



CESAPE/UniCEUB

**Aposentadoria espontânea nas entidades estatais:
continuidade ou extinção do contrato de trabalho?**

Sormany Demóstenes Póvoa Ribeiro

Sormany Demósthene Póvoa Ribeiro

**Aposentadoria espontânea nas entidades estatais:
continuidade ou extinção do contrato de trabalho?**

Monografia apresentada ao CESAPE/UniCEUB,
junto ao Departamento de Pós-graduação como
pré-requisito para obtenção do grau de especialista em
Direito Material e Processual do Trabalho,
sob orientação do Professor Dr. Ricardo José Macedo de Britto Pereira.

Brasília-DF, 06 de julho de 2005

Dedicatória

Dedico o presente trabalho aos meus queridos filhos Isabelle Stephanie, Luiz Guilherme, Nathália Cristina e Luíza Andrea, motivo do meu esforço diuturno em busca do conhecimento e do aperfeiçoamento profissional indispensáveis para a concretização do exercício pleno da cidadania.

Agradecimentos

Ao ensejo do estudo dirijo sinceros agradecimentos a todas as pessoas que direta ou indiretamente contribuíram para a escolha do tema, a indicação das obra, o desenvolvimento da pesquisa, os debates, as críticas e sugestões que culminaram na compreensão e desvelo da complexidade do assunto eleito, em especial aos colegas e servidores do Tribunal Superior do Trabalho, ao dedicado orientador, Dr. Ricardo José Macedo de Britto Pereira, que pacientemente indicou o norte jurídico e imprimiu ritmo didático para o bom termo do trabalho e a todos os professores da Pós-Graduação do Cesape-UniCEUB, pelo profissionalismo e atenção dispensados durante o curso.

Banca Examinadora

Ricardo José de Britto Pereira

Tânia Cristina da Silva Cruz

Jonesval Brito Gonçalves

Resumo

A doutrina e a jurisprudência pátria há muito divergem acerca dos efeitos provocados pela aposentadoria espontânea nos contratos de trabalho. Duas são as correntes de opinião. A primeira aceita a possibilidade de continuidade do vínculo, considerando a aposentadoria um fato previdenciário, sem afetar a relação trabalhista. A segunda defende a tese de que a aposentadoria tem o condão de por fim ao contrato de trabalho.

A questão é tão instigante que até os dias atuais a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho se contendem. Examinando a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1721, a Suprema Corte aderiu, *ab initio*, àquela primeira corrente doutrinária, enquanto a mais alta Corte Trabalhista pacificou sua jurisprudência em sentido oposto, editando a Orientação Jurisprudencial nº 177, pela SBDI-1.

O presente trabalho propõe-se a estudar essa questão, em especial a situação dos empregados públicos regidos pela norma consolidada, para tanto foram examinados textos de lei, decisões de tribunais judiciais, posicionamentos doutrinários e a influência dos princípios jurídicos, com base na linha exegética sociológica e teleológica. Ao final demonstraremos que o contrato de trabalho permanece intacto em decorrência da aposentadoria, tanto que o empregado pode manter-se vinculado ao emprego e perceber o benefício previdenciário.

Abstract

National jurisprudence and doctrine have diverged for a long time now, about all the effects arouse by spontaneous retirement on labor contracts. Two different ways of thinking may be found. The first one accepts the vinculum continuity possibility, considering retirement a social security fact, without affecting the labor relationship. The second one establishes the end of the labor contract due to the retirement.

The matter presents itself in such an instigating way, that jurisprudence from Supreme Court and Superior Labor Court face each other even nowadays. Examining Direct Action 1721, the Supreme Court, has clearly adhered to that first way of thinking, while the highest Labor Court has pacified its jurisprudence against it, editing jurisprudence 177, by SBDI-1.

The present work propounds itself in the way to study the matter, adding the situation of public employees ruled by the current legislation. Law texts, trial decisions, doctrine positions and the law principles influence have been examined, based on an exegesis, sociology and teleological line. And at last demonstrate that the argument continues intact because of retirement, which license the imployce accumulate the job with the benefit from social fouthought.

Sumário

INTRODUÇÃO	pg. 01	
 CAPÍTULO I		
1 – Aposentadoria		
1.1 - Conceituações	pg. 05	
1.2 - Apontamentos legislativos	pg. 06	
 CAPÍTULO II		
2 – Aposentadoria - Espécies.....		pg. 07
2.1 – Aposentadoria por idade	pg. 08	
2.2 – Aposentadoria por tempo de contribuição	pg. 08	
2.3 – Aposentadoria por invalidez	pg. 09	
2.4 – Aposentadoria especial	pg. 10	
 CAPÍTULO III		
3 – Aposentadoria espontânea		pg. 11
3.1 – Generalidades	pg. 11	
3.2 – Evolução histórica e legislativa	pg. 12	
 CAPÍTULO IV		
4 – Princípios Jurídicos		pg. 17
4.1 – O plexo principiológico	pg. 19	
4.2 – Antinomia de princípios segundo Robert Alexy	pg. 20	
 CAPÍTULO V		
5 – A Aposentadoria espontânea nas entidades estatais		pg. 22
5.1 – A natureza jurídica das Sociedades de Economia Mista e das Empresas Públicas	pg. 26	
5.2 – O regime jurídico dos empregados públicos		
5.2.1 – Os empregados celetistas	pg. 30	
5.2.3 – Os empregados regidos pela Lei n. 9.962/00	pg. 30	

CAPÍTULO VI

6 – Posicionamentos Jurisprudenciais

6.1 – Exame da ADIn n. 1.721	pg. 34
6.2 – Exame da Súmula n. 363 do TST	pg. 38
6.3 – Exame da Orientação Jurisprudencial n. 177 da SBDI-1 do TST.....	pg. 39
6.4 – Pesquisa de opinião realizada entre os Ministros do Tribunal Superior do Trabalho.....	pg. 39

CAPÍTULO VII

7 – Efeitos da aposentadoria - posicionamentos doutrinários **pg. 42** |

7.1 – A tese da continuidade do vínculo **pg. 45** |

7.1.1 – Influência recíproca das legislações trabalhistas e previdenciárias **pg. 48** |

7.2 – A tese da extinção do vínculo **pg. 49** |

7.2.1 – A autonomia das normas trabalhistas e previdenciárias..... **pg. 51** |

CONCLUSÃO **pg. 53** |

BIBLIOGRAFIA **pg. 56** |

INTRODUÇÃO

O objetivo do presente trabalho é analisar as principais características jurídicas em torno dos efeitos decorrentes da aposentadoria espontânea, enquanto fenômeno jurídico-previdenciário com reflexos no campo do Direito do Trabalho, em especial dos servidores públicos com vínculo de emprego nas entidades de direito privado da administração indireta estatal, tais como as sociedades de economia mista e empresas públicas, tendo em vista as disposições constitucionais e infraconstitucionais vigentes, a partir dos posicionamentos doutrinários e entendimentos jurisprudenciais emanados do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal, para concluir se a aposentadoria é ou não causa extintiva do vínculo empregatício e em que hipótese tem ou não o trabalhador direito à multa de 40% sobre o FGTS.

Visa, ainda, fixar posicionamento jurídico considerando os princípios aplicáveis e o alcance social que a questão revela; explicitar os motivos que levaram o Poder Judiciário Trabalhista a se posicionar ressaltando a diversidade de entendimentos e as conseqüências jurídicas deles decorrentes; evidenciar a antinomia constitucional entre o princípio de acesso aos empregos públicos mediante concurso público e a previsão de aplicação da legislação trabalhista e previdenciária comum às entidades de direito privado da Administração Pública Indireta e confrontar outros princípios dos diversos ramos jurídicos envolvidos e justificadores dos posicionamentos díspares.

O estudo parte da premissa de que o Brasil é um país marcado por uma angustiante, longa e profunda crise social, com alta taxa de desemprego, elevado custo de vida, economia frágil e dependente, déficit fiscal, corrupção, multidiversidade legislativa, educação precária, pesada carga tributária, concessão de subsídios a multinacionais, juros incomensuráveis na produção, dívida externa em expansão e insegurança jurídica. Essas premissas estão consignadas expressamente no relatório prévio sobre as contas do Governo da República relativo ao exercício de 2003, elaborado pelo Tribunal de Contas da União, sob a relatoria do Ministro Guilherme Palmeira.

Nesse contexto, registre-se que o fato jurídico decorrente da proximidade da aposentadoria, que sempre causa expectativa quanto ao decréscimo pecuniário, principalmente em decorrência das legislações pertinentes, resulta na permanência dos empregados públicos e privados em atividade vinculada ao empregador, mesmo após o ato previdenciário final.

O presente estudo objetiva, acima de tudo, auxiliar na compreensão do problema causado pela interpretação que se faz da matéria, aprofundar a pesquisa jurídica, formar opiniões, servir de referência aos agentes envolvidos a compreendê-la amplamente, respeitando-se as correntes doutrinárias e viabilizar a integridade do Direito, enquanto ciência, cujo objeto é o bem estar humano e, principalmente, estimular o debate, essencial à consolidação de um Estado Democrático de Direito, sem se descurar do exato alcance da aplicação da norma.

Essas indagações remetem ao estudo das atividades dos pretórios que têm sido instados a proferir decisões acerca dos efeitos pecuniários decorrentes dessa permanência do empregado nos quadros de pessoal das empresas públicas e das sociedades de economia mista após a aposentadoria, ante as restrições jurídicas, com diversificada exegese, e, diante da iminente contratação de pessoal regido pela Lei n. 9.962/00, junto aos órgãos centrais da administração pública, a questão pode ganhar contornos descomuns.

Observa-se que a exigência constitucional em torno da submissão a concurso público, tem sido mitigada em face de exegese teleológica e sociológica, o que provoca discussões as mais diversas no mundo jurídico trabalhista brasileiro, especialmente após a concessão de liminares pela Suprema Corte, em face das ADIns ns 1.721 e 1770, que suspenderam a eficácia dos §§ 2º e 1º do artigo 453 da Consolidação das Leis do Trabalho, respectivamente. Os desdobramentos dessa problemática são apresentados diante das diversas vertentes do pensamento jurídico e desenvolvida à luz da hermenêutica.

Com efeito, o universo sobre o qual se debruça o estudo, apresenta-se instigante, ressaltando-se a viabilidade ou não da continuidade do vínculo de

emprego mesmo após o ato jubilatório volitivo; a flexibilização do princípio constitucional do acesso aos empregos públicos, em homenagem, ainda que breve, ao ato jurídico perfeito; interpretação analógica com as entidades privadas comuns, diante da submissão conferida constitucionalmente que, entretanto, não se sujeitam às restrições jurídicas encontradas nas entidades estatais sob *examine*.

Portanto, é curial identificar os limites dos diversos institutos jurídicos pertinentes, constantes das disciplinas de Direito Público postas, não se olvidando, porém, da invocação necessária ao princípio da razoabilidade, a fim de se evitar prejuízos jurídicos às partes envolvidas, em um processo sócio-jurídico caracterizado por diversas alterações significativas. Daí a importância de se discutir as questões relacionadas ao tema, de modo geral, as que podem resultar em benefícios aos empregados públicos em condições de se aposentarem, homenageando-se os princípios do Direito do Trabalho.

Por outra parte, a presente monografia é baseada em pesquisa bibliográfica, mesclada com textos de lei, doutrina e jurisprudência, sendo que no primeiro capítulo serão abordados breves apontamentos legislativos sobre o instituto da aposentadoria.

No segundo capítulo serão expostas as aposentadorias em espécie e identificadas as de natureza espontânea, a fim de delimitar o campo de estudo.

No terceiro capítulo é feito um apanhado da evolução histórica da legislação brasileira sobre o tema.

O quarto capítulo aborda os princípios jurídicos e a antinomia da aplicação do conteúdo principiológico.

No quinto capítulo, são abordados temas relevantes, tais como a aposentadoria nas entidades estatais, a natureza jurídica desses entes, o regime de pessoal e os novos empregados regidos pela Lei nº 9.962/00.

O sexto capítulo examina os posicionamentos jurisprudenciais do Supremo Tribunal Federal e consulta realizada entre os Ministros do Tribunal Superior do Trabalho.

No sétimo e último capítulo são analisadas as teses da continuidade e a extinção do vínculo, estabelecendo os critérios utilizados para a defesa de cada qual.

Ao final será demonstrado que o contrato permanece intacto, podendo o empregado manter seu vínculo empregatício paralelamente com o benefício previdenciário.

