Pesq. Téc. Do Est. S Paulo S/A IPT. Recorrido: Francisco Barone. Juiz Relator: Gualdo Formica).”

“APOSENTADORIA - CAUSA DE EXTINÇÃO DO CONTRATO - CONFRONTO DA LEI 8213/91 COM O ARTIGO 453 DA CLT - O fato de permitir a Lei 8213/91 que o em-

pregado permaneça no emprego após o requerimento da aposentadoria não autoriza o entendimento de que tenha aquele diploma legal derogado o artigo 453 da CLT eis que não veda o entendimento de que a aposentadoria é causa de extinção do contrato de trabalho. TRT 2ª Região. Acórdão n.: 02970120105. Processo n.: 02950315008. Ano: 1995. Turma: 07. Recorrente: Benedito Roberto Garcia. Recorrido: Rede Ferroviária Federal S/A. Juiz Relator: Gualdo Formica.”

“APOSENTADORIA DEFINITIVA, COMPULSÓRIA OU VOLUNTÁRIA (POR TEMPO DE SERVIÇO OU POR IDADE) – EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO – ART. 453, CLT (REDAÇÃO DA LEI 6.204/75 – LEI 8.213/91, ART. 49, I, “B”) – A aposentadoria definitiva continua como uma das causas jurídicas da extinção do contrato de trabalho (Amauri M. Nascimento). Ao não mais condicionar a concessão da aposentadoria ao desligamento, o legislador assegurou apenas efeitos circunscritos ao procedimento previdenciário (Arnaldo Sussekind, Revista Synthesis 20/95-137; Suplemento LTr 137/94). (Ementa na íntegra à disposição no serviço de jurisprudência). TRT 2ª Região. Acórdão n.: 02970167594.

Processo n.: 02960016976. Ano: 1996. Turma: 06. Recorrente: Dorival Tabanela. Recorrido: Rede Ferroviária Federal S/A. Juiz Relator: Carlos Francisco Berardo.”

“RECURSO DO RECLAMANTE. RESCISÃO CONTRATUAL. AVISO PRÉVIO E MULTA DE 40% SOBRE O FGTS. A aposentadoria voluntária extingue o contrato de trabalho, a teor do disposto no artigo 453 da CLT, em pleno vigor, uma vez que tal dispositivo não foi alterado pela Lei n. 8.213/91, porquanto esta disciplina as aposentadorias junto à Previdência Social, nada dispondo sobre contratos de trabalho. O reclamante, contudo, permaneceu trabalhando após a concessão da aposentadoria, sendo esse contato distinto do primeiro. Recurso parcialmente provido. TRT 4ª Região. Número do processo: 01062.751/97-3 (RO). Juiz: Maria Helena Mallmann Sulzbach. Data de Publicação: 03/06/2002.”

“APOSENTADORIA. EFEITOS. Entende essa Corte Superior que, consoante dispõe o art. 453 da Consolidação das Leis do Trabalho, a aposentadoria espontânea implica a extinção do contrato de trabalho. Continuando o empregado a trabalhar, nasce um novo

contrato de emprego, onde não é computável o período anterior (RR 290.447/96.8, Ac. 3ª T – Carlos Alberto Reis de Paula – TST).”

“READMISSÃO OU PROSSEGUIMENTO NO EMPREGO. A aposentadoria espontânea implica extinção do contrato de trabalho. Se o empregado continua trabalhando, nasce um novo contrato, onde não é computável o período anterior, consoante dispõe o art. 453 da Consolidação das Leis do Trabalho (RR 372.206/97.5, Ac. 1ª T – João Oreste Dalazen – TST).”

“APOSENTADORIA ESPONTÂNEA. EXTINÇÃO DO CONTRATO. PERMANÊNCIA NO EMPREGO – POSSIBILIDADE. SOMA DE PERÍODOS ANTES E PÓS JUBILAMENTO – INVIABILIDADE. O deferimento da aposentadoria espontânea extingue o contrato de trabalho e não pode ser interpretado como dispensa sem justa causa, o ato patronal de desligamento do empregado. A finalidade do benefício é amparar o trabalhador ou trabalhadora na velhice, ou em caso de incapacidade física ou mental. Daí, a conseqüência lógica: a extinção do contrato de trabalho. Se assim não fosse, o benefício perderia a sua natural finalidade, para se transformar em complemen-

to salarial. Esta concepção, que é válida para um regime de aposentadoria contratada com entidade privada, não se compatibiliza com o nosso regime que é público. Ainda que não haja desligamento de fato, pois nada impede que o trabalhador volte a desenvolver qualquer atividade, inclusive como empregado na empresa, a aposentadoria tem o efeito jurídico de pôr fim à relação de emprego mantida até então.”

