

NOTA TÉCNICA CONJUNTA 01/2026

**DIRETORIA DE RELACIONAMENTO COM O
DIREITO DO TRABALHO**

**Aposentadoria por incapacidade
permanente. Suspensão do contrato de
trabalho. Avaliação periódica da
incapacidade prevista na LBPS. Efeitos na
relação de emprego.**

NOTA TÉCNICA n. 01/2026 - DIRETORIA DE RELACIONAMENTO COM O DIREITO DE TRABALHO

ASSUNTO: Aposentadoria por incapacidade permanente. Suspensão do contrato de trabalho. Avaliação periódica da incapacidade prevista na LBPS. Efeitos na relação de emprego.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	3
1. A INCAPACIDADE PARA O TRABALHO E SUA PROTEÇÃO PREVIDENCIÁRIA	4
2. AS HIPÓTESES DE SUSPENSÃO DO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO	6
3. A LIBERAÇÃO DA REAVALIAÇÃO PERICIAL EM APOSENTADORIAS POR INCAPACIDADE	7
4. DO RETORNO VOLUNTÁRIO AO TRABALHO DA PESSOA APOSENTADA POR INCAPACIDADE	8
5. CESSAÇÃO DO BENEFÍCIO E “MENSALIDADES DE RECUPERAÇÃO”	9
6. CONTRATO DE TRABALHO, SUA INTERRUPÇÃO E SUSPENSÃO	11
7. O PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO LABORAL NA DOUTRINA CLÁSSICA	13
8. O ARTIGO 475 DA CLT	15
9. A APOSENTADORIA COMO SUPOSTO FUNDAMENTO PARA A EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	16
10. A APOSENTADORIA DOS EMPREGADOS PÚBLICOS NA EC Nº 103/2019	18
11. HISTÓRICO DA JURISPRUDÊNCIA SOBRE O TEMA	19
12. APOSENTADORIA “COMPULSÓRIA” SERIA CABÍVEL EM CASO DE INCAPACIDADE DE LONGA DURAÇÃO?	25
13. EFEITOS DE UMA SUPOSTA RELEITURA DA MATÉRIA	26
14. A EXTINÇÃO CONSENSUAL (ART. 484-A DA CLT) COMO SOLUÇÃO JURÍDICA VIÁVEL	27
15. CONSIDERAÇÕES FINAIS	29
16. REFERÊNCIAS	32

Introdução

A presente Nota Técnica tem como objeto central a abordagem do questionamento jurídico envolto no Tema 274 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), submetido a julgamento sob o rito dos recursos repetitivos, o qual aborda a seguinte questão jurídica crucial:

"O contrato de trabalho do empregado aposentado por invalidez permanece suspenso após decorridos os prazos legais para realização de avaliação periódica obrigatória? Findos esses prazos, é lícito ao empregador extinguir o vínculo de emprego?"

No centro das atenções está a interpretação do art. 475 e seu §1º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e as implicações da situação da pessoa aposentada quanto a seu empregador.

A discussão gira em torno dos efeitos da aposentadoria por invalidez (atualmente chamada aposentadoria por incapacidade permanente) no contrato de trabalho, especialmente face à legislação previdenciária vigente que, em alguns casos, dispensa a revisão periódica do benefício após um dos eventos previstos em lei, adiante elencados.

O julgamento do Tema 274 do TST busca assim definir se, em face do decurso do lapso temporal e/ou etário, ou diagnóstico de enfermidades em que a lei concede dispensa de revisão médica do benefício pelo INSS (i.e., nas hipóteses descritas nos arts. 43 e 101 da Lei nº 8.213/91), é possível falar em extinção lícita do vínculo de emprego por parte do empregador ou do empregado, o que importaria em revisão da Súmula nº 160 daquela Corte Superior.

Tal formulação teórica sustenta que, quando o segurado é enquadrado em uma dessas hipóteses liberatórias, o benefício deixa de ser “precário” para se tornar, de fato, definitivo ou permanente. Se o direito de retorno do empregado torna-se praticamente irrealizável pela ausência de nova perícia, a suspensão do contrato perderia sua finalidade, justificando a extinção lícita do vínculo por impossibilidade de manutenção do objeto (a prestação de serviços).

Colocada a questão, vamos à análise.

1. A INCAPACIDADE PARA O TRABALHO E SUA PROTEÇÃO PREVIDENCIÁRIA

A proteção previdenciária da incapacidade laboral constitui um dos pilares históricos da Previdência Social brasileira, delineada pela Constituição Federal de 1988. Desde a sua origem, o benefício por incapacidade permanente, outrora denominada “aposentadoria por invalidez”, representa mais que um instrumento técnico de amparo: é a materialização da solidariedade social em face da fragilidade humana.

Diante do fenômeno de a pessoa ser acometida por condição de saúde que a impossibilite, de forma permanente, de realizar atividades laborativas, o legislador cuidou de elencar no art. 18 da Lei nº 8.213/91 – Lei de Benefícios da Previdência Social (LBPS) – a aposentadoria por invalidez (atualmente denominada aposentadoria por incapacidade permanente) como prestação a ser paga ao segurado do Regime Geral da Previdência Social (RGPS) que preencher os requisitos legalmente previstos: qualidade de segurado, carência (quando exigida), além da incapacidade total e permanente ao exercício de toda atividade laborativa.

O referido benefício se agrega, no RGPS, a outros dois benefícios previdenciários ligados à incapacidade ou redução da capacidade laborativa: o auxílio por incapacidade temporária e o auxílio-acidente. A tríade de benefícios visa proteger a pessoa trabalhadora de riscos sociais que lhe retirem ou reduzam a possibilidade de auferir meios para a subsistência por razões de saúde.

As regras gerais sobre a aposentadoria por incapacidade permanente estão disciplinadas no art. 201, inc. I, da Constituição (com redação conferida pela EC n. 103/2019), nos arts. 42 a 47 da LBPS e no art. 44 do Regulamento da Previdência Social (RPS) – Decreto nº 3.048/99 em sua redação vigente. Há, ainda, disposições *interna corporis* para a Previdência Social na Instrução Normativa PRES/INSS nº 128/2022.

A LBPS, em seu art. 42 em sua redação original (e que ainda não foi alterada), denominou o benefício decorrente da incapacidade laborativa permanente como aposentadoria por invalidez. Com a EC 103/2019, o nome utilizado passou a ser *aposentadoria por incapacidade permanente*, consoante atual redação do art. 201, I, da CF.

O benefício de aposentadoria por incapacidade permanente tem natureza de aposentadoria não programada, ou involuntária (não é postulada por livre e espontânea vontade), ainda que dependa, em regra, de requerimento da própria pessoa, seu representante legal, ou da empresa a quem presta serviços (nos termos da art. 76-A do RPS), e possa ser reconhecida “ex officio” pela Previdência Social, à vista de uma conclusão pericial favorável à jubilação, mesmo que a pessoa tenha postulado um benefício por incapacidade temporária.

Conforme o art. 42 da LBPS, a aludida modalidade de aposentadoria, uma vez cumprida, quando for o caso, a carência exigida, será devida ao segurado que, estando ou não em gozo de benefício por incapacidade, for considerado incapaz e insuscetível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência, e *ser-lhe-á paga enquanto permanecer nessa condição*.

A parte final do dispositivo identifica outra característica do benefício: ele é permanente, mas não é definitivo: dura o tempo que durar a incapacidade; caso sobrevenha a recuperação, ainda que parcial, da capacidade para o labor, o benefício deve cessar.

Nos termos do *Manual de Perícias Médicas do INSS* (2018), a invalidez pode ser conceituada como a incapacidade laborativa total, permanente ou com prazo indefinido, omni-profissional/multi-profissional e insuscetível de recuperação ou reabilitação profissional, em consequência de doença ou acidente.

A concessão dessa modalidade de aposentadoria dependerá sempre da verificação da condição de incapacidade mediante exame médico-pericial a cargo da Previdência Social, podendo o segurado, a suas expensas, fazer-se acompanhar de médico de sua confiança.

