

Aposentadoria Espontânea e o Emprego¹

Discute-se se o empregado que se aposenta espontaneamente tem direito de manter o contrato de emprego. A resposta seguramente é negativa. A partir da vigência da Constituição de 1988 não existe mais estabilidade no emprego. Defende-se, porém, a estabilidade-constitucional-relativa dos (i) empregados sensibilizados, a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical, e, se eleitos, ainda que suplentes, até um ano após o final do mandato (inc. VIII do art. 8º), (ii) empregados eleitos para o cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidente, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato (alínea “a” do inc. II do art. 10 do ADCT); (iii) das empregadas gestantes, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (alínea “b” do inciso II do art. 10 do ADCT). Somente essas três classes de trabalhadores desfrutam da estabilidade-constitucional-relativa. Assim, não há dúvida, desde que o empregador responda pelos ônus da dispensa arbitrária, nos termos do art. 10, inc. I, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, ele pode rescindir o contrato de trabalho do empregado. Então, se essa é verdade, não existe juridicamente possibilidade de o empregado se aposentar e ter, ao mesmo tempo, direito a se manter no emprego. O empregador poderá admitir a continuação da relação jurídica do trabalho, mas tal decisão não indica que seja um direito do empregado. É um ato de gestão. O empregador pode dizer eu quero que este empregado continue trabalhando apesar de aposentado espontaneamente, como pode, por outro giro, mandar desligar o empregado que se aposentou na mesma condição porque este não mais interessa à empresa. Não vale o argumento de que a aposentadoria é um benefício e que o empregado não se aposenta por conta do empregador, mas, sim, pelo sistema de previdência social. Não vale porque o empregador contribui, e muito, para o empregado se aposentar. Com efeito, o maior valor da contribuição previdenciária é paga pelo empregador. É um percentual sobre o valor total da folha de pagamento, ao passo que para o empregado o percentual tem um teto limite de incidência. Não é justo, portanto, que o empregador contribua para que o empregado possa se aposentar e tenha, ainda, que pagar a multa 40% do **FGTS** se desligar o empregado que se aposenta espontaneamente. Não tem também qualquer fundamentação jurídica dizer que o empregador que desliga o empregado que se aposenta espontaneamente está praticando uma dispensa sem justa causa. Entretanto, por amor ao argumento, vamos admitir que o desligamento do empregado que se aposenta espontaneamente viesse a ser considerado dispensa arbitrária ou sem justa causa, para indagar: nessa hipótese,

^{1 1} Sobre o artigo:

Artigo publicado no jornal “O Liberal”, na tiragem de 01.02.2007

O seu conteúdo é protegido pelas leis de direitos autorais

Publicado no site www.deusedithbrasil.adv.br

pergunta-se: quais seriam os direitos do empregado decorrente da dispensa injusta? No melhor dos caminhos teria direito a receber, apenas, a parcela de aviso prévio, jamais a multa de 40% do **FGTS**, porque o art. 453, *caput*, da **CLT** diz que o tempo de serviço anterior à aposentadoria não é computado no tempo de serviço do empregado quando readmitido. Nem tem direito à multa de 40% do **FGTS** nem direito à reintegração posto que nenhuma norma jurídica lhe garante o direito ao emprego.