

**APOSENTADORIA ESPONTÂNEA DO EMPREGADO:**

Os efeitos e suas implicações no Contrato de Trabalho

Cláudia Pereira Vaz de Magalhães\*

**RESUMO**

Trata o presente trabalho da análise dos efeitos e implicações no contrato de trabalho através da aposentadoria espontânea, abordando conceitos, evolução histórica e a divergência doutrinária e jurisprudencial. O enfoque será no questionamento polêmico de haver ou não uma automática extinção do contrato de trabalho quando requerido o benefício previdenciário pelo empregado, no caso de continuidade no emprego. Além disso, será analisada a implicação da indenização de 40% sobre o FGTS, mostrando diferentes entendimentos sobre em qual período deverá ser a mesma aplicada. Através de uma exposição de leis, doutrina e precedentes jurisprudenciais, princípios e posicionamentos do STF e do TST, este estudo pretende explicar amplamente o conteúdo do tema proposto.

**PALAVRAS-CHAVE:** APOSENTADORIA ESPONTÂNEA. EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO DO FGTS.

---

\* Bacharel em Direito pelas Faculdades Integradas Vianna Júnior, advogada. Pós-graduanda em Direito Público pela Universidade Cândido Mendes - UCAM.  
Email: claudiavazdemagalhaes@gmail.com

## INTRODUÇÃO

Este estudo é dedicado à análise da aposentadoria voluntária, o que a legislação pátria expõe a esse respeito, quais os efeitos e implicações que podem gerar para o contrato de trabalho, a abordagem da doutrina e de juristas, enfim, um estudo sob a ótica jurídica.

Inicialmente, cabe ressaltar que, a doutrina clássica considerava a aposentadoria espontânea como sendo uma das formas de extinção do Contrato de Trabalho.

Historicamente, diversas leis regulavam ora pelo desligamento do emprego quando do requerimento da aposentadoria ora pela continuidade no emprego.

Com o advento da Lei 8213/91 alterou-se o que estava vigente, em que se estabeleceu não ser necessário o desligamento do emprego como requisito da aposentadoria, podendo o empregado continuar com seu trabalho, havendo, obviamente, concordância do empregador, devido à bilateralidade do Contrato de Trabalho.

A partir daí, surgiram novas Leis, Enunciados, Medidas Provisórias, Orientações Jurisprudenciais e, inclusive, julgamento de Ações Diretas de Inconstitucionalidade, todos buscando estabelecer se cessava ou não o contrato de trabalho, se havia unicidade na contagem dos períodos de labor com o marco da aposentadoria espontânea, ou se mesmo haveria incidência das verbas rescisórias, em especial a multa de 40% sobre o FGTS, somente sobre o contrato ulterior.

A fim de explicar tal discussão, esta exposição está dividida em dois tópicos.

O primeiro se subdivide em dois outros ramos, um de conceituação e outro de evolução histórica. Assim, será delineada a parte conceitual, alusiva às figuras do contrato de trabalho e da aposentadoria, a delimitação do tema da aposentadoria voluntária e seus requisitos e também a parte histórica trazendo sua evolução até os dias atuais.

No segundo item, há também subdivisão em dois ramos, um em que serão debatidos os fundamentos favoráveis e, o outro, os contrários à rescisão contratual.

No início da abordagem, são destacadas três hipóteses que podem surgir com a aposentadoria voluntária e uma análise de seus respectivos efeitos. Ademais, traz a celeuma da abordagem da doutrina e de juristas, os quais, através de princípios, interpretações das leis e fundamentos advindos do TST e do STF justificam a melhor posição a ser adotada.

Portanto, o foco será o debate entre os fundamentos alegados favoráveis ou não a respeito da rescisão do contrato de trabalho. Além disso, será analisada a incidência da multa de 40% sobre o saldo do FGTS, se esta é cabível na rescisão do contrato de trabalho pela aposentadoria espontânea e, com a continuidade do trabalho, se o tempo anterior a aposentadoria será contado.

Dessa forma, serão esclarecidos os pontos controversos, mostrando sua origem e seu embasamento jurídico, com o objetivo de ampliar a discussão teórica para que os conhecedores da lei possam vislumbrar os argumentos de ambas as correntes e manterem sua posição na que julgar mais condizente.

## **1 A INTERFERÊNCIA DA APOSENTADORIA ESPONTÂNEA NA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

### **1.1 Conceituação**

Primeiramente, cabe destacar o que se entende por contrato de trabalho. O contrato de trabalho, que na verdade remete a uma relação de emprego, possui conceituação prevista nos arts. 442 e 443 da CLT. Trata-se de um contrato individual, tácito ou expresso, verbal ou por escrito, por tempo determinado ou indeterminado. Caracteriza-se, portanto, uma relação de subordinação entre o empregador e o empregado, mediante um acordo de vontades. Então, não há que se falar em contrato se uma das partes não manifestou anuência, havendo, pois, ausência da bilateralidade contratual.

O “Contrato de trabalho é um negócio jurídico em que o empregado presta serviços ao empregador, mediante remuneração, subordinação, pessoalmente e com continuidade” (MARTINS, S., 2000, p. 91).

Posto isso, analisa-se a extinção do contrato de trabalho. Prestigiando o entendimento do ilustre doutrinador Sérgio Pinto Martins (2000, p.311), entende-se que “a cessação do contrato de trabalho é a terminação do vínculo de emprego, com a extinção das obrigações para os contratantes”. Segundo sua doutrina, a extinção do contrato de trabalho poderia se dar:

- a) pelo empregador, mediante dispensa sem justa causa e dispensa com justa causa;
- b) pelo empregado, através de pedido de demissão, rescisão indireta ou por **aposentadoria**;
- c) por desaparecimento de uma das partes (morte do empregador – pessoa física; morte do empregado; ou extinção da empresa);
- d) por acordo entre as partes;
- e) pela ocorrência do termo do contrato;
- f) por força maior.

A partir desse momento, restringe-se a análise das consideradas causas de extinção do contrato de trabalho apenas em relação à aposentadoria.

A aposentadoria, por sua vez, dispõe o dicionário Aurélio (1977, p. 34) que se trata de “ato ou efeito de aposentar (-se); vencimentos ou proventos de aposentado”. Ato contínuo, aposentar significa “conceder aposentadoria; deixar o serviço, conservando o ordenado inteiro ou parte dele.”.

De acordo com o dicionário Houaiss (2001, p.32), a aposentadoria é o “estado de quem já não trabalha. Pagamento do aposentado”.

Analisando a etimologia da expressão, aposentar-se advém do verbo latino intransitivo “pausare”, que quer dizer parar, cessar, descansar, tomar aposento. (VASCONCELOS FILHO, 2007).

