

Gustavo Filipe Barbosa Garcia

MANUAL DE **DIREITO**
DO **TRABALHO**

18^a edição
Revista, ampliada
e atualizada

2024

 EDITORA
*Jus*PODIVM
www.editorajuspodivm.com.br

EQUIPARAÇÃO SALARIAL E POLÍTICA SALARIAL

10.1 INTRODUÇÃO

A equiparação salarial representa a concretização do princípio fundamental da igualdade (art. 5.º, *caput*, da CF/1988) no plano do Direito do Trabalho, mais especificamente quanto à matéria salarial.

No Estado Democrático de Direito, que tem como um de seus objetivos “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais” (art. 3.º, inciso III, da CF/1988), a mencionada igualdade não pode ser meramente formal, mas também em seu aspecto material e mesmo social: seja conferindo tratamento igual àqueles em iguais condições e desigual àqueles em condições desiguais¹; seja concretizando o ideal de verdadeira justiça social, pondo fim às desigualdades verificadas na sociedade.

A equiparação salarial também concretiza o princípio fundamental que **veda a discriminação**, que figura como objetivo da República Federativa do Brasil (art. 3.º, inciso IV, da CF/1988). O art. 7.º, nos incisos XXX², XXXI³ e XXXII⁴, da Constituição Federal de 1988, apresenta disposições pertinentes ao Direito do Trabalho fundadas na vedação de discriminação.

Por ser a “igualdade” um direito de ordem fundamental, integrando (em classificação de fins meramente didáticos) os direitos humanos de segunda dimensão ou geração, e por ser o direito à equiparação salarial uma concretização da igualdade na esfera dos direitos sociais (no caso, trabalhistas), pode-se estabelecer a seguinte conclusão, que merece destaque: a equiparação salarial representa uma aplicação dos direitos humanos e fundamentais no plano da relação jurídica de emprego. Isso representa a “eficácia

1. Na consagrada lição de Rui Barbosa: “a regra da igualdade não consiste senão em aquinhoar desigualmente os desiguais, na medida em que sejam desiguais. Nessa desigualdade social, proporcionada à desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade. Tratar como desiguais a iguais, ou a desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não igualdade real” (*Oração aos moços*. Rio de Janeiro: Casa de Rui Barbosa, 1956. p. 32, *apud* MARTINS, Sergio Pinto. *Direito da seguridade social*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 1997. p. 62).

2. “XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”.

3. “XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”.

4. “XXXII – proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos”.

horizontal” dos direitos fundamentais, ou seja, a sua aplicação entre particulares⁵, no caso, empregador e empregado, que figuram como sujeitos da relação jurídica de natureza de direito privado.

No plano internacional, a Convenção 100 da OIT, ratificada pelo Brasil e promulgada pelo Decreto 41.721/1957 (atualmente Decreto 10.088/2019), também prevê a igualdade de remuneração entre homens e mulheres.

A Convenção 111 da OIT, também ratificada pelo Brasil e promulgada pelo Decreto 62.150/1968 (atualmente Decreto 10.088/2019), veda a discriminação no emprego e qualquer distinção, exclusão ou preferência, baseada em sexo (cf. ainda Capítulo 2, item 2.15.5).

Por sua vez, a Convenção 117 da OIT, promulgada pelo Decreto 66.496/1970 (atualmente Decreto 10.088/2019), prevê que um dos fins da política social deve ser o de suprimir qualquer discriminação entre trabalhadores por motivo de raça, cor, sexo, crença, filiação sindical, no que se refere ao contrato de trabalho, inclusive quanto à remuneração.

10.2 REQUISITOS DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Conforme o art. 5.º da CLT: “A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”.

O art. 461 da CLT estabelece os requisitos do direito à equiparação salarial.

10.2.1 Identidade de funções

Conforme o art. 461 da CLT, com redação dada pela Lei 13.467/2017: “Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade”.

Faz-se necessária a efetiva *identidade de função*, independentemente da denominação formal atribuída aos cargos, pois prevalece a primazia da realidade no âmbito das relações trabalhistas.

Além disso, não basta a mera semelhança de atribuições, sendo exigida a identidade nas tarefas e atividades desempenhadas entre os empregados, para que façam jus ao mesmo salário. A respeito do tema, cabe destacar a Súmula 6, inciso III, do TST:

“A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação”.

Questão difícil refere-se à equiparação salarial entre empregados que exercem **funções intelectuais**. Como a lei não veda a equiparação nesse caso, o TST adotou o seguinte entendimento na Súmula 6, inciso VII:

5. Cf. SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 7. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007. p. 398: “Para além de vincularem todos os poderes públicos, os direitos fundamentais exercem sua eficácia vinculante também na esfera jurídico-privada, isto é, no âmbito das relações jurídicas entre particulares. Esta temática, por sua vez, tem sido versada principalmente sob os títulos eficácia privada, eficácia externa (ou eficácia em relação a terceiros) ou horizontal dos direitos fundamentais”.

“Desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos”.

Ainda sobre o tema, cabe destacar a seguinte decisão do TST:

“Agravo de instrumento. Recurso de revista. Equiparação salarial entre professores de nível médio que lecionam matérias distintas. Tendo o agravo de instrumento logrado demonstrar que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, quanto ao tema relativo à equiparação salarial, ante a constatação de violação dos arts. 5.º, *caput* e I, e 7.º, XXX e XXXII, da CF, merece provimento. Agravo de instrumento provido.

Recurso de revista. Equiparação salarial entre professores de nível médio que lecionam matérias distintas. Discriminação legal e constitucional. Configura manifesta discriminação, não tolerada pela ordem jurídica, inclusive constitucional, tratamento remuneratório diferenciado em vista de fator injustamente desqualificante, tal como a mera circunstância de os professores de ensino médio lecionarem matérias distintas. Violação direta e frontal dos arts. 5.º, *caput* e I, e 7.º, XXX e XXXII, da CF. Recurso de revista parcialmente provido” (TST, 6.ª T., RR-95.049/2003-900-01-00.1, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, DJ 20.06.2008).