CAPÍTULO I

2 – Aposentadoria

2.1 - Conceituações

De Plácido e Silva (1997, pg. 70) oferece uma definição bastante simples, porém genérica, sobre o significado da expressão aposentadoria:

“Com o mesmo sentido de aposentação, o termo designa o ato pelo qual o poder público, ou o empregador, confere ao funcionário público, ou empregado, a dispensa do serviço ativo, a que estava sujeito, embora continue a pagar-lhe a remuneração, ou parte dela, a que tem direito, como se em efetivo exercício de seu cargo.”

A aposentadoria é um instituto do Direito Previdenciário, regulada no Plano de Benefícios da Previdência Social, instituído pela Lei n. 8.213/90. Gera a liberação do empregado do encargo de comparecer ao local de trabalho ou desempenhar qualquer atividade junto ao seu antigo empregador. Porém, conforme poderá ser constatado no presente trabalho, atualmente é tratada como mais uma faculdade do empregado em desligar-se ou não da empresa, conseqüentemente, poderá permanecer na ativa, desempenhando as mesmas atribuições anteriores à jubilação.

Nos ensinamentos de Lêdo Batista Neves (1987, pg. 57) a aposentadoria pode ser conceituada da seguinte maneira:

“Em direito administrativo e direito do trabalho, é o desligamento regular do funcionário em razão do tempo de serviço, ou de incapacidade laborativa por acidente ou doença e

que passa a vencer pensão, que recebe do Estado através de órgão da previdência social.”

Para Maria Helena Diniz (1997, pg. 234):

“É o direito que o empregado tem de desligar-se, regularmente, dos quadros da empresa, por tempo de serviço, velhice, invalidez ou incapacidade recebendo uma mensalidade.”

2.2 - Apontamentos legislativos

O instituto da aposentadoria é relativamente recente na história legislativa brasileira e se insere de forma pontual em diversas disciplinas jurídicas, sendo que na norma previdenciária a expressão é tratada de modo mais específico, dadas as suas características.

Atualmente a aposentadoria é prevista como direito do trabalhador no Capítulo II, que trata dos Direitos Sociais, especificamente no artigo 7º, inciso XXIV, da Constituição Federal.

Por outro lado, segundo o disposto no artigo 201 do mesmo diploma legal, a aposentadoria integra o rol dos direitos conferidos pela Previdência Social Estatal e a ela faz jus o trabalhador ou o segurado facultativo, mediante contribuição e filiação obrigatórias.

O texto constitucional estabelece algumas condições necessárias para a obtenção do direito a aposentadoria, mas é a legislação infraconstitucional que faz o detalhamento acerca da forma e do procedimento para sua concessão, como se depreende da leitura dos itens que se seguem.

CAPÍTULO II

3 – Aposentadoria - Espécies

A legislação pátria contempla todas as espécies de aposentadorias sejam dos servidores e demais agentes públicos, sejam as concedidas pelo Regime Geral da Previdência Social, abrangendo situações jurídicas bem definidas. São elas: aposentadoria por idade, aposentadoria por tempo de contribuição, aposentadoria por invalidez e aposentadoria especial.

A aposentadoria por invalidez e a especial, necessariamente, têm o condão de determinar o desligamento do segurado do quadro de pessoal do empregador, o que não o impede o empregado de retornar à ativa, mediante a celebração de um novo contrato de trabalho, cessando a percepção do benefício, se voluntário o retorno. Por outro lado, as aposentadorias por idade e por tempo de contribuição, sujeitas, basicamente, ao implemento de condições temporais, pela sua essência, segundo a legislação previdenciária, não poderia afetar diretamente a relação empregatícia, constituindo-se em um evento meramente previdenciário, conforme exegese literal da norma e seguindo a linha de doutrinadores de renome. Outrossim, diversas são as vozes que se levantam contra esse entendimento e alguns até defendem a tese de que a aposentadoria especial é voluntária, o que concordamos.

A problemática surge a partir dos diversos momentos legislativos e conseqüentes interpretações construídas em torno da questão. Delimitado em um contexto didático, pretende compreender a complexidade que o tema enseja, posto ser tarefa desumana analisar todas as hipóteses e pensamentos acerca da matéria, o que exigiria um trabalho hercúleo.

2.1 – Aposentadoria por idade

Esta espécie de aposentadoria encontra-se prevista nos artigos 48 a 51 da Lei n. 8.213/91, porém criada pela Lei Orgânica da Previdência Social, por não ser compulsória, pode resultar de ato volitivo do segurado, condicionada à observância da carência de quinze anos, ou cento e oitenta contribuições. A empresa pode requerê-la, quando o segurado contar com 70 anos, se homem ou 65, se mulher, e tiver preenchido o período de carência, nos termos do artigo 51 da Lei de Benefícios da Previdência Social.

Para o segurado do sexo masculino, a obtenção da aposentadoria por idade depende da comprovação de sessenta e cinco anos de idade para os homens e para a segurada do sexo feminino, sessenta anos de idade, reduzidos em cinco anos para os rurais.

Segurados, para efeitos meramente previdenciários, são pessoas físicas que mantêm vínculo de natureza jurídica com o Instituto Nacional do Seguro Social. Esse vínculo se inicia com a filiação ou pela inscrição e conseqüente recolhimento da cota-prêmio, desde que enquadrado como segurado obrigatório ou facultativo, respectivamente.

2.2 – Aposentadoria por tempo de contribuição

Anteriormente denominada aposentadoria por tempo de serviço, esta modalidade de jubilação está condicionada ao preenchimento de requisitos temporais, a par da demonstração de cumprimento de exigências de natureza tributária, ou seja, há que se comprovar o recolhimento de quotas mensais durante trinta anos para o segurado do sexo masculino, e vinte e cinco para as seguradas do sexo feminino, se proporcional, e aos trinta e cinco anos para o homem e 30 anos para as mulheres, pelo valor integral.

Está prevista nos artigos 52 a 56 da Lei n. 8.213/91, não é compulsória, por isso, está à discricionariedade do segurado requerê-la ou não quando do adimplemento das condições prevista na legislação.

Enquadra-se na hipótese de aposentadoria voluntária, posto que o segurado pode continuar desempenhando suas atividades junto ao mesmo empregador ou mesmo retornar à atividade.

2.3 – Aposentadoria por invalidez

Esta espécie de aposentadoria merece referência, ainda que breve, porque, apesar de não está no rol das aposentadorias espontâneas, cabendo explicitar que a sua concessão está condicionada à incapacidade do segurado para o trabalho, consoante o disposto nos artigos 42 a 47 da Lei n. 8.213/91. Consiste na substituição do salário por uma renda mensal vitalícia a cargo da Autarquia Previdenciária estatal.

Ela tem o condão de encerrar o contrato de trabalho. Por outro lado, segundo a legislação previdenciária, é possível o ex-empregado retornar voluntariamente à ativa, resultando na cessação do pagamento do benefício; ou mesmo ter direito de retornar à mesma função na empresa, ou ainda ficar apto, após a reabilitação profissional, a exercer outra atividade, tudo com reflexos diretos no salário-de-benefício pago. Assim, por ser causa suspensiva do contrato, se o empregado recuperar a sua capacidade laborativa, perderá a condição de aposentado e terá o benefício cancelado de imediato ou conforme critérios proporcionais de acordo com a legislação previdenciária citada.

2.4 – Aposentadoria especial

Advinda dos artigos 57 e 58 da Lei n. 8.213/91 e, em especial das Leis ns. 9.032/95, 9.528/97, 9.711/98, 9.732/98 e 10.666/03, é concedida aos quinze, vinte ou vinte e cinco anos ao segurado submetido a “trabalho sob condições especiais que resultem em prejuízos à saúde ou à integridade físicas, definidas em lei.”

É uma espécie de aposentadoria por tempo de serviço. Normalmente é concedida aos segurados que desempenham tarefas perigosas, penosas ou insalubres, ou seja, pela exposição de agentes nocivos, sejam eles físicos, químicos ou biológicos, em razão de sua natureza, intensidade, concentração ou exposição, mas que conduzem o segurado ao afastamento compulsório, por isso não se cogita de sua permanência em atividade.

Segundo a norma que a rege esta modalidade é concedida nos moldes da aposentadoria por idade e por tempo de contribuição, por isso encontra-se no rol das chamadas aposentadorias voluntárias.

Todavia, considerando que apenas indiretamente esta espécie de aposentadoria tem reflexos no tema central do estudo, a referência aqui consignada se presta apenas para torná-lo mais abrangente.

CAPÍTULO III

3 – Aposentadoria espontânea

Decorre, basicamente, do ato volitivo do empregado. Não é uma espécie de aposentadoria em si, mas resultante das aposentadorias pelo implemento da idade, do tempo de contribuição e especial, se concretizados os requisitos básicos para o deferimento da sua concessão pela autarquia previdenciária previstas em lei.

Muito se discute na doutrina trabalhista e previdenciária se este fato jurídico implica, efetivamente, causa de extinção do vínculo de emprego, haja vista as restritas hipóteses limitadas de desfazimento do contrato, como a rescisão, a rescisão e a resolução contratual, com conseqüências pecuniárias para empregado e empregador. Eis a polêmica jurídica que merece estudo.

Há no Brasil, efetivamente, dois ramos do Direito que dispõem sobre a aposentadoria: o direito do trabalho e o direito previdenciário. O alcance do instituto sob enfoque tem sido permeado por divergências acerca da competência e reflexos. Isto porque alguns doutrinadores consideram a legislação previdenciária uma extensão do regramento trabalhista, enquanto outros conferem o *status* de ramo autônomo ao direito previdenciário, visto possuir princípios e métodos próprios de análise dos seus fenômenos.

3.1 – Generalidades

A aposentadoria está no rol dos direitos sociais consagrados na Constituição Federal, deixando a cargo da norma infraconstitucional o estabelecimento de regras específicas sobre os requisitos e procedimentos para sua concessão.

Com efeito, o artigo 3º da Lei n. 8.213/91 prevê a existência de um sistema previdenciário geral, destinado a assegurar meio de sobrevivência às pessoas pelo infortúnio relacionado à incapacidade, idade avançada, tempo de serviço, desemprego involuntário, encargos de família e reclusão ou morte daqueles de quem dependem economicamente.

É nesse contexto que surge a possível independência entre os institutos da aposentadoria e o do vínculo empregatício, que encontram justificativas sociais à medida que a inatividade merecida, porém muitas vezes precoce, provoca depressão e insegurança econômica, tendo em vista que é na fase madura da vida que as pessoas mais precisam de uma renda que lhes permita viver com mais dignidade, necessitando acumular os proventos enquanto segurado do Instituto Nacional do Seguro Social e o salário do emprego que mantém.

3.2 – Evolução histórica e legislativa

O estudo acerca da evolução normativa de um instituto é empreendimento que exige significativo esforço de concentração da matéria, principalmente porque se trata de assunto vastíssimo, uma vez que sobre ele são lançadas as luzes de diversos ramos do Direito Público, tais como o constitucional, administrativo, trabalho e previdenciário, permeado pela complexa rede de princípios e normas que os informam.

Não conviria delimitar um espaço temporal para examiná-la evolutivamente, a fim de evitar dispersão. Por isso, é curial que se discorra sobre os aspectos mais importantes do ponto de vista da norma pátria, marcadamente os eventos jurídicos recentes, dentre eles a concessão de liminar pelo Supremo Tribunal Federal em ação direta de inconstitucionalidade que suspendeu a eficácia do § 2º, do artigo 453 da Consolidação das Leis do Trabalho, quanto a aposentadoria dos empregados públicos.

Contudo, faz-se necessário discorrer sobre essa cronologia legislativa, visando ampliar a compreensão da matéria objeto do trabalho.

Somente a partir do final do século XIX é que surgiram algumas regras previdenciárias, com a participação do Estado ao adotar algumas medidas sociais protetivas, mas sem a obrigatoriedade da contribuição por parte do segurado, o que acarretou um enorme encargo para as contas públicas, até que em 1946 o poder público impôs a contribuição pelo segurado, hoje obrigatória.

A primeira norma que tratou da aposentadoria surgiu no Brasil Colônia, nos idos de 1821, destinado aos professores e mestres que completassem trinta anos de serviço e sessenta anos de idade.

A Lei n. 4.682, de 24 de janeiro de 1923, conhecida no direito previdenciário como Lei Eloi Chaves, deu início às tentativas legislativas para instituição de um sistema previdenciário no Brasil. Não nos olvidamos dos eventos legislativos ocorridos no século XIX, quando foram criadas as casas de socorros públicos, pela Constituição Monárquica de 1824; o auxílio aos comerciantes, prepostos e empregados, pelo Código Comercial e Regulamento 737/1850, muito menos da inovação implementada pela Constituição Republicada de 1891, quando foi instituída a aposentadoria por invalidez para os funcionários da União e a pensão vitalícia para o Imperador Dom Pedro II, mas é preciso identificar um marco, e esse é a Lei Eloi Chaves. No campo legislativo e na doutrina há uma quase unanimidade, no sentido de que essa lei demarcou o início das relações verdadeiramente previdenciárias.