Pelo entendimento de João Celso Neto (2007), o termo aposentar-se, também conhecido como jubilação, inatividade, ou até mesmo *retired*, do inglês, *retraité*, do francês, *jubilado ou retirado*, em espanhol, e *ritirarsi*, em italiano, significa, em princípio, parar de trabalhar, retirar-se do mercado de trabalho, abrir vaga.

Observa-se, conseqüentemente, que a origem da palavra nos remete a uma idéia de deixar o trabalho, como se verifica a seguir, *in verbis*:

Como se vê, tanto no latim antigo como nas línguas modernas, aposentar-se tem sempre o sentido de ir para os aposentos, isto é, cessar as atividades quotidianas, afastar-se dos compromissos, dos negócios ou da profissão. **Aposentadoria em termos trabalhistas, é o exercício de um direito público subjetivo de que é titular o empregado, cuja conseqüência inarredável é o exaurimento das obrigações contratuais até então vigentes. Extingue-se o contrato de trabalho no momento em que a aposentadoria é concedida.** (TEIXEIRA FILHO; apud VASCONCELOS FILHO, O., 2007, p.4). (grifo nosso).

No entanto, não devemos nos ater somente à interpretação literal das palavras, visto que a definição de aposentadoria é muito mais ampla, podendo-se interpretar por todo o sistema jurídico, de maneira teleológica, histórica, etc.

Apesar de tal definição, é notório que ao aposentar-se, hodiernamente, não se pensa em parar efetivamente de trabalhar, mas sim ganhar outro vencimento mensalmente para seu sustento. Isso se deve à situação sócio-econômica de nosso país, em que grande parte da população sobrevive em condições precárias, buscando, assim, complementar sua renda familiar com o benefício da aposentadoria.

De fato, a realidade atual da sociedade brasileira é caracterizada por uma divisão de classes e uma avassaladora desigualdade econômica, em que se torna essencial a permanência do trabalhador no emprego, mesmo após receber seu benefício de aposentadoria.

Apesar das diversas formas de aposentadoria, cabe ainda especificar o âmbito desta pesquisa, que corresponde à aposentadoria voluntária.

A aposentadoria voluntária ou espontânea é aquela em que o próprio empregado requer, seja em razão da idade, por tempo de contribuição ou por ser especial, que lhe seja concedido benefício junto à Previdência Social.

Vale destacar que a aposentadoria que gera os efeitos a serem discutidos no presente trabalho é apenas a aposentadoria voluntária, não se aplicando à aposentadoria por invalidez, a qual apenas suspende o contrato de trabalho (art. 475, CLT) e nem à aposentadoria requerida pela empresa, também denominadas “aposentadorias compulsórias por idade” (LAZZARI, 2007).

Nesse diapasão, preenchendo-se os requisitos legais previstos nos arts. 48 a 58 da Lei 8.213/91, pode o empregado requerer o recebimento de seu benefício. Não há o que se questionar acerca dessa definição legal. A discussão ganha peso no que tange aos reflexos para o contrato de trabalho.

Apesar de antes estar disposta, de maneira clássica, como uma causa de rescisão da relação empregatícia, modernamente modificou-se este pensamento, dando origem a uma margem de correntes divergentes, abrindo espaço para discussões e conflitos.

A ênfase do litígio se dá no alcance da aposentadoria, se haveria ou não conseqüentemente extinção do pacto laboral. Em segunda análise, o certame incide sobre as verbas rescisórias que, dentre outros, inclui a multa de 40% do FGTS em caso de dispensa sem justa causa, caso o empregado aposente e continue prestando serviço.

De fato, atualmente não há uma definição em nosso ordenamento jurídico se, ao requerer a aposentadoria voluntária, haverá ou não rompimento do vínculo de emprego. Ademais, a jurisprudência diversas vezes muda seu entendimento, favoravelmente ou não à extinção do contrato de trabalho.

## 1.2 Evolução Histórica

Para se fazer uma retrospectiva da evolução no campo trabalhista e previdenciário, divide-se em cinco grandes marcos, que são: a Lei 8213/91, o art. 453 da CLT, a Lei 9528/97, a OJ n°. 177 SDI-I do TST, e as ADI's 1.770-4-DF e 1.721-3-DF julgadas pelo Excelso Pretório.

Anteriormente à Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, diversas leis alteraram legalmente a obrigação de a aposentadoria resultar ou não em uma extinção automática do vínculo empregatício.

Tendo-se por base a doutrina de Sérgio Pinto Martins (apud Lazzari, 2007), no que tange a continuidade ou não da prestação de serviços para ser concedida a aposentadoria, visualizamos que a Lei n°. 3.807/60 não exigia a saída do empregado para a aposentadoria.

No entanto, o Decreto-lei n°. 66/66 alterou esta lei, passando a exigir a saída do empregado para fins de concessão de aposentadoria.

Novamente, com a Lei n°. 6.887/80, estabeleceu-se a não exigibilidade de saída do trabalho para aposentar-se.

Com a Lei 5.890/73, foram introduzidas mudanças na legislação da previdência, e, em seu art. 10, §3º, inseriu-se no dispositivo que para a aposentadoria seria necessário o desligamento do empregado.

Insta ressaltar que, a Carta Magna de 1988, estabeleceu as diretrizes da Previdência Social, através dos art. 201 e 202, os quais foram regulamentados pela Lei 8.213/91. Esta Lei instituiu os Planos de Benefícios da Previdência Social e, em seu art. 49, estabeleceu os pressupostos para a aposentadoria.

Assim, houve nova alteração com a Lei n°. 8.213/91, em seus arts. 48 e 49, deixando de exigir o desligamento do emprego para que pudesse obter o benefício da aposentadoria.

No que tange ao art. 453 da CLT, a redação original preconizada pelo Decreto n°. 5.452/43 previa a unicidade do contrato de trabalho se houvesse prestação de trabalho contínua para o mesmo empregador, exceto se o obreiro

fosse dispensado e tivesse recebido indenização ou se fosse despedido por justa causa.

Com a Lei 6.204/75, foi dada nova redação ao artigo, em que se modificou o conteúdo do art. 453 da CLT a fim de acrescentar a expressão “ou se aposentado espontaneamente”, ou seja, se excluiu da contagem o período anterior a aposentadoria quando houvesse ocorrido a aposentadoria espontânea.

Ademais, havia o Enunciado n.º. 21 do TST que interpretava o artigo mencionado somando-se o período anterior e posterior à aposentadoria se foi prestada a atividade continuamente ou se retornasse em seguida. Todavia, tal enunciado foi cancelado pelo TST em 1994.