De acordo com a Orientação Jurisprudencial 297 da SBDI-I do TST:

“Equiparação salarial. Servidor público da administração direta, autárquica e fundacional. Art. 37, XIII, da CF/1988. O art. 37, inciso XIII, da CF/1988, veda a equiparação de qualquer natureza para o efeito de remuneração do pessoal do serviço público, sendo juridicamente impossível a aplicação da norma infraconstitucional prevista no art. 461 da CLT quando se pleiteia equiparação salarial entre servidores públicos, independentemente de terem sido contratados pela CLT”.

O art. 37, inciso XIII, da Constituição Federal de 1988 estabelece ser “vedada a vinculação ou equiparação de quaisquer espécies remuneratórias para o efeito de remuneração de pessoal do serviço público”.

Na realidade, a previsão constitucional mencionada, com redação determinada pela Emenda Constitucional 19/1998, obsta tratamento igual de servidores públicos em situações e condições fático-jurídicas desiguais.

Como assevera Alice Monteiro de Barros: “É inviável a equiparação salarial entre *servidores regidos por regimes jurídicos diversos*, em que *as vantagens* e deveres *se distinguem, inclusive, no tocante à fixação de retribuição*, dada a natureza contratual e institucional dos regimes”⁶ (destaquei).

Ademais, conforme o entendimento pacificado pela Súmula Vinculante 37 do STF: “Não cabe ao Poder Judiciário, que não tem função legislativa, aumentar vencimentos de servidores públicos sob o fundamento de isonomia” (conversão da Súmula 339 do STF).

Nesse sentido, o art. 37, inciso X, da Constituição Federal de 1988 dispõe que a remuneração dos servidores públicos e o subsídio somente podem ser fixados ou alterados por *lei específica*, observada a iniciativa privativa em cada caso, assegurada revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices⁷.

6. BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: 2006. p. 512.

7. O Supremo Tribunal Federal fixou a seguinte tese de repercussão geral: “O Poder Judiciário não possui competência para determinar ao Poder Executivo a apresentação de projeto de lei que vise a promover a

Frise-se ainda que o Supremo Tribunal Federal fixou a seguinte tese de repercussão geral: “Não cabe ao Poder Judiciário, que não tem função legislativa, aumentar qualquer verba de servidores públicos de carreiras distintas sob o fundamento de isonomia, tenham elas caráter remuneratório ou indenizatório” (STF, Pleno, RE 710.293/SC, Rel. Min. Luiz Fux, j. 16.09.2020).

De todo modo, a Orientação Jurisprudencial 297 da SBDI-I do TST, acima mencionada, é voltada apenas ao servidor público da administração direta, autárquica e fundacional. Diversamente, quanto ao empregado público da sociedade de economia mista, aplica-se a Súmula 455 do TST, com a seguinte redação:

“Equiparação salarial. Sociedade de economia mista. Art. 37, XIII, da CF/1988. Possibilidade (conversão da Orientação Jurisprudencial 353 da SBDI-I com nova redação). À sociedade de economia mista não se aplica a vedação à equiparação prevista no art. 37, XIII, da CF/1988, pois, ao admitir empregados sob o regime da CLT, equipara-se a empregador privado, conforme disposto no art. 173, § 1.º, II, da CF/1988”.

O mesmo entendimento também pode ser aplicado, em tese, ao empregado público de empresa pública, tendo em vista o mesmo fundamento do art. 173, § 1.º, inciso II, da Constituição Federal de 1988.

10.2.2 Identidade de empregador

Outro requisito para a equiparação salarial é que *o empregador dos empregados seja o mesmo*.

Quando se trata de **empresas do mesmo grupo econômico**, há controvérsia, já estudada, a respeito da existência, ou não, de empregador único na hipótese, aspecto este que reflete no presente tema de equiparação salarial.

Caso seja adotada a teoria do grupo de empresas como empregador único, como ocorre na situação retratada na Súmula 129 do TST, o requisito em questão estará presente.

Se prevalecer a teoria de que o grupo econômico apenas acarreta a responsabilidade solidária, ou seja, a solidariedade passiva, sendo o empregador cada empresa distinta, não haverá identidade de empregador entre empregados de empresas diversas, ainda que pertencentes ao mesmo grupo econômico.

Como já analisado, defende-se que a análise deve ser feita de acordo com cada caso concreto, para verificar, na realidade dos fatos, se o empregador verdadeiro é o próprio grupo econômico ou a empresa em si; ou seja, se a relação jurídica substancial, de emprego, é mantida com o grupo como um todo ou com certa empresa que dele participa. Tratando-se da primeira situação, em que o grupo figura como o verdadeiro empregador, o requisito em estudo estará presente.

Cabe destacar que, de acordo com a Súmula 6, inciso V, do TST:

“A cessão de empregados não exclui a equiparação salarial, embora exercida a função em órgão governamental estranho à cedente, se esta responde pelos salários do paradigma e do reclamante”.

revisão geral anual da remuneração dos servidores públicos, nem tampouco para fixar o respectivo índice de correção” (STF, Pleno, RE 843.112/SP, Rel. Min. Luiz Fux, j. 22.09.2020).

No caso inverso, ou seja, havendo a cessão do empregado para exercer função em órgão governamental estranho à empresa cedente, se esta *não* responde pelo pagamento dos salários do paradigma e do autor da respectiva ação, o direito à equiparação salarial *não* se verifica (quer dizer, fica excluído). Por isso, de acordo com o Decreto-lei 855, de 11 de setembro de 1969, arts. 1.º e 2.º, não servirão de paradigma (para aplicação do art. 461, e seus parágrafos, da CLT) os empregados de empresas concessionárias de serviços públicos (federalis, estaduais e municipais) que, por força de encampação ou transferência desses serviços, tenham sido absorvidas por empresa pública ou sociedade de economia mista.

