

Aposentadoria definitiva.
Extinção do contrato de trabalho: efeitos da readmissão.

PARECER

1. Consultam-nos sobre os efeitos da aposentadoria por tempo de serviço ou por idade no contrato de trabalho.

2. Essas duas modalidades de aposentadoria são definitivas, ao contrário da concedida em razão de invalidez do empregado. Daí ser uníssona a doutrina ao acentuar que esta suspenda o contrato de trabalho durante um período predeterminado; aquelas o extinguem (Cf. Cesarino Junior, "Direito Social", SP, LTr., pág. 303; Evaristo de Moraes Filho, "A justa causa na rescisão do contrato de trabalho", Rio, Forense, 2ª ed., pág. 31; Amauri Mascaro Nascimento, "Curso de Direito do Trabalho", SP, Saraiva, 7ª ed., pág. 384; José Martins Catharino, "Compêndio Universitário de Direito do Trabalho", Salvador, Ed. Jur. Univ., 1972, vol. II, pág. 764; Octavio Bueno Magano, "Manual de Direito do Trabalho", SP, LTr., vol. II, pág. 280)

3. Precisamente porque a aposentadoria definitiva extingue o contrato de trabalho é que a Lei nº 6.204, de 1975, complementou o art. 453 da CLT para afirmar que o trabalhador espontaneamente aposentado, se vier a ser readmitido no emprego, não computará o tempo de serviço anterior à aposentadoria; isto é não restabelece o

contrato desfeito com a aposentadoria:

"Art. 453. No tempo de serviço do empregado, quando readmitido, serão computados os períodos, ainda que não contínuos, em que tiver trabalhado anteriormente na empresa, salvo se houver sido despedido por falta grave, recebido indenização legal ou se aposentado espontaneamente."

4. Com a Lei nº 8.213, de 1991, que aprovou o novo Plano de Benefícios da Previdência Social, surgiram dúvidas a respeito da extinção do contrato de trabalho, porque o seu art. 49, inciso I, não mais condicionou o deferimento da aposentadoria por tempo de serviço ou por idade à prova do desligamento do emprego pelo segurado requerente, admitindo sua concessão:

"a) a partir da data do desligamento do emprego, quando requerida até 90 (noventa) dias depois dela;

b) a partir da data do requerimento, quando não houver desligamento do emprego ou quando for requerida após o prazo da alínea a".

5. Conforme bem ponderou o Superintendente Jurídico desta empresa, em livro do qual participamos, essa norma legal

"repercute apenas e tão-somente sobre o *dies a quo* do deferimento da prestação



previdenciária. Nenhum reflexo novo produz sobre o contrato de trabalho, que continua a extinguir-se quando *deferida a aposentadoria*, havendo ou não o afastamento do trabalhador do serviço, por força do que dispõe o art. 453 da CLT. Portanto, a *opção* que a Lei n. 8.213/91 assegurou ao trabalhador, quanto ao modo de se aposentar, produz efeitos circunscritos ao *procedimento previdenciário*. Não há desbordamento desse campo para produzir efeitos sobre a forma de cessação do contrato de trabalho. A única diferença que daí decorre concerne à possibilidade do trabalhador, aposentado, permanecer em serviço. O desligamento posterior se processará considerando apenas o período relativo ao *prosseguimento* do vínculo, eis que o período anterior à jubilação encontra-se compreendido na extinção do contrato de trabalho, consumada quando deferida a aposentadoria" (João de Lima Teixeira Filho, "Instituições de Direito do Trabalho", SP, LTr, 14ª ed., vol. I, pág. 573).

6. Neste sentido opinamos, com Luiz Inácio Barbosa Carvalho (Cf. "Pareceres - Direito do Trabalho e Previdência Social", SP, LTr., vol. VII, págs. 261/4). E assim também se manifestou o douto Amauri Mascaro Nascimento, ao analisar a situação criada com a lei previdenciária de 1991:

"A aposentadoria contínua caracterizada como



uma das causas jurídicas da extinção do contrato de trabalho. Para todos os efeitos legais, a concessão da mesma extingue o vínculo jurídico. Nesse caso, o contrato individual de trabalho terá, como causa extintiva, não a dispensa ou pedido de demissão, mas a aposentadoria e como tal deverá constar da documentação do trabalhador. Isso não se altera nem mesmo quando o aposentado, sem desligamento, continuar na mesma empresa, caso em que terá início um novo contrato de trabalho. A continuidade na empresa após a aposentadoria não deve ser confundida com a continuidade do contrato de trabalho. Trata-se de duas diferentes dimensões do problema, que não devem ser identificadas. O aposentado está por lei autorizado a continuar trabalhando".

E aduziu que hoje,

"com a opção do empregado em continuar trabalhando após a aposentadoria para a mesma empresa, inicia-se novo contrato individual de trabalho.

Com isso, efetivada a aposentadoria, o empregado tem direito às verbas rescisórias próprias da aposentadoria, mesmo não se desligando. São as seguintes: FGTS, 13º salário proporcional (TST, Enunciado n. 3) e férias proporcionais (CLT arts. 145, parágrafo único



e 147)" (Pareceres de Direito do Trabalho e Previdência Social", SP, LTr., 1993, vol. 4, págs. 48/9).

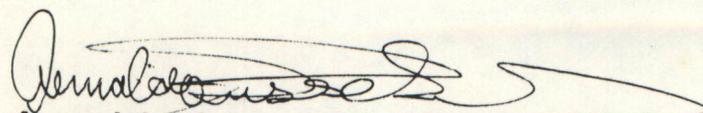
7. A conclusão lógica e jurídica é que a lei especial alusiva ao plano de benefícios da Previdência Social, ao dispor sobre o requerimento, a concessão e o início das prestações de determinados tipos de aposentadoria, não derogou o art. 453 da CLT, com a redação que lhe deu a Lei nº 6.204, de 1975.

8. Por isto mesmo, o egrégio Tribunal Superior do Trabalho, ao proceder à revisão das suas súmulas, cancelou o Enunciado nº 21, adotado antes da Lei nº 6.204, porque fôra por esta superado, e **reafirmou a plena vigência do art. 453 da CLT**, com o acréscimo advindo da precitada lei (Resolução do Órgão Especial nº 30, de 27.04.94, DJ de 17.05.94).

9. Destarte, no âmbito da jurisdição competente para julgar os litígios que possam surgir a propósito do tema em foco, a questão foi bem definida por sua mais alta Corte.

S.M.J., é o nosso parecer.

Rio de Janeiro, 12 de setembro de 1994.


Arnaldo Lopes Sussekind
Consultor Jurídico-Trabalhista