O referido Enunciado dispunha que “O empregado aposentado tem direito ao cômputo do tempo anterior à aposentadoria, se permanecer a serviço da empresa ou a ela retornar”.

Segundo Arion Syão Romita (apud VASCONCELOS FILHO, 2007, p.5)

O artigo 453 da CLT deve ser interpretado em atenção ao momento histórico em que promulgada a Lei 6.204/75, que lhe fez o acréscimo. À época havia divergência doutrinária e jurisprudencial sobre se, havendo readmissão, o empregado tinha o direito ou não a computar em seu tempo de serviço o período que antecedeu a aposentadoria... Esta questão perdeu atualidade por força da Constituição de 1988, que suprimiu a indenização por tempo de serviço e a estabilidade, como previsto na CLT. **Quando da alteração do artigo 453, na vigência da Lei n.º. 6.950/81, o desligamento do empregado era conditio sine qua non para a obtenção da aposentadoria. Já sob a vigência da Lei 8.213/91, a aposentadoria não constitui causa de desfazimento do vínculo contratual. (grifo nosso).**

Hodiernamente, ainda expondo a evolução sob a ótica de Lazzari (2007), ainda há de se comentar a Medida Provisória n.º. 1.523/96 e suas reedições ratificadas pela Lei n.º. 9.528/97, em que se incluíam dois parágrafos ao art. 453, CLT, os quais estão transcritos abaixo:

**§ 1º** Na aposentadoria espontânea de empregados das empresas públicas e sociedades de economia mista é permitida sua **readmissão** desde que **atendidos aos requisitos constantes do**

**art. 37, inciso XVI, da Constituição, e condicionada à prestação de concurso público.**

**§ 2º** O ato de concessão de benefício de aposentadoria a empregado que não tiver completado trinta e cinco anos de serviço, se homem, ou trinta, se mulher, **importa em extinção do vínculo empregatício.** (grifo nosso).

O parágrafo primeiro declarava extinto o contrato laboral das empresas públicas e sociedade de economia mista se houvesse continuidade da prestação sem prestar novamente concurso público. Caso se prestasse o concurso público, poderia o empregado ser readmitido. Já o parágrafo segundo, impunha a extinção do contrato de trabalho aos empregados de qualquer empresa que obtivessem aposentaria proporcional por tempo de serviço.

A Lei 9.528/97 buscava uma solução para a extinção ou não do contrato de trabalho devido à aposentadoria voluntária, estabelecendo as seguintes proposições:

1ª) ao aposentar-se, o empregado já completara 35 anos de serviço (se homem) ou 30 anos (se mulher);

2ª) ao aposentar-se, o empregado ainda não alcançara os referidos limites (pois o homem podia aposentar-se com 30 anos e a mulher, com 25 anos de serviço).

**Na primeira hipótese, a aposentadoria não constituía causa de extinção do vínculo empregatício; na segunda, o ato de concessão da aposentadoria extinguiu o contrato de trabalho.** (ROMITA, 2006, p. 1416). (grifo nosso).

Porém, através das Ações Diretas de Inconstitucionalidade n.ºs. 1.770-4-DF e 1.721-3-DF, o STF suspendeu a eficácia dos dois parágrafos supracitados.

A respeito do §1º do art. 453 da CLT, a ADI 1.770-4-DF declarou-se inconstitucional apenas a expressão “desde que atendidos aos requisitos constantes do art. 37, inciso XVI, da Constituição”. Os fundamentos alegados foram com base na permissão de readmissão dos empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista, desde que de acordo com os requisitos do art. 37, XVI da CF, e condicionada à prestação de concurso público. Portanto, se questionou sobre a vedação de acumulação de proventos e de vencimentos quando da readmissão e também por aduzir que a aposentadoria espontânea extingue o vínculo empregatício.

Já em relação ao §2º do art. 453 da CLT, o relator Ministro Ilmar Galvão (apud LAZZARI, 2007) demonstrou pela ADI 1721-3/DF que exigir a extinção do vínculo de emprego devido à aposentadoria seria ferir a Constituição Federal à proteção do trabalho e à garantia a percepção dos benefícios previdenciários, instituindo uma modalidade de dispensa arbitrária, sem ter direito a uma indenização. Explica, ainda, que não se confunde a relação entre o empregado e a autarquia previdenciária com a relação do empregado e empregador. Concluía, finalmente, que também havia incompatibilidade com o §1º do art. 202 da CF, em que se permite a aposentadoria proporcional.

Ainda em seguida, em 25/10/2006, o pleno do TST cancelou sua Orientação Jurisprudencial nº. 177, a qual dizia expressamente que

**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. (grifo nosso ).

Outrossim, há que se destacar que ainda encontrava-se em vigor o Enunciado nº 295, que admitia a cessação do contrato de trabalho pela aposentadoria espontânea e ainda exclui o direito ao recebimento de indenização em relação ao período anterior à opção; além de dizer que a realização do depósito na conta do FGTS, conforme §3º do art. 14 da Lei 8.036/90, é uma faculdade do empregador. No entanto, tal Enunciado foi cancelado em 17/11/2008.

Cumprir destacar que, um pouco antes de ser cancelado o Enunciado 295 do TST, em maio de 2008, foi publicada nova orientação jurisprudencial, de nº. 361, da SDI-I do TST, estabelecendo um posicionamento jurisprudencial de que a aposentadoria espontânea não é causa de extinção do contrato de trabalho se o empregado permanece prestando serviços ao empregador, cabendo, assim, uma multa de 40% do FGTS sobre a totalidade dos depósitos tendo em vista dispensa imotivada.

Desse modo, apesar de no momento se sobrepor um entendimento jurisprudencial, ainda permanecem divergências acerca de qual entendimento deva

prevalecer: se necessariamente há uma extinção do contrato anterior e formação de novo contrato após a aposentadoria, ou se há unicidade contratual; e, em decorrência, se há aplicação da multa de 40% sobre o FGTS em posterior dispensa do empregado sobre todo o período de trabalho ou apenas no período após a aposentadoria.

## **2 A CONTROVÉRSIA DOUTRINÁRIA E JURISPRUDENCIAL DA APOSENTADORIA ESPONTÂNEA**

Pelo breve histórico acima mencionado, verifica-se que o debate promovido entre os poderes legislativo, executivo e judiciário modificou o cenário jurídico que, aparentemente, havia pacificado determinado entendimento. Resta-nos saber se, de fato, essa ainda será a posição a ser adotada pelos tribunais.

É necessário expor os três tipos de hipóteses para análise dos efeitos da aposentadoria no contrato de trabalho.