10.2.3 Identidade de estabelecimento

Como se verifica do art. 461, *caput*, da CLT, exige-se que os empregados trabalhem no *mesmo estabelecimento empresarial*, para haver o direito à identidade de salário.

Anteriormente, o art. 461 da CLT exigia, de forma mais ampla, a “mesma localidade”.

A atual previsão do art. 461, *caput*, da CLT, decorrente da Lei 13.467/2017, ao exigir a identidade de estabelecimento empresarial, é passível de crítica, pois além de ser mais restritiva (devendo ser interpretada em consonância com os princípios constitucionais da igualdade e da proibição de discriminação), nem todo empregador realiza atividade empresarial propriamente, como se observa quanto aos entes que não exercem atividade econômica organizada na forma de empresa, mas são empregadores.

Nesse sentido, equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados (art. 2.º, § 1.º, da CLT).

Segundo o art. 1.142 do Código Civil, considera-se estabelecimento todo complexo de bens organizado, para exercício da empresa, por empresário, ou por sociedade empresária. O estabelecimento não se confunde com o local onde se exerce a atividade empresarial, que pode ser físico ou virtual (art. 1.142, § 1.º, do Código Civil).

Desse modo, adotando-se o conceito mais amplo, previsto no 51, § 2.º, do Decreto 9.579/2018, sobre contratação de aprendiz, considera-se *estabelecimento* todo complexo de bens organizado para o exercício de atividade econômica ou social do empregador, que se submeta ao regime da CLT.

Portanto, para que haja direito à equiparação salarial, os empregados devem prestar serviço na mesma unidade de atividade do empregador.

10.2.4 Trabalho de igual valor

O art. 461 da CLT também exige o *trabalho de igual valor* para se haja o direito à equiparação salarial.

Trabalho de igual valor é o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos (art. 461, § 1.º, da CLT, com redação dada pela Lei 13.467/2017).

Na redação anterior, o art. 461, § 1.º, da CLT assim dispunha: “Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos”.

Na realidade, para que se verifique o “trabalho de igual valor”, faz-se necessária a existência, *simultânea*, de quatro aspectos diversos:

- mesma produtividade;
- mesma perfeição técnica;
- diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não superior a quatro anos;
- diferença de tempo na função não superior a dois anos.

A *mesma produtividade* significa identidade de produção em determinado espaço de tempo. Refere-se, portanto, a aspecto da quantidade de produção.

De acordo com Alice Monteiro de Barros:

“Verifica-se que a lei fala em produtividade, ou seja, resultado da capacidade de produzir, e não em produção, que é o ato de produzir. Em face da distinção entre os dois termos, a assiduidade ou pontualidade do empregado não poderá ser vista como fator de produtividade desigual, podendo configurar um comportamento desidioso passível de punição disciplinar”⁸.

A *mesma perfeição técnica*, por sua vez, quer dizer igual qualidade entre os serviços. Conforme a Orientação Jurisprudencial 296 da SBDI-I do TST:

“Equiparação salarial. Atendente e auxiliar de enfermagem. Impossibilidade. Sendo regulamentada a profissão de auxiliar de enfermagem, cujo exercício pressupõe habilitação técnica, realizada pelo Conselho Regional de Enfermagem, impossível a equiparação salarial do simples atendente com o auxiliar de enfermagem”.

Entretanto, o entendimento em questão, embora dominante, pode afrontar o princípio da primazia da realidade, inerente ao Direito do Trabalho, ao afastar, de plano, o direito à equiparação salarial, em razão de aspecto meramente formal.

Critério correto, aliás, encontra-se adotado na Súmula 301 do TST, com a seguinte redação:

“Auxiliar de laboratório. Ausência de diploma. Efeitos. O fato de o empregado não possuir diploma de profissionalização de auxiliar de laboratório não afasta a observância das normas da Lei 3.999, de 15.12.1961, uma vez comprovada a prestação de serviços na atividade”.

Com a Lei 13.467/2017, a diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não pode ser superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não pode ser superior a dois anos. Todos os requisitos são necessários para o direito à equiparação salarial.

Logo, ficou superada a Súmula 6, inciso II, do TST, ao assim dispor: “II – Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego”.

A regra mencionada deve ser interpretada de forma teleológica (art. 5.º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro). Por isso, se o empregado que recebe salário inferior possui maior tempo de serviço para o mesmo empregador e maior tempo na função do que o paradigma (mas este, paradoxalmente, recebe salário superior), presentes os demais requisitos para a equiparação salarial, esta é devida.

8. BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 798.

As alegações de diversidade de produtividade e de perfeição técnica, bem como de diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador superior a quatro anos e de diferença de tempo na função superior a dois anos, representam fatos impeditivos ao direito à equiparação salarial, sendo do empregador o respectivo ônus da prova (arts. 818, inciso II, da CLT, 373, inciso II, do CPC de 2015, e 333, inciso II, do CPC de 1973), incidindo a Súmula 6, inciso VIII, do TST:

“É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial”.

10.2.5 Ausência de quadro de carreira e de plano de cargos e salários

O quinto requisito refere-se à *inexistência*, na empresa, de quadro de carreira e de plano de cargos e salários (§ 2.º do art. 461 da CLT).

Trata-se, portanto, de requisito negativo, pois a presença do referido quadro ou do mencionado plano obsta o direito à equiparação salarial. Em outras palavras, para que a equiparação salarial possa ser deferida, o quadro de carreira e o plano de cargos e salários não podem existir.

Nesse sentido, os dispositivos do art. 461 da CLT não prevalecem quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, sendo dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público (art. 461, § 2.º, da CLT, com redação dada pela Lei 13.467/2017).