Sem embargo das importantes normas que vigoraram daí em diante, precisamente, cinco décadas após a publicação da referida norma.

De se ressaltar que essa dinâmica legislativa, com avanços e retrocessos, gerou o que hoje é uma ciência autônoma, o Direito Previdenciário, principalmente a partir de 1988, com o advento da novel Carta Política.

Sob a égide da Lei n. 5.890, de 08/06/73, que introduziu mudanças da legislação previdenciária social, e diante da alteração da redação do artigo 453 da

CLT, implementada pela Lei n. 6.204, de 29/04/94, objetivou excluir do tempo de serviço do empregado, se readmitido, o período anterior à concessão da aposentadoria, não era desproposital o posicionamento jurídico no sentido de que a concessão da aposentadoria constituía causa de extinção do contrato de trabalho, eis que de uma exegese literal, o benefício somente poderia ser concedido quando comprovado o desligamento do empregado pela cessação do labor.

A Consolidação das Leis da Previdência Social, aprovada pelo Decreto n. 77.077, de 24/01/76, continha disposição relativa à desnecessidade do desligamento do emprego por ocasião da apresentação do requerimento junto ao INPS, mas a concessão em si dependia do efetivo afastamento da atividade laboral.

De fato, a dita alteração introduzida no artigo 453 da CLT, após intensos debates jurídicos os mais controvertidos e originais possíveis, resultou em que a concessão da aposentadoria vedaria a contagem do período anterior na empresa, na hipótese de o empregado querer retornar ao serviço ou mesmo querer nele permanecer, com isso, evitaria a contagem cumulativa para fins de obtenção de outra aposentadoria.

Por um breve lapso temporal vigorou a Lei n. 6.887, de 10/12/80, que considerou desnecessário o desligamento do emprego para fins de fixação da data da concessão do benefício previdenciário. Aparentemente a questão parecia ter encontrado um bom termo, porém, seguiu-se a Lei n. 6.950, de 04/11/81, que determinou, novamente, que se comprovasse o desligamento do emprego para fins de percepção do benefício previdenciário.

Ao contrário do que se poderia supor, a questão voltou a ser objeto de nova alteração legislativa, que se deu com o advento da Lei n. 8.213, de 24/07/91, pelo seu artigo 49, I, *b*, atualmente em vigor, cuja redação é a seguinte:

“I – ao segurado empregado, inclusive o doméstico, a partir:

a) da data do desligamento do emprego, quando requerida até essa data ou até 90 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'."

Mesmo após a tentativa das Medidas Provisórias n. 381, de 07/12/93, a 408, de 06/01/94 e a 446, de 09/03/94, que procuravam alterar a alínea *b* do artigo 49, I da Lei de Benefícios da Previdência Social – todas frustradas em decorrência de acaloradas discussões legislativas quando da conversão, foi mantida a redação original do dispositivo previdenciário.

Entrementes, outro não é o cerne da polêmica, senão o que pertine aos efeitos recíprocos dos artigos 453 da CLT e 49 da Lei n. 8.213/91.

É possível dois ramos jurídicos tratar da mesma matéria? Como tal premissa, se verdadeira, foi assimilada no mundo do direito?

Pois bem, é notória a autonomia desses dois ramos jurídicos, e nesse particular aspecto, também há inquestionável antinomia.

Necessário ressaltar que o legislador, pelo artigo 12 da CLT, confirma a autonomia do direito previdenciário, ao dispor que: “*os preceitos concernentes ao regime de seguro social são objeto de lei especial.*”

Por outro lado, vigora o artigo 2º, § 1º, da Lei de Introdução ao Código Civil, que explicita que uma lei de mesma hierarquia pode revogar outra quando houve incompatibilidade com a lei velha. Portanto, inexistindo hierarquia entre as normas previdenciárias e trabalhistas, correto seria concluir que a lei que versa sobre a hipótese prevalece sobre a norma mais genérica. Este é o procedimento clássico para solução dos conflitos de regras.

Essa autonomia é reconhecida por Amaury Mascaro Nascimento (1997, pg. 295), que defende a extinção do contrato de trabalho pela aposentadoria espontânea, ao contrário de Arion Sayão Romita (1994, pg. 199), para quem a

legislação previdenciária tem o condão de revogar norma de mesma hierarquia de outra esfera jurídica, como a norma prevista na Consolidação das Leis do Trabalho.

Por outra parte, a Lei n. 8.036/90, por meio do artigo 20, III, autoriza a movimentação dos depósitos fundiários, quando da concessão da aposentadoria, sem haver implícita ou explicitamente o reconhecimento da terminação do vínculo. Trata-se de norma avulsa, com aplicação indireta ao contrato de trabalho em face da aposentadoria.

Por esses ensinamentos basilares, tem-se que o artigo 49 da Lei n. 8.213/91 não teria revogado o artigo 453 da CLT. A questão é saber se essas normas sofrem influências recíprocas a ponto de, por si só, encerrarem as discussões sobre o tema.

Outra dúvida que surge diz respeito ao fato de que a legislação trabalhista em comento se apresenta omissa na regulamentação da questão, ante a ausência da aposentadoria como forma extintiva do vínculo.

Para alguns doutrinadores, como Romita e Antônio Carlos de Oliveira, a aplicação do dispositivo consolidado estaria condicionada ao desligamento e posterior readmissão, hipótese prevista no artigo 49, I, "a", da Lei n. 8.213/91. Se o empregado continuar trabalhando e pleitear a aposentadoria, conforme alínea "b" do aludido dispositivo previdenciário, não haveria que se falar em readmissão.

O essencial é que se compreenda, em profundidade, a extensão do problema, sem apego apaixonado a uma das teses vigentes, e para tanto se faz necessária a compreensão dos impactos causados pelos princípios jurídicos, enquanto valores da ciência do direito.

CAPÍTULO IV

4 – Princípios Jurídicos

O Direito do Trabalho é dotado de normativo constitucional e infraconstitucional que o informa e o rege. As normas protetivas representam ainda a vertente principiológica que justifica seu *status* de ramo autônomo do direito.

Ensina De Plácido e Silva (1997, pg. 639) que princípio *“no sentido jurídico, notadamente no plural, quer significar as normas elementares ou os requisitos primordiais instituídos como base, como alicerce de alguma coisa.”*

Partindo-se do pressuposto que princípios são postulados que exprimem a força de uma doutrina jusfilosófica, podendo refletir imediatamente nas normas legisladas, ou ainda justificar a sua aplicação pela ausência da regra expressa, diante da tradição romano-germânica, tem-se que as regras e os princípios defrontam-se com classificações e interpretações, em face da determinação das circunstâncias. Os princípios são aceitos como normas que representam valores, erigidos, pois, à categoria de normas pelo legislador.

O processo de determinação das circunstâncias fáticas parece exigir do aplicador do direito tanto o domínio sobre o alcance das regras, quanto da pertinência dos princípios. Uma regra pode ser afastada em um caso específico, porque as circunstâncias nela não se encaixam, o mesmo ocorrendo com os princípios. No caso do conflito entre regras, uma deverá ser deixada de lado - não considerada - porque seus âmbitos de validade material não se confluem, podendo, todavia, ser aplicada em outra circunstância, mais ou menos específica.

Esse exercício de invocação de regras ou princípios condiz com o que na doutrina se denomina “juízo de subsunção”. É a hipótese de considerar ou subpor uma hipótese individual a um tipo geral. A questão é tratada em English (1997), que

define subsunção como o “*enquadramento da situação concreta na classe dos casos,*” (...) “*que se fundamenta na equiparação do novo caso àqueles casos cuja pertinência à classe já se encontra assente.*”

Se os princípios são regras superiores, na acepção da palavra, de se concluir, portanto, que alguns deles podem ser considerados como fundamentais, a exemplo do princípio da isonomia erigido como norma constitucional.

Quanto à natureza jurídica dos princípios, convém observar que no início dos estudos que os teorizaram havia uma negação do seu caráter normativo, entendimento este que predomina nos dias atuais, atribuindo-lhe positividade e vinculatividade.

Esse avanço axiológico-normativo pós-positivista foi reconhecido por Bobbio (1999), ao prelecionar que:

“Os princípios gerais são, a meu ver, normas fundamentais ou generalíssimas do sistema, as normas mais gerais. O nome de princípio induz em engano, tanto que é velha a questão entre os juristas se os princípios gerais são normas ou não são normas. Para mim não há dúvida: os princípios gerais são normas como todas as demais. E esta é a tese sustentada também pelo estudioso que mais se ocupou da problemática, ou seja, CRISAFULLI. Para sustentar que os princípios gerais são normas, os argumentos vêm a ser dois e ambos válidos: antes de tudo, se são normas aquelas das quais os princípios gerais são extraídos, através de um procedimento de generalização sucessiva, não se vê por que não devam ser normas também eles: se abstraio de espécies animais, obtenho sempre animais, e não flores ou estrelas. Em segundo lugar, a função para a qual são abstraídos e adotados é aquela mesma que é cumprida por todas as normas, isto é, função de regular um caso. Para regular um comportamento não regulado, é claro: mas agora servem ao

mesmo fim para que servem as normas expressas. E por que não deveriam ser normas?.”

Verifica-se, atualmente, uma expansão normativa dos princípios, enquanto base do sistema jurídico, daí a coerência da tese segundo a qual a violação de um princípio é mais grave do que violar uma regra. Celso Antônio Bandeira de Mello (2001, p. 772), reforçando essa tendência observa que a desatenção ao princípio acarreta uma violação a todo o sistema de comandos.

Assim, são consagrados os princípios da continuidade do vínculo empregatício e o da aplicação da norma mais favorável, ambos em torno da estabilidade e segurança das relações jurídico-trabalhistas. É regra no Direito do Trabalho a indeterminação do prazo do contrato, que deu base para a regra insculpida no artigo 7º, I, da Constituição Federal, que protege o trabalhador contra despedida arbitrária ou sem justa causa, tendo a Suprema Corte ao referendá-la prestigiado, ainda, o princípio da autonomia entre o direito previdenciário e o direito do trabalho.

4.1 – O plexo principiológico

Há, certamente, uma teoria jurídica principiológica, que tem sugerido a existência de uma dogmática principialista, construída com apoio em princípios que edificam a ordem constitucional.

Mais importante que compreender a complexidade do tema é indagar dos critérios de identificação dos princípios jurídicos que uma circunstância encerra. Esta tarefa foi bem delineada por Ronald Dworkin e Robert Alexy.

Segundo Dworkin (1989), há uma diferença lógica entre princípios e regras, estas são aplicáveis por completo ou não são, como se fosse um “tudo ou nada”, enquanto aqueles atuam de modo diverso, considerando-se o peso ou a importância.

Alexy (1993, pg. 83), por sua vez, doutrina que:

“Tanto as regras como os princípios são normas porque ambas dizem o que deve ser. Ambos podem ser formulados com a ajuda das expressões deônticas básicas do mandamento, da permissão e de proibição. Os princípios, tal como as regras, são razões para juízos concretos de dever-ser, ainda quando sejam razões de um tipo muito diferente. A distinção entre regras e princípios é, pois, uma distinção entre dois tipos de normas.”

Alexy enfatiza que há uma grande variedade de critérios para distinguir princípios de regras e o mais freqüente é o da generalidade, que comporta uma série indeterminada de aplicações. Segundo esse critério, os princípios são normas dotadas de alto grau de generalidade, ao contrário das regras, mais específicas posto regularem apenas uma mesma relação jurídica predeterminada por lei. A antinomia de regras é resolvida pelos critérios tradicionais de hierarquia, cronologia e da especialidade.

Essa transposição doutrinária de Dworkin, para a seara da *civil law*, levada a efeito por Alexy, parece ser o ponto nodal da distinção entre regras e princípios. Os princípios, então, poderiam ser considerados como verdadeiros comandos de otimização, ou seja, normas que ordenam algo que deve realizado na maior medida do possível, dentro das possibilidades jurídicas existentes.

4.2 – Antinomia de princípios segundo Robert Alexy

A doutrina de Alexy é norte seguro na compreensão de qual princípio deve prevalecer diante de uma situação de colisão principiológica, quando somente as regras não resolvem a questão.

