

APOSENTADORIA ESPONTÂNEA E CONTRATO DE TRABALHO¹

ANTONIO CARLOS DE OLIVEIRA

Juiz do Trabalho (aposentado) da 5ª Região

1. A CORRETA COMPREENSÃO DO CAPUT DO ART. 453 DA CLT, NA SUA PRIMITIVA REDAÇÃO

Na sua primitiva redação, estatuiu o art. 453 consolidado: *No tempo de serviço do empregado, quando readmitido, serão computados os períodos, ainda que não contínuos, em que tiver trabalhado anteriormente na empresa, salvo se houver sido despedido por justa causa ou houver recebido indenização legal.*

A soma dos períodos descontínuos produzia, principalmente, dois efeitos: se a adição resultasse em dez ou mais anos de serviço, o empregado readmitido se tornava estável; se não resultasse, ele teria direito à indenização dos períodos somados, caso viesse a ser despedido sem justa causa. Tais efeitos não surtiriam, se a saída anterior do empregado tivesse sido por despedimento justo ou por despedimento injusto, com percepção, neste caso, da indenização devida. Não teria qualquer plausibilidade que, tendo sido posto para fora da empresa o

¹ Comentários ao parágrafo único acrescentado ao art. 453 da CLT pela Medida Provisória nº 1.523.

empregado, por haver cometido falta grave, ficando o empregador isento do pagamento da indenização, viesse, sendo readmitido, posteriormente, a aproveitar o tempo anterior, para todos os efeitos. Não teria qualquer sentido que, havendo, anteriormente, recebido indenização devida por dispensa imotivada, viesse, depois, na readmissão, aproveitar o tempo passado, inclusive para receber nova indenização.

Em que hipótese, então, a soma dos tempos descontínuos se verificava? Na hipótese de o empregado readmitido haver, no passado, se demitido do emprego, sem receber qualquer indenização relativa ao tempo de serviço prestado. Voltando a trabalhar, na mesma empresa, ele aproveitava o tempo anterior, para tornar-se estável, ao completar dez anos de serviço ou para ser indenizado, caso viesse a empresa a dispensá-lo sem justa causa.

O Egrégio Supremo Tribunal Federal, perante o qual, o assunto na época, foi debatido, baixou a Súmula 215, espancando qualquer dúvida: *Conta-se a favor do empregado readmitido o tempo de serviço anterior, salvo se houver sido despedido por falta grave ou tiver recebido a indenização legal.* Deixa claro que a contagem se dava no caso de haver o empregado pedido demissão.

O próprio Colendo Tribunal Superior do Trabalho, seguindo a mesma orientação da Corte Suprema, baixou, em 1964, o Prejulgado 9, hoje, Enunciado 138: *Em caso de readmissão, conta-se a favor do empregado o período de serviço anterior encerrado com a saída espontânea.*

2. A APOSENTADORIA ESPONTÂNEA E A SOMA DOS PERÍODOS DESCONTÍNUOS

Durante a vigência do art. 453 da CLT, com sua redação originária, já existia, na legislação previdenciária, a exigência de estar o empregado fora dos quadros da empresa para que lhe fosse concedida a aposentadoria espontânea: *por tempo de serviço ou por velhice.* A regra foi reproduzida na Lei Orgânica da

Previdência Social, Lei nº 3.807, de 26-8-60, assim: *A data do início da aposentadoria por velhice será a data da entrada do respectivo requerimento ou a do afastamento da atividade por parte do segurado, se posterior àquela, art. 30, § 1º.* O Regulamento Geral da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 48.959-A, de 19-9-60, dizia: *A aposentadoria por tempo de serviço será devida a partir da data do desligamento do emprego ou do afastamento efetivo da atividade por parte do segurado...* art. 62.

A desvinculação do emprego teria que ocorrer, para que tivesse começo a aposentadoria voluntariamente requerida pelo empregado. Se, porventura, o contrato de trabalho não houvesse terminado, por qualquer circunstância, o empregado teria que se demitir do emprego. A sua saída, desse jeito, se verificava sem haver ele cometido justa causa e sem que recebesse a indenização legal.

Em alguns casos, o empregador não abria mão dos serviços do empregado aposentado e o conservava nos quadros da empresa. Como o servidor tinha se demitido e ele, empregador, dera baixa na sua Carteira de Trabalho, encerrando-se, formalmente, o contrato de trabalho, até então vigente, celebrava-se novo contrato entre eles, sendo, assim, readmitido o obreiro na mesma empresa. Em outros casos, o ex-empregado era readmitido tempos depois, celebrando, também, com o ex-empregador, novo pacto laboral.