Além do quadro de carreira, o plano de cargos e salários também exclui o direito à equiparação salarial. O plano de cargos e salários pode ser adotado pelo empregador por meio de *norma interna da empresa* (ou seja, regulamento empresarial) ou de *negociação coletiva* (dando origem a acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho).

Não mais se exige qualquer homologação ou registro em órgão público. Anteriormente, essa exigência de homologação do quadro de carreira decorria de interpretação extensiva do art. 358, *b*, da CLT, sobre o trabalho do estrangeiro, o que deixa de ser aplicável.

No caso do § 2.º do art. 461 da CLT, as promoções podem ser feitas por merecimento e por antiguidade, *ou* por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional (art. 461, § 3.º, da CLT, com redação dada pela Lei 13.467/2017).

Desse modo, passam a ser admitidas as promoções somente por merecimento, embora estas normalmente decorram de critérios mais subjetivos do empregador do que as promoções por antiguidade.

Se houver quadro de carreira ou o plano de cargos e salários (art. 461, § 2.º, da CLT), com as promoções na forma do art. 461, § 3.º, da CLT, o empregado pode postular eventuais direitos decorrentes de preterição, enquadramento ou reclassificação, o que não se confunde com direito à equiparação salarial⁹.

9. Cf. Súmula 19 do TST: “Quadro de carreira. A Justiça do Trabalho é competente para apreciar reclamação de empregado que tenha por objeto direito fundado em quadro de carreira”. Cf. ainda Súmula 127 do TST: “Quadro de carreira. Quadro de pessoal organizado em carreira, aprovado pelo órgão competente, excluída a hipótese de equiparação salarial, não obsta reclamação fundada em preterição, enquadramento ou reclassificação”.

10.2.6 Contemporaneidade na prestação dos serviços

A equiparação salarial só é possível entre empregados *contemporâneos no cargo ou na função*, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria (art. 461, § 5.º, da CLT, acrescentado pela Lei 13.467/2017).

Exige-se, assim, a *contemporaneidade* entre os empregados na prestação dos serviços ao empregador.

Desse modo, os empregados devem ter prestado serviços ao mesmo tempo, em alguma época coincidente, para que possam ser comparadas as atividades exercidas, com o fim de verificar a identidade, ou não, de funções. Como esclarece a Súmula 6, inciso IV, do TST:

“IV – É desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita”.

Passa a ser proibida a indicação de *paradigmas remotos*, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria. Não mais se admite a equiparação salarial *em cadeia*.

Pode-se dizer ainda que as vantagens estritamente pessoais (como adicionais por tempo de serviço) não podem ser levadas em conta para estabelecer o direito a diferenças salariais, em favor de outro empregado, fundado em equiparação salarial.

Ainda assim, não se faz necessário que o empregado e o paradigma tenham prestado serviços, ao mesmo tempo, durante *todo* o contrato de trabalho daquele. Efetivamente, se em determinado caso estiverem presentes todos os requisitos da equiparação salarial em certa época, na qual os empregados prestaram serviços de forma contemporânea, mesmo que o contrato de trabalho do paradigma tenha se encerrado antes daquele do empregado (autor da ação judicial), sendo deferido o pedido de diferenças salariais, estas são devidas até quando cessou ou cessar o vínculo de emprego do autor da demanda (e não apenas até a ruptura contratual do paradigma), sob pena de redução salarial, vedada pelo art. 7.º, inciso VI, da Constituição Federal de 1988.

10.2.7 Empregado readaptado e que não pode servir de paradigma

De acordo com o § 4.º do art. 461 da CLT:

“O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial”.

O empregado em questão, em razão das peculiaridades de suas condições pessoais, não pode servir de paradigma. Trata-se, mais uma vez, de concretização do mandamento universal, de **se tratar de forma desigual os que se encontram em situações desiguais**.

O trabalhador readaptado em nova função, por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social, encontra-se em situação bem específica, o que justifica, eventualmente, receber salário também diferenciado, pois vedado que passe a receber valor inferior àquele percebido antes da readaptação ou do respectivo afastamento previdenciário.

Justamente por isso, o mencionado empregado readaptado não pode servir de paradigma, pois pode estar recebendo salário (pertinente à função exercida na época anterior ao afastamento previdenciário) mais elevado do que os outros trabalhadores que exercem a mesma função.

10.3 PRESCRIÇÃO NA EQUIPARAÇÃO SALARIAL

A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho (art. 11 da CLT, com redação dada pela Lei 13.467/2017).

Quanto à prescrição da pretensão relativa à equiparação salarial, cabe destacar a Súmula 6, inciso IX, do TST, assim estabelecendo:

“Na ação de equiparação salarial, a prescrição é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento”.

A hipótese é de prescrição parcial (e não total), pois a lesão ao direito é sucessiva, repetindo-se no tempo, e o direito à equiparação salarial está assegurado por preceito de lei (art. 461 da CLT).

Nessa linha, tratando-se de pretensão que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei (art. 11, § 2.º, da CLT, acrescentado pela Lei 13.467/2017).

10.4 MULTA DECORRENTE DE DISCRIMINAÇÃO POR MOTIVO DE SEXO, RAÇA, ETNIA, ORIGEM OU IDADE

Na hipótese de *discriminação* por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por *danos morais*, consideradas as especificidades do caso concreto (art. 461, § 6.º, da CLT, com redação dada pela Lei 14.611/2023).

Procura-se, assim, alcançar o objetivo fundamental de promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3.º, inciso IV, da Constituição da República).

Sem prejuízo do disposto no art. 461, § 6.º, da CLT, no caso de infração ao previsto no art. 461 da CLT (sobre igualdade salarial), a multa de que trata o art. 510 da CLT (penalidade administrativa) corresponderá a 10 vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais (art. 461, § 7.º, da CLT, incluído pela Lei 14.611/2023).

Nesse sentido, cabe ressaltar que a lei deve punir qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais (art. 5.º, inciso XLI, da Constituição Federal de 1988).