A colisão ocorre quando algo é permitido por um princípio, mas vedado por outro, quando um deles deverá ceder para que se possa dar a solução, sem que se declare nulo o princípio preterido, dando-se prevalência ao de maior peso, ou seja, aquele que tutela o interesse mais relevante. Essa ponderação de valores permite a aplicação simultânea de ambos os princípios considerados, tendo como norte que sempre um deles é dotado de valor inferior em relação ao outro.

Corolário que esses mandamentos eleitos, por se afigurarem núcleos do conceito que se pretende obter são fundamentais para o sistema normativo, influenciando na aplicação do direito, porque estabelece a racionalidade própria do Direito.

Na hipótese do estudo vertente, admitindo-se um conflito principiológico entre os conteúdos dos artigos 32, II e 173, § 1º, II, ambos da Carta Magna, que tratam do acesso aos quadros de pessoal da Administração Pública mediante concurso e a aplicação de normas trabalhistas e previdenciárias comuns às entidades de direito privado da administração descentralizada, é preciso considerar, ainda, os princípios da norma mais favorável e da segurança jurídica decorrente do texto constitucional, posto que os valores neles contidos suplantam os valores dos princípios anteriores, pelo menos do ponto de vista da força social que os conduz.

CAPÍTULO V

5 – A Aposentadoria espontânea nas entidades estatais

Há uma crise no mundo do direito social. Não é por menos que Mário Antônio Lobato de Paiva (2002, pg. 11), ao abordá-la insiste em frisar que:

“Mesmo diante de tal estado de coisas, o Direito do Trabalho ainda é uma das ramificações do ordenamento jurídico em que mais se trava decisivas batalhas pela manutenção e progressão da qualidade de vida dos cidadãos e, em especial, das suas relações com o Estado. E não será possível, na falta de um Direito do trabalho moderno, sistemático e suficientemente ‘doutrinado’, erradicar os seus grandes males: a errônea demarcação entre garantias dos trabalhadores e flexibilização da empresa, a crescente promiscuidade entre a legislação laboral e políticas de emprego, a aparente parcialidade do Direito do trabalho, a real inefectividade do Direito do trabalho, os problemas relativos ao modus faciendi na elaboração da legislação laboral, à insuficiência dessa legislação, à ineficácia da fiscalização, à ‘realizabilidade’ das soluções positivadas, etc...”

A delimitação e efeitos dessa modalidade de aposentadoria nas entidades estatais de direito privado dos três níveis de administração - federal, estadual e municipal - se faz necessária, para que não se perca de vista o foco central do estudo vertente.

Por força do disposto no artigo 173, II¹ da Carta Constitucional os servidores dessas entidades estatais são regidos por normas do direito do trabalho. Mas a primeira referência legislativa que se tem sobre esta condição partiu do artigo 104 da

¹ Art. 173, II – sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributárias.

Carta de 1967. Desse modo, compete à Justiça do Trabalho dirimir controvérsias decorrentes do vínculo empregatício estabelecido entre estas entidades e os seus empregados, como quer o artigo 114² da Constituição Federal.

Em se tratando de entidades estatais há que se considerar se a continuidade do vínculo, unificando o período anterior para fins trabalhistas, é ou não lícito.

A extinção do vínculo se opera em um nível exclusivamente contratual se houver afastamento do empregado, que somente estaria autorizado a retornar mediante concurso e se a nova ocupação pudesse ser acumulada com a anterior, segundo regras contidas no texto constitucional.

Em se mantendo o empregado na ativa, para efeitos previdenciários, nada impede que ele continue laborando, devendo-se considerar o ato jubilatório como incidente jurídico sem reflexos no contrato de trabalho, principalmente se o direito for tratado em nível temporal pelo implemento de condições previstas na legislação.

A continuidade do vínculo não poderia, em tese, afetar a relação constitucional da exigência do concurso.

Assim, é de se indagar se o preceito contido no artigo 173 da Carta Magna sobrepõe-se a outros princípios constitucionais na hipótese de reconhecer a existência de conflito entre eles, inclusive quanto aos previstos no artigo 37 da CF/88, em especial os relacionados no inciso II, que trata do princípio do acesso aos cargos e empregos mediante concurso público.

Américo Plá Rodrigues (1993, pg. 54) ressalta que

“É justamente a aplicação do próprio princípio da norma mais favorável (...) que outorga ao direito do trabalho, sob este

² Art. 114 – Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas.

aspecto, caráter peculiar. Não se aplicará a norma correspondente dentro de uma ordem hierárquica predeterminada, mas se aplicará, em cada caso, a norma mais favorável ao trabalhador. Como disse Cessari, a aplicação desse princípio provoca uma espécie de quebra lógica no problema da hierarquia das fontes, que altera a ordem resultante do modelo, no qual as fontes se harmonizam em razão da importância do órgão de que provêm.”

José Affonso Dallegrave Neto (2002, pg. 11) assinala que

“Consoante lições de Américo Plá Rodriguez, o princípio de proteção ao empregado subdivide-se em: a) regra in dubio pro operario – atinente à prevalência, em caso de dúvida, da interpretação mais benéfica da norma trabalhista; b) regra da condição mais vantajosa – referindo-se à incorporação das benesses concedidas com habitualidade; c) regra da norma mais favorável, ou seja, - ‘havendo diversas normas que regem uma mesma circunstância, é preciso escolher uma delas, a que mais beneficie o trabalhador.

*Com efeito, a clássica hierarquia kelsiana das normas legais não se aplica de forma absoluta ao Direito do Trabalho, vez que na dúvida entre várias regras aplicáveis ao mesmo fato, aplicar-se-á aquela mais benéfica para o empregado, pouco importando se está em discussão uma norma constitucional ou um simples regulamento de empresa (Francisco Meton Marques de Lima, *Princípios do Direito do Trabalho*, p. 75).”*

É preciso extrair a eficácia da norma constitucional, o que implica em conferir a exata exegese que ela encerra. José Afonso da Silva (1982, pg. 03) ensina que não se pode confundir eficácia com aplicação da norma. Teoriza também sobre a classificação das normas constitucionais quanto à eficácia em normas de eficácia plena, normas de eficácia contida e normas de eficácia limitada, estas últimas

subdivididas em normas de eficácia limitada de princípio institutivo e de princípio programático.

Não é menos verdade que a constitucionalização dos direitos trabalhistas decorreu da ameaça de abalo com o sistema de dominação estatal de super concentração de renda e poder da burguesia.

Dispensável concluir que se pretenda retornar ao anacrônico período denominado “jurisprudência sociológica”, quanto aos fatos que cercam o assunto vertente, é que reconhecidamente esses mesmos fatos integram o direito. Mas a relevância da questão sugere que a interpretação se aproxime ao máximo dos princípios trabalhistas e, tanto quanto possível, afastando-se os princípios administrativos ou constitucionais restritos, ou das normas de eficácia plena.

O respeito cego aos preceitos constitucionais de acesso aos cargos pela via do concurso público, conforme o que se pretende interpretar, pode se constituir em um obstáculo a mais para encerrar a discussão, porque há uma questão doutrinária de monta entre a eficácia das normas sobre os princípios jurídicos e vice-versa. É preciso, portanto, que o intérprete seja complacente e examine a questão dando prevalência ao aspecto sociológico da origem e desenvolvimento do Direito do Trabalho, surgido em época de profunda crise social e que tinha como função precípua amenizar as condições subumanas, com redistribuição de renda.

A fim de que seja assegurado como um valor supremo da sociedade, a Constituição Federal preconiza o princípio da igualdade, também denominado princípio da isonomia. A efetivação desse princípio tem sido desrespeitada de forma recorrente. Ora, se o que ele almeja é aproximar os iguais e minimizar as desigualdades aparentes, então os efeitos da aposentadoria entre empregados privados e públicos não teriam provocado tanta celeuma. Por isso entendemos que o reconhecimento dos direitos e a sua efetiva concretização têm sido a maior dificuldade encontrada no quadro que ora se estuda.

A respeito do princípio da igualdade, José Afonso da Silva (1996, pg. 209) preleciona o seguinte:

“Igualdade constitucional é mais que uma expressão de Direito; é um modo justo de se viver em sociedade. Por isso é princípio posto como pilar de sustentação e estrela de direção interpretativa das normas jurídicas que compõem o sistema jurídico fundamental.”

É necessário, ainda, advertir que se trata de tema polêmico. Há que se refletir sobre o momento atual em que se encontra a questão. Partindo dessa premissa, para se apreender de forma precisa os pormenores jurídicos que a cerca, o que nos impulsionou a demonstrar nos tópicos seguintes os diversos institutos e situações que merecem atenção especial, para que ao final, não se tenha a impressão que algo indispensável tenha sido deixado ao largo, quando a exposição se fazia imprescindível.

5.1 – A natureza jurídica das Sociedades de Economia Mista e das Empresas Públicas

Decreto-Lei 200/67 nos dá a definição das entidades da Administração Indireta com natureza jurídica de direito privado.

A Emenda Constitucional n. 1 de 17.10.1969, determinava que as empresas públicas e as sociedades de economia mista fossem regidas pelas normas aplicáveis às empresas privadas, inclusive quanto ao Direito do Trabalho.

Esta regra foi reproduzida no artigo 173, II da Carta Constitucional de 1988, que confirmou o enquadramento específico dessas entidades para fins trabalhistas e, conseqüentemente, para fins previdenciário, dada a vincularidade dessa relação com a atividade laboral.

Mais complexa ainda – e como conseqüência do desdobramento da temática sob estudo - a hipótese de extinção ou não do vínculo empregatício pela

aposentação, com permanência do empregado nos quadros de pessoal das entidades estatais.

Se a questão encerra apenas a nulidade da contratação pela ausência de concurso público, sendo esse o enfoque, não há dúvida que tem pertinência da Súmula n. 363³ do Tribunal Superior do Trabalho, aplicada amplamente na Corte. Se, por outro lado, a lide apenas versa sobre a extinção do vínculo pela aposentadoria, incide as disposições da Orientação Jurisprudencial n. 177 da Subseção 1 de Direitos Individuais. Pelo menos do ponto de vista jurisprudencial essa tem sido a linha jurídica adotada na mais alta Corte trabalhista.

Todavia, em se tratando de situação híbrida, ou seja, de interpretar a permanência do empregado após a jubilação como forma de violação à regra constitucional ou de continuidade do vínculo, como nas entidades privadas comuns, é que tem causado espécie do mundo jurídico.

O artigo 37, II da Constituição Federal dispõe que a investidura em cargo ou emprego público está condicionada à aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos. De uma exegese literal e sistemática extrai-se que o cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura de um órgão ou de uma entidade estatal de direito público, a exemplo das entidades centrais (União, Estados, Distrito Federal e Municípios) e da Administração Indireta dessas (Autarquias e Fundações) cometidas a um servidor, submetida a um regime jurídico estatutário. Emprego público é a relação jurídica de natureza contratual-trabalhista, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Ambas as ocupações, destinadas *in genere*, ao chamado servidor público, assemelham-se, para fins de Direito Administrativo, apenas quanto à forma de ingresso, qual seja, mediante concurso público. Nesse ponto a lei, a doutrina e a jurisprudência novamente se controvertem, à medida que o dispositivo dá margem a

³ En. 363- 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.

diversas possibilidades jurídicas, em face da invocação de outros termos que podem ou não se assemelhar, etimologicamente, ao instituto do ingresso.

Se a interpretação sobre a expressão “ingresso” permanecesse em um plano meramente gramatical, não se poderia admitir nenhuma outra forma de acesso. Entretanto, pelo menos no âmbito da Lei n. 8112/90, que instituiu o regime jurídico dos servidores públicos da União, há provimento de cargos públicos sem concurso público – o chamado provimento por derivação – cujas espécies são: a reintegração, a reversão, a recondução, a readaptação. Pode-se concluir que a norma infraconstitucional flexibilizou a forma de ingresso, atribuindo à lei esta tarefa.

Na hipótese de empregado público não há legislação específica tratando da eventual possibilidade de retorno aos quadros de pessoal sem que haja submissão a prova seletiva pública e, ainda assim, observada a compatibilidade constitucional de acumulação do novo emprego para fins de recebimento de proventos pagos pelo INSS e os salários pagos pela entidade estatal de direito privado.

A investidura então, pelo menos para os empregados públicos, em particular, parece restringir-se ao concurso público. Todavia, soma-se a esta discussão a aplicação paralela – e não exclusiva – do artigo 173, § 1º da Constituição Federal que determina a aplicação das normas comuns trabalhistas e, sem dúvida as de natureza previdenciária, aos empregados públicos.

Nesse diapasão, surge uma antinomia de dispositivos constitucionais quanto à permanência do empregado público em atividade junto ao mesmo empregador, mesmo após a aposentadoria espontânea. O debate gira em torno da ilegalidade ou não dessa continuidade do vínculo, ou se um novo contrato surge após a aposentadoria.