Ora, tanto na readmissão imediata, como na readmissão posterior, dava-se a aplicação plena do art. 453 da CLT: o tempo anteriormente prestado se somava ao tempo posteriormente trabalhado, para efeito de aquisição de estabilidade decenal, de indenização etc. *O período do contrato posterior à aposentadoria, que não seja por invalidez, soma-se ao tempo de serviço. A aposentadoria não se insere entre as cláusulas excludentes do cômputo do tempo de serviço, nos termos do art. 453 da CLT.* (Acórdão da 2ª Turma do TST, relatado pelo Min. Raimundo Moura e proferido em 24-2-70 – *apud* B. Calheiros Bomfim, *Dicionário de Decisões Trabalhistas*, 10ª ed., 1971, p. 29).

Campeava, já há algum tempo, a corrente doutrinária, acompanhada por expressiva facção jurisprudencial, que a aposentadoria definitiva era causa extintiva do contrato de trabalho, embora o direito positivo brasileiro jamais estatuísse isso. Autores de alta qualificação e autoridades chegavam a enxergar, no texto legal, esse efeito rescisivo da aposentadoria. O Regulamento Geral da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 60.501, de 14-3-67, no seu art. 55, dizia: *A aposentadoria por tempo de serviço será devida a contar da data do comprovado desligamento do emprego ou efetivo afastamento da atividade, que só deverá ocorrer após a concessão do benefício.* O insigne Evaristo de Moraes Filho, por exemplo, face a esse texto, entendia, e continua entendendo, que *concedido o benefício, desliga-se definitivamente o empregado do seu contrato de trabalho, que se dissolve automaticamente ipso jure* (Cfr. *Estudos de Direito do Trabalho*, 1971, p. 297, in-fine).

Todavia, *data venia*, o texto em questão não dizia que a aposentadoria extinguiu o contrato de trabalho, mas que era devida *a contar do comprovado desligamento do emprego.* O desfazimento do elo laboral era anterior ao surgimento do direito de receber o benefício, era condição para o recebimento. Se o desligamento do emprego não ocorresse, o pagamento não era efetivado e o processo de aposentadoria ficava sem efeito. Se se verificasse desligamento meramente formal, sem efetiva desvinculação do empregado, o contrato de trabalho permanecia incólume. A 3ª Turma do Egrégio TST, RR 6.585/64, decidiu dentro desse ponto de vista: *Se o empregado aposentado, embora por idade, continua a prestar serviço, sem solução de continuidade, não se pode ter como rescindido o seu contrato laboral em decorrência da aposentadoria* (*Revista do Tribunal Superior do Trabalho* – 1968, p. 40).

Prevaleceu o entendimento de que, aposentando-se o empregado, o tempo, até então, prestado à empresa era aproveitado, se ele prosseguisse no emprego ou a ele posteriormente voltasse. Essa compreensão estava em diapásão com o próprio art. 453 consolidado, porque, deixando a empresa, ao aposentar-se, ele o fazia, sem cometer justa causa nem receber

a indenização legal. O Tribunal Superior do Trabalho consagrou essa orientação, consubstanciando-a na Súmula 21, de 1970: *O empregado aposentado tem direito ao cômputo do tempo anterior à aposentadoria, se permanecer a serviço da empresa ou a ela retornar.*

3. A ALTERAÇÃO DO ART. 453 E SUA CORRETA INTERPRETAÇÃO

A pretexto de que o entendimento consagrado pelo Egrégio TST prejudicava os empregados, pois desestimulava os empregadores a receber de volta antigos servidores de qualidade, e impedia, assim, que os aposentados pudessem ter ganhos pelo novo contrato de trabalho, que reforçariam seus meios de subsistência, provocou-se o Poder Legislativo, para que incluísse uma terceira excludente do cômputo de períodos descontínuos: o fato de haver o empregado se aposentado espontaneamente. Foi promulgada, então, a Lei nº 6.204, de 29-4-75, que deu nova redação ao art. 453: *No tempo de serviço do empregado, quando readmitido, serão computados os períodos, ainda que não contínuos, em que tiver trabalhado anteriormente na empresa, salvo se houver sido despedido por falta grave, recebido indenização legal ou se aposentado espontaneamente.*