Uma primeira situação é quando o empregado se aposenta espontaneamente e, conseqüentemente, se afasta do trabalho. Não há aqui efeitos posteriores, uma vez que naquele momento foi rompida a relação empregatícia.

Outra situação ocorre na aposentação espontânea do empregado, e, inclusive, afastamento do emprego. Porém, depois de um lapso temporal, o empregado retorna ao emprego e é despedido sem justa causa. Tem-se, *in casu*, um contrato originário de trabalho extinto e uma posterior readmissão, surgindo nova relação de emprego. Além disso, haveria dois contratos distintos, incidindo as verbas indenizatórias apenas sobre o último contrato. Um ponto importante é que, no caso de servidor público celetista, só poderia haver retorno ao emprego através de novo concurso público, sob pena de violar o art. 37, II, §2º da Lei Maior, além de observar os casos permitidos por esta, sob pena de incorrer na Súm. 363 do TST.

Esta súmula 363 do TST traz em seu bojo o seguinte:

A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS.

Por último, a terceira corrente se dá quando o empregado se aposenta e continua a prestação de serviços ao mesmo empregador após a aposentadoria. É nesse ponto que se discute haver extinção ou não do contrato de trabalho.

Esta lacuna em nosso ordenamento jurídico provoca uma disputa de interesses. Dessa forma, a posterior continuidade no emprego, continuidade esta que não é vedada pelo ordenamento jurídico, seria na verdade um único contrato ou um novo contrato de período laborativo? Se único, na visão do empregador, seria excessivamente oneroso arcar futuramente com uma indenização de 40% sobre o FGTS relativo a todo o período, contando-se o anterior e posterior à aposentadoria; enquanto para o empregado, seria justo, pois não houve de fato uma ruptura na prestação de serviço. Se considerado novo contrato, no entendimento do empregador, seria mais razoável tal incidência haja vista o empregado ter dado causa a aposentadoria e, portanto, já estaria recebendo benefício previdenciário que lhe é de direito, ao passo que o empregador somente arcaria com as expensas a partir da aposentadoria quando houvesse dispensa sem justa causa; em sentido oposto, o empregado acredita que seria prejudicado, pois receberia apenas sobre este último período.

Para esta última hipótese são apresentadas essas duas proposições amplamente discutidas a seguir, que são fundamentadamente apresentadas, à luz de visões em consonância com os interesses do empregado ou do empregador, com base em interpretações de cunho trabalhista, previdenciário e constitucional.

## 2.1 Posições Favoráveis à rescisão do Contrato de Trabalho

A esfera da discussão se volta para a posição de que há, de fato, uma rescisão do contrato de trabalho.

Seguindo a diretriz de Amauri Nascimento (2004, p. 705), “A extinção do contrato é resultado exatamente da iniciativa da vontade do trabalhador. Este, e não a empresa, é que está pleiteando, por aposentadoria, o fim do vínculo”.

Corroborando com tal entendimento o juiz aposentado do TRT/15ª Região, Irany Ferrarri (2007), ao comparar a aposentadoria espontânea a um pedido de demissão, em que não há um contrato uno visto que os períodos antes e após a aposentadoria foram separados por uma extinção válida, proveniente da aposentadoria espontânea, ao gerar efeitos próprios, e também receber os depósitos do FGTS, sem, é claro, a multa de 40% porque não houve dispensa por parte do empregador, mas sim uma jubilação voluntária pelo empregado.

Também entende o Ministro Ives Gandra Martins Filho, em decisão publicada em 29.09.06, que “o empregado aposentado voluntariamente, que permanece no emprego, não tem direito à multa de 40% sobre os depósitos do FGTS em relação ao período anterior a jubilação, quando posteriormente dispensado sem justa causa” (apud FERRARI, 2007).

O posicionamento de Kiyoshi Harada (2008, p.4) acrescenta que o STF ao decidir as ADI's, cujas ementas foram colacionadas ao presente trabalho, interferiu diretamente no direito à livre contratação, decorrente do regime de livre iniciativa, o qual é acolhido pela Carta Magna, acarretando, pois, “transtornos financeiros para muitas empresas que tiveram que enfrentar as reclamações trabalhista movidas por aposentados voluntariamente.”. Além disso, o STF “força a readmissão do empregado que se aposentou voluntariamente, sob pena de o empregador ter que efetuar o pagamento todos os direitos trabalhistas, inclusive, a multa do FGTS, como se tratasse de uma despedida injusta”.

Seguindo o pensamento do ilustre Min. Arnaldo Süssekind (apud MARTINS, M., 2007), é notória a carência de mão-de-obra qualificada no Brasil. É, de fato,

interesse do empregador e da economia do país, para elevação de renda, reaproveitar o empregado qualificado que ainda está apto para o trabalho, embora esteja aposentado. No entanto, o ônus injustificável que é aplicado ao empregador ao somar os períodos é fator negativo para reaproveitar os empregados aposentados, mesmo que aptos para o trabalho.

Realmente, se o empregado se mostra tão qualificado ao serviço, mesmo com a aposentadoria espontânea e uma extinção do contrato de trabalho, o empregador continuaria com o empregado em seu quadro, readmitindo-o mediante novo contrato de trabalho.

Não obstante, o fato de considerar-se um único período laboral, mesmo após a aposentadoria voluntária, isso traz um prejuízo para o empregador, e este, conseqüentemente, interferirá nas relações contratuais a fim de dirimir seu ônus.

Para Amauri Mascaro Nascimento (apud MUSSI, 2006), a lei tem por fim precípua beneficiar o aposentado. No entanto, a perspectiva analisada para revogar os §§ 1º e 2º do art. 453 da CLT pelas ADI's é prejudicial ao próprio empregado tendo em vista que se tiver que somar o período anterior à aposentadoria e o subsequente, isso acarretará ônus demasiado no futuro para o empregador, que por este fato poderá optar em demitir o empregado assim que requerer sua aposentadoria. Cumpre destacar a situação que fica imposta ao empregador: haverá necessariamente uma dispensa futura e, portanto, incidirá a multa de 40% do FGTS, visto que o aposentado não receberá uma segunda aposentadoria e só sairá da empresa se for despedido.

Lembra Cristiane Mussi (2006), que a multa sobre o FGTS foi criada a fim de proteger o empregado da dispensa sem justa causa, sendo tal montante a finalidade de amparo na situação de desemprego. Com isso, vê-se que tal multa foi inserida por motivo diverso, e o aposentado em questão não estará desempregado, mas suportado por uma aposentadoria pelo INSS, não havendo por que ter aplicação nesta hipótese. Restarão as seguintes opções ao empregador: esperar que o trabalhador faleça, para não arcar com a multa; dispensar o empregado tão logo este se aposente, para que a multa não seja tão dispendiosa; ou continuar com a prestação do serviço posterior à aposentadoria, consciente de que terá que pagar

alta indenização. Assim, impor tal ônus ao empregador irá ameaçar diretamente a continuação do empregado no trabalho, até porque desse modo não haverá equilíbrio contratual, inculcando prejuízo além do esperado e necessário para o empregador.