O Perito Médico do INSS deverá considerar a gravidade e irreversibilidade da doença/lesão, a impossibilidade de se determinar um prazo de recuperação, sua repercussão sobre a capacidade laborativa, bem como a insusceptibilidade à reabilitação profissional. No caso de concessão por decisão judicial, adota-se o mesmo entendimento.

Desde a promulgação da LBPS, o benefício por invalidez passou por importantes transformações semânticas e jurídicas. O antigo paradigma centrado na “incapacidade total e permanente” vem sendo gradativamente substituído por um modelo biopsicossocial, especialmente após a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

(Decreto nº 6.949/2009), incorporada ao ordenamento com status constitucional. A jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça é no sentido de que "ainda que o laudo pericial tenha concluído pela incapacidade parcial para o trabalho, pode o magistrado considerar outros aspectos relevantes, tais como, a condição socioeconômica, profissional e cultural do segurado, para a concessão da aposentadoria por invalidez" (AgRg no AREsp 308.378/RS, Relator Ministro Sérgio Kukina, 1ª Turma, DJe 21/05/2013).

O período de carência para o benefício, em regra, é de 12 contribuições mensais, mas a concessão independe de carência no caso de o segurado ter ficado inválido em razão de acidente de qualquer natureza ou causa (inclusive o ligado ao trabalho), ou ser acometido de doença ocupacional ou alguma das doenças especificadas no art. 2º da Portaria Interministerial MTP/MS nº 22, de 31.08.2022.

A incapacidade pode ter sido ocasionada por acidente ou doença com nexo de causalidade, ou concausalidade, com o trabalho (espécie B 92) ou não ser relacionada ao trabalho, quando será considerada como de origem previdenciária (espécie B 32).

2. AS HIPÓTESES DE SUSPENSÃO DO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO

De acordo com o art. 43, § 4º, combinado com o art. 101 da LBPS, o segurado em gozo de aposentadoria por incapacidade permanente está obrigado, sob pena de suspensão do benefício, a submeter-se a exame médico a cargo da Previdência Social, a processo de reabilitação profissional por ela prescrito e custeado, e a tratamento oferecido gratuitamente, exceto o cirúrgico e a transfusão de sangue, que são facultativos, independentemente de idade.

Estabelece o art. 331 da IN INSS/PRES nº 128/2022 que o benefício de aposentadoria por incapacidade permanente será suspenso quando:

- I – O segurado não comparecer à convocação para realização de exame médico pericial pela Perícia Médica Federal com objetivo de avaliar as condições que ensejaram sua concessão ou manutenção; e
- II – O segurado recusar ou abandonar tratamentos ou processo de reabilitação profissional proporcionados pelo RGPS, exceto o tratamento cirúrgico e a transfusão de

sangue, devendo ser restabelecido a partir do momento em que deixar de existir o motivo que ocasionou a suspensão, desde que persista a incapacidade.

A convocação disposta no inciso I pode ocorrer a qualquer tempo, salvo quando houver a dispensa de comparecimento nas hipóteses do art. 330 da mencionada Instrução Normativa.

A aposentadoria por incapacidade permanente não é, portanto, concedida em caráter irrevogável e nem depende de decisão judicial para ser suspensa em tais casos. Em situações de recusa a tratamento por imperativo de consciência (transfusão de sangue, cirurgias), a solução jurídica é a concessão do benefício, pois estes são facultativos.

3. A LIBERAÇÃO DA REAVALIAÇÃO PERICIAL EM APOSENTADORIAS POR INCAPACIDADE

É importante frisar que o INSS sempre pôde revisar, a qualquer tempo, benefícios por incapacidade em manutenção, e isso se pode observar desde o art. 43 e em face do que dispõe o *caput* do art. 101 da LBPS, em sua redação conferida pela Lei nº 14.441/2022, que prevê a avaliação periódica dos segurados em fruição de benefícios, com o intuito de verificar eventuais ocorrências de concessão ou manutenção indevida.

A dinâmica da revisão periódica dos benefícios por incapacidade (art. 101 da LBPS) introduziu uma lógica administrativa de verificação (ou não) da persistência da invalidez.

A Lei nº 13.063/2014 – e, na sequência, a Lei nº 13.457/2017 – altera o art. 101 da LBPS para liberar do exame médico-pericial o aposentado e o pensionista inválido que não tenham retornado à atividade, nas seguintes hipóteses:

I – Após completarem 55 anos ou mais de idade e quando decorridos quinze anos da data da concessão da aposentadoria por invalidez ou do auxílio-doença que a precedeu;
ou

II – Após completarem 60 anos de idade.

A Lei nº 15.157, de 01.07.2025, fixou por sua vez nova redação no § 5º do art. 43 da LBPS, pela qual passa-se a dispensar expressamente da reavaliação pericial os segurados acometidos por doenças graves e degenerativas, como AIDS, Alzheimer, Parkinson e esclerose lateral amiotrófica, reconhecendo a irreversibilidade de suas condições. Além disso, incluiu o § 6º no art. 43, o qual estabelece que, em caso de constatação médica de incapacidade permanente, irreversível ou irrecuperável, o segurado será dispensado de futuras perícias, salvo em situações de suspeita fundamentada de fraude ou erro. Por fim, o art. 101 da LBPS foi ajustado para harmonizar-se com essas alterações, isentando do exame periódico os aposentados e pensionistas inválidos que se enquadrem nas hipóteses dos §§ 4º a 6º do art. 43.

A liberação não se aplica quando o exame pericial tenha as seguintes finalidades:

- I – Verificar a necessidade de assistência permanente de outra pessoa para a concessão do acréscimo de 25% sobre o valor do benefício;
- II – Verificar a recuperação da capacidade de trabalho, mediante solicitação do aposentado ou pensionista que se julgar apto;
- III – subsidiar autoridade judiciária na concessão de curatela.

4. DO RETORNO VOLUNTÁRIO AO TRABALHO DA PESSOA APOSENTADA POR INCAPACIDADE

Como a incapacidade para o trabalho pode deixar de existir em face de uma série de fatores, a lei prevê a possibilidade de cessação do pagamento quando ocorrer o retorno voluntário ao trabalho ou a regressão do fenômeno incapacitante (KRAVCHYCHYN, 2023, p. 434). É que “a Previdência Social brasileira, há muitos anos, abandonou o critério da irrevogabilidade da aposentadoria por invalidez, que, no direito anterior, se configurava pelo transcurso do tempo (cinco anos de manutenção do benefício pelo órgão previdenciário) (RUSSOMANO, 1981, p. 144).

Na hipótese de o aposentado por incapacidade permanente se julgar apto a retornar à atividade laboral deverá solicitar a realização de nova avaliação médico-pericial; concluindo-se pela recuperação da capacidade laborativa, a aposentadoria será cessada.

Esta situação, de certo modo frequente, acontece por vezes sem o devido registro e formalização de um (outro) contrato de trabalho, justamente para que a pessoa não tenha a aposentadoria cancelada – tenha ou não um contrato de trabalho anterior que ficou suspenso por força do art. 475 da CLT.

Caso o aposentado por incapacidade permanente retorne voluntariamente à atividade sem solicitar a avaliação médico-pericial prévia, o benefício passa a ter sua manutenção indevida e será cessado administrativamente na data do retorno, sendo assegurados a ampla defesa e o contraditório (art. 46 da LBPS e parágrafo único do art. 332 da IN INSS/PRES nº 128/2022).

5. CESSAÇÃO DO BENEFÍCIO E “MENSALIDADES DE RECUPERAÇÃO”

Para os segurados empregados, urbanos ou rurais, uma vez estando suspenso o contrato de trabalho, na forma do art. 475 da CLT, e tendo sido verificada a recuperação total da capacidade de trabalho, o benefício cessará de imediato, *caso não tenham se passado cinco anos entre a concessão do benefício e a recuperação*.