A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função é obrigatória e será garantida nos termos da Lei 14.611/2023 (art. 2.º).

Trata-se de previsão que tem como fundamento a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7.º, inciso XXX, da Constituição da República).

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

13.1 TERMINOLOGIA

O fim do contrato de trabalho, em termos genéricos, pode ser indicado por expressões que procuram ser neutras, como: *terminação*, *cessação* ou mesmo *extinção* do contrato de trabalho¹.

13.2 CLASSIFICAÇÃO E CONCEITO

O término do vínculo de emprego, como gênero, engloba grande diversidade de espécies:

- a)** *Resilição* do contrato de trabalho: pode ser unilateral (denúncia) ou bilateral (distrato).
 - resilição unilateral do contrato de trabalho (*denúncia*): manifestação de vontade de apenas uma das partes, pondo fim ao negócio jurídico em questão. Trata-se da dispensa sem justa causa ou do pedido de demissão. A expressão “resilição unilateral” é encontrada no art. 473 do Código Civil de 2002.
 - resilição bilateral do contrato de trabalho (*distrato*): acordo de vontades entre as partes da relação jurídica de emprego, para pôr fim a este negócio jurídico. Pode-se imaginar a hipótese de um acordo judicial, ou mesmo extrajudicial, entre empregado e empregador, estabelecendo a cessação do vínculo de emprego. O termo “distrato” é previsto no art. 472 do Código Civil de 2002.
- b)** *Resolução* do contrato de trabalho: terminação em razão de falta praticada por uma das partes, ou mesmo por ambas. No caso do contrato de trabalho, tem-se a sua cessação com a dispensa por justa causa ou falta grave, dispensa indireta e culpa recíproca.
- c)** *Rescisão* do contrato de trabalho, no rigor terminológico adotado por parte da doutrina, fica reservada para os casos de extinção do contrato de trabalho decorrente de nulidade. Nesse sentido, a declaração de nulidade, ou mesmo a anulação do contrato, significaria a sua rescisão.

Cabe acrescentar que *revogação* é termo mais pertinente à cessação de contrato a título gratuito, mas podendo, excepcionalmente, se verificar em modalidade onerosa, como ocorre no mandato.

1. Cf. MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 376-377.

De acordo com a classificação de Délio Maranhão, a *dissolução* do contrato de trabalho engloba as diversas formas de sua cessação que não seja a normal, tendo como subespécies a rescisão, a resolução, a revogação, a rescisão e a força maior².

Reconhece-se que a referida diferenciação nem sempre é adotada de forma unânime pela doutrina, nem verificada na jurisprudência ou mesmo na legislação. Para ilustrar, cabe a menção de que o termo “rescisão” é frequentemente utilizado como mera cessação, em termos genéricos, do contrato de trabalho, como se verifica no Capítulo V, do Título IV, da CLT (arts. 477 e seguintes).

A cessação do contrato de trabalho pode ser conceituada como o término do referido negócio jurídico, ou seja, o fim da relação jurídica de emprego.

13.3 DIREITO INTERNACIONAL

A Organização Internacional do Trabalho adotou importante norma sobre o término da relação de trabalho por iniciativa do empregador. Trata-se da Convenção 158, assinada em Genebra, em 22 de junho de 1982.

A **Convenção 158 da OIT** foi aprovada, bem como promulgada no Brasil, pelo Decreto 1.855, de 10 de abril de 1996 (revogado pelo Decreto 10.088/2019).

No entanto, o Decreto 2.100, de 20 de dezembro de 1996, tornou público que deixou de vigorar para o Brasil, a partir de 20 de novembro de 1997, a Convenção 158 da OIT, “visto haver sido denunciada por Nota do Governo brasileiro à Organização Internacional do Trabalho, tendo sido a denúncia registrada, por esta última, a 20 de novembro de 1996”.

O entendimento que prevaleceu, ainda sendo majoritário na atualidade, é no sentido de que o art. 7.º, inciso I, da Constituição Federal de 1988, exige “lei complementar” para regular a proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa. Seguindo essa corrente, a Convenção 158 da OIT, ao ser aprovada pelo Brasil, passou a integrar o ordenamento jurídico, mas com *status* de lei ordinária. Assim, por não se tratar de lei complementar, haveria inconstitucionalidade formal³.

2. Cf. MARANHÃO, Délio. *Instituições de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 1999. v. 1, p. 564-565.

3. “Agravado de Instrumento. Recurso de Revista interposto na vigência da Lei nº 13.015/2014. Reclamante. Reintegração. Convenção nº 158 da OIT. 1 - Recurso de revista sob a regência da Lei nº 13.015/2014. 2 - O recurso de revista, quanto ao tema em epígrafe, atende aos requisitos do art. 896, § 1.º-A, I, II e III, da CLT, introduzidos pela Lei nº 13.015/2014. 3 - O Plenário do STF, em decisão liminar, proferida nos autos da ADIN 1.480-DF, condicionou a legitimidade constitucional das diretrizes constantes da Convenção 158 da OIT à interpretação compatível com os arts. 7.º, I, da Lei Maior e 10 do ADCT, respeitada a reserva de Lei complementar aí exigida, insuscetível de substituição por tratado internacional, uma vez que, incorporado ao direito interno, assume posição hierárquica de lei ordinária. 4 - No julgamento do mérito, a referida ADIN foi extinta, por perda de objeto, em face da denúncia dessa convenção pelo Estado Brasileiro, em 20/11/1996. Seguindo esse entendimento, esta Corte firmou jurisprudência no sentido de que o aludido tratado internacional, ratificado pelo Brasil em 5/11/1995 e denunciado em 20/11/1996, enquanto vigente, tinha natureza programática e eficácia limitada, na medida em que a matéria nele disciplinada dependia de regulamentação por lei complementar, na forma do art. 7.º, I, da Constituição. 5 - Desse modo, a recepção, no direito pátrio, da normativa internacional não foi suficiente para garantir a permanência no emprego e autorizar comando de reintegração ou indenização, em caso de despedida sem justa causa. Julgados desta Corte. 6 - Logo, estando o acórdão do Regional em consonância com a atual, iterativa e notória jurisprudência desta Corte, não há, portanto, violação de dispositivo de lei, conforme a Súmula nº 333 do TST e o artigo 896, § 7.º, da CLT. 7 - Agravado de instrumento a que se nega provimento” (TST, 6.ª T., AIRR - 181200-78.2013.5.17.0003, Rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, DEJT 29.04.2016).