Outro argumento é baseado no art. 49 da Lei 8.213/91. Este dispositivo disciplina o seguinte:

Art. 49. A aposentadoria por idade será devida:

I - ao segurado empregado, inclusive o doméstico, a partir:

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

**b) da data do requerimento, quando não houver desligamento do emprego ou quando for requerida após o prazo previsto na alínea "a";**

II - para os demais segurados, da data da entrada do requerimento. (grifo nosso).

No que concerne ao art. 49 da Lei 8.213/91, Marcos Marcolino (2004, p.05), dispõe que tal dispositivo

(...) resulta apenas que o desligamento deixou de ser o momento obrigatório para início de pagamento dos proventos da aposentadoria. **Entretanto, o referido dispositivo previdenciário, não teve, e não tem, o condão de alterar a repercussão que a aposentadoria produz no contrato de trabalho, qual seja, a sua rescisão.** (grifo nosso).

Acrescente-se, ainda, que o significado da palavra “desligamento”, prevista no art. 49, I, da Lei 8.213, não pode ser entendido como diferente de uma rescisão de contrato de trabalho, tendo em vista que o desligamento não nos dá uma noção jurídica, devendo, portanto, ser interpretada em sua acepção jurídica, isto é, equivalente a uma extinção da relação contratual, em que o empregado se desliga, afasta do emprego.

Entende-se, assim, que tal dispositivo apenas autoriza a continuação do trabalho enquanto tramita o seu pedido de aposentadoria, além de também poder continuar trabalhando após a concessão da mesma.

Segundo Lazzari (2006, p. 477), o doutrinador Sérgio Pinto Martins corrobora com o pensamento em tela, ao entender que “o art. 49 do RGPS não revogou o art. 453 da Consolidação das Leis do Trabalho na parte em que menciona a aposentadoria espontânea como restrição à contagem unificada do contrato de trabalho”.

Dessa forma, sob a ótica do art. 49 da Lei 8.213/91, o que se prevê não é a continuidade no emprego, mas sim uma não exigência de desligamento para que possa ser concedida a aposentadoria.

Completa Melchíades Martins (2007) que o art. 49 da Lei 8.213/91 diz respeito somente ao requerimento e prazo para a aposentadoria, não servindo de paradigma para reconhecimento de um único contrato de trabalho, visto que a finalidade que se pretende é a não exigência de desligamento da atividade para ser concedida a aposentadoria espontânea. Assim, ao extinguir a Lei n.º. 6.950/81 recriou-se na Lei 8.213/91 o mesmo objetivo, que é de desburocratizar o procedimento da aposentadoria.

Para o ilustre Arnaldo Sussekind, ministro aposentado do TST, (apud HORVATH JÚNIOR, 2006, p. 198)

(...) a opção que a Lei n.º. 8213/91 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. Única diferença que daí decorre concerne a 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.** (grifo nosso).

No mesmo sentido, ainda, Amauri Nascimento (apud HORVATH JÚNIOR, 2006) disciplina que não se deve confundir a continuidade na empresa após a aposentadoria com a continuidade do contrato de trabalho. No caso, o aposentado somente está autorizado por lei a continuar trabalhando. Não há para tanto, previsão legal expressa de que haverá continuidade do contrato de trabalho.

Consoante com a tese supramencionada, também pode se falar em violação do princípio da legalidade, pois não há lei alguma que determine o pagamento da multa de 40% sobre todo o período, anterior e posterior à aposentadoria. No caso do julgamento das ADI's pelo STF, insta ressaltar que este não é órgão legisferante e sua função é de exercer o controle da constitucionalidade das leis. Se isto não for respeitado, haverá ofensa à separação dos poderes e, inclusive, irá sufocar o processo legislativo.

Destaque para o entendimento da Juíza Ana Cristina Lobo Petinati (apud FERRARI, 2007), do TRT 2ª Região, a qual acredita que só por ter sido cancelada a jurisprudência firmada no sentido de que a concessão da aposentadoria é causa extintiva do contrato de trabalho, não se deduz, automaticamente, que o entendimento contrário é o correto, mesmo antes de se firmar outra norma, sob pena de se ferir o princípio da legalidade. Completa ainda que “conceder ao empregado o direito à multa de 40% do FGTS sem considerar o ato de aposentação é, antes, favorecer-lhe o enriquecimento sem causa (...)”. Além disso, ela acredita que considerar o período anterior somente para computar a multa rescisória é uma forma de punir injustamente o empregador, além de incitá-lo à demissão do trabalhador, causando ainda mais prejuízo a este.

Outro fato importante é que, apesar de ter sido cancelada a OJ 177 SDI-I, a qual trazia expressamente a extinção do contrato de trabalho quando ocorresse a aposentadoria, além de ser indevida a multa de 40% sobre o FGTS, não se podia automaticamente aplicar o contrário, até mesmo porque o Enunciado n.º. 295 do TST encontrava-se em pleno vigor, em que estava previsto o não cabimento da multa de 40% referente ao período anterior à aposentadoria. Observa-se, no entanto, que a referida súmula foi cancelada em 17/11/2008. Porém, conforme abordado acima, não se pode entender automaticamente o seu oposto devido ao cancelamento da Súmula, ao argumento de se ferir o princípio da legalidade.

Em uma análise diversa, analisando sob o foco dos princípios previdenciários, a extinção do contrato de trabalho mediante aposentadoria espontânea, no entendimento de Wagner Balera (apud MUSSI, 2006), “prestigia o valor social do trabalho e cumpre as diretrizes da **seletividade e distributividade dos benefícios a**

**obrigatoriedade do desligamento do emprego**, verdadeiro pressuposto para a concessão dos benefícios de aposentadoria (...).”(grifo nosso).

Ademais, para Fábio Ibrahim (2007, p.512), “Não faz o menor sentido falar-se de impacto da aposentadoria sobre a relação laboral no atual contexto da legislação pátria.”. Ainda menciona o exemplo da Espanha, que apesar de impedir a continuação de prestação de serviços após a aposentadoria, isso além de retratar “a realidade social daquele País, tem regulamentação expressa, que não deixa dúvidas sobre os consectários da jubilação previdenciária.”.