Se a recuperação do segurado empregado for apenas parcial, e este for considerado apto para função diversa da que exercia, ou se a “alta” sobrevier em tempo posterior a cinco anos da concessão do benefício, então ao segurado empregado será assegurada a percepção do benefício *por mais dezoito meses, sem prejuízo do retorno à atividade*, sendo que, nos primeiros seis meses da volta à ativa, o benefício será pago integralmente; do sétimo ao décimo segundo mês será pago com redução de 50% em seu valor e, nos seis últimos meses – do décimo terceiro ao décimo oitavo mês, será pago o benefício com redução de 75%.

Ante a inaplicabilidade dos arts. 477, 478 e 497 da Consolidação das Leis do Trabalho, a partir da adoção do FGTS como regime único de proteção do emprego contra a despedida imotivada, há de se interpretar que, quando do retorno do aposentado por incapacidade permanente, o empregador que desejar dispensar o empregado não estável pagará a indenização compensatória da dispensa imotivada igual a 40% do montante dos depósitos do FGTS devidos

no curso do contrato de trabalho e, no caso de pessoa com estabilidade ou garantia de emprego, pagará os salários equivalentes ao período de garantia de emprego, mais a indenização compensatória de 40% dos depósitos de FGTS devidos durante o contrato de trabalho.

De acordo com a regra contida originalmente no art. 55 do RPS, a então denominada aposentadoria por idade poderia decorrer da transformação de aposentadoria por invalidez ou auxílio-doença, desde que requerida pelo segurado e observado o cumprimento da carência exigida na data de início do benefício a ser transformado. Nesses casos, a jurisprudência trabalhista até admitia que houvesse ruptura contratual, ao tempo em que a Orientação Jurisprudencial nº 177 da SDI-1 do TST ainda não havia sido cancelada, como será descrito adiante.

No entanto, esse dispositivo do RPS foi revogado pelo Decreto n. 6.722, de 2008, impossibilitando essa transformação direta de aposentadoria por invalidez para uma espécie “voluntária”.

Em suma, tem-se que a pessoa:

- a) caso venha a se julgar apta a retornar à atividade, deverá solicitar a realização de nova avaliação médico-pericial e somente depois da perícia médica do INSS concluir pela recuperação da capacidade laborativa, a aposentadoria será cancelada (art. 47 do RPS) mas pode fazer jus a “mensalidades de recuperação”; mas
- b) caso tenha recuperado a capacidade laborativa e retorne voluntariamente à atividade, sem solicitar nova avaliação médico-pericial, sua aposentadoria será cancelada de plano (art. 46 da Lei n. 8.213/1991).

Segundo o art. 50 do RPS, o segurado que retornar à atividade poderá requerer, a qualquer tempo, novo benefício, tendo este processamento normal. Passemos, a seguir, ao estudo das imbricações entre a incapacidade permanente e o contrato individual de trabalho.

6. CONTRATO DE TRABALHO, SUA INTERRUPÇÃO E SUSPENSÃO

O contrato de trabalho é concebido, em sua essência, como um acordo bilateral de trato sucessivo, cuja finalidade primordial é a regular execução das suas obrigações principais: do lado da pessoa empregada, reside a obrigação de prestar serviços, mediante a subordinação e a pessoalidade e de forma remunerada; do lado do empregador, este tem de pagar a remuneração e fornecer o ambiente de trabalho adequado. Enquanto perdura a execução regular, o contrato mantém-se em sua plenitude e tais obrigações devem ser cumpridas de forma contínua, não eventual.

No entanto, o curso da relação empregatícia é suscetível a eventos supervenientes ao seu início e que afetam a possibilidade do empregado de cumprir sua obrigação nuclear, demandando a preservação do vínculo jurídico sem, contudo, exigir a prestação de serviços. Neste ponto, emerge o fenômeno da paralisação contratual, que se divide classicamente em interrupção e suspensão do contrato de trabalho.

A interrupção do contrato caracteriza-se pela paralisação temporária da prestação de serviços, mantendo-se, contudo, a principal obrigação do empregador, qual seja, o pagamento de salários. O exemplo típico são as férias ou os primeiros quinze dias de afastamento por motivo de doença ou acidente do trabalho ou de qualquer natureza.

Diferentemente da interrupção, a suspensão contratual representa a paralisação integral e temporária dos efeitos primários do contrato: o empregado não presta serviços e o empregador não paga salários. O contrato, embora com sua eficácia paralisada, permanece juridicamente vivo, aguardando o restabelecimento da condição que lhe permite retomar a plena execução.

A incapacidade laboral constitui a causa mais comum e socialmente relevante para a suspensão do contrato. Quando essa incapacidade é certificada pela Previdência Social, de regra (atendidos os demais requisitos legais, especialmente a carência, quando exigida), o ônus do sustento do trabalhador é transferido ao Estado, por meio do pagamento do benefício previdenciário (auxílio por incapacidade temporária ou aposentadoria por incapacidade permanente). A partir do décimo sexto dia de afastamento por doença ou acidente (do trabalho ou não), instala-se a suspensão do contrato, nos termos do art. 476 da Consolidação das Leis do

Trabalho (CLT). A exceção são os empregados e empregadas de cunho doméstico, que fazem jus ao benefício previdenciário desde o primeiro dia de incapacidade.

Apesar da paralisação das obrigações principais, a suspensão do contrato não implica a extinção de todas as obrigações acessórias. O vínculo, embora dormente, exige a manutenção de certos direitos sociais.

O aspecto mais debatido e pacificado pela jurisprudência é o direito à manutenção do plano de saúde ou assistência médica. A Súmula nº 440 do TST é categórica ao determinar que, mesmo durante a suspensão por causa ligada à incapacidade laboral, temporária ou permanente, o empregado fará jus à manutenção de plano de saúde, nas mesmas condições de que gozava antes do afastamento. Tal entendimento funda-se no caráter de salário indireto e na necessidade de tutela à saúde do trabalhador, cuja incapacidade já impõe um estado de vulnerabilidade.

Outras obrigações remanescentes no lapso de interrupção e suspensão incluem o dever de lealdade e boa-fé para ambas as partes e o direito do empregado a vantagens que, na sua ausência, tenham sido atribuídas à sua categoria, conforme o art. 471 da CLT.

Importante destacar que na vigência de um evento suspensivo o empregador perde a faculdade de romper o contrato de trabalho.

Por seu turno, a extinção do contrato de trabalho é o ponto final da relação de trabalho entre empregado e empregador. Todas as obrigações e direitos contratuais são encerradas, e o empregado não tem mais vínculo contratual com a empresa dali para a frente.

Orlando Gomes, analisando a teoria geral dos contratos, no Direito Civil, expõe que “o poder de resilir é exercido mediante declaração de vontade da arte a quem o contrato não mais interessa. Para valer, a declaração deve ser notificada à outra parte, produzindo efeitos a partir do momento em que chega a seu conhecimento. É, portanto, declaração receptícia de vontade” (GOMES, 1973, p. 206).

São hipóteses de extinção do contrato de trabalho:

- Por iniciativa do empregado ou empregador (por iniciativa do empregador sem justa causa, por iniciativa do empregador com justa causa, por iniciativa do empregado em casos de rescisão indireta);
- Por culpa de ambos (culpa recíproca);
- Pela conclusão do prazo pré-fixado nas hipóteses de contrato a termo;
- Pelo óbito da pessoa empregada;
- -Por comum acordo entre as partes contratantes (art. 484-A da CLT); e
- -Por extinção da empresa.

Importante salientar que a extinção do contrato de trabalho implica no pagamento das verbas rescisórias, o que não ocorre na suspensão do contrato de trabalho. Salienta-se que, desde a vigência da “reforma trabalhista”, na forma do art. 484-A da CLT, inserido pela Lei nº 13.467/2017, empregado e empregador podem celebrar acordo para pôr fim à relação de emprego, sendo chamado de distrato.

Entendemos, em seguida, ser relevante trazer ao presente estudo a questão principiológica, notadamente o princípio da continuidade da relação de emprego, que informa, salvo melhor juízo, a matéria em exame.