Além disso, a referida Convenção 158 da OIT exigiria regulamentação pela legislação ou outras fontes normativas internas, não se figurando autoaplicável em sua totalidade, como se observa pela disposição de seu art. 1.⁹⁴.

Tanto é assim que o STF chegou a conceder (em parte) medida cautelar em ação direta de inconstitucionalidade, contra a referida aprovação da Convenção 158 da OIT:

“Ação direta de inconstitucionalidade – Convenção 158/OIT – Proteção do trabalhador contra a despedida arbitrária ou sem justa causa – Arguição de ilegitimidade constitucional dos atos que incorporaram essa convenção internacional ao direito positivo interno do Brasil (Decreto Legislativo 68/1992 e Decreto 1.855/1996) – Possibilidade de controle abstrato de constitucionalidade de tratados ou convenções internacionais em face da Constituição da República – Alegada transgressão ao art. 7.º, I, da Constituição da República e ao art. 10, I, do ADCT/1988 – Regulamentação normativa da proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, posta sob reserva constitucional de lei complementar – Consequente impossibilidade jurídica de tratado ou convenção internacional atuar como sucedâneo da lei complementar exigida pela Constituição (CF, art. 7.º, I) – Consagração constitucional da garantia de indenização compensatória como expressão da reação estatal à demissão arbitrária do trabalhador (CF, art. 7.º, I, c/c o art. 10, I do ADCT/1988) – Conteúdo programático da Convenção 158/OIT, cuja aplicabilidade depende da ação normativa do legislador interno de cada País – Possibilidade de adequação das diretrizes constantes da Convenção 158/OIT às exigências formais e materiais do Estatuto Constitucional Brasileiro – Pedido de medida cautelar deferido, em parte, mediante interpretação conforme à Constituição. [...]” (STF, Pleno, ADI-MC 1.480/DF, Rel. Min. Celso de Mello, j. 04.09.1997, DJ 18.05.2001).

É certo que a referida ADI 1.480-3 acabou sendo arquivada, por se entender que houve perda de objeto com a posterior denúncia da Convenção 158 da OIT (j. 26.06.2001, Rel. Min. Celso de Mello, DJ 08.08.2001).

Entretanto, discute-se até mesmo a constitucionalidade da referida denúncia da Convenção 158 da OIT pelo Brasil. Existe, inclusive, outra ação direta de inconstitucionalidade no STF (ADI 1.625-3), questionando o referido ato **de denúncia**.

A principal alegação é no sentido de que o Presidente da República não poderia, sem a participação do Congresso Nacional, denunciar a convenção aprovada (também) por este. Além disso, alega-se que a denúncia da Convenção 158, pelo Brasil, teria ocorrido fora do prazo permitido.

No entanto, embora a questão **seja** objeto de decisão do STF, pode-se entender que a referida denúncia da Convenção 158 da OIT pelo Brasil encontra-se regular. Quanto à questão de ter sido a norma internacional denunciada somente por ato do Presidente da República, tal prática mostra-se admissível, pois a sustentação da vigência do tratado depende da vontade de ambos os poderes de Estado, o Legislativo, representado pelo Congresso Nacional, e o Executivo, representado pelo Presidente da República. Passando a inexistir uma dessas vontades, o tratado deixa de vigorar. Assim, tanto o Presidente da República como o Congresso Nacional, cada um deles de forma autônoma, pode retirar a concordância quanto à vigência da norma internacional no ordenamento jurídico nacional. Isso faz com que se admita a denúncia do tratado tanto por ato isolado do

4. “Dever-se-á dar efeito às disposições da presente Convenção através da legislação nacional, exceto na medida em que essas disposições sejam aplicadas por meio de contratos coletivos, laudos arbitrais ou sentenças judiciais, ou de qualquer outra forma de acordo com a prática nacional”.

Presidente da República, sob a forma jurídica de decreto, como pelo Congresso Nacional, sob a forma de lei⁵.

De todo modo, o Supremo Tribunal Federal julgou procedente o pedido formulado em ação declaratória de constitucionalidade, mantida a validade do Decreto 2.100, de 20 de dezembro de 1996, formulou apelo ao legislador para que elabore disciplina acerca da denúncia dos tratados internacionais, a qual preveja a chancela do Congresso Nacional como condição para a produção de efeitos na ordem jurídica interna, por se tratar de um imperativo democrático e de uma exigência do princípio da legalidade, e, por fim, fixou a seguinte tese de julgamento: "A denúncia pelo Presidente da República de tratados internacionais aprovados pelo Congresso Nacional, para que produza efeitos no ordenamento jurídico interno, não prescinde da sua aprovação pelo Congresso", entendimento que deverá ser aplicado a partir da publicação da ata do julgamento [23.06.2023], mantendo-se a eficácia das denúncias realizadas até esse marco temporal (STF, Pleno, ADC 39/DF, Rel. Min. Dias Toffoli, j. 19.06.2023, *DJe* 18.08.2023).

Por fim, em relação ao prazo em que a referida denúncia foi feita pelo Brasil, o entendimento que prevalece, inclusive no plano da OIT, é no sentido de que o mencionado decênio deve ser contado da data em que teve início a vigência internacional da convenção.