A exegese a ser considerada para definir os efeitos dessa situação jurídica, estranhamente omitida pela legislação, tanto pode ser feita sob a inspiração sistemática quanto lógica, ou mesmo sociológica e à luz dos princípios que informam os quatro ramos do Direito envolvidos: o constitucional, o administrativo, o trabalhista e o previdenciário.

Sob o prisma constitucional, a expressão *investidura* não teria o condão de exigir exclusividade de ingresso por meio de concurso, ante a ausência desse elemento. Ademais, a própria norma ordinária prevê outras formas derivadas, bastando que o destinatário tenha tido acesso inicialmente por intermédio de concurso público, como tido anteriormente.

Do ponto de vista das regras e princípios inerentes ao Direito Administrativo pouco se pode acrescentar no auxílio do desvelo da questão sob estudo, exceto se em defesa da isonomia de tratamento entre as duas categorias no sentido de possibilitar uma nova investidura sem concurso público, bastando a permanência do empregado na ativa após a jubilação. O Direito Administrativo contém disposições próprias sobre matéria previdenciária dos servidores públicos ocupantes de cargo, tanto que prevê claramente que a aposentadoria constitui forma de vacância (artigo 33 da Lei n. 8.112/90) e, portanto, de extinção da relação jurídica.

Para os efeitos do Direito do Trabalho, o tema está ainda em ebulição, porquanto está sendo tratado em conjunto com o Direito Previdenciário. Posicionamentos doutrinários à parte compete ao Poder Judiciário, seja por intermédio do Tribunal Superior do Trabalho ou do Excelso Pretório, darem a palavra final. E, ainda que isso ocorra, certamente a doutrina ainda poderá discordar do posicionamento jurisprudencial final, revolvendo, *ad eternum* a discussão.

O Supremo Tribunal Federal já foi provocado a julgar a matéria, seja por intermédio de ação direta de inconstitucionalidade, seja por meio recursal. Atualmente, não há posição em definitivo na Suprema Corte, tendo o Tribunal Superior do Trabalho editado súmula e orientação jurisprudencial sobre o tema, que ao invés de encerrar a questão atizou ainda mais o debate.

5.2 – O regime jurídico dos empregados públicos

5.2.1 – Os empregados celetistas

A questão da natureza jurídica dos empregados públicos regidos pela CLT, que tem sede constitucional, não merece maiores considerações, razão porque a inclusão desse item no capítulo ora descortinado encontra plausibilidade, em face da situação jurídica em que se encontram esses trabalhadores, sujeitos que estão à influência direta do posicionamento do Pretório Excelso sobre os efeitos do ato jubilatório sobre seus contratos de trabalho.

5.2.3 – Os empregados regidos pela Lei nº 9.962/00

Uma outra espécie de empregado público também tem na Justiça Obreira o foro competente para processar e julgar ações que envolvam o vínculo. Trata-se dos servidores abrangidos pela Lei n 9.962/00. Esta norma criou uma nova categoria de agente administrativo, intermediário entre os estatutários e os empregados comuns, com o fito de aproximar as atividades estatais das empresas privadas conferindo, destarte, maior eficiência no setor público. Esta norma surgiu no contexto da discussão do Estado mínimo preconizado no Consenso de Washington.

Em nível normativo, a nova redação do artigo 39 da Constituição Federal, introduzida pela Emenda Constitucional n. 19/98, com a extinção da exigência de um único regime jurídico para regular os servidores da administração direta, autárquica e fundacional. A aplicação da Lei n. 9.962/00 exige que o Estado, na condição de empregador comum, em consequência, há que se buscar uma solução equilibrada decorrente do choque de princípios entre o Direito do Trabalho e o Direito Administrativo.

Com esta iniciativa o Estado brasileiro pretende imprimir uma administração gerencial, liberando-o para atividades verdadeiramente estatais. A presença do Estado nesta relação, por outra parte, exigirá a observância dos princípios que orientam toda a administração pública, não se olvidando que o Direito do Trabalho, pelo seu caráter tuitivo, tem por norte a derrogação de normas de direito comum. Aqui o Estado intervém, secundando a relação trabalhista. No novo regime o Estado figura na condição de parte e não de terceiro, sem a utilização do poder de império.

Se por um lado a relação é regida pelo direito privado, por outro haverá que sofrer impactação de princípios de direito público, compatibilizando os interesses individuais com o interesse público, conforme lição de José Martins Catharino (1975, pg. 72):

“A contratualidade, admitida nas duas hipóteses, revela entrelaçamento entre o Direito Administrativo e o do Trabalho, entre o público e o privado, em zona que é de ‘alguém’, por ser o Direito, público e privado, privado e público, nunca privado somente, nem público apenas, por ser uno na diversidade, como tudo na vida, organizada por definição, e em constante evolução.”

Ives Gandra da Silva Martins e Gilmar Ferreira Mendes (2004) entendem que a tendência será a adoção generalizada do modelo celetista para a grande maioria das funções exercidas no desempenho do serviço público, mantendo-se no pólo exclusivamente estatutário os servidores do núcleo essencial do Estado. Considerando tal possibilidade, então os reflexos dessa gama de potenciais servidores celetistas regidos por um sistema contratual incorreria na necessidade de se definir todas as regras alusivas a essa nova frente jurídica. E, ao que parece, a questão que ora se debate nesse estudo é de fundamental importância, seja para preservar o interesse público e dos próprios empregados, em face da aplicação dos princípios que regem esses dois universos jurídicos, quais sejam: o da supremacia do interesse público sobre o particular e o da proteção ao hipossuficiente.

Com o advento da Lei n. 9.962, de 22.02.00, que trata especificamente de emprego público e destinada a dar eficácia à Emenda Constitucional n. 19/98, abriu-se possibilidade para que os demais órgãos da Administração Pública Direta e as entidades de direito público da Administração Indireta possam contratar pessoal pelo regime celetista. Dessa forma as sociedades de economia mista e as empresas públicas deixaram de ser os únicos entes capazes de contratar sob regime de emprego.

Tal previsão legal, em que o Estado figura na posição de empregador, provocou no mundo jurídico a divisão em duas correntes de pensamento. A primeira considera que houve uma projeção do direito do trabalho para o direito público. A outra que o direito do trabalho não se submete ao direito público, aplicando-se as regras desse ramo especializado em todos os seus aspectos, porque a Administração Pública, ao se equiparar ao empregador comum, destituiu-se da sua natural autoridade.

Para fins trabalhistas tal situação tem relevância, à medida que o Tribunal Superior do Trabalho tem decidido reiteradamente pela equivalência de tratamento dispensada, como se empregador comum fosse. A exemplo, pode-se citar a OJ nº 247⁴ da SBDI-1, que reconhece o direito dessas entidades de direito privado dispensarem seus empregados, ainda que admitidos mediante concurso público, dispensando inclusive a sindicância, conforme se extrai de alguns julgados da Corte.

Certamente, na aplicação do direito, não se pode olvidar da existência de princípios específicos de cada ramo da ciência jurídica. Na hipótese, diante da influência do direito do trabalho e do direito administrativo a exegese deverá ser feita de forma equilibrada, razoável. Decidir pela incidência e aplicação desse ou daquele princípio jurídico é decisão das mais complexas para o operador do direito.

Tendo a Justiça do Trabalho competência para decidir lides eminentemente trabalhistas, aplicando-se-lhe o sistema principiológico protetivo, o impasse surge quando entre as partes há alguma entidade privada estatal. Pelo menos dois temas

⁴ OJ nº 247 – Servidor Público. Celetista concursado. Despedida imotivada. Empresa pública ou sociedade de economia mista.

tormentosos têm sido objeto de exaustivo debate no Tribunal Superior do Trabalho. O primeiro relativo aos efeitos do contrato de trabalho celebrado ao arrepio das regras do artigo 37, II da Carta Constitucional. O outro acerca dos reflexos jurídicos decorrentes da permanência do empregado público em atividade – sem solução de continuidade do vínculo – após a concessão da aposentadoria previdenciária.

A reflexão se faz realmente necessária em homenagem ao princípio da segurança jurídica que rege o convívio entre as instituições e os cidadãos.

CAPÍTULO VI

6 – Posicionamentos Jurisprudenciais

6.1 – Exame da ADIn n 1.721

A Medida Provisória nº 1.523-3, de janeiro de 1997, incluiu dois parágrafos no texto do artigo 453 da Consolidação das Leis do Trabalho. O primeiro declarava extinto o contrato de trabalho dos empregados das entidades estatais, condicionando a readmissão à submissão a concurso público após a aposentadoria e o segundo que tratou da extinção do contrato de trabalho aos empregados de qualquer empresa que se aposentassem proporcionalmente ao tempo de serviço.

Contra essas inovações foram propostas ações diretas de inconstitucionalidade que receberam perante o Supremo Tribunal Federal os ns. 1.721-3 e 1770-4, o que provocou o reforço à tese da continuidade do vínculo após a aposentadoria, realçando os princípios trabalhistas da primazia da realidade e da continuidade da relação de emprego, de estatura infraconstitucional.

A Lei de Conversão nº 9.528/97, pelo seu artigo 3º, acrescentou os parágrafos primeiro e segundo ao artigo 453 da CLT. Este último foi objeto da ADIn n. 1721-3, tendo o Supremo Tribunal Federal, no dia 19/12/97, em medida cautelar, suspenso os seus efeitos. O relator da dita ação direta, Min. Ilmar Galvão, assim se pronunciou em relação ao § 2º do aludido artigo:

“..a relação mantida pelo empregado com a instituição previdenciária não se confunde com o vínculo do empregador, razão pela qual o benefício previdenciário da aposentadoria, em princípio, não deve produzir efeitos sobre o contrato de trabalho.”

Em outro excerto do r. despacho que deferiu a medida, consignou o ilustre magistrado:

“O direito à estabilidade no emprego cedeu lugar, com a Constituição de 1988 (art. 7º, I), a uma proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa, consistente em uma indenização compensatória, entre outros direitos, a serem estipulados em lei complementar. A eficácia do dispositivo não ficou condicionada à edição da referida lei, posto haver sido estabelecida, no art. 10 do ADCT, uma multa a ser aplicada de pronto até a promulgação do referido diploma normativo (art. 10 do ADCT), havendo-se de considerar arbitrária e sem justa causa, para tal efeito, toda despedida que não se fundar em falta grave ou em motivos técnicos ou de ordem econômico-financeira, a teor do disposto nos arts. 482 e 165 da CLT. O diploma normativo impugnado, todavia, ao dispor que a aposentadoria concedida a empregado que não tiver completado 35 anos de serviço (aposentadoria proporcional por tempo de serviço) importa extinção do vínculo empregatício – efeito que o instituto até então não produzia - , na verdade, outra coisa não fez senão criar modalidade de despedida arbitrária ou sem justa causa, sem indenização, o que não poderia ter feito sem ofensa ao dispositivo constitucional sob enfoque. Presença dos requisitos de relevância do fundamento do pedido e da conveniência de pronta suspensão da eficácia do dispositivo impugnado. Cautelar deferida.”

O argumento do Relator no sentido de que o § 2º, do artigo 453 consolidado, acrescentado pela Lei nº 9.528/97, é que não se poderia instituir modalidade de dispensa, sem a correspondente indenização, daí a ofensa ao artigo 7º, I da CF/88, em face da relação previdenciária não se confundir com a relação laboral.

A tese vencida na referida ADIn é no sentido de admitir que a lei pode determinar, quando da concessão da aposentadoria, a rescisão automática do contrato de trabalho, uma vez que tal ato decorre de vontade do próprio empregado.

Em decisão datada de 20 de setembro de 2004, publicada no Diário Oficial da União, Seção 1, pag. 30, de 15 de outubro de 2004, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o agravo de instrumento nº 361.896-9, figurando como agravada a Rede Ferroviária Federal, sociedade de economia mista federal, pelo acórdão da lavra do Ministro Sepúlveda Pertence, confirmou a tese da continuidade do vínculo, conforme se depreende dos seus fundamentos, *in verbis*:

“DECISÃO: Agravo de instrumento de decisão que inadmitiu RE, contra acórdão do TST assim ementado (f. 67):

‘APOSENTADORIA ESPONTÂNEA – EFEITOS – FGTS – MULTA – decisão da Turma acorde com a atual, notória e iterativa jurisprudência da SDI do TST, segundo a qual ‘a aposentadoria espontânea implica, necessariamente, a extinção do contrato de trabalho. Nas readmissões após a aposentadoria espontânea, ocorrendo a dispensa sem justa causa, a multa de 40% deverá ser calculada com base nos depósitos do FGTS efetuados no período pós-aposentadoria e não sobre a totalidade do período trabalhado na empresa’. Inocorrência de violação a dispositivo de lei ou da Constituição. Jurisprudência inservível (art. 894, ‘b’, da CLT). Embargos não conhecidos’

Alega-se violação dos artigos 5º, II, XXXV e XXXVI, da Constituição e 10, I, do ADCT.