7. O PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO LABORAL NA DOUTRINA CLÁSSICA

O Princípio da Continuidade estabelece que o contrato de trabalho, por sua natureza, tem a vocação de perdurar no tempo, sendo a regra a contratação por prazo indeterminado e a exceção, a ruptura. Na concepção consagrada de Plá Rodriguez, este princípio é basilar e reflete a proteção do Direito do Trabalho à estabilidade da fonte de subsistência do empregado:

O princípio da continuidade expressa que, em caso de dúvida, se deve optar pela subsistência do vínculo, pela sua permanência. É uma inclinação do Direito do Trabalho a favor da estabilidade, ou seja, em

favor da manutenção da relação de trabalho pelo maior tempo possível (PLÁ RODRIGUEZ, 1978, p. 287).

Essa presunção de permanência exige que a extinção do contrato seja devidamente comprovada e fundamentada, não podendo ocorrer por mera presunção ou por eventos que a legislação prevê apenas como suspensivos.

O Princípio da Continuidade da Relação de Emprego estabelece que a relação de trabalho é, por natureza, um vínculo duradouro, presumindo-se que o contrato foi firmado para ter longa duração. Esse princípio tem como objetivo principal proteger o trabalhador, garantindo sua segurança econômica e social, uma vez que o salário é o principal meio de subsistência dele e de sua família.

A preferência pelo contrato de trabalho por prazo indeterminado é a principal técnica utilizada pelo legislador para concretizar o referido princípio. A extinção do contrato por prazo indeterminado por iniciativa do empregador sem justa causa acarreta o pagamento de indenizações rescisórias e a obrigação de conceder um aviso prévio. Essas obrigações financeiras funcionam como desestímulo à ruptura imotivada, protegendo a continuidade.

A doutrina clássica, como a de Américo Plá Rodriguez, afirma que, em caso de dúvida sobre a extinção ou permanência do vínculo, deve-se sempre optar pela manutenção do contrato.

Há, necessidade, por conseguinte, de que haja uma efetiva intenção de rompimento do contrato por prazo indeterminado por alguma das partes, com ou sem justa causa, ou por ambas, de comum acordo, não se admitindo a compreensão de que um fato da vida – a concessão de aposentadoria, ou o decurso do tempo – possa acarretar, por si, o rompimento contratual sem que alguma das partes tenha tido a intenção de romper o vínculo contratual. Noutras palavras, nada impediria que o empregador, querendo, mantivesse a relação de emprego suspensa na forma do art. 475 da CLT, pelo que não haveria cabimento numa ruptura não só sem a manifestação mas até mesmo contra a vontade das partes.

Poder-se-ia contra-argumentar que a impossibilidade superveniente do objeto extingue contratos independentemente da vontade das partes (Teoria Geral dos Contratos). Nessa linha, se o empregado é dispensado de perícia por ter uma condição “irreversível” (como HIV, ELA

ou Alzheimer, citados no art. 43 da LBPS), o objeto do contrato (a prestação de serviço) tornou-se impossível. Logo, a manutenção do vínculo seria uma ficção jurídica, pois a troca fundamental (trabalho x salário) jamais voltará a ocorrer.

Juridicamente, de fato, o instituto da “suspensão” pressupõe, por definição, a transitoriedade. Suspende-se algo que vai retornar, supostamente, ao estado anterior à suspensão. Se a condição suspensiva (a incapacidade) se torna definitiva (pela dispensa legal de perícia e irreversibilidade médica), a suspensão poderia perder sua razão de ser.

Porém, o problema é a colisão com o entendimento constante da Súmula nº 443 do TST, discutida mais adiante.

8. O ARTIGO 475 DA CLT

Acerca dos efeitos da aposentadoria por incapacidade permanente no contrato de trabalho, a redação vigente do artigo 475 da CLT assim prevê:

Art. 475 - O empregado que for aposentado por invalidez terá suspenso o seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis de previdência social para a efetivação do benefício.

§ 1º - Recuperando o empregado a capacidade de trabalho e sendo a aposentadoria cancelada, ser-lhe-á assegurado o direito à função que ocupava ao tempo da aposentadoria, facultado, porém, ao empregador, o direito de indenizá-lo por rescisão do contrato de trabalho, nos termos dos arts. 477 e 478, salvo na hipótese de ser ele portador de estabilidade, quando a indenização deverá ser paga na forma do art. 497.

§ 2º - Se o empregador houver admitido substituto para o aposentado, poderá rescindir, com este, o respectivo contrato de trabalho sem indenização, desde que tenha havido ciência inequívoca da interinidade ao ser celebrado o contrato” (grifamos).

A redação atual do art. 475 da CLT foi dada pela Lei nº 4.824, de 5 de novembro de 1965. Antes disso, o artigo já existia no texto original da CLT (Decreto-Lei nº 5.452/1943), mas o §1º tinha uma redação mais simples, sem a menção à estabilidade prevista no art. 497, que por sua vez perdeu sua eficácia com a CF de 1988, que estabeleceu o regime do FGTS em seu lugar.

Nota-se, portanto, de plano, que a redação do texto legal se encontra defasada ao menos quanto aos direitos do trabalhador que retorna ao posto de trabalho após cessada a

aposentadoria. Além disso, há que se interpretar o sentido da expressão “prazo fixado pelas leis de previdência social para a efetivação do benefício”, existente no *caput*.

O entendimento que prevalece na atualidade, constante da Súmula nº 160 do TST, leva a uma interpretação de que não haveria um prazo fixado, já que, nos seus termos, os efeitos da suspensão contratual não teriam um limite temporal ou por outro motivo.

À evidência também pode-se considerar defasado, em face da CF de 1988, o texto do § 2º do art. 475, que exoneraria o empregador de pagar indenização ao empregado contratado para substituir aquele antes aposentado por incapacidade permanente. De fato, parece não haver fundamento para deixar de aplicar o direito consagrado no artigo 10 do ADCT, relativo à indenização por dispensa imotivada (atualmente fixada em 40% dos depósitos devidos ao FGTS).

9. A APOSENTADORIA COMO SUPOSTO FUNDAMENTO PARA A EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Acerca da suposta possibilidade jurídica de extinção do contrato de trabalho por força de aposentadoria, o Supremo Tribunal Federal entendeu, já de algum tempo, que a aposentadoria é um direito social e previdenciário do trabalhador, estabelecido na relação entre o segurado e o INSS, e o seu exercício regular não pode ser utilizado como forma de extinção unilateral e automática do contrato de trabalho, sob pena de violar a proteção constitucional contra a despedida arbitrária (Art. 7º, I, da Constituição Federal).

O ponto central que resolveu esta controvérsia de longa data foi a tese fixada pelo STF no julgamento das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI) nº 1.770 e 1.721, finalizado em 2006. O STF, naquela ocasião, declarou a inconstitucionalidade dos parágrafos 1º e 2º do art. 453 da CLT (que haviam sido introduzidos pela Lei nº 9.528/97), os quais estabeleciam que a aposentadoria espontânea “proporcional ao tempo de serviço” resultava na extinção do vínculo empregatício e exigia concurso público para a readmissão em empresas públicas e sociedades de economia mista de pessoa que viesse a se aposentar no emprego público.

Em face dessa decisão do STF, o TST cancelou a Orientação Jurisprudencial (OJ) nº 177 da SDI-1, que anteriormente fixava a tese da extinção automática pela fruição de aposentadoria voluntária, pelo que o empregado não fazia jus à indenização de 40% do FGTS do período “pré-aposentadoria”, quando o trabalhador se mantinha trabalhando para o mesmo empregador após a concessão do benefício.

Após, o TST sintetizou entendimento oposto, por meio da Orientação Jurisprudencial nº 361 da SDI-1, no sentido de que a aposentadoria espontânea não é causa de extinção do contrato de trabalho se o empregado permanece prestando serviços ao empregador após a jubilação.

Logo, em regra, aposentadoria voluntária não rompe o vínculo de emprego, e como não é vedado ao trabalhador continuar no mesmo emprego, acumulando o benefício previdenciário (proventos) com a remuneração (salário), isso não configura demissão seguida de readmissão, mas sim a continuidade regular do contrato laboral, até porque nenhuma das partes pretendeu encerrar a relação jurídica.