Assim, como reconhece Arnaldo Süssekind, "no caso da Convenção n. 158, porque essa vigência ocorreu a 23 de novembro de 1985, os países que a ela aderiram tiveram oportunidade de denunciá-la entre 23 de novembro de 1995 e 22 de novembro de 1996"⁶.

No caso, a denúncia ocorreu dentro desse prazo, como se verifica pelo Decreto 2.100, de 20 de dezembro de 1996, o qual tornou público que deixou de vigorar para o Brasil, a partir de 20 de novembro de 1997, a Convenção 158 da OIT, "visto haver sido denunciada por Nota do Governo brasileiro à Organização Internacional do Trabalho, tendo sido a denúncia registrada, por esta última, a 20 de novembro de 1996"⁷.

13.4 DISPENSA PLÚRIMA E DISPENSA COLETIVA

A Convenção 158 da OIT estabelece disposições complementares, sobre o término da relação de trabalho por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos.

Trata-se da chamada *dispensa coletiva*, pois relacionada aos fatores acima indicados. Justamente por isso, na prática, é comum acarretarem a terminação de vínculos de emprego de um conjunto ou grupo de empregados. Entretanto, o critério específico, para a correta qualificação da dispensa como coletiva, no âmbito da OIT, não é propriamente o número de empregados dispensados, mas sim a existência de motivo de ordem econômica, tecnológica ou estrutural, como se observa na Parte III da Convenção 158 da OIT⁸.

5. Cf. REZEK, José Francisco. *Direito internacional público: curso elementar*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 1995. p. 115-117.

6. SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 239.

7. Para uma análise mais detida das disposições da Convenção 158 da OIT, cf. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017. p. 681-699.

8. Cf. MANNRICH, Nelson. *Dispensa coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social*. São Paulo: LTr, 2000. p. 216: "A Convenção não conceitua dispensa coletiva, fazendo apenas referência a motivos econômicos, tecnológicos, estruturais e análogos. Além disso, não estabelece critério quantitativo determinado, nem fixa limite em relação ao número de trabalhadores para caracterizá-la. Ou seja, os procedimentos previstos nos arts. 13 e 14, relativos à dispensa coletiva, independem do número de dispensas ocorridas, podendo ser

A dispensa coletiva não se confunde com a dispensa plúrima.

Segundo Orlando Gomes: “*Dispensa coletiva* é a rescisão simultânea, por motivo único, de uma pluralidade de contratos numa empresa, sem substituição dos empregados dispensados”⁹.

Na dispensa coletiva, ainda de acordo com Orlando Gomes: “A causa da *dispensa* é comum a todos, não se prendendo ao comportamento de nenhum deles, mas a uma necessidade da empresa”¹⁰.

Diversamente, quanto à *dispensa plúrima*, conforme Orlando Gomes: “*Dispensa* dessa espécie sucede quando numa empresa se verifica uma série de *despedidas singulares* ou individuais, ao mesmo tempo, por motivo relativo à conduta de cada empregado dispensado”¹¹.

Na dispensa coletiva, por acarretar consequências sociais normalmente mais abrangentes e negativas, seria adequada a previsão de se tentar formas alternativas à sua ocorrência. Mesmo quando inevitável, seria relevante ser precedida de formalidades, consultas e negociações, com o fim de amenizar os seus desdobramentos prejudiciais aos trabalhadores e à sociedade.

Apesar do exposto, em consonância com o art. 477-A da CLT, acrescentado pela Lei 13.467/2017, as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

Desse modo, com a Lei 13.467/2017, as diversas modalidades de despedidas, inclusive plúrimas e coletivas, são tratadas da mesma forma que a dispensa individual não motivada, não se exigindo autorização prévia de entidade sindical nem a pactuação de instrumentos normativos decorrentes de negociação coletiva para que ocorram.

A dispensa coletiva passa a ser tratada, assim, do mesmo modo que a despedida individual, sem considerar os seus impactos diferenciados e os seus reflexos sociais mais amplos, em afronta ao princípio da igualdade, em sua vertente material (art. 5.º, *caput*, da Constituição da República), em desacordo com a Convenção 158 da OIT e sem paralelo com a legislação da maioria dos países de maior desenvolvimento.

A referida previsão, ademais, ao institucionalizar abertamente a dispensa *imotivada*, pode violar o mandamento constitucional de proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa (art. 7.º, inciso I, da Constituição Federal de 1988), bem como os princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (art. 1.º, incisos III e IV, da Constituição da República).

Mesmo no aspecto formal, frise-se que a Lei 13.467/2017, que acrescentou o art. 477-A da CLT, tem natureza *ordinária*, enquanto o art. 7.º, inciso I, da Constituição da República exige *lei complementar* para disciplinar a proteção contra dispensa arbitrária ou sem justa causa.

aplicados até em caso de dispensa de apenas um trabalhador. Entretanto, o § 2.º, do art. 14 permite ao legislador nacional aplicar tais procedimentos a partir da dispensa de determinado número de empregados”.

9. GOMES, Orlando. *Dispensa coletiva na reestruturação da empresa* (aspectos jurídicos do desemprego tecnológico). *Revista Legislação do Trabalho*, São Paulo, LTr, ano 38, p. 575, jan. 1974 (destaques do original).

10. GOMES, Orlando. *Dispensa coletiva na reestruturação da empresa* (aspectos jurídicos do desemprego tecnológico). *Revista Legislação do Trabalho*, São Paulo, LTr, ano 38, p. 575, jan. 1974 (destaques do original).

11. GOMES, Orlando. *Dispensa coletiva na reestruturação da empresa* (aspectos jurídicos do desemprego tecnológico). *Revista Legislação do Trabalho*, São Paulo, LTr, ano 38, p. 576, jan. 1974 (destaques do original).

O Supremo Tribunal Federal fixou a seguinte tese de repercussão geral: “A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo” (STF, Pleno, RE 999.435/SP, Red. p/ ac. Min. Edson Fachin, j. 08.06.2022)¹².