No julgamento da ADIn 1.770-4/MC, Moreira Alves, DJ 06.11.1998, o Plenário do STF suspendeu *ex nunc* a eficácia do § 1º do art. 453 da CLT. Consignou o Min. Moreira Alves em seu voto:

‘...para os que consideram que essa vedação de acumulação de remuneração de aposentadoria com remuneração da atividade só alcança os servidores públicos, não se aplicando aos empregados das empresas públicas e de sociedades de economia mista, sob o fundamento de que há diferença entre o benefício previdenciário em favor do servidor público e o devido, por força do artigo 202 da Constituição, ao empregado do setor privado, como o é o empregado de empresa pública ou de sociedade de economia mista (artigo 173, § 1º, da Carta Magna), a inconstitucionalidade do dispositivo legal em causa decorre de outro fundamento: o de que esse § 1º indiretamente pressupõe que a aposentadoria espontânea desses empregados extingue automaticamente o vínculo empregatício, o que violaria os preceitos constitucionais relativos à proteção do trabalho e à garantia à percepção dos benefícios previdenciários alegação essa que deu margem ao deferimento de liminar na ADIN 1.721, circunstância que, por si só – fui um dos quatro votos vencidos -, é suficiente para que seja ela tida como relevante.

De outra parte, e à semelhança do que decidiu a maioria na ADIN 1.721, é conveniente a suspensão da eficácia desse dispositivo pelas repercussões sociais dele decorrentes.’

Esse fundamento alcança o *caput* do art. 453 da CLT.

Assim, provejo o agravo (art. 544, §§ 3º e 4º, do C. Pr. Civil), que converto em recurso extraordinário e, desde logo, dou provimento a este (art. 557, § 1º-A, do C. Pr. Civil), para reformar o acórdão recorrido na parte em que presume a extinção do contrato de trabalho em razão da aposentadoria espontânea.”

Nunca é demais observar que somente no direito é possível encontrar uma solução para esse conflito. O instrumento hábil a tal desiderato pode ser alcançado quando da decisão de mérito da ação direta de inconstitucionalidade, única medida plausível a conferir eficácia por oferecer utilidade concreta, carecendo apenas de maior celeridade no posicionamento da Suprema Corte.

6.2 – Exame da Súmula nº 363 do Tribunal Superior do Trabalho

Considerando a necessidade de preservar o princípio constitucional do acesso aos cargos e empregos públicos pelo sistema seletivo do concurso, o legislador constituinte inseriu no texto a nulidade do contrato de trabalho se celebrado sem esse requisito e a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho conferiu ao empregado apenas o direito a receber o saldo de salário, as horas extras e o saldo do FGTS.

Assentadas essas premissas, tem-se que não há controvérsia acerca dos efeitos do contrato nulo, desde que na ação não esteja presente também a questão da aposentadoria espontânea, que está a merecer exame diverso quanto à solução jurisprudencial corrente nas Cortes trabalhistas.

Embora o propósito do verbete sumular é a consagração do princípio da legalidade e do acesso por concurso público, impende ressaltar que tal verbete não alcança a hipótese de aposentadoria espontânea e continuidade do vínculo que, a rigor, deve ser examinada em tópico separado, quando se tratar de exame de recurso no âmbito dos órgãos jurisdicionais.

De qualquer sorte, a 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, ao julgar o Recurso de Revista nº 555.473-99, DJ de 14/02/03, em que figurou como recorrente o Serpro – empresa pública federal, cujos empregados são regidos pela CLT - pelo voto da lavra do Min. Luciano de Castilho Pereira, examinando os efeitos da Lei da Anistia, nº 8.878/94, proferiu entendimento no sentido de que *“A vedação constitucional circunscreve-se ao âmbito de primeira investidura em cargo público*

sem a prévia habilitação em concurso público”. Acrescentaríamos, ainda, a primeira investidura em emprego público, também.

6.3 – Exame da Orientação Jurisprudencial nº 177 da SBDI-1 do TST

A questão ganhou contornos tais que a mais alta Corte trabalhista da República, o Tribunal Superior do Trabalho, definiu, no campo específico do Direito Laboral, os efeitos jurídicos estritos decorrentes da jubilação volitiva.

Com a edição da OJ nº 177⁵, pela Subseção 1 de Dissídios Individuais parece ter solucionado a questão dos empregados comuns, sem se referir em especial aos empregados públicos. Mas a referida orientação, todavia, não os exclui da incidência, devendo ser considerados para incidência de seus efeitos.

Os reflexos do reconhecimento da extinção do vínculo giraram em torno da possibilidade de condenação do empregador quanto à indenização de 40% prevista no artigo 7º, I⁶, da Constituição Federal sobre o saldo do FGTS do empregado – até que lei complementar defina outra forma indenizatória - e aviso prévio, ônus que os empregadores não se dispõem a arcar e com razão, porquanto inexistente previsão legal para tanto.

6.4 – Pesquisa de opinião realizada entre os Ministros do Tribunal Superior do Trabalho

A tendência dos membros do Tribunal Superior do Trabalho é seguir a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal sobre a não extinção do vínculo de

⁵ OJ nº 177 – *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.*

⁶ Art. 7º, II – *relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.*

emprego. Essa conclusão consta de uma consulta que realizamos entre alguns dos atuais membros da Corte. O que se verifica, todavia, é uma relutância em aceitar a tese consagrada no Supremo Tribunal. Isto porque o atual entendimento da Corte Trabalhista foi construída a partir da redação dos §§ 1º e 2º do artigo 453 da CLT, dada pela Lei nº 9.528/97.

Os Ministros Carlos Alberto Reis de Paula, Antônio Barros Levenhagen, Luciano de Castilho, Ives Gandra da Silva Martins Filho, João Batista Brito Pereira, José Simpliciano Fernandes, Milton Moura França e Lélío Bentes pronunciaram-se, respondendo alguns itens em torno do tema.

Com exceção do Ministro Barros Levenhagen, os demais entendem que existe autonomia entre o Direito Previdenciário e o Direito do Trabalho, em se tratando de aposentadoria espontânea.

O Ministro Brito Pereira, egresso do Ministério Público do Trabalho, entende que não há influência entre os dois ramos jurídicos, para os efeitos de se considerar a continuidade ou extinção do vínculo diante da aposentadoria. Os demais manifestaram positivamente.

Ouvidos se a permanência do empregado na ativa, após a aposentadoria, implica em forma irregular de acesso ao emprego nas entidades estatais, apenas os Ministros Luciano de Castilho, Lélío Bentes e Brito Pereira entendem que não.

Por fim, indagados sobre qual a tese que o Supremo Tribunal Federal teria adotado para conceder a liminar que suspendeu a eficácia do § 2º, do artigo 453 da CLT, com ressalva do Min. Simpliciano Fernandes, Luciano de Castilho e Lélío Bentes, os demais opinaram que a prevalência do direito ao trabalho assegurado na Constituição Federal pesou na concessão da medida. Outras alternativas foram apresentadas como a inexistência de indenização (art. 7º, I, da CF/88) e a autonomia entre os ramos previdenciário e trabalhista.

Permanecendo o atual entendimento da Corte, a Orientação Jurisprudencial nº 177 da SBDI-1, está fadada a ser cancelada, o que reforçaria a tese do Min. Ilmar

Galvão, relator da ADIn nº 1.721, no sentido de admitir a continuidade do vínculo de emprego, mesmo após a aposentação volitiva.

O Tribunal Superior do Trabalho, apesar da concessão de liminar em ação direta de inconstitucionalidade, por decisão do Supremo Tribunal Federal, ao manter sua jurisprudência no sentido de considerar extinto o contrato com a aposentadoria espontânea, não tem conferido efetividade à norma constitucional que dispõe sobre os efeitos *erga omnes* e de efeito vinculante do *decisum in limine*. Essa insistência resultou na apresentação da Reclamação n. 2.368, sob o a relatoria do Ministro Sepúlveda Pertence perante o Supremo Tribunal Federal, com o objetivo de assegurar eficácia e autoridade às suas decisões.

Foi deferida liminarmente a medida apresentada por Lázaro José Duarte – que objetivava na reclamatória trabalhista receber verbas trabalhistas anteriores à aposentadoria, porquanto o TST teria considerado extinto o contrato de trabalho pela aposentadoria por decisão lançada nos autos do agravo de instrumento em recurso de revista n. 791/99-052-15-40.3, resultando na interrupção da tramitação do recurso até julgamento final da matéria perante o STF. Por tais razões, é premente que o Tribunal Superior do Trabalho incorpore os efeitos das instituições jurídicas do sistema normativo brasileiro quais sejam: a ação direta de inconstitucionalidade e a Reclamação (art. 102, I, “I”, da CF/88), inclusive para que se evite a aplicação iminente de uma súmula vinculante, instituída pela Emenda Constitucional nº 45/04.

O TST, pela sua Segunda Turma, por voto do Exmo. Min. Renato de Lacerda Paiva, tem dado indicação que pode alterar sua posição, conforme se depreende da seguinte ementa exarada nos autos do Recurso de Revista n. 141/2002-521-04-00.2, DOU de 20/05/05, *verbis*: “*CONTRATO NULO - EFEITOS. A aposentadoria espontânea extingue o contrato de trabalho, mesmo quando o empregado continua a trabalhar na empresa após a concessão do benefício previdenciário. Não há que se falar em nulidade do contrato de trabalho superveniente, pela inobservância de prévio concurso público, por força do art. 37, inciso II, da Constituição Federal, posto que referido preceito constitucional não possui a abrangência que lhe pretende ser emprestada pelo recorrente, à medida que não aborda a hipótese de continuidade da prestação de serviços públicos. Recurso de revista não conhecido.*”

CAPÍTULO VII

7 – Efeitos da aposentadoria - posicionamentos doutrinários

Na doutrina há também entendimentos divergentes.

Arion Sayão Romita e Antônio Carlos de Oliveira (1995, pg. 176), dentre outros, compartilham a tese de que o vínculo empregatício não se encerra com a aposentadoria espontânea. Valentin Carrion (1999, pg. 39), Délio Maranhão (1999, pg. 289), Evaristo de Moraes Filho (1993, pg. 271) e Sérgio Pinto Martins (1960, pg. 31) perfilham o entendimento diverso, ou seja, no sentido do fim do contrato de trabalho pela aposentadoria.

A discussão da matéria no âmbito trabalhista, entretanto, envolve, pelo menos, duas vertentes do pensamento jurídico.

A primeira considera que a aposentadoria extingue o primeiro contrato, surgindo, a partir daí, um segundo pacto laboral entre as mesmas partes. Essa corrente funda-se no significado literal da expressão aposentadoria, que tem o sentido de repouso e descanso. A outra corrente considera a unicidade do contrato, reconhecendo sua continuidade, desde a admissão até a efetiva extinção da relação contratual quando bem aprouver às partes, sendo a aposentadoria um mero ato incidental com reflexos somente no Direito Previdenciário.

A redação original do artigo 453 da Consolidação das Leis do Trabalho era no sentido de se reconhecer unicidade do contrato de trabalho, exceto se tivesse sido dispensado e recebido indenização ou mesmo despedido por justa causa, resultando na edição da Súmula n. 21, pelo Tribunal Superior do Trabalho, cuja redação era a seguintes, *in verbis*: “*O empregado aposentado tem direito ao cômputo do tempo anterior à aposentadoria, se permanecer a serviço da empresa ou a ela retornar.*”

Porém, a Lei n. 6.204/75, incluiu a expressão “ou se aposentado espontaneamente”, no rol das exceções jurídicas do artigo 453 da Consolidação. Em resposta à nova configuração jurídica o Tribunal Superior do Trabalho entendeu por cancelar a Súmula 21, pela Resolução n. 30, de 12.05.94.