Até aqui, pois, o entendimento que prevalece é o da unicidade contratual nessas hipóteses.

Todavia, frisamos novamente que a aposentadoria por incapacidade permanente não é reputada como espontânea, já que causada pela impossibilidade de exercer trabalho por motivo de saúde. Mas reputamos importante recordar a tese fixada pelo STF, pois se nas aposentadorias voluntárias não se aplica a extinção “automática”, talvez não seja cabível também nas “involuntárias”, caso da incapacidade permanente.

Outro problema a ser investigado é o eventual tratamento diferenciado a empregados públicos levado a efeito pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019, visto a seguir.

10. A APOSENTADORIA DOS EMPREGADOS PÚBLICOS NA EC Nº 103/2019

Com a promulgação da EC nº 103/2019, houve a inserção do § 14 no art. 37 da Constituição Federal, estabelecendo uma nova regra para empregados públicos, *in verbis*: “A aposentadoria concedida com a utilização de tempo de contribuição decorrente de cargo, emprego ou função pública, inclusive do Regime Geral de Previdência Social, acarretará o rompimento do vínculo que gerou o referido tempo de contribuição.”

Interessante frisar que a regra supra parece não distinguir entre modalidades de aposentadoria, a saber: voluntárias, ou programadas (por tempo de contribuição mais idade mínima, aí incluídas as aposentadorias especiais por exposição a agentes nocivos à saúde e as de categorias específicas, como professores de educação infantil, ensino fundamental e médio), e não voluntárias (caso da incapacidade permanente, objeto deste estudo).

Sobre a referida regra, o STF, ao julgar o Tema nº 606 de repercussão geral (RE 655.283), firmou a tese de que a concessão de aposentadoria aos empregados públicos inviabiliza a permanência no emprego, nos termos do art. 37, § 14, da CF, mas a regra que prevê a extinção não se aplica às aposentadorias concedidas pelo Regime Geral de Previdência Social até a data de entrada em vigor da Emenda Constitucional nº 103/19 (13/11/2019), nos termos do art. 6º da própria Emenda.

A decisão não divisa espécies de aposentadoria, é dizer, não excepciona a aposentadoria por incapacidade permanente.

Logo, a questão posta em debate pode ter forte correlação com a regra inserida na CF de 1988 acima comentada: empregados públicos que viessem a ser aposentados por incapacidade permanente após a EC nº 103, de 13/11/2019, *teriam seu vínculo empregatício rompido quando da concessão da aposentadoria? Ou haveria inconstitucionalidade na referida Emenda, ao estabelecer uma “extinção automática” do contrato de trabalho, a exemplo do que já havia decidido o STF nas ADIs sobre os parágrafos do art. 453 da CLT?*

Tecidas tais considerações, convém apontar a construção da jurisprudência sobre o assunto, em especial a Súmula nº 160 do TST, mas também outras correlatas.

11. HISTÓRICO DA JURISPRUDÊNCIA SOBRE O TEMA

Como visto, embora a CLT utilize o termo "suspensão" para estabelecer o efeito da aposentadoria por incapacidade permanente no contrato de trabalho, a real densidade jurídica dessa suspensão foi objeto de longa maturação jurisprudencial.

A primeira Súmula sobre a matéria (nº 217 do STF) foi aprovada em 1963. Necessário registrar que sua emissão ocorreu quando em vigor a Lei n. 3.332/1957, qual havia a previsão quanto à conversão automática da aposentadoria por invalidez para definitiva, passados cinco anos (art. 4º, § 3º). Todavia com a vigência do art. 47 da Lei 8.213/91, outro entendimento se firmou.

A Súmula nº 217 do STF refletia assim a legislação previdenciária da época (anterior à Lei nº 8.213/91), que previa a "definitividade" da então aposentadoria por invalidez após 5 anos. Eis o teor daquela Súmula: "Tem direito de retornar ao emprego, ou ser indenizado em caso de recusa do empregador, o aposentado que recupera a capacidade de trabalho dentro de cinco anos, a contar da aposentadoria, que se torna definitiva após esse prazo".

A jurisprudência e a doutrina majoritária, na atualidade, entendem que a Súmula nº 217 do STF está superada pela vigência da Lei nº 8.213/91 - LBPS, que passou a estabelecer que a aposentadoria por invalidez (atual aposentadoria por incapacidade permanente) é, em regra, precária e deve ser revista periodicamente, não se tornando "definitiva" após 5 anos.

A Súmula nº 160 do TST foi editada em 1982, e manteve o teor do Prejulgado nº 37 (de 1970), cujo verbete dispõe:

Súmula nº 160 do TST - Aposentadoria por Invalidez (mantida) Cancelada a aposentadoria por invalidez, mesmo após cinco anos, o trabalhador terá direito de retornar ao emprego, facultado, porém, ao empregador, indenizá-lo na forma da lei.

A aposentadoria por invalidez foi tratada de maneira substancialmente semelhante nas duas consolidações das leis da previdência social (CLPS/1979 e 1984), pois ambas derivam da mesma legislação principal: a Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS), Lei nº 3.807/60.

A *ratio decidendi* da Súmula 160 é de que a aposentadoria por incapacidade não extingue o contrato de trabalho automaticamente. O vínculo permanece, aguardando a eventual recuperação do empregado, ou as causas naturais de extinção contratual.

Porém é justamente este o ponto do debate: as alterações levadas a efeito na LBPS quanto à revisão periódica dos benefícios, seriam aptas a alterar esse entendimento? Seria a liberação da revisão do benefício uma causa extintiva do contrato de trabalho?

Durante décadas, a interpretação do art. 475 da CLT pelos Tribunais do Trabalho foi pragmática. A “suspensão” era vista como um estado de latência do contrato, cujo único efeito prático seria o direito de retorno do trabalhador caso viesse a recuperar a capacidade laboral. Como consta de julgado do TST:

“A exegese dos supracitados enunciados, portanto, conduz à conclusão de que, enquanto não cessada a incapacidade laborativa que levou o trabalhador ao afastamento previdenciário provisório, não cessa a suspensão contratual, sendo descabida a dispensa arbitrária, ante a incompatibilidade entre os institutos. Esse entendimento não é modificado pelo fato de o estabelecimento em que os reclamantes se ativavam, em Limeira, ter sido fechado, tendo em vista que houve continuidade das atividades empresariais” (TST - RR: 494006720085150128, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 4ª Turma, Publicação: 30/11/2012).

Em outro julgado, consta:

“A suspensão do contrato de trabalho importa a descontinuidade das obrigações trabalhistas fundamentais, quais sejam, o salário e a disponibilidade da energia de trabalho. As obrigações secundárias continuam vigendo. Há paralisação apenas dos efeitos principais do vínculo empregatício, isto é, prestação de serviço, pagamento de salários e a contagem do tempo de serviço. No entanto, as cláusulas contratuais compatíveis com a suspensão continuam impondo direitos e obrigações, porquanto subsiste intacto o vínculo de emprego. Não existe previsão legal de que a aposentadoria por invalidez se converta em definitiva após cinco anos, sendo possível o retorno do empregado ao trabalho, a qualquer momento, mesmo após cinco anos, em caso de recuperação da capacidade de trabalho. Esse é o entendimento o qual se

depreende da Súmula 160 do TST. Decisão em consonância com a jurisprudência consolidada desta Corte. Incidência do art. 896, §§ 4º e 5º, da CLT, com a redação vigente na data da publicação da decisão recorrida, e da Súmula 333 do TST”. (Recurso de revista não conhecido. Processo: RR - 59-33.2013.5.04.0733, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, 6ª Turma, DEJT 26/02/2016).

Contudo, a segunda parte do verbete revela a mentalidade jurídica da época, ainda fortemente influenciada pelo *jus potestandi* do empregador. Ao “facultar” ao empregador pagar a “indenização” (ou seja, a conversão da reintegração em rescisão imotivada), a Súmula tratava o retorno não como uma garantia absoluta de emprego, mas como uma garantia patrimonial. O contrato estava suspenso, sim, mas essa suspensão não impunha ao empregador grandes ônus além da expectativa de um eventual retorno.