“A ratio legis do art. 49, I, “b” da Lei 8.213/91 é mera autorização da previdência social àquele que se aposentar espontaneamente, em permanecer trabalhando na mesma empresa, sem necessidade de se desligar de fato. Entretanto, nasce novo contrato de trabalho, cujo período não se soma nem se confunde com o anterior e posterior à aposentadoria. Recurso Ordinário a que se nega provimento. TRT 15ª Região. Acórdão 010599/200-SPAJ do processo 01283-1998-093-15-00-2 RO (33062/1998-RO-8). Recte. Sergio Luiz Copia. Recdo. Colégio Visconde de Porto Seguro.”

Esta é a mesma posição do TST, senão vejamos a Orientação Jurisprudencial n. 177:

“Aposentadoria espontânea.

A aposentadoria espontânea extingue o contrato de trabalho, mesmo quando o empregado continua a trabalhar na empresa após a concessão do benefício previdenciário. Assim sendo, indevida a multa de 40% do FGTS em relação ao período anterior à aposentadoria.”

3 EFEITOS DA APOSENTADORIA

Conforme anteriormente explanado, a aposentadoria é uma forma de extinção do contrato de trabalho, e como tal, traz conseqüências para a relação existente entre empregador e empregado.

Levando-se em consideração que a aposentadoria faz cessar todo e qualquer vínculo empregatício, ao receber o benefício previdenciário, o trabalhador não fará jus ao recebimento de aviso prévio, muito menos de multa de 40% sobre o FGTS, tendo em vista que não houve ruptura contratual por parte do empregador.

Com relação às anotações na CTPS, deverá ser procedida a baixa no dia anterior ao início da concessão da aposentadoria, e caso haja continuidade da relação entre o trabalhador e a empresa, a sua readmissão se operará no dia seguinte à concessão do benefício previdenciário.

Terá, no entanto, direito ao

recebimento de férias proporcionais e vencidas e 13º salário proporcional, bem como ao levantamento do FGTS.

Nos casos em que houver pedido de aposentadoria requerido pela própria empresa, o trabalhador terá direito ao levantamento do FGTS, que deverá ser acrescido da multa de 40%. Também deverá receber férias proporcionais, 13º salário proporcional e aviso prévio, visto que neste caso o desligamento empregatício assemelha-se a dispensa sem justa causa.

A partir da concessão da aposentadoria, caso se estabeleça nova relação empregatícia, o trabalhador não mais terá direito a contagem do tempo de serviço do primeiro contrato de trabalho, excluindo-se o período anterior à concessão da aposentadoria. Assim, no caso do rompimento do segundo contrato, que iniciou-se após a concessão da aposentadoria, a multa de 40% sobre os depósitos do FGTS será paga tão somente sobre os depósitos do segundo contrato.

Para os empregados das empresas públicas e sociedades de economia mista, uma condição se impõe, no caso de sua readmissão, que nada mais é do que a submissão a um novo concurso público.

Vejamos o que nos diz a jurisprudência acerca dos efeitos

da concessão da aposentadoria:

SERVIDOR PÚBLICO – APOSENTADORIA VOLUNTÁRIA – EFEITOS. Pela aplicação conjunta do enunciado 177 das Orientações Jurisprudenciais da SDI-1 com o enunciado de súmula 363, ambos do C. TST, é nulo o contrato do servidor público que permanece prestando serviços à Administração após a aposentadoria voluntária, mesmo porque esta torna vago o cargo (e/ou emprego) público somente passível de ser preenchido por novo concurso. TRT 15ª Região. Acórdão 031261/2001-SPAJ do processo 00173-2000-075-15-00-7 RO (00582/2001-RO-3). Recte. Deise Olinda Costa Cardoso. Recdo. Município de Orlandia.