O renomado advogado e previdenciarista Wladimir Novaes Martinez (2003, pg. 317) lembra que:

“A relação empregatícia nasce do contrato de trabalho. Este, do acordo de vontades entre a pessoa física e a jurídica. A lei prevê a origem, as formas e as causas de finalização desse ajuste de intenções e procedimentos futuros, entre os quais, conforme a teoria dos contratos, a volição livre e manifesta de uma das partes. Florescendo o elo laboral ao desejo do trabalhador e ele não dando causa para o seu desaparecimento, somente por meio dessa vontade será possível a sua morte. O Direito do Trabalho admite formas oblíquas do fim do liame laboral, caso dos procedimentos conducentes à rescisão indireta e das justas causas. Em tempo algum a legislação trabalhista contemplou a hipótese do rompimento por meio da aposentação. Autorizado a afirmá-lo, quando da modificação do art. 453, operada pela Lei n. 6.204/75, o elaborador da norma preferiu abster-se de reger o assunto. Quando quis, impôs a cessação do vínculo por iniciativa do empregador, isto é, a empresa pode requerer a aposentadoria por idade do obreiro, pagando-lhe os direitos inerentes (PBPS, art. 51). Nos demais casos (e não se trata de lacuna), salta à vista, não pretendeu, como o fez no interregno entre as Leis ns. 6.950/81 e 8.212/91, a necessidade da extinção prévia da relação jurídica para fins de previdência social.”

Convém, ainda, observar que anteriormente à publicação do Decreto-Lei n. 66/66, que alterou a Lei n. 3.807/60, não se exigia o desligamento do empregado dos quadros da empresa para a concessão do benefício previdenciário máximo.

Essa regra foi reiterada com o advento da Lei n. 6.887/80, que não exigiu o desligamento da atividade para que fosse concedida a aposentadoria.

Todavia, conforme já dito, a Lei n. 6.950/81 voltou a exigir a ruptura do vínculo empregatício, provocando inúmeras interpretações que perdurou por dez anos, até o advento da Lei n. 8.213/91, que não faz referida exigência.

Coexistem na legislação pátria, portanto, dois dispositivos que não deixam dúvida que o segurado pode requerer a aposentadoria e continuar trabalhando, sem solução de continuidade, para o mesmo empregador, ou para outrem. Tanto se extrai da exegese dos artigos 49 e 54 da Lei n. 8.213/91.

O momento em que se dá o ato previdenciário já não tem gerado muitas discussões no campo da Ciência Jurídica. Com efeito, é o artigo 475 da CLT que nos traz uma definição mais precisa quanto a esse especial momento na vida do trabalhador.

O contrato fica suspenso entre o processamento do pedido previdenciário e a efetiva concessão da aposentadoria, tal como disposto no artigo 475 da CLT. Ocorre que nem sempre o empregado comunica o empregador dessa intenção ou o faz de modo informal.

Se as normas trabalhistas aplicam-se em igualdade de condições para os empregados públicos, deflui que entre o requerimento do benefício e o ato da concessão, o contrato de trabalho permanece suspenso, apesar da permanência do empregado na empresa. Todavia, uma vez concedido o benefício, segundo normas previdenciárias, poderia o empregador autorizar a permanência do empregado nos seus quadros, ressurgindo aqui, e isso é um fato jurídico relevante, a discussão se a aposentadoria dá por extinto o contrato.

7.1 – A tese da continuidade do vínculo

Contra o entendimento da extinção pura e simples do vínculo pelo ato de aposentadoria, levantam-se os posicionamentos de Wladimir Novaes Martinez, que considera o pedido de aposentadoria circunstância “ausente da lista das causas extintivas do vínculo empregatício e faltante manifestação expressa por parte do empregado, o requerimento e a concessão da aposentadoria, *per se*, não rompem o contrato de trabalho.” Como dito em linhas anteriores, Arion Sayão Romita também é adepto a esta tese.

A corrente capitaneada por Wladimir Novaes, apesar de sua formação previdenciária e não juslaboral teve ressonância.

Sua essência reside no entendimento de que a norma constitucional apenas faz exigência quanto ao primeiro acesso a emprego público, silenciando-se quanto à hipótese de continuidade do vínculo, na espécie, se se considerar apenas o fato previdenciário como incidente contratual, sem reflexos diretos na relação privada trabalhista.

Arion Sayão Romita (1996, pg. 1054), em brilhante artigo, ao examinar acórdão trabalhista emanado do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que não considerava extinto o contrato pela aposentação, esclareceu:

“Mais precisamente, e em poucas palavras: para se saber se a aposentadoria extingue ou não contrato de trabalho, não há que atentar para o art. 453 da CLT, mas sim averiguar o que a respeito do assunto dispõe a lei previdenciária: se esta declarar que sim, a aposentadoria extingue o contrato de trabalho; se disser que não, a aposentadoria não opera este efeito.”

A verdade reconhecida pela doutrina é que inexistente, no ordenamento jurídico pátrio, dispositivo que trate dos efeitos da aposentação em face do contrato de trabalho. Se por um lado a legislação previdenciária dispõe ser desnecessário o

desligamento prévio do emprego para a obtenção do benefício, a CLT é omissa no particular. Porém, essa omissão de natureza trabalhista – e esse é o ponto crucial – proposital ou não, acarretou esse inevitável conflito na interpretação das normas, resultando em dúvidas sobre a prevalência de normas de um ramo sobre o outro, ou a influência recíproca decorrente.

Esse posicionamento é defendido por Carlos Alberto Pereira de Castro e João Batista Lazzari na obra Manual de Direito Previdenciário (2001, pg. 474), que defendem a continuidade do vínculo tendo em vista ser o contrato de trabalho um acordo de vontades cuja ruptura somente se daria pela manifestação de uma das partes, pelo falecimento, ou por força maior.

Devem ser considerados alguns aspectos que dão suporte a esse entendimento. Desse modo, o artigo 49 da Lei nº 8.213/91 teria revogado o artigo 453 da CLT e a decisão da Suprema Corte ao suspender a eficácia dos parágrafos primeiro e segundo do artigo 453 da CLT, ensejou a interpretação que seria inconstitucional a extinção do contrato de trabalho pela aposentadoria espontânea.

Entre outros juristas que aderiram à tese da continuidade do vínculo e que merecem destaques, estão o Min. Carlos Alberto Reis de Paula, Georgenor de Souza Franco Filho, José Augusto Rodrigues, Isis de Almeida, Wagner Balera.

Acerca da aplicação do princípio da continuidade do vínculo, Cláudio Penna Fernandez (1997, pg. 10) observa que:

“O contrato de trabalho é informado pelo princípio da continuidade, como sabido, não sendo afetado pela aposentadoria ordinária, como decorre da legislação previdenciária em vigor. Trabalhar é exercer a cidadania. Aposentar-se, de regra, é exercer uma faculdade, consoante a vontade do titular do respectivo direito. Por isso não há nenhum óbice à continuidade do contrato de empregado do trabalhador jubilado.”

Na esteira dessas considerações, e a fim de avivar mais o debate, é imperativo que tratemos do princípio da primazia da realidade e o da continuidade da relação de emprego, sob o prisma dos efeitos estritos da permanência da relação empregatícia, posto que não se cogita de readmissão, e nesse caso, não seria possível a aplicação do artigo 453 da CLT. Assim, inexistindo vontade manifesta de romper o liame jurídico-trabalhista, não haveria que falar em extinção contratual.

Por via de consequência, sendo o contrato de trabalho manifestação bilateral, não se poderia admitir a sua cessação pela aplicação ordinária da lei.

Em havendo unicidade contratual a indenização de 40% sobre o saldo do FGTS, seria devida sobre toda a contratualidade, e as demais verbas rescisórias seriam devidas como na dispensa sem justa causa.

Registre-se, mais uma vez, que a Orientação Jurisprudencial nº 177 da SBDI-1 do TST, para os defensores dessa corrente, não teria sustentação jurídica, tanto que após diversas críticas, cogita-se do seu cancelamento, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho.

Assim, embora desnecessária a confrontação dos motivos doutrinários que informam o entendimento ora exposto convém registrar a título de contribuição, a antinomia provocada pelo clamor desses juristas para que o presente estudo encontre bom termo.

No plano meramente exegético é compreensível o posicionamento desse segmento doutrinário. Não se trata de albergar um pensamento alternativo, mas de conferir uma interpretação sociológica à questão.

Segundo doutrina corrente há diversas formas de extinção do contrato de trabalho. A rescisão, que consiste no distrato, ou seja, na manifestação conjunta emanada das partes com o intuito de extinguirem as obrigações resultantes da relação jurídica. Nos contratos de trato sucessivo, como na hipótese a lei admite a rescisão unilateral, por qualquer um dos contratantes. E tal se constitui em um direito

potestativo. Nesta modalidade é possível identificar a dispensa sem justa causa e demissão oriunda da manifestação volitiva do trabalhador.

A rescisão importa em extinção do contrato e a resolução quando constatada a violação pelas partes das cláusulas contratuais.

Não haveria, então, amparo na pretensão da extinção do vínculo de emprego pelo advento da aposentadoria, por não ter sido contemplada em norma expressa.

Em se extinguindo o vínculo para fins de pagamento da indenização de 40% sobre os depósitos do FGTS, é possível vislumbrar as seguintes situações: Afastando-se o empregado do serviço após a confirmação da aposentadoria não é devida a referida indenização, uma vez que não houve rescisão sem justa causa, por isso, não há que se falar em enquadramento no artigo 18, § 1º, da Lei n. 8.036/90. A outra posição a considerar diz respeito à permanência do empregado após a concessão da aposentadoria. Surge um novo contrato, e em sendo demitido posteriormente, a indenização deverá incidir apenas em relação ao segundo contrato, a teor da OJ nº 177 da SBDI-1.

Esse modo de pensar dá ensejo à ilação sobre a flexibilidade da interpretação, mas que não retira o sentido axiomático do seu conteúdo.

7.1.1 – Influência recíproca das legislações trabalhistas e previdenciárias

A questão da autonomia ou influência recíproca das normas previdenciárias e trabalhistas não põe fim ao problema da extinção ou não do vínculo empregatício após o ato de aposentadoria. A solução não é tão simples, como se apresenta.

Certamente, apesar da proclamada autonomia dos dois ramos do Direito e da reconhecida influência entre ambos, inexistente logicidade nos posicionamentos jurídicos daí decorrentes.

O STF, por exemplo, ao reconhecer a autonomia dos campos jurídicos em tela, ainda assim, posicionou-se no sentido de que a aposentadoria não põe fim ao contrato de trabalho, em sentido oposto ao que vinha entendendo o TST, que reconhece a existência estreito vínculo entre os dois ramos jurídicos e conclui pela extinção do contrato.

Parece contraditório, porque a lógica seria que a autonomia jurídica do direito previdenciário e trabalho é que justificaria a extinção do contrato, por construção jurisprudencial, enquanto, por outro lado, a influência recíproca resultaria na manutenção do vínculo, isto porque, sob o aspecto da incidência dos princípios protetivos trabalhistas, que privilegia o trabalho como fator de promoção de justiça social, aquele que pretendesse jubilar-se e continuar trabalhando deveria ser prestigiado, todavia, parece ter havido uma inversão axiológica e epistemológica das regras e princípios considerados.

A questão é que a Suprema Corte, por via oblíqua, asseverou que as normas previdenciárias e trabalhistas são independentes, posto que a tese central da decisão do Supremo prestigiava “os preceitos constitucionais relativos à proteção do trabalho e à garantia à percepção dos benefícios previdenciários...”

O Supremo Tribunal, em síntese, considerou inconstitucional exigir, por lei, a ruptura do vínculo de emprego em função da aposentadoria.

7.2 – A tese da extinção do vínculo

Eduardo Gabriel Saad (1997, pg. 302), seguindo a linha de Mascaro, adverte que *“na atualidade, a aposentadoria põe fim ao seu contrato de trabalho e se for readmitido a serviço da mesma empresa em que prestava serviços, estar-se-á celebrando novo contrato de trabalho.”*

Outro eminente juslaborista defensor da extinção do vínculo é Valentin Carrion (1998, pg. 298), para quem:

“obtida a aposentadoria, qualquer uma das partes pode tomar a iniciativa do desligamento, nada devendo o empregador (indenizações ou acréscimo percentual no FGTS) ou o empregado (comunicação de aviso prévio); se a relação de trabalho continuar por decisão de ambos, permanecem imutáveis os direitos e obrigações, salvo os decorrentes de rescisão; quanto a estes, trata-se de um novo contrato.”

Este posicionamento é seguido por Sérgio Pinto Martins (verbete cit. pg. 291), que esclarece com mais precisão as verbas rescisórias advindas da aposentadoria nessas hipóteses.

É Carlos Maximiniano (1947, pg. 427) quem se aproxima da solução que a questão enseja, ao asseverar que:

“pode ser promulgada nova lei sobre o mesmo assunto sem ficar tacitamente ab-rogada a anterior (...) a incompatibilidade implícita entre duas expressões de direito não se presume; na dúvida, se considerará uma norma conciliável com a outra.”