Neste paradigma, a suspensão era quase um “não-contrato”: o empregado não trabalha, o empregador não paga salário e os deveres anexos eram, em regra, ignorados. O foco da Súmula 160 não era o período durante a suspensão, mas o depois, em caso de recuperação da capacidade e tentativa de retorno ao trabalho.

A suspensão atinge as obrigações principais (prestar serviço e pagar salário), mas mantém hígidos os deveres anexos (ou laterais) de conduta, pautados na boa-fé objetiva, na lealdade e, principalmente, na proteção.

A tensão entre a antiga visão patrimonial e a nova visão constitucional desaguou em inúmeras demandas judiciais, notadamente sobre a manutenção de planos de saúde. O TST, provocado a se manifestar, consolidou a nova interpretação na Súmula nº 440, editada em 2012:

Súmula nº 440 do TST - Auxílio-Doença Acidentário. Aposentadoria por Invalidez. Suspensão do Contrato de Trabalho. Reconhecimento do Direito à Manutenção de Plano de Saúde ou de Assistência Médica. Assegura-se o direito à manutenção de plano de saúde ou de assistência médica oferecido pela empresa ao empregado, não obstante suspenso o contrato de trabalho em virtude de auxílio-doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez.

Isto porque o empregado aposentado por incapacidade permanente (cujo contrato está suspenso, não foi extinto) encontra-se no momento de maior vulnerabilidade de sua vida. Retirar-lhe, justamente nesta hora, a assistência à saúde provida pelo empregador, seria uma afronta direta ao princípio da dignidade e à função social do contrato.

Um pensamento crítico poderia ser o de que a Previdência Social (Estado) é quem deve tutelar o trabalhador permanentemente incapaz. Obrigar a empresa a manter um vínculo de emprego e um plano de saúde *ad eternum* para alguém que, juridicamente, tem dispensa de revisão (ou seja, dificilmente voltará ao trabalho), desnatura o contrato de trabalho e o transforma em assistência social privada. Isso penalizaria desproporcionalmente o empregador, especialmente pequenas empresas, por uma responsabilidade que seria do SUS ou do INSS.

Todavia, a concessão de planos de saúde a trabalhadores é uma benesse que depende tão somente da conduta voluntária do empregador, é dizer, não decorre de obrigação legal. Trata-se de “salário indireto”, muitas vezes utilizado como atrativo para que trabalhadores se interessem por serem admitidos ou permanecerem na empresa, e que inclusive é uma solução de política tributária para reduzir custos e melhorar a saúde das pessoas que trabalham. O que a jurisprudência não admite é a discriminação das pessoas quando justamente mais precisam do plano de saúde. Empresas que não adotam a medida de manter planos corporativos não são afetadas por essa situação.

Uma visão contraposta sobre o assunto poderia ser a de que a manutenção de inativos (aposentados por invalidez) na mesma apólice dos ativos pode elevar drasticamente a sinistralidade do plano de saúde empresarial. Ao onerar o contrato coletivo com casos de alta complexidade e longa duração (que deveriam ser cobertos pelo SUS ou planos individuais), a empresa pode ser forçada a aumentar a coparticipação dos empregados ativos ou até cancelar o plano para todos. A possível “proteção excessiva” de poucos poderia prejudicar a coletividade dos trabalhadores ativos, violando o interesse da maioria.

Enquanto a Súmula nº 160 disciplinava os efeitos do cancelamento da aposentadoria (o futuro), a Súmula nº 440 disciplina os efeitos durante a suspensão (o presente). O vínculo persiste, e com ele persiste o dever de proteção do empregador, materializado na manutenção do plano de saúde.

A jurisprudência posterior à Súmula nº 440 tem, inclusive, expandido esse entendimento para outros benefícios acessórios que não se vinculam diretamente à prestação de serviços, como cestas básicas (quando previstas em norma coletiva como amparo social) ou auxílios-educação, reforçando a tese de que apenas as obrigações sinalagmáticas (trabalho e salário) são paralisadas.

Interessante pontuar, novamente, que nem mesmo a aposentadoria programada, ou voluntária, tem o condão de extinguir contratos de trabalho, segundo a jurisprudência atual, com a ressalva (ainda discutível) de vínculos de empregados públicos, por força das disposições incluídas na Carta de 1988 pela Emenda Constitucional n. 103/2019.

Se a LBPS (arts. 43 e 101) dispõe que após certa idade, tempo de benefício ou acometimento de certas doenças não há mais revisão, criou-se uma presunção legal absoluta de não retorno à capacidade. Manter o contrato suspenso por uma chance remota de recuperação geraria, para alguns entendimentos, uma insegurança jurídica. Se o Estado "desistiu" de verificar a recuperação, por que a empresa deve ficar vinculada à esperança desse retorno?

Somado a isso, uma parte da doutrina e alguns julgados de TRTs admitem uma exceção em que a extinção do contrato da pessoa aposentada por incapacidade é considerada válida: trata-se do entendimento de que a extinção da empresa (fechamento total e definitivo das atividades de todos os estabelecimentos) constitui uma causa de força maior ou de fato do príncipe (art. 486 da CLT) que autorizaria a rescisão do contrato de trabalho, mesmo estando ele suspenso em razão da aposentadoria por incapacidade.

Um fundamento seria o de que a continuidade da relação de emprego se torna impossível de ser mantida em função de um fator externo e alheio à vontade do empregador (força maior). Se a fonte do trabalho simplesmente deixa de existir, não há contrato a ser suspenso. O outro seria uma compreensão analógica do “fim da empresa” quanto ao fato do óbito da pessoa física, empregado ou empregador.

Ocorre que, pela sistemática vigente, o empregado aposentado por incapacidade permanente continua vinculado à empresa, mesmo sem trabalhar, constando do e-Social como um vínculo vigente.

Para que possa cessar esse vínculo no e-Social, a Receita Federal exige a regularidade da situação da pessoa jurídica para conceder a baixa do CNPJ. Esta regularidade é comprovada pela: (a) quitação de débitos, pois a empresa deve comprovar que quitou todas as contribuições previdenciárias devidas e o FGTS no termo rescisório, o que só ocorre após a formalização da rescisão; e (b) regularização das obrigações acessórias (e-Social/DCTFWeb), na medida em que, enquanto o contrato não estiver formalmente extinto e os eventos rescisórios não forem

transmitidos corretamente no eSocial/DCTFWeb, o sistema considera o vínculo ativo ou irregular, o que impede a emissão da Certidão Negativa de Débitos (CND).

Como o vínculo não pode ser formalmente encerrado (salvo se o for ao arrepio do entendimento vigente e sujeito, portanto, à anulação da dispensa por decisão judicial), o sistema da Receita Federal (e-Social) ainda reconhece que há empregado ativo. Isso impede a “baixa” do CNPJ, já que a empresa não pode simplesmente rescindir um contrato suspenso sem resolver a situação.

O fato de o sistema da Receita Federal (e-Social) ter uma trava burocrática não cria, por si só, um direito trabalhista, é fato. A solução para esse problema seria administrativa (corrigir o e-Social ou permitir a baixa do CNPJ com ressalva), e não forçar a manutenção do vínculo jurídico de uma empresa que já encerrou atividades no plano fático apenas porque “o sistema não permite a baixa”. Logo, reputamos não ser este o ponto nevrálgico do tema.