## **2.2 Posições Contrárias à rescisão do Contrato de Trabalho**

Para os que defendem esta tese, são abordados princípios e entendimentos convergentes para fundamentar tal posicionamento.

Primeiramente, os princípios constitucionais que aqui se destacam são: a proteção do trabalho e à garantia de percepção dos benefícios previdenciários. Acredita-se que ao cogitar a hipótese de rescisão do contrato de trabalho com a aposentadoria espontânea, violar-se-iam estes princípios, previstos nos incisos I e XXIV, do art. 7º da CF, conforme explicitado no julgamento das ADI’s 1770 e 1721 pelo STF. Isto porque eles disciplinam, respectivamente, a vedação à dispensa arbitrária e sem justa causa e também o direito à aposentadoria. Se a aposentadoria voluntária constituir causa automática de extinção do contrato de trabalho, de fato, terá uma modalidade de dispensa arbitrária e sem justa causa, contrariando os preceitos da Carta Magna. Não obstante, o princípio da proteção do trabalho, que também é princípio do direito do trabalho, busca corrigir desigualdades, tendo em vista a situação hipossuficiente do empregado. Por outro lado, a aposentadoria constitui direito de receber seu benefício, para o qual contribuiu. Se o requerimento da aposentadoria resultar em uma imediata rescisão da relação contratual, isto será demasiadamente prejudicial ao empregado, constituindo, assim, uma opção injusta,

em que para auferir um benefício previdenciário deverá abrir mão da continuidade da sua relação empregatícia.

É necessário ressaltar que os princípios basilares do direito do trabalho são a primazia da realidade e o da continuidade da relação de emprego. Pelo primeiro princípio, infere-se que os fatos que ocorrem na relação jurídica devem prevalecer ao que está devidamente ajustado por escrito. Também nos remete a uma idéia de que as relações jurídico-trabalhistas se definem pela situação de fato, independente da roupagem que foi atribuída às partes. Assim, já que não há na realidade ruptura do vínculo, não há também readmissão. Já no tocante ao último princípio, regra geral os contratos trabalhistas são por prazo indeterminado, sendo os contratos a termo exceção. Ele visa preservar o emprego, com objetivo de dar segurança econômica ao trabalhador. Portanto, no caso da aposentadoria, não há ânimo de encerrar o vínculo de emprego, nem se formalizou uma rescisão contratual, por isso, não há ilação de que existem dois contratos.

Para justificar a não intervenção das relações previdenciárias com as relações trabalhistas, asseguram-se que são duas situações distintas.

Segundo o ilustre previdenciarista Wladimir Martinez (apud LAZZARI, 2006), o segurado obrigatório mantém dois vínculos distintos, quais sejam: o contrato individual de trabalho com o empregador e a filiação compulsória com o órgão gestor da Previdência Social. Explica, outrossim, que a relação de emprego nasce do contrato de trabalho e, existindo elo laboral de continuidade, não haverá ruptura do mesmo, exceto em casos como a morte. Dessa maneira, não se deve vincular o contrato de trabalho à relação previdenciária uma vez que as partes das duas relações são diferentes.

Ademais, destaca-se que o benefício recebido será financiado pelo INSS e não será às expensas do empregador. Assim, o empregado apenas requer um direito, não tendo por que, automaticamente, haver a extinção do vínculo empregatício, já que ele se dá através de uma relação jurídica entre o segurado e o INSS, sendo, assim, fora da própria relação empregatícia.

De acordo com o ministro-relator da ADIN nº. 1.721-3-DF, Carlos Ayres Britto (apud LAZZARI, 2007, p.479)

A Constituição versa a aposentadoria do trabalhador como um benefício e não como um malefício. **‘E se tal aposentadoria se dá por efeito do exercício regular de um direito (aposentadoria voluntária), é claro que esse regular exercício de um direito não é de colocar o seu titular numa situação jurídico-passiva de efeitos ainda mais drásticos do que aqueles que resultariam do cometimento de uma falta grave’.** (grifo nosso).

Insta ressaltar que, segundo o entendimento do juiz do TRT 3ª da Região Júlio Bernardo do Carmo (2006) a aposentadoria não tem o condão de extinguir a relação contratual, permanecendo una a relação entre o servidor e o órgão da administração pública. Assim, se for do interesse do empregador cessar a relação jurídica com o empregado por dispensa sem justa causa, deverá quitar as verbas trabalhistas integrais.

Alega-se, ainda, que a aposentadoria é “fruto da vontade unilateral do trabalhador e após a sua concessão não houve, por quebra de convergência de vontades, que há de ser recíproca, a continuidade do vínculo empregatício.”. (CARMO, 2006, p.958).

Outro ponto que não é cabível é falar-se em readmissão. Para haver a readmissão é necessária a extinção do vínculo de emprego anterior e o início de um posterior.

No mesmo sentido, Eduardo Gabriel Saad (apud LAZZARI, 2006) expõe que quando ocorre o evento aposentadoria e continua a prestação de serviços à empresa, não há que se falar em readmissão, pois a relação de emprego não foi cortada, isto é, interrompida, permanecendo, pois, íntegro o contrato de trabalho antes e depois da aposentadoria. Desse modo, é considerado o tempo anterior à aposentadoria para todos os efeitos legais.

Em relação ao nobre doutrinador João Batista Lazzari (2006), vislumbra-se que a aposentadoria não enseja a ruptura do contrato de trabalho visto que o contrato, que é um acordo de vontades, só poderá ser extinto pela manifestação de uma das partes, por falecimento ou força maior. Além disso, não cabe ao Estado intervir nos contratos privados, pois não lhe permite tanto seu poder coercitivo.

Analisando sob a ótica de uma relação de emprego contínua, é destacado o art. 49 da Lei 8213/91, em que o desligamento do emprego deixou de ser um requisito para obter seu benefício. Além disso, não há, inclusive, vedação à continuidade de prestação de serviços após a aposentadoria espontânea. Ressalta-se que não há previsão expressa de extinção do vínculo empregatício com a aposentadoria, não cabendo, pois, concluir de tal maneira.

Também devemos destacar a doutrina de Miguel Horvath Júnior (2006, p. 201) que defende como argumentos para a não extinção do contrato de trabalho as seguintes afirmativas:

- a) **a relação jurídica laboral e a previdência são distintas.** A atual legislação previdenciária não estabelece como pré-requisito para concessão da aposentadoria a necessidade de afastamento do vínculo laboral;
- b) **a Constituição tutela o direito do trabalho** sem restrições de qualquer natureza;
- c) a aposentadoria é faculdade subjetiva de quem preenche os requisitos previstos em lei, não exigindo o sistema a partir da Lei nº. 8.213/91 afastamento do emprego. **Nosso sistema não veda a continuidade da prestação de serviços após a aposentadoria, nem expressamente prescreve que o ato de concessão de benefício de aposentadoria importa em extinção do vínculo empregatício.**(...) (grifo nosso).

