

A EQUIPARAÇÃO SALARIAL DO TRABALHADOR INTELECTUAL NA VISÃO DOS TRIBUNAIS

SALARY EQUALITY FOR INTELLECTUAL WORKERS FROM THE VIEW OF THE COURTS

Bihanca Naiara Domingues

SUMÁRIO: 1. INTRODUÇÃO; 2. EQUIPARAÇÃO SALARIAL – CONCEITO E PREVISÃO NORMATIVA; 3. REQUISITOS DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL; 4. A EQUIPARAÇÃO SALARIAL DO TRABALHO INTELECTUAL NA VISÃO DOS TRIBUNAIS; 4.1 CASO DECIDIDO PELA TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 17ª REGIÃO; 4.2 CASO DECIDIDO PELO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO; 5. CONCLUSÃO; 6. REFERÊNCIAS

RESUMO

Este escrito busca analisar, de forma sistemática, decisões judiciais sobre o tema, considerando os parâmetros legais e doutrinários, bem como a forma como os tribunais superiores, especialmente o Tribunal Superior do Trabalho (TST), têