

CONTRATO DE TRABALHO

CONCORRÊNCIA COM O EMPREGADOR

Recurso re -
Tribunal TST

INDENIZAÇÃO DOBRADA — ESTABILIDADE - APOSENTADORIA - CONTRATO DE TRABALHO - DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA

EMENTA

EXMO. SR. DR. JUIZ DA MMª VARA DO TRABALHO DE (qualificação), residente e domiciliado na Rua nº....., CEP.... bairro, nesta cidade, por seu advogado no final assinado, Instrumento de Mandato, em anexo, com endereço profissional na Rua nº, onde recebe intimações e notificações, vem mui respeitosamente propor: RECLAMAÇÃO TRABALHISTA em face de (qualificação), pessoa jurídica de direito privado com sede na Rua nº....., CEP, nesta cidade, inscrita no CGC/MF nº, pelas razões de fato e de direito a seguir aduzidas: I - O FATO O Reclamante foi admitido pela Reclamada em de de Trabalhou até, data em que foi dispensado sem justa causa. Optou pelo FGTS em quando contava com 17 anos de bons serviços prestados à Reclamada. Durante esses anos, seu contrato de trabalho com a Reclamada manteve-se íntegro, sem qualquer interrupção. Ocorre que, em sua carteira profissional, foi dada baixa de seu contrato com data de, tendo-se então feito "novo registro" com data de, ou seja, apenas o mês de foi eliminado de sua carteira profissional. Durante esses trinta dias, porém, o Reclamante não deixou de ser empregado da Reclamada (contrato realidade). Observe-se que, por coincidência (?), foi emitida nova carteira profissional justamente em esclarece-se que o Reclamante está aposentado por tempo de serviço desde .../.../... II - O DIREITO Certo é que a simples baixa ou anotação da "data da saída" na CTPS, não tem o condão de rescindir o contrato de trabalho. Nem tampouco a aposentadoria, por si só, implica na cessação do contrato. Todos sabem que a exigência do prévio "desligamento da atividade", contida na então vigente Consolidação das Leis da Previdência Social (Decreto nº 77.077 de 24.1.76, art. 41, § 3º), sempre foi meramente formal. Mesmo porque, em direito do Trabalho não existe o "ter que pedir demissão". A "rescisão" do contrato de trabalho era apenas uma das condições ou formalidades burocráticas para a concessão da aposentadoria. Lei nenhuma inclui a aposentadoria como causa do rompimento da relação de emprego, como, aliás, já o reconheceu o preclaro Ministro Guimarães Falcão, em seu relatório no Acórdão 944/83 de 20.04.83 (TST - RR-1188/82, in LTR - 47-9/1090): "Não, há, na legislação do trabalho, dispositivo legal considerando extinto o contrato de trabalho pela concessão de aposentadoria pura e simplesmente". Assim, não ocorrendo rescisão, extinção, ou término (ou qualquer outro "nomem juris" que se pretenda) do contrato de trabalho por motivo de aposentadoria, não que se falar em "readmissão", pois, para que haja readmissão, é preciso que o empregado tenha antes seu contrato rescindido. Se continuou na empresa, é porque dela não se retirou, e se não saiu, não pode ter sido readmitido. Daí porque, no caso em exame, o acréscimo da expressão "ou se aposentado espontaneamente", trazido pela Lei nº 6.204 de 29.4.75, à parte final do art. 453 da CLT, não afeta o direito do Reclamante. É evidente que, na pior das hipóteses, somente se poderia cogitar da aplicação de tal norma, se tivesse havido readmissão. As palavras "ou se aposentado espontaneamente", acrescidas na parte final do art. 453 da CLT, não podem ser examinadas isoladamente, mas dentro do contexto do artigo, o qual, por sua vez, acha-se inserido no panorama geral dos princípios que regem a proteção do trabalho e de seu contrato de trabalho. Mas, ainda que tivesse havido "readmissão", o Enunciado TST-138 esclarecida a questão, par de farta jurisprudência. De qualquer maneira, lembre-se que o Enunciado TST - 21 foi considerado Subsistente pelo TST, em sessão plena de 21/05/75 (Resolução Administrativa nº 51/75), mantendo-o em sua integridade mesmo após o advento da alteração do art. 453 da CLT: "O empregado

aposentado tem direito ao cômputo do tempo anterior à aposentadoria, se permanecer a serviço de empresa ou a ela retornar". (Enunciado TST - 21) Ou seja, permanece incólume a estabilidade decenal do empregado que se aposenta permanecendo, ou mesmo sendo readmitido, no emprego. Por essa razão, não poderá ser arbitrariamente despedido, nos precisos termos do art. 492 da CLT: "Empregado com mais de dez anos ao optar pelo regime do FGTS era estável e continua estável. Esta Lei que estabelece um novo regime jurídico ao contrato de trabalho não revogou nem podia revogar o direito adquirido consagrado no art. 492 da CLT". (TRT - 2ª Região, 1ª T., RO 13725, in CLT