Todavia, se a empresa fizer parte de um grupo econômico, o TST tende a anular a dispensa, pois a responsabilidade pela manutenção do contrato é transferida ao grupo (mantendo a suspensão), especialmente se houver a possibilidade de realocação do empregado. A jurisprudência rechaça a tese, se a empresa não demonstra o total encerramento de todas as atividades (o que é formalmente impossível, como dito antes):

“o art. 475 da CLT se refere à suspensão do contrato de trabalho decorrente da aposentadoria por invalidez. Todavia, nele não se dispõe acerca dos efeitos da suspensão e a possibilidade de extinção do contrato de trabalho na hipótese de encerramento das atividades do estabelecimento.” (RR-38100-11.2008.5.15.0128, 2ª Turma, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 19/12/2013).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. EXTINÇÃO DA EMPRESA. ARTIGO 896 DA CLT. REQUISITOS. NÃO ATENDIMENTO 1. Nos termos do art. 896 da CLT, é inadmissível o recurso de revista se a parte não demonstrar violação de disposição legal ou constitucional ou infraconstitucional, divergência jurisprudencial ou inobservância a súmula vinculante, tampouco contrariedade a súmula ou orientação jurisprudencial do TST. 2. Acórdão regional que conclui que a finalização das atividades empresariais da Segunda Reclamada não tem o condão de extinguir o contrato de emprego do autor, o qual se encontra suspenso em virtude de aposentadoria por invalidez. 3.

Indicação de ofensa ao art. 475, § 1º, da CLT que não impulsiona o recurso de revista ao conhecimento, porquanto referida norma legal assegura a suspensão do contrato de emprego em virtude de aposentadoria por invalidez sem, contudo, dispor acerca dos efeitos da suspensão ou da legitimidade de rescisão contratual quando há extinção da empresa. 4. Agravo de instrumento da Segunda Reclamada de que se conhece e a que se nega provimento (AIRR-262-51.2015.5.03.0054, 7ª Turma, Relator Desembargador Convocado Altino Pedrozo Dos Santos, DEJT 16/02/2018).

12. APOSENTADORIA “COMPULSÓRIA” SERIA CABÍVEL EM CASO DE INCAPACIDADE DE LONGA DURAÇÃO?

Poder-se-ia argumentar que seria aplicável à pessoa já aposentada por incapacidade permanente após os limites de liberação da revisão periódica do benefício o disposto no art. 51 da LBPS – a chamada “aposentadoria compulsória” por atingimento da idade: estaríamos diante de outra situação de compulsoriedade de extinção contratual.

O entendimento se funda na ideia de uma “aposentadoria compulsória” no RGPS, ainda existente no texto da LBPS, mas de eficácia discutível.

O art. 51 da Lei n. 8.213/1991 indica que a aposentadoria por idade poderia ser requerida pela empresa, desde que o segurado tivesse cumprido a carência, após completar 70 anos de idade, se do sexo masculino, ou 65, se do sexo feminino, sendo reputada compulsória, caso em que seria garantida ao empregado a indenização prevista na legislação trabalhista, considerada como data da rescisão do contrato de trabalho a imediatamente anterior à do início da aposentadoria. Evidentemente, a existência dessa regra tinha cabimento quando da vigência da estabilidade decenal prevista na CLT, que deixou de existir com a promulgação da Constituição de 1988, para que o empregador pudesse romper o contrato de trabalho de empregados estáveis sem que houvesse cometimento de falta grave, ou motivo de força maior.

Essa “compulsoriedade”, entretanto, perde o sentido quando conjugada com a hipótese de desistência prevista no § 2.º do art. 188-B do RPS (incluído pelo Decreto n. 10.410, de 2020): “O segurado poderá desistir do seu pedido de aposentadoria desde que manifeste essa intenção e requeira o arquivamento definitivo do pedido antes da ocorrência de um dos seguintes atos: I

– recebimento do primeiro pagamento do benefício; ou II – efetivação do saque do FGTS ou do PIS”.

À época da estabilidade decenal, anota-se, por esclarecedor, o pensamento de Magano: “no caso de aposentadoria por invalidez, fica o empregado com direito à readmissão no emprego, uma vez cancelada a mesma aposentadoria. Se a aposentadoria for forçada pelo empregador, em virtude de o empregado haver atingido setenta anos de idade ou a empregada sessenta e cinco, a estabilidade se converte no direito ao recebimento de indenização simples, vale dizer, indenização em dobro reduzida à metade" (1993, p. 357-358).

13. EFEITOS DE UMA SUPOSTA RELEITURA DA MATÉRIA

Há, como repercussão importante do tema, a questão ligada à prescrição. Com efeito, caso acolhida a tese de que após as situações descritas como de liberação da reavaliação periódica do benefício ocorreria a extinção do contrato de trabalho, então haveria incidência de prescrição bienal na data da possível ruptura – o que não sucede na aplicação do atual entendimento do TST descrito na Súmula nº 160, pois a suspensão contratual não permite a deflagração do prazo bienal.

Um dado importante a ser verificado é que a empresa não tem ciência do decurso dos prazos ou da existência das situações fáticas descritas na LBPS como de liberação da reavaliação periódica da situação da incapacidade permanente. Assim sendo, torna-se complexo concluir pela “extinção automática” do vínculo de emprego, por exemplo, pelo acometimento de males como Parkinson, Alzheimer, ou pessoas soropositivas.

Mais um aspecto a ser considerado, para a questão posta, é que a jurisprudência do TST considera a despedida presumidamente abusiva, por discriminatória, quando baseada na constatação pelo empregador de que a pessoa possui doença estigmatizante - Súmula nº 443 do TST. *Quid juris*, então, se justamente algumas dessas enfermidades isentam da perícia médica previdenciária? O empregador estaria autorizado a cessar o vínculo de um aposentado por incapacidade permanente por questões ligadas à soropositividade?

Para quem defende o fim do contrato nestes casos, sem prejuízo da discussão sobre a validade da própria Súmula, a discriminação somente ocorreria quando se dispensa tendo por causa a doença. No caso da tese oposta (extinção do vínculo), o rompimento ocorreria não pelo conhecimento da doença de uma pessoa em atividade, mas pelo fato objetivo jurídico da dispensa de perícia e “consolidação” da aposentadoria por incapacidade, face à irreversibilidade do estado de saúde. O critério, aí, seria a “ausência de revisão previdenciária”, que é neutro, e não o estigma da doença.

Salvo melhor juízo, em suma, soa paradoxal compreender desta forma. Ou, do contrário, o colendo TST teria de cancelar a Súmula nº 443, ao menos revê-la para autorizar a ruptura em caso de aposentadoria por incapacidade permanente; e rever a Súmula nº 440, a fim de excluir o direito à preservação do plano de saúde da pessoa aposentada por incapacidade.

Com a devida vênia, é de se crer que a melhor exegese da *vexata questio* é a preservação das três Súmulas em comento – 160, 440 e 443 – na medida em que o entendimento oposto envolveria diversas situações contraditórias, nos termos adrede descritos.

14. A EXTINÇÃO CONSENSUAL (ART. 484-A DA CLT) COMO SOLUÇÃO JURÍDICA VIÁVEL

Diante do impasse gerado pela suspensão indefinida do contrato de trabalho e das limitações para a rescisão unilateral, a extinção do contrato por acordo mútuo (distrato), regulamentada pelo art. 484-A da CLT, apresenta-se como uma alternativa de viabilidade jurídica robusta e vantajosa para ambas as partes.

A premissa central para a manutenção do vínculo durante a aposentadoria por incapacidade permanente é o *Princípio da Continuidade*, o qual pressupõe que não se deve romper o contrato sem que haja uma efetiva intenção das partes ou uma justa causa. A suspensão contratual impede o empregador de exercer o poder potestativo de demissão unilateral, mas, salvo melhor juízo, não retira a autonomia da vontade dos contratantes para, de comum acordo, encerrarem a relação.

Afinal, como já salientado, o empregado e empregador podem celebrar acordo para pôr fim à relação de emprego. Diferente da dispensa involuntária, que violaria, em tese, a proteção ao trabalhador afastado, o distrato baseia-se na convergência de vontades, superando o óbice da ausência de intenção de rompimento.