O Supremo Tribunal Federal acolheu parcialmente embargos de declaração, para modular os efeitos da referida decisão, de modo a explicitar que a exigência de intervenção sindical prévia vincula apenas as demissões em massa ocorridas após a publicação da ata do julgamento de mérito, o que ocorreu em 14.06.2022 (STF, Pleno, ED-RE 999.435/SP, Red. p/ ac. Min. Roberto Barroso, j. 13.04.2023).

13.5 MODALIDADES DE DISPENSA

A *dispensa arbitrária* do empregado é aquela que não se funda em qualquer causa justificada, seja de natureza disciplinar, econômico-financeira ou técnica.

O art. 165, *caput*, da CLT, embora tratando da garantia de emprego do representante da CIPA, define a “despedida arbitrária” como aquela “que não se funda em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro”.

Já a *dispensa sem justa causa* seria aquela “feita pelo empregador sem motivo dado pelo empregado”¹³.

Apesar disso, a rigor, seria possível entender a “dispensa arbitrária” como aquela que não se funda em motivos *objetivos*, relacionados à empresa, referentes a fatores econômicos, financeiros, técnicos ou estruturais. Por sua vez, a “dispensa sem justa causa” seria aquela que não se funda em motivos *subjetivos*, ou seja, disciplinares, referentes ao empregado.

A *dispensa obstativa*, por sua vez, seria aquela que tem o objetivo, fraudulento, de impedir que o empregado adquira determinado direito, como a estabilidade (art. 499, § 3.º, da CLT).

Diferentemente, a *dispensa retaliativa* significa aquela “efetuada por represália do empregador. É o que ocorre quando o empregado é dispensado por ter ajuizado reclamação na Justiça do Trabalho ou por ter servido como testemunha em processo proposto contra a empresa”¹⁴.

Por fim, a *dispensa discriminatória* é aquela decorrente de características ou aspectos pessoais do empregado, como, por exemplo, idade, sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, crença religiosa ou estado de gravidez, havendo previsão na Lei 9.029/1995.

12. “Constitucional. Direito dos trabalhadores. Dispensa em massa. Intervenção sindical prévia. Exigência. Art. 7.º, incisos I e XXVI, da Constituição da República. 1. Os direitos sociais fundamentais trabalhistas são corolários primários do modelo político alcinchado de Estado Democrático de Direito. 2. As relações contratuais, em geral, e as relações contratuais trabalhistas, em particular, devem considerar sujeitos e objetos concretos. 3. Diante da previsão constitucional expressa do artigo 7.º, I e XXVI, da CRFB, é inadmissível o rompimento em massa do vínculo de emprego sem a devida atenção à negociação coletiva. 4. Recurso extraordinário não provido, com fixação majoritária, vencidos os Ministros Edson Fachin e Ricardo Lewandowski e a Ministra Rosa Weber, da seguinte tese: [...]” (STF, Pleno, RE 999.435/SP, Red. p/ ac. Min. Edson Fachin, *DJe* 15.09.2022).

13. MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 349.

14. MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 349.

Quanto ao tema, a Súmula 443 do TST assim prevê: “Dispensa discriminatória. Presunção. Empregado portador de doença grave. Estigma ou preconceito. Direito à reintegração. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego”.

O Supremo Tribunal Federal negou seguimento à arguição de descumprimento de preceito fundamental a respeito da Súmula 443 do TST, tendo em vista a ausência de controvérsia judicial relevante caracterizada por julgamentos conflitantes. Entendeu-se ainda que a alegada ofensa à Constituição, se configurada, seria apenas reflexa e indireta. Cf. STF, Pleno, ADPF 648/DF, Rel. Min. Cármen Lúcia, *DJe* 30.06.2021.

13.6 CLASSIFICAÇÃO DAS MODALIDADES DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A terminação do contrato de trabalho pode ser classificada da seguinte forma:

- a) por **decisão do empregador**, referindo-se à dispensa sem justa causa, à dispensa com justa causa ou por falta grave e à culpa recíproca;
- b) por **decisão do empregado**, referindo-se ao “pedido de demissão” (*rectius*: demissão) e à despedida indireta;
- c) por **desaparecimento de uma das partes**, como a morte do empregado, a morte do empregador pessoa física ou a extinção da empresa;
- d) por **consentimento das partes**;
- e) pelo advento do **termo do contrato a prazo determinado**;
- f) por **força maior**;
- g) por **factum principis**.

13.6.1 Dispensa sem justa causa

Na dispensa sem justa causa, o empregador decide pôr fim ao vínculo de emprego, por meio do exercício de direito considerado por parte da doutrina como potestativo, que lhe autoriza tal conduta, mesmo não tendo o empregado incorrido em qualquer falta disciplinar.

Cabe a observação de que o referido direito de titularidade do empregador, pode sofrer **restrições**, nos casos de empregados detentores de estabilidade ou garantias de emprego, obstando a dispensa sem justa causa.

A dispensa sem justa causa contrapõe-se à dispensa por justa causa, a qual decorre de falta disciplinar praticada pelo empregado.

Em termos doutrinários, conceituais ou teóricos, a dispensa sem justa causa poderia ser diferenciada da **dispensa arbitrária**, pois aquela é a cessação do vínculo de emprego, por decisão do empregador, mesmo não tendo o empregado incorrido em justa causa, ou seja, motivo disciplinar. Já na dispensa arbitrária, o contrato de trabalho cessa, também por decisão do empregador, mas não se fundando em qualquer motivo, seja ele de ordem disciplinar, econômica, financeira ou técnica.

Pode-se entender, assim, que a dispensa arbitrária apresenta um alcance mais amplo, sendo, além disso, mais indesejada pela sociedade, por não revelar qualquer motivação ou justificativa razoável para a ruptura do vínculo de emprego.