A expressão *se aposentado espontaneamente* não significa que a aposentadoria tenha dissolvido o contrato de trabalho *ipso jure*, porque, no contexto jurídico nacional, continuou e continua a aposentadoria sem ser causa extintiva do contrato de trabalho. Se antes, para aposentar-se, precisava o empregado demitir-se e isto não implicava que a aposentadoria causava, automaticamente, a ruptura do elo laboral, também, agora, quando a lei previdenciária não mais exige que o empregado se desligue do emprego, não importa a aposentadoria em extinção do contrato

Por conseguinte, somente quando o empregado tenha, efetivamente, se desvinculado da empresa para aposentar-se, é que o tempo passado não se soma ao tempo futuro, caso ele volte a celebrar com o antigo empregador, um novo contrato de trabalho.

Se o empregado, não tendo que se demitir, para obter a aposentadoria, continua na empresa, não há de se falar em tempo passado. Não tendo havido cessação do contrato de trabalho não se pode enxergar, no prosseguimento da relação empregatícia, uma readmissão. O intérprete não é um mágico para, sem mais nem menos, subverter a natureza das coisas, fazendo do texto legal um juguete à mercê de seus caprichos e interesses.

Nas três hipóteses previstas no art. 453 consolidado, que vedam a soma dos períodos descontínuos, quando o empregado é readmitido, está a indicação clara de ele haver deixado a empresa, no passado, ou ter sido despedido por falta grave, ou por ter sido despedido sem justa causa e indenizado, ou por ter se demitido para aposentar-se voluntariamente.

Readmissão é ato do empregador, recolocando, no seu estabelecimento, um ex-empregado seu, alguém que, um dia, foi seu colaborador, e que volta a sê-lo, distinguindo-se aí dois períodos nítidos: o anterior e o que começa com o retorno.

4. A APOSENTADORIA ESPONTÂNEA NÃO É CAUSA EXTINTIVA DO CONTRATO DE TRABALHO À LUZ DO DIREITO BRASILEIRO

Percorrem-se os textos legais que vigoraram e vigoram no Brasil e só se encontra um dispositivo, que, expressamente, declara causar a aposentadoria voluntária a extinção automática do contrato de trabalho. Ele está na Medida Provisória nº 1.523, de 11-10-96, que alterou a redação do ar. 148, da Lei nº 8.213/91: *O ato de concessão de benefício de aposentadoria importa extinção do vínculo empregatício.* Representava tentativa de modificar o critério legal adotado durante largo tempo pelo sistema de Previdência Social, como acentuou Neomésio José de Souza, preclaro professor da Universidade Federal do Amazonas (Cfr. *Aposentadoria e Contrato de Trabalho*, in *Revista do Direito Trabalhista* - junho de 1997, p. 30). O critério legal adotado por largo tempo, era a não ruptura do vínculo empregatício pela concessão da aposentadoria. Quebrava a referida Medida

Provisória uma tradição sedimentada na legislação previdenciária e a reação causada forçou o Governo a desfazer a disposição bastarda, que afrontava essa tradição, que havia evoluído da fase em que a demissão era exigência para o empregado obter a sua aposentadoria, para a eliminação dessa exigência, mantendo-se íntegro o vínculo empregatício. Esse episódio deixou claríssimo que jamais teve efeito extintivo automático o ato concessório do jubramento. Porque se tivesse, não seria nenhuma novidade e não causaria o impacto negativo que causou, fazendo o Governo retroceder, para conservar a intocabilidade do contrato de trabalho na aposentação do empregado.

Houve até um momento na história da aposentadoria sem extinção do contrato de trabalho, em que o legislador veio a campo proclamar, alto e em bom som, que o jubramento espontâneo não tinha mesmo efeito extintivo sobre a relação de emprego. Quando a Lei Complementar n.º 11, de 25-5-71, instituiu o Programa de Assistência ao Trabalhador Rural, criou a aposentadoria por velhice para o homem do campo que viesse a completar 65 anos de idade. Os defensores do efeito rescisivo automático da aposentadoria acenaram para os patrões rurais com a idéia de que se livrariam, sem ônus, de velhos rurícolas a seu serviço. Trabalhadores rurais, que, sob o amparo da lei, requereram o jubramento por idade, foram simplesmente dispensados e gratuitamente. E voltou o legislador pátrio ao assunto, para rechaçar as espoliações, editando a Lei Complementar n.º 16, de 30-10-73, declarando no seu art. 3.º: *A aposentadoria por idade concedida ao trabalhador rural, na forma da mencionada Lei Complementar n.º 11 e sua regulamentação, não acarreta a rescisão do respectivo contrato de trabalho, nem constitui justa causa para a dispensa.* Foi mais além, ao estatuir no § 2.º, do citado artigo: *O trabalhador rural que houver sido dispensado antes da publicação desta Lei Complementar, após lhe ter sido concedida a aposentadoria por velhice, deverá ser reintegrado...*