A adoção do distrato (nos moldes do art. 484-A da CLT) oferece soluções práticas para os problemas econômicos e administrativos identificados na manutenção *ad eternum* de um contrato suspenso:

1. A manutenção de um contrato suspenso indefinidamente, quando já existe dispensa de revisão pericial (como nos casos de doenças graves ou idade avançada previstos na LBPS), acaba por criar uma "ficção jurídica" de retorno que não corresponde à realidade fática. O acordo permite alinhar a situação jurídica à realidade biológica e social, encerrando a incerteza;
2. O desbloqueio administrativo (e-Social e CNPJ): a suspensão eterna impede a baixa do CNPJ e a regularização fiscal da empresa, pois o sistema e-Social trava o encerramento enquanto houver vínculos ativos. O rompimento consensual permite a formalização da saída do empregado, viabilizando o encerramento regular das atividades empresariais sem a necessidade de judicialização.
3. A rescisão consensual libera imediatamente verbas rescisórias e outras que tenham ficado em aberto durante a execução do contrato, especialmente férias vencidas e não usufruídas. Essa injeção de recursos alinha-se à ideia de uma "solução intermediária" que garanta proteção financeira ao trabalhador, permitindo-lhe, por exemplo, custear um plano de saúde individual ou migrar para um plano de inativos, evitando o desamparo.
4. Para o empregador, encerra-se a gestão de um vínculo inativo e o risco de acumulação de obrigações acessórias ou discussões futuras sobre reintegração, respeitando-se os direitos fundamentais do trabalhador através da indenização acordada.

A extinção por comum acordo, por ser menos gravosa que a dispensa unilateral, preserva verbas rescisórias relevantes e assegura tratamento jurídico transparente e equilibrado, sem negar a proteção social, que permanece garantida pela via previdenciária.

A solução ora proposta afasta a hipótese de extinção automática pelo simples fato da aposentadoria por incapacidade permanente, adota-se a extinção negocial, superveniente, fundada em lei e na convergência de vontades.

Em suma, a ruptura com base no art. 484-A da CLT não viola o entendimento da Súmula 160 do TST, pois não se trata de uma imposição patronal ou extinção automática, mas sim de um exercício legítimo da autonomia privada coletiva ou individual, resolvendo o limbo jurídico da suspensão perpétua de forma digna e financeiramente compensatória.

15. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Está em debate a reafirmação, ou não, da Súmula nº 160 do TST, que consagra, até aqui, o entendimento de que o contrato de trabalho fica suspenso por todo o tempo em que a pessoa empregada esteja auferindo aposentadoria por incapacidade permanente (invalidez), previdenciária ou acidentária, sem limite de prazo e sem que algum fato superveniente possa gerar a extinção do contrato.

O contrato da pessoa aposentada nessa modalidade, e que não recupere a capacidade laboral, somente poderia ser considerado extinto com o óbito da pessoa ou o encerramento da empresa, embora o sistema e-Social da Receita Federal do Brasil impeça a “baixa” do CNPJ de empresas que tenham em seu quadro alguma pessoa com contrato suspenso por motivo de aposentadoria nessa modalidade.

À evidência, trata-se de uma ficção jurídica a suspensão indeterminada do vínculo laboral, tanto quanto o é a extinção automática do contrato pela ocorrência de alguma hipótese de dispensa da perícia revisional na LBPS.

Uma "ficção jurídica" ocorre quando o Direito assume como verdadeiro um fato que pode não corresponder à realidade biológica ou física absoluta, a fim de viabilizar uma solução prática para um impasse.

Sob a ótica da Análise Econômica do Direito e da busca pela segurança jurídica, os defensores da tese extintiva argumentam que o Direito deve se valer de ficções jurídicas para evitar a perpetuação de incertezas. A principal ficção seria a de equiparar a dispensa administrativa de perícia (ato do INSS) à impossibilidade definitiva do objeto do contrato. Tal construção visaria alinhar a realidade jurídica à realidade fática de que a relação laboral não mais se restabelecerá, liberando as forças produtivas de um passivo latente e transferindo a tutela do inativado integralmente para a Seguridade Social.

Porém, ao que nos parece, a ficção jurídica hoje existente no entendimento da Súmula nº 160 do TST é mais consentânea com a razoabilidade da aplicação do art. 475 da CLT e traz maior coerência de raciocínio quanto à efetividade dos direitos fundamentais da pessoa trabalhadora, pautada na preservação da dignidade na conjugação entre os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

O questionamento jurídico realizado e em exame no TST possui relevância ao se considerar, em termos práticos, que:

- a) a suspensão do contrato de trabalho *ad eternum* (como é o entendimento predominante atualmente por força da Súmula n.º 160 do TST) causa aos empregadores a impossibilidade de encerrar a atividade empresarial, com respectivo cancelamento do CNPJ perante a Receita Federal do Brasil, enquanto permanecer o contrato de trabalho suspenso de alguma pessoa por tal razão;
- b) caso reconhecida a possibilidade de ruptura durante a aposentadoria por incapacidade permanente (invalidez), nas hipóteses de liberação da revisão periódica do benefício, há ao menos conflito com duas outras matérias sumuladas: a manutenção do plano de saúde (Súmula n.º 440) e a vedação à dispensa de pessoa portadora de enfermidade estigmatizante (Súmula n.º 443);
- c) caso acolhida a possibilidade de ruptura, pode haver certos prejuízos financeiros aos empregados, diante do não recebimento de alguns direitos trabalhistas após a aposentadoria, como férias não usufruídas antes da suspensão do contrato de trabalho,

e a partir da data final do vínculo haveria o transcurso da prescrição bienal para o pagamento de verbas quitadas quando da rescisão contratual;

- d) existe a hipótese particularíssima dos chamados “empregados públicos”, que embora regidos pela CLT, têm como empregadores entidades da Administração Pública, cujas nuances são mais complexas diante das regras trazidas pela Emenda Constitucional n.º 103, de 2019; e
- e) em termos práticos, a formalização da rescisão contratual quando do implemento de alguma das hipóteses de liberação do exame pericial revisional (arts. 43 e 101 da LBPS) careceria do conhecimento do fato (idade da pessoa, tempo de aposentadoria, acometimento de alguma doença enumerada na regra) pelo empregador e, com isso, haveria uma incerteza quanto à qual seria a data de rompimento contratual.

Uma solução legislativa ou jurisprudencial intermediária poderia ser a extinção do contrato nestes casos mediante uma indenização compensatória específica (além dos 40% do FGTS), que permitisse ao trabalhador custear um plano de saúde individual ou migrar para um plano de inativos (Art. 31 da Lei 9.656/98). Isso liberaria a empresa da gestão administrativa do vínculo eterno, garantindo proteção financeira ao trabalhador, sem criar o "limbo" jurídico da suspensão perpétua.

Face a tais circunstâncias, o entendimento da presente Nota Técnica é de que, face ao princípio da continuidade da relação de emprego, deve prevalecer o entendimento ora esposado na Súmula n.º 160 do TST, reafirmando-se a tese.

Entretanto, diante do impasse gerado pela suspensão indefinida do contrato de trabalho e das limitações para a rescisão unilateral, a extinção do contrato por acordo mútuo (distrato), regulamentada pelo art. 484-A da CLT, apresenta-se como uma alternativa de viabilidade jurídica robusta e vantajosa para ambas as partes.

16. REFERÊNCIAS

GOMES, Orlando. *Contratos*. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1973.

KRAVCHYCHYN, Gisele et al. *Prática processual previdenciária: administrativa e judicial*. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023.

MAGANO, Octávio Bueno. *Manual de direito do trabalho*. v. 2. 4. ed. São Paulo: LTr, 1993.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1978.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Comentários à Consolidação das Leis da Previdência Social*. 2. ed. São Paulo: RT, 1981.

Curitiba/PR, 26 de janeiro de 2026.

Carlos Alberto Pereira de Castro

Diretor de Relacionamento com o Direito do Trabalho

João Rodrigo Moraes Teobaldo de Azevedo

Membro da Diretoria de Relacionamento com o Direito do Trabalho

Joacil Freire da Silva Júnior

Membro da Diretoria de Relacionamento com o Direito do Trabalho

Michelle Cristina Benites

Membro da Diretoria de Relacionamento com o Direito do Trabalho

Nairana Souza Fernandes da Silva

Membro da Diretoria de Relacionamento com o Direito do Trabalho

Nívea Maria Santos Souto Maior

Membro da Diretoria de Relacionamento com o Direito do Trabalho

IBDP20 *anos*
Instituto Brasileiro de Direito Previdenciário