APOSENTADORIA. POR TEMPO DE SERVIÇO. NÃO EXIGÊNCIA DE RESCISÃO CONTRATUAL. PERMANÊNCIA DO TRABALHADOR NA EMPRESA. RESILIÇÃO CONTRATUAL, POSTERIOR. MULTA DE 40% DO FGTS SOBRE DEPÓSITOS ANTERIOR AO JUBILAMENTO. INVIABILIDADE. O art. 49, inciso I, alínea “b” da Lei n. 8.213/91 não condiciona a rescisão do contrato de trabalho para a concessão da aposentadoria pela Previdência Social, podendo o empregado permanecer na empresa. Na ocorrência de dispensa sem justa causa, posterior ao ju-

bilamento, a multa dos 40% do FGTS não incide sobre os depósitos anteriores ao jubila-mento. A movimentação da conta vinculada do FGTS tem razões diversas, dentre as quais, a dispensa sem justa causa /art. 20, inciso I, da Lei n. 8036/90), quando tem lugar a multa de 40% sobre os depósitos (art. 10, inciso I, do ADCT). A lei n. 8.036/90 autoriza o saque em caso de aposentadoria, (inciso III; art. 20), sem impor ao empregador a multa de 40%. Por isso, ainda que o trabalhador continue no emprego após a aposentadoria, quando não ocorra o rompimento do vínculo por ocasião do jubila-mento, em caso ulterior dispensa sem justa causa, a multa de 40% incidirá tão somente sobre os valores dos depósitos efetuados após o jubila-mento. TRT 15ª Região. Acórdão 001216/2002-SPAJ do processo 00692-2000-086-15-00-9 RO (30871/2000-RO-2). Recte. Indústrias Romi S/A Recdo. José Paulino Sass.

APOSENTADORIA. EFEITOS. A aposentadoria espontânea é forma de rescisão voluntária do contrato de trabalho, sem interferência do empregador, de modo que não faz jus o empregado ao cômputo, no tempo de serviço, do perí-

do prestado antes da jubilação, a teor do art. 453 da CLT. Assim, a multa de 40% do FGTS é devida apenas sobre os depósitos posteriores à sua aposentadoria (RR 296.572/96.9, Ac. 5ª T. – Armando de Brito – TST).

Tempo de Serviço. Cômputo do período anterior à aposentadoria espontânea – 1) A aposentadoria espontânea extingue o contrato de trabalho. 2) O empregado aposentado espontaneamente, que celebrou novos contratos de trabalho sucessivos com o mesmo empregador, se dispensado, não faz jus ao cômputo do período anterior à aposentadoria para efeitos indenizatórios (TST, PLENO, proc. E-RR-1191/81; Rel. Min. Mendes Cavaleiro; Rep. De Jurisp. De Trab., Ed. Freitas Bastos, 1989, vol. VI, pág. 1195/6, n. 4957).

READMISSÃO OU PROSSEGUIMENTO NO EMPREGO. A aposentadoria permanece na Justiça do Trabalho como uma modalidade de extinção do contrato laboral, a teor do preceituado no artigo 453 da CLT. A multa indenizatória de 40% (quarenta por cento) sobre os depósitos do FGTS só é devida nos casos de demissão sem justa causa, como uma imposição punitiva ao em-

pregador pela prática do ato demissionário injusto. Uma vez aposentado o trabalhador, mesmo que permaneça de forma contínua a laborar na mesma empresa, nasce a partir daí uma nova relação jurídica, ou seja, firma-se um novo contrato de trabalho completamente desvinculado daquele extinto com a aposentadoria. Assim, havendo uma nova rescisão contratual pela demissão sem justa causa, a multa de 40% do FGTS deverá incidir apenas sobre os depósitos recolhidos no período posterior à aposentadoria (RR 309.533/96.7, Ac. 3ª T – Francisco Fausto Paula de Medeiros – TST).

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. APOSENTADORIA. A aposentadoria espontânea do empregado constitui modalidade de extinção do contrato de trabalho, conforme entendimento consubstanciado no Enunciado n. 17 da Súmula de Jurisprudência deste Tribunal Regional do Trabalho. No presente caso, nada é devido a título de parcelas rescisórias, uma vez que a reclamante espontaneamente aderiu ao Programa de Incentivo à Aposentadoria, implantado pela empresa reclamada. TRT 4ª Região. Número do processo: 01283.020/96-3

(RO). Juiz: Fernando Luiz de Moura Cassal. Data de Publicação: 03/06/2002.