Era a fixação, como comando imperativo, da opção inequívoca do legislador nacional pela indissolubilidade do contrato de trabalho, face à aposentadoria voluntária, como bem frisou o

eminente juiz do trabalho e ilustre professor da Universidade de Franca/SP, José Severino da Silva Pitas (Cfr. *É a aposentadoria causa extintiva do contrato de trabalho*, in Trabalho & Doutrina – Dezembro de 1996, p. 102).

O festejado jurista José Augusto Rodrigues Pinto, professor da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia, abordando o assunto, se manifestou com muita propriedade e lucidez:

Na verdade, o empregado que se aposentar voluntariamente pode, hoje, colocar-se em duas situações: a) de pedir demissão para aposentar-se; b) de aposentar-se sem pedir demissão.

No primeiro caso, o empregado, não a lei, extingue o contrato de emprego. No segundo caso, o contrato, o contrato simplesmente continua íntegro, porque nem a lei exigiu nem o empregado quis sua extinção.

É, então óbvio que só se poderá falar na accessio temporis do art. 453 se o empregado tiver resiliado o contrato para aposentar-se voluntariamente e sido readmitido pelo empregador, após a aposentadoria. Caso contrário, mencionar a regra do art. 453 da CLT como fator comprobatório de que a aposentadoria voluntária termina automaticamente o contrato individual do trabalho pode até agredir a inteligência, pois é impossível somar o que já é unidade ou, por outras palavras, juntar o que já é contínuo (Cfr. Aposentadoria e Continuidade Executiva do Contrato Individual do Trabalho, in Revista do Direito Trabalhista, Ano 2, nº 5, Maio/96).

5. O PARÁGRAFO ÚNICO ACRESCENTADO AO ART. 453 DA CLT E SUA COMPREENSÃO

Enquanto a Medida Provisória nº 1.523-3, de 9-1-97, revogava o art. 148, que havia sido introduzido na Lei nº 8.213/91, o qual dava efeito extintivo do contrato de trabalho ao ato concessório da aposentadoria voluntária, restabelecendo a regra tradicional da

inexigência do desligamento do emprego, e, conseqüentemente, reconhecendo, de modo tácito, não determinar o jubramento espontâneo a extinção do contrato de trabalho, ao mesmo tempo ela acrescentava ao art. 453 da CLT, o seguinte parágrafo único: *Na aposentadoria espontânea de empregados das empresas públicas e sociedades de economia mista é permitida sua readmissão desde que atendidos os requisitos constantes do art. 37, inc. XVI, da Constituição, e condicionada à prestação de concurso público, art. 3º.*

A intenção do Governo foi encampar o entendimento de que a aposentadoria espontânea extingue o contrato de trabalho e, se o empregado continua no emprego, outro contrato de trabalho surge, correspondendo isto a uma readmissão. Mas não pretendeu alcançar, com essa regra, todos os empregados, mas, apenas, os das empresas públicas e sociedades de economia mista. Quer dizer: com relação aos empregados em geral, a aposentadoria espontânea não causa a extinção do contrato e a continuação da prestação dos serviços não equivale a uma readmissão; todavia, em se tratando de empregados de empresas estatais, dá-se a extinção do antigo contrato e surge um novo contrato, o qual, porém, só vale se tiver o empregado sido aprovado em concurso público realizado após o jubramento. Sendo assim, quem continuou trabalhando, após a aposentadoria voluntária, está vinculado a um contrato de trabalho nulo, porque essa contratação não obedeceu aos requisitos previstos na Constituição.

Como é fértil e traiçoeira a imaginação dos perversos, que, no exercício do poder, jogam com o destino das pessoas e tripudiam, sadicamente sobre elas, esquecidos de que o *Brasil é um Estado Democrático destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social...* (Preâmbulo da Constituição Federal de 1988).