O principal argumento é o posicionamento do STF ao declarar inconstitucionais os §§1º e 2º do art. 453 da CLT, os quais previam a extinção do vínculo empregatício no caso de requerimento da aposentadoria antecipada além de prever a readmissão quando os empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista aposentados espontaneamente, mediante prestação de novo concurso público e não cumulação de proventos e vencimentos no serviço público.

Cristiane Mussi (2006), expõe que na decisão das ADI's, declarando inconstitucionais os §§ 1º e 2º do art. 453 da CLT, o STF, ao considerar a aposentadoria espontânea como causa extintiva do vínculo empregatício, iria:

- a) **Instituir modalidade de despedida arbitrária ou sem justa causa, sem indenização** (art. 7º., inciso I, Constituição Federal).

- b) **Desconsiderar a própria vontade do empregador** em continuar com seu empregado;
- c) **Ignorar a autonomia entre a relação jurídica existente entre o segurado do Sistema Geral de Previdência e o INSS**, e a relação empregatícia. (grifo nosso).

Por fim, citando-se mais uma vez do entendimento de Wladimir Novaes Martinez (2007, p. 987), em Revista LTr, há um equívoco em pensar que quem têm direito a dois benefícios, quais sejam, remuneração e aposentadoria, pretendem abdicar de um para auferir o outro; não há inclusive, vedação em cumular tais conquistas sociais, além de um (aposentação) não elidir o outro. Complementa ainda que nunca houve dúvida doutrinária e sim “desdobramentos financeiros dos pesados encargos nascidos do rompimento do vínculo empregatício”. Há, portanto, uma falsa discussão, pois o foco que se questiona é o pagamento dos 40% do FGTS, o qual, se não for mais cabível, não será motivo de tanto alarde no mundo jurídico.

Ressalta-se, outrossim, que em 23/05/2008, foi publicada a OJ n°. 361 da SDI-I do TST, no sentido de que a aposentadoria espontânea não é causa de extinção do contrato de trabalho, quando continua a prestar serviços ao empregador. Traz ainda, que é devida a multa de 40% sobre a totalidade dos depósitos de FGTS por ser uma dispensa imotivada.

Ademais, o Enunciado 295 do TST, o qual previa a extinção do contrato de trabalho na aposentadoria espontânea, foi cancelado em 17/11/2008.

Dessa forma, entende-se ser esta a posição mais coerente, uma vez que se pauta em princípios ínsitos ao direito constitucional, trabalhista e previdenciário. Além disso, a própria Corte Suprema se manifestou contrariamente à extinção do Contrato de Trabalho, prevalecendo-se sua posição, devido ao efeito vinculante e eficácia *erga omnes* de suas decisões em se tratando de controle concentrado. Finalmente, o entendimento jurisprudencial atual também está em consonância com a não extinção do contrato de trabalho.

## CONCLUSÃO

Através do presente estudo, percebe-se que, apesar de certa forma estar predominante um entendimento jurisprudencial, ainda não é pacífica a controvérsia se há ou não extinção do vínculo empregatício, e, conseqüentemente, a aplicação da multa de 40% sobre a totalidade dos depósitos de FGTS caso haja continuidade da prestação de serviços ao empregador.

A posição atualmente adotada pela maioria dos pensadores jurídicos, com a qual o presente trabalho monográfico se coaduna, é a de que há unicidade contratual, tendo em vista o julgamento das ADI's 1770-4 –DF e 1721-3 –DF pelo Excelso Pretório, que cancelou os §§1º e 2º do art. 453 da CLT, que haviam sido inseridos pela lei 9.528/97. Por conseguinte, o TST optou também pelo cancelamento de sua OJ nº. 177 SDI-I e do Enunciado 295 do TST, retirando o posicionamento contrário a Suprema Corte. Ademais, atualmente se sobrepõe o entendimento jurisprudencial de não extinção do pacto laboral, com base na OJ nº. 361 SDI-I do TST.

Essa unicidade contratual pode ser justificada pelos princípios constitucionais da proteção do trabalho e à garantia de percepção dos benefícios previdenciários, e pelos princípios trabalhistas da primazia da realidade e o da continuidade da relação de emprego. O argumento elementar é que ocorrem duas relações distintas, uma entre o empregado e o empregador, e outra diversa entre o segurado e o órgão do INSS. Além disso, será este que irá arcar com as despesas do benefício e não o empregador. Outro ponto é que, já que o contrato é uno, não que se falar em readmissão, devendo inclusive incidir sobre todo o período de trabalho a multa de 40% de FGTS no caso de uma dispensa sem justa causa posteriormente.

Ainda sob a ótica de uma relação de emprego contínua, é destacado o art. 49 da Lei 8213/91 em que o desligamento do emprego deixou de ser um requisito para obter seu benefício. Nosso sistema, inclusive, não veda a continuidade de prestação de serviços após a aposentadoria espontânea sendo, portanto, permitida. Por fim, não há proibição de acumular benefício de aposentadoria e sua remuneração do

trabalho, e grande parte das pessoas, ao auferir a aposentadoria não quer abdicar de seu salário.

Por outro lado, para quem entenda ser a posição mais correta haver a rescisão contratual, sua fundamentação se dá por a aposentadoria voluntária constituir uma iniciativa da vontade do trabalhador, em que haverá uma separação dos contratos mediante uma extinção válida, proveniente da aposentadoria. Por isso, serão considerados dois contratos, um antes e outro após a aposentadoria espontânea, e, com a continuidade da prestação de serviços e uma ulterior dispensa sem justa causa, será apenas considerado para efeito da multa de 40% do FGTS o período após a aposentadoria. Consoante, haverá uma readmissão do empregado, pois se extinguiu o contrato original e deu origem a um novo. Esse entendimento privilegia o empregador, pois caso fosse um período único, seria demasiadamente oneroso o empregador arcar com as posteriores despesas de uma demissão sem justa causa. Dentre outros fundamentos, tem-se o de que o FGTS foi criado para o empregado desemprego que fosse despedido sem justa causa, e, no caso, ele não estará mais sem nenhuma fonte de renda; a exigência de não desligamento do emprego no art. 49 da Lei 8213/91 é com a finalidade de desburocratizar o procedimento da aposentadoria; e, finalmente, ainda pode se encontrar fundamentos nos princípios da legalidade e no princípio da seletividade e distributividade dos benefícios, aludindo à obrigatoriedade do desligamento do emprego.