APOSENTADORIA. READMISSÃO OU PROSSEGUIMENTO NO EMPREGO. Não incidência da multa de 40% do FGTS sobre depósito do contrato extinto por aposentadoria espontânea – A aposentadoria espontânea é uma das formas de extinção do contrato de trabalho. A permanência do aposentado em atividade junto ao mesmo empregador configura um novo contrato, cuja duração não se soma ao anterior, por força do disposto no artigo 453 da CLT. A rescisão imotivada do novo contrato, portanto, não implica a incidência da multa de 40% do FGTS sobre os antigos depósitos do contrato extinto. TRT 2ª Região. Acórdão n.: 02980414683. Processo n.: 02970282890. Ano: 1997. Turma: 08. Recorrente: José Idemar Batista Lopes. Recorrido: CIA Santo Amaro de Automóveis. Relator: Raimundo Cerqueira Ally.

APOSENTADORIA ESPONTÂNEA - EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO – A concessão de aposentadoria espontânea implica a extinção do contrato de trabalho, não podendo o empregador ser responsabilizado pelo pagamento das in-

denizações legais. No caso em tela, a causa de afastamento do reclamante consistiu na aposentadoria por tempo de serviço, não se tratando de despedimento sem justa causa e, por conseguinte, indevidos os consectários pretendidos, pois estes são aplicáveis à hipótese de ruptura imotivada do pacto laboral. Recurso ordinário a que se nega provimento, mantendo-se incólume a r. decisão de primeiro grau. TRT 2ª Região. Acórdão: 20000066235. Processo: 02980593278. Ano: 1998. Turma: 09. Recorrente: José Arcanjo Mendes. Recorrido: CIA Paulista Trens Metropolitanos CPTM. Relator: Narciso Figueiroa Junior.

CONCLUSÃO

A aposentadoria nada mais é do que uma das formas de cessação do vínculo de emprego existente entre empregador e empregado, inclusive com o exaurimento de todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho.

A continuidade da relação empregatícia após a concessão da aposentadoria pela Previdência Social, apesar de ser perfeitamente possível, depende da concordância, tanto do empregador, quanto do

empregado, e essa continuidade do empregado na empresa dará ensejo à formação de um novo contrato individual de trabalho, com o encerramento do contrato anterior para todos os efeitos.

Cabe ressaltar que a Lei 8213/91, letra b, inciso I, de seu art. 49, possibilita que o empregado continue trabalhando, sem que haja seu desligamento da empresa, até que seja concedida a sua aposentadoria, o que não quer dizer que essa relação jurídica não será extinta, pois conforme anteriormente mencionado, no momento em que o empregado recebe o benefício previdenciário, cessa a relação jurídica existente en-

tre ele e o seu empregador.

Sendo a aposentadoria uma forma de extinção do contrato de trabalho, as conseqüências da extinção da relação empregatícia são as seguintes: o empregado não terá direito ao aviso prévio, muito menos a multa de 40% sobre o FGTS, porém poderá proceder ao levantamento dos depósitos fundiários, além de ter direito ao recebimento de férias proporcionais e vencidas e 13º salário proporcional, e caso se estabeleça nova relação empregatícia, o trabalhador não terá direito a contagem do tempo de serviço do primeiro contrato de trabalho.

Quando o pedido de aposentadoria partir do próprio empre-

gador, o empregado terá direito ao levantamento do FGTS acrescido da multa de 40%, bem como às férias proporcionais, 13º salário proporcional e aviso prévio.

Assim, ainda que existam entendimentos divergentes, para a corrente majoritária, a melhor interpretação acerca da natureza jurídica da aposentadoria é a de extinção do contrato de trabalho, com a produção de vários efeitos para o trabalhador e para a empresa.



BIBLIOGRAFIA

ALVES, Francisco Luís. Aposentadoria espontânea. Extinção do contrato de trabalho. Permanência do trabalhador no emprego. **Trabalho & Doutrina**. Revista Jurídica Trimestral n. 17. São Paulo: Saraiva, jun. 1998.

MAGANO, Otávio Bueno. **Direito individual do trabalho**. Vol. II. 4. ed. São Paulo: LTr, 1993.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 15. ed., atual. até dez./2001. São Paulo: Atlas, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2001.

_____. **Iniciação ao direito do trabalho**. 28. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2002.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio. **Pareceres - Direito do trabalho e previdência social**. Volume II. 4. ed. São Paulo: LTr, 1992.

_____. **Instituições de direito do trabalho**. Vol. I. 15. ed. atual. São Paulo: LTr, 1995.