Se um dia esse malsinado e espúrio parágrafo único do art. 453 da CLT ingressar no contexto jurídico nacional, por conversão em lei da Medida Provisória mencionada, o que, até hoje não ocorreu,

há de se atentar para o fato de que seus efeitos são *ex-tunc*, isto é, a partir da sua publicação, não havendo retroação, para abranger situações consolidadas anteriormente à sua edição. Por outro lado, há que se considerar se o seu objetivo, à luz da interpretação sistemática, pode ser efetivamente, atingido, porque o seu espírito não se coaduna com o do *caput* do artigo a que foi atrelado. Este impede que tempos descontínuos se somem, ao se dar a readmissão de empregado, que, no passado, foi desvinculado do emprego por falta grave ou por dispensa imotivada ou por demissão para se aposentar. Não contempla a hipótese de empregado aposentado sem desligamento. Se o tempo de serviço do empregado aposentado, que não se conta, para efeitos trabalhistas, é aquele encerrado com o seu desligamento voluntário, não há como se compreender que, não tendo se desligado do emprego, o tempo anterior ao seu jubramento não seja contado. Por conseguinte, na aposentadoria de empregado de empresa estatal, se não houve o seu desligamento, o seu contrato de trabalho prossegue plenamente válido. Se tiver havido o desligamento é que o seu retorno somente poderá se verificar, obviamente, caso ele seja aprovado em concurso público e observe o inc. XVI do art. 37, da Lei Maior. O indigitado parágrafo único acrescentado ao art. 453 consolidado veio declarar, pura e simplesmente, o óbvio.

6. A INAPLICAÇÃO DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 453 DA CLT A CASOS ANTERIORES À EDIÇÃO DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.523-3/97

Se, por absurdo, a Medida Provisória em questão venha a ser convertida em lei e fique, definitivamente, inserido, na legislação trabalhista, o parágrafo único que acrescenta ao art. 453 da CLT, e se, nesse caso, o entendimento prevalecente venha a ser o de que a aposentadoria de servidores de estatais extingue o contrato de trabalho, a sua aplicação não abrange os casos de aposentadorias sem desligamento anteriores à sua edição e conversão em lei. Quando essa Medida Provisória foi editada, inúmeros servidores de estatais já se encontravam aposentados continuando vinculados

às mesmas, sem solução de continuidade. O seu jubramento se verificou sob a égide das normas então vigentes, configurando-se como um ato jurídico perfeito, tornando o seu titular portador de um direito adquirido, o de permanecer no emprego e dele somente ser desvinculado a seu pedido, ou no caso de falta grave ou de despedimento indenizado.

As normas jurídicas têm efeito imediato e só retroagem para beneficiar. Se vier a ter o dispositivo em questão o condão de provocar a ruptura do elo empregatício de servidores aposentados voluntariamente, esse efeito recisivo só se aplica às aposentadorias que ocorrerem após a sua publicação, uma vez convertida em lei a Medida Provisória que o traz no seu bojo.

É princípio consagrado na legislação dos povos cultos que a lei não retroage. A irretroatividade da lei está insculpida na Constituição Federal, art. 5º, inc. XXXVI: *a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada*. Os servidores de estatais, que se aposentaram e não se afastaram do emprego, porque a norma legal, então, não exigia que o fizessem, encontram-se em situação jurídica concreta. Os respectivos contratos de trabalho, que eram válidos quando foram celebrados, continuaram válidos e intocados após a aposentadoria.

7. MEDIDA PROVISÓRIA NO CONTEXTO JURÍDICO BRASILEIRO

De acordo com a Constituição Federal, compete, privativamente, ao Presidente da República: *editar medidas provisórias com força de lei*, art. 84, XXVI. Essas medidas provisórias poderão ser adotadas *em caso de relevância e urgência* e submetidas de imediato ao Congresso Nacional, perdendo a eficácia, se não forem convertidas em lei, no prazo de trinta dias, a partir de sua publicação, *art. 62 e seu parágrafo único*.

Representa a medida provisória a expressão do poder cautelar geral deferida ao Chefe do Poder Executivo da União, como bem salienta Saulo Ramos: *espécie normativa, de natureza*

infraconstitucional, dotada de força e eficácia legais (apud Carlos Roberto Ramos, Da Medida Provisória, 1994, p. 49).