Portanto, pela matéria toda abordada, de tempos em tempos, varia-se o pensamento e a forma de interpretação, prevalecendo-se uma das correntes. Mas restou bem evidente que a posição atual é a de que não há uma ruptura do contrato de trabalho, devendo-se, outrossim, aplicar a multa de 40% sobre todo o período dos depósitos de FGTS.

### **SPONTANEOUS RETIREMENT OF THE EMPLOYEE:**

#### **THE EFFECTS AND THEIR IMPLICATIONS ON THE EMPLOYMENT CONTRACT**

**ABSTRACT**

This research concerns the analysis of the effects and implications on the employment contract through spontaneous retirement, approaching concepts, historic evolution and the divergency of the doctrine and jurisprudence. The focus will be on the polemic questioning of having or not an automatic termination of the employment contract when requested by the employee the social security benefit, in case of continuing in the job. Furthermore, the implication of the indemnification of 40% on the FGTS will be analysed, showing understandings about in which period should it be applied. Through an exposure of laws, doctrine and jurisprudence precedents, principles, the position of the Supreme Court (STF) and Superior Labor Court (TST), this study intends to explain broadly the content of the proposed theme.

**KEYWORDS** : Spontaneous retirement. Termination of employment contract. FGTS indemnification.

**ABREVIATURAS**

ADI ou ADIN – Ação Direta de Inconstitucionalidade

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

DF – Distrito Federal

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

OJ – Orientação Jurisprudencial

RGPS – Regime Geral de Previdência Social

SDI – Seção Especializada em Dissídios Individuais

STF – Supremo Tribunal Federal

---

Volume 1 - Número 1

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

### REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 20 dez. 2007.

BRASIL. **Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 20 dez. 2007.

BRASIL. **Lei nº. 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 20 dez. 2007.

BRASIL. **Lei nº. 9.528, de 10 de dezembro de 1997**. Altera os dispositivos de leis acrescentando §§ ao art. 453 da CLT. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 20 dez. 2007.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Direito do Trabalho. Suspensão da vigência do art. 453, § 2º, da CLT. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1721/1997. Requerentes: Partido dos Trabalhadores (PT), Partido Democrático Trabalhista (PDT) e Partido Comunista do Brasil (PC do B). Relator: Ministro Carlos Britto. Brasília, DF, 11 de outubro de 2006. Disponível em: <http://www.stf.gov.br>. Acesso em: 20 dez. 2007.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Direito do Trabalho. Suspensão da vigência do art. 453, § 1º, da CLT. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1770/1998. Requerentes: Partido Democrático Trabalhista (PDT) e Partido Comunista do Brasil (PC do B). Relator: Ministro Joaquim Barbosa. Brasília, DF, 11 de outubro de 2006. Disponível em: <http://www.stf.gov.br>. Acesso em: 20 dez. 2007.

CARMO, Júlio Bernardo do. Aposentadoria Espontânea e Contrato de Trabalho. **LTr**, São Paulo, ano 70, p.955- 958. ago. 2006.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 8.ed. Florianópolis: Conceito Editorial, 2007.

---

Volume 1 - Número 1

FERRARI, Irany. A Aposentadoria Espontânea do Empregado é causa de rescisão de seu contrato de trabalho?. **LTr**, São Paulo, ano 71, p.786 - 788. jul. 2007.

GUEDES, José Antônio Cúgula; MORAES, Suzana Maria Paletta Guedes; GUEDES, Carlos Eduardo Paletta. **Curso Prático de direito do trabalho e CLT**. 2. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: América Jurídica, 2007.

HARADA, Kiyoshi. Intervenção no domínio econômico por via do Judiciário. Aposentadoria voluntária e extinção do vínculo empregatício. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 12, n. 1650, 7 jan. 2008. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=10830>>. Acesso em: 30 mar. 2008.

HOLANDA FERREIRA, Aurélio Buarque de. **Minidicionário Aurélio**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1977.

HORVATH JÚNIOR, Miguel. **Direito Previdenciário**. 6. ed. São Paulo: Quartier Latin, 2006.

HOUAISS, Antonio e outro. **Minidicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. Elaborado no instituto Antônio Houaiss de Lexicografia e Banco de Dados da Língua Portuguesa S/C Ltda. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de direito previdenciário**. 9.ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2007.

MARCOLINO, Marcos Moreira. Aposentadoria Voluntária e Extinção do Contrato de Trabalho (Jubilación Voluntária y Extinción del Contrato de Trabajo) . **Revista Eletrônica de Direito Dr. Romeu Vianna**, Juiz de Fora, n. 1, nov. 2004. Disponível em: <[http://www.viannajr.edu.br/revista/dir/doc/art\\_10006.pdf](http://www.viannajr.edu.br/revista/dir/doc/art_10006.pdf)>. Acesso em: 10 jan. 2008.

MARTINS, Melchíades Rodrigues. Aposentadoria e extinção do contrato de trabalho. **LTr**, São Paulo, ano 71, p.15 - 26.jan. 2007.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2000.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. 21 ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. Vínculo Empregatício e aposentadoria após a decisão do STF. **LTr**, São Paulo, ano 71, p.986 - 987.ago. 2007.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Curso de Direito Administrativo. 22. ed. rer. e atual. São Paulo: Malheiros Editores Ltda, 2007.

---

Volume 1 - Número 1

MUSSI, Cristiane Miziara. Aposentadoria espontânea e a ADI nº 1721 . **Jus Navigandi**, Teresina, ano 11, n. 1221, 4 nov. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9122>>. Acesso em: 26 jan. 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 19 ed. Ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 2004.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. 15 ed., ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 1998.

NETO, João Celso. "Aposentar-se" no Brasil . **Jus Navigandi**, Teresina, ano 11, n. 1357, 20 mar. 2007. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9613>>. Acesso em: 20 fev. 2008.

ROMITA, Arion Sayão. Aposentadoria Espontânea do Empregado – Efeitos sobre o contrato de trabalho. **LTr**, São Paulo, ano 70, p.1415 - 1420.dez. 2006.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

TAUIL, Jorge Willians. Nulidade do Termo de Transação Extra Judicial ao Programa de Apoio à Demissão Voluntária da CEF. **Advocacia Scalassara**. Londrina. 28 nov. 2002. Disponível em: <<http://www.scalassara.com.br/artigos.asp?pag=14&id=15>>. Acesso em: 17 abr. 2008.

VASCONCELOS FILHO, Oton de Albuquerque. Aposentadoria espontânea: uma nova leitura de seus efeitos no contrato de emprego. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 11, n. 1351, 14 mar. 2007. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9599>>. Acesso em: 05 mar. 2008.