Otávio Bueno Magano (pg. 1043), também defensor da tese da extinção do contrato, entende que a aposentadoria é o *“retraimento da vida ativa e a substituição da renda decorrente do trabalho pelas prestações a cargo da previdência.”*

Esses passos também foram trilhados por Arnaldo Sussekind, em sua obra *Instituições de Direito do Trabalho*, 16^a. Ed., São Paulo: LTr, 1996, p. 597, seguido por Marly Cardone (1993, pg. 71) e João de Lima Teixeira Filho.

7.2.1 – A autonomia das normas trabalhistas e previdenciárias

Cada ramo do direito tem pressupostos valorativos. Os ramos jurídicos surgem normalmente por desmembramento de outros ramos. O mesmo se deu com o Direito Previdenciário, fruto do Direito do Trabalho, para alguns doutrinadores.

Amaury Mascaro (pg. 295), por sua vez, entende que as normas previdenciárias não afetam a legislação trabalhista, ao afirmar que:

“A aposentadoria espontânea, além de causa extintiva do contrato de trabalho, é prestação devida pela Seguridade Social ao inativo que preenche os requisitos previstos para a sua obtenção, daí ser, também, benefício previdenciário, aspecto que não interfere na sua função trabalhista da qual independe.”

Para Mascaro algumas matérias estão ligadas ao Direito Previdenciário e que a extinção ou não do contrato de trabalho com a aposentadoria é matéria reservada, exclusivamente, ao Direito do Trabalho.

Atualmente, com seus postulados e campo próprio de atuação, alcançou autonomia.

Se por um lado há de se observar essa evolução doutrinária como salutar, até para o fortalecimento do sistema jurídico, por outro é preciso admitir que ele deve comportar a incidência das normas e princípios que os informam, sob pena de perpetuar uma confusa situação de vazio quando se apresentam hipóteses como as versadas neste estudo.

Não resta dúvida que o Direito Previdenciário e o Direito do Trabalho constituem-se em ramos autônomos do direito público, porém interdependentes, caracterizando a teoria dualista.

Todavia, não basta preconizar a autonomia, a independência entre os dois ramos, se diante de casos concretos não se chega à conclusão definitiva, dando segurança jurídica ao destinatário do direito, o cidadão.

CONCLUSÃO

O artigo 453 da CLT, efetivamente, não trata da extinção do vínculo pela aposentadoria.

Na vigência da Lei n. 6.950, o desligamento do empregado era condição essencial à percepção do benefício previdenciário, que deixou de sê-lo, com a promulgação da Lei n. 8.213/91. Na vigência das Medidas Provisórias 381, 408 e 446, passou-se a exigir a prova do desligamento para a concessão da aposentadoria, que, todavia, não foram aprovadas pelo Congresso Nacional, quando da conversão na Lei n. 8.870.

Portanto, coexistem três situações jurídicas:

- 1) o empregado se aposenta e se afasta da atividade, não fazendo jus ao aviso prévio e indenização sobre os depósitos fundiários;
- 2) o empregado se aposenta e não se afasta da atividade, fazendo jus ao levantamento do saldo do FGTS, por força da Lei nº 8.036/90;
- 3) o empregado se aposenta, continua trabalhando e é demitido tempos depois, faz jus às verbas rescisórias, salvo a indenização sobre os depósitos fundiários do período anterior à aposentadoria, mas há quem defenda a tese do pagamento da multa de 40% sobre todo o saldo do FGTS.

As correntes doutrinárias que se formaram em torno da matéria ainda não encontraram o ponto nodal, para que essa celeuma encontre bom termo, tanto que não é unânime a opinião dos Ministros do Tribunal Superior do Trabalho, quando se trata de reconhecer o direito à continuidade ao trabalho, mesmo após a jubilação espontânea.

Se por um lado renomados doutrinadores defendem que a aposentadoria voluntária não é causa extintiva do contrato de trabalho, por outro, significativo segmento doutrinário teoriza tese contrária, sob o fundamento de que o artigo 453 da CLT não é compatível com a sistemática imposta pela Lei nº 8.213/91 e em face

da concessão de liminar nos autos da ADIN nº 1721, que suspendeu a eficácia do § 2º do aludido dispositivo consolidado com a redação dada pela Lei nº 9.528/97.

O Tribunal Superior do Trabalho, apesar da concessão de liminar em Ação Direta de Inconstitucionalidade, por decisão do Supremo Tribunal Federal, ao manter sua jurisprudência no sentido de considerar extinto o contrato com a aposentadoria espontânea, não tem conferido efetividade à norma constitucional que dispõe sobre os efeitos *erga omnes* e de efeito vinculante do *decisum in limine*. Essa insistência tem resultou na apresentação de Reclamação perante o Supremo Tribunal com o objetivo de assegurar eficácia e autoridade às suas decisões. Por tais razões, é premente que o Tribunal Superior do Trabalho incorpore os efeitos das instituições jurídicas do sistema normativo brasileiro quais sejam: a Ação Direta de Inconstitucionalidade e a Reclamação, inclusive para que se evite a aplicação iminente de uma súmula vinculante, instituída pela Emenda Constitucional nº 45/04.

Em síntese: o artigo 12 da CLT reconhece a autonomia da legislação previdenciária; o artigo 453 apenas impede a soma dos períodos descontínuos quando o trabalhador se aposenta; há uma comunhão entre as normas previdenciárias e trabalhistas; a aposentadoria espontânea pode ou não extinguir o contrato de trabalho, dependendo do princípio jurídico aplicado; o STF decidiu que a lei trabalhista ao instituir a extinção do contrato pela aposentadoria, estaria violando a garantia constitucional de acesso ao trabalho, diante da autonomia dos ramos previdenciário e trabalhista, visto não ter criado indenização específica a cargo do empregador ou da autarquia previdenciária; é possível haver continuidade do vínculo após a aposentadoria, quando convier às partes contratantes, ou surgir um novo contrato de trabalho, tudo está a depender de qual corrente doutrinária o administrador, o legislador ou julgador aderiu, até que o sistema normativo ou os tribunais se encarreguem de resolver a questão. Tais conclusões aplicam-se, integralmente, aos empregados públicos.

Todavia, em respeito aos pressupostos acadêmicos próprios de uma exposição monográfica, entendemos que diante dos princípios relacionados ao acesso ao trabalho, como meio de se alcançar justiça social; à aplicação das normas trabalhistas – por extensão as previdenciárias; da segurança jurídica e da igualdade;

da ausência de norma específica que disponha sobre a matéria e, diante de uma exegese teleológica e sistemática, corolário que a aposentadoria espontânea não extingue o contrato de trabalho dos empregados públicos regidos pela CLT e aos servidores regidos pela Lei n. 9.962/00, sem solução de continuidade do vínculo.

À vista do precedente, é possível vislumbrar que a corrente doutrinária que deverá prevalecer é a no sentido de que a aposentadoria não extingue o contrato de trabalho, tanto que pode ser obtida paralelamente à atividade laboral.

Entretanto, até que o Supremo Tribunal Federal se pronuncie em definitivo é preciso construir uma forma equacionada de solução jurídica baseada na prevalência de valores sociais consagrados na Constituição Federal que se destina à proteção das conquistas dos trabalhadores e que preserve a integridade dos princípios e da lei, em homenagem à história do Direito do Trabalho.

BIBLIOGRAFIA

- ALBUQUERQUE, Cíntia Daniela Bezerra. *Regime Celetista no Serviço Público*. Revista TRT 6ª Região. Numero 31, Vol. 14, Recife-PE, 2003
- ALEXY, Robert. *Teoría de los derechos fundamentales*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1993.
- BARROSO, Luís Roberto. *Interpretação e Aplicação da Constituição*. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 1999.
- BOBBIO, Norberto. *Teoria do ordenamento jurídico*. 10. ed. Brasília: UNB, 1999.
- CARDONE, Marly Antonieta. *Aposentadoria e Cessação do Contrato de Trabalho*. São Paulo: Repertório IOB de Jurisprudência, nº 4, 1993, p. 71.
- CARRION, Valentim. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1999.
- _____ *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2001.
- CASTRO, Carlos Alberto Pereira de, e LASSARI, João Batista. *Manual de Direito Previdenciário*. 2ª Ed. São Paulo: LTr, 2001.
- CATHARINO, José Martins. *Coletânea de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1975.
- CONSTITUIÇÃO FEDERAL DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, 33ª ed., São Paulo: Saraiva, 2004.
- DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO. Imprensa Nacional, Seção 1, nº 199, de 15 de outubro de 2004.
- DINIZ, Maria Helena. *Dicionário Jurídico*. Ed. Saraiva. Rio de Janeiro: 1997.
- DWORKIN, Ronald. *Los derechos em serio*. 2. ed. Barcelona: Ariel, 1989.
- ENGLISH, Karl. *Introdução ao pensamento jurídico*. 5. ed. Lisboa: Calouste Goulbenkian, 1986.
- FERNANDEZ, Cláudio F. Penna. *Efeitos da aposentadoria voluntária no contrato de trabalho*. In: Revista Síntese Trabalhista, Porto Alegre, nº 99, set/1997.
- IHERING, Rudolf Von. *A luta pelo direito*. São Paulo: Martin Claret, 2001.
- MAGANO, Otavio Bueno. *Aposentadoria e Extinção do Contrato de Trabalho*. In: Revista LTr, São Paulo. Nº 57-09.
- MARANHÃO, Délio. *Direito do Trabalho*. 17ª ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1993,.

- MARTINEZ, Wladimir Novaes. *Comentários à Lei Básica da Previdência Social*. Tomo I, 4ª ed. São Paulo, LTr, 1998.
- MARTINS, Ives Gandra da Silva, MENDES, Gilmar Ferreira. *A superação do regime único: admissão de servidores públicos sob a CLT*, <http://www.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=323>, 15.08.04.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Aposentadoria e rescisão do contrato de trabalho*. In: Repertório IOB de Jurisprudência, São Paulo, nº 15, verbete 2/12686. _____ *Direito da Seguridade Social*. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- MAXIMIANO, Carlos. *Hermenêutica e Aplicação do Direito*. 4ª ed., São Paulo: Livraria Freitas Bastos, 1947.
- MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de Direito Administrativo*. 13 ed., São Paulo: Malheiros Editores, 2001.
- MORAIS FILHO, Evaristo. *A justa causa na rescisão do contrato de trabalho*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1960.
- NASCIMENTO, Amaury Mascaro. *Aposentadoria e extinção do contrato de trabalho*. in: Repertório IOB de Jurisprudência, São Paulo, nº 15, verbete 2/12687, 1997. _____ *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 20ª ed. São Paulo: Saraiva, 2001.
- NEVES, Iêdo Batista. *Vocabulário pátrio de tecnologia jurídica e brocardos latinos*. Rio de Janeiro, APM: 1987.
- OLIVEIRA, José Carlos de. *Direito do Trabalho e Previdência Social: estudos*. São Paulo: LTr, 1995, p. 176.; *Temas de Previdência Social*. São Paulo: LTr, 1999.
- PAIVA, Mário Antônio Lobato de. *Concertação Social: A necessidade do Projeto de Lei nº 5.483/2001*. In *Jornal Trabalhista Consulex*, Ano XIX, n. 912, ed. semanal, 29.04.02.
- RELATÓRIO E PARECERES PRÉVIOS SOBRE AS CONTAS DO GOVERNO DA REPÚBLICA. Tribunal de Contas da União. Exercício de 2003, Brasília, 2004.
- ROCHA, Carmen Lúcia Antunes. *Princípios Constitucionais dos Servidores Públicos*. São Paulo: Saraiva, 1999.
- RODRIGUES, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr; Editora, 1993

ROMITA, Arion Sayão. *Aposentadoria do empregado – efeitos sobre o contrato de trabalho*. in: Repertório IOB de Jurisprudência, São Paulo, nº 12, verbete 2/8989, p. 199, 1994.

_____ *Efeitos da Aposentadoria sobre o contrato de trabalho – exigência de concurso para admissão de empregados por empresa pública*. Revista LTr. Vol. 60, nº 08, 1996.

SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das Leis do Trabalho Comentada*. 30ª ed. atual. São Paulo: LTr, 1997.

_____ *CLT Comentada*, 2000.

SILVA, De Plácido e. *Vocabulário Jurídico*. 13ª ed. Atualizadores Nagib Slaib e Geraldo Magela Alves. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

_____ *Dicionário Jurídico*, 12ª Ed. 1999.

SILVA, José Afonso da. *Aplicabilidade das Normas Constitucionais*. São Paulo, LTr, 1982.

_____ *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 11ª ed. ver. São Paulo, Malheiros, 1996.

Sormany Demóstenes Póvoa Ribeiro