É um ato provisório, dependente da apreciação do Congresso Nacional. Apreciado pelo Congresso Nacional e convertido em lei, dá-se a encampação da atividade legislativa exercida pelo Governo, e o ato provisório passa a ser lei, diploma definitivo, incrustado no ordenamento jurídico. Enquanto ato temporário, tem força de lei e está ao nível hierárquico de lei ordinária, produzindo efeito *erga omnes*. Se não for convertida em lei, retira-se do mundo jurídico e seus efeitos, produzidos durante os trinta dias da sua publicação, esfumam-se, desfazem-se, desaparecem, e ela é tida como inexistente desde a sua edição. Se alguma situação jurídica se configurou sob sua égide, dissolve-se, repondo-se as coisas ao que antes eram. Michel Temer esclarece bem: uma vez editada a medida provisória, a lei, que vigora sobre a matéria, é neutralizada temporariamente na sua eficácia e se verifica a sua revogação se o Congresso acolhe a medida; todavia, se o órgão do Poder Legislativo a repudia, a lei tem sua eficácia restaurada (Cfr. *Elementos de Direito Constitucional*, pp. 154/155).

8. A PRETENSA EFICÁCIA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.523

A medida Provisória nº 1.523, uma vez editada, produziu os efeitos previstos, durante os trinta dias contados da sua publicação. Neutralizou, temporariamente, a lei ou as leis sobre a matéria ou as matérias de que tratava. Mas o Congresso Nacional não a converteu em lei, repudiando, tacitamente, seu conteúdo, tornando-a inexistente e apagando os seus efeitos porventura produzidos. O Governo reeditou-a. Quer dizer: editou nova Medida Provisória, nos mesmos termos, e a nova medida, durante trinta dias produziu os efeitos, que tinham sido produzidos com a anterior e tornados desfeitos por não conversão em lei; encaminhada ao Congresso Nacional, também não foi convertida em lei e também se tornou inexistente, esfumando-se os efeitos decorrentes. Mais uma vez medida idêntica foi editada e os

efeitos produzidos pela anterior repetiram-se mais uma vez. E mais uma vez, o Congresso Nacional não lhe deu atenção, e ocorreu, mais uma vez, o desfazimento de sua eficácia. E o Governo continua insistindo, reeditando, reeditando, sem que a medida seja convertida em lei. E os efeitos, que se produziram, desaparecem e voltam a aparecer, para depois sumirem de novo. Isto quer dizer que a Medida Provisória n. 1.523 e suas repetidas versões não existem no mundo jurídico. Se um dia, alguma de suas edições for, afinal, convertida em lei, somente valerão os atos praticados nos trinta dias a contar da sua publicação. Significa isto que são nulas todas as dispensas de empregados aposentados pertencentes a empresas estatais, ocorridas a partir da versão n.º 3.

CONCLUSÕES

1) O *caput* do art. 453 da CLT se refere ao caso de readmissão de empregado, que, anteriormente, deixou a empresa por haver cometido falta grave ou por haver sido dispensado, recebendo a indenização legal ou por haver pedido demissão para obter aposentadoria. Não se refere ao caso de empregado que se aposentou espontaneamente e continuou vinculado ao mesmo emprego, por não exigir a lei a desvinculação, como condição para jubramento. O parágrafo único acrescentado ao art. 453 pela Medida Provisória n.º 1.523, não podendo discrepar do sentido do artigo, refere-se aos empregados de empresas estatais que se aposentaram desvinculando-se do emprego: poderão ser readmitidos, mediante concurso público.

2) Não se aplicando ao servidor de empresa pública e sociedade de economia mista, que se aposentaram sem desligamento, o mencionado dispositivo acrescentado, o ato do BANEH dispensando os servidores aposentados contrariou as normas vigentes, cabendo aos prejudicados reivindicarem sua reintegração, se portadores de estabilidade decenal, ou o recebimento da indenização legal por despedida injusta.

3) Ainda que o citado dispositivo previsto na Medida Provisória em questão estivesse em diapasão com o *caput* do art.

453 da CLT, não surtiria qualquer efeito, porque o Congresso Nacional não converteu em lei a medida, não tendo qualquer eficácia jurídica convalidação de efeitos prevista nas suas sucessivas reedições.

4) Mesmo que venha a ser convertida em lei algumas das edições da Medida Provisória nº 1.523, o parágrafo acrescentado não terá efeito retroativo, para atingir servidores há anos aposentados sem desligamento.

5) A aposentadoria voluntária não é nem jamais foi, no direito brasileiro, causa extintiva do contrato de trabalho, sendo contraditória a tese doutrinária encampada por parcela do Judiciário Trabalhista, esquecida de que, no nosso país, a lei é a fonte primordial do direito, sendo a doutrina e jurisprudência fontes meramente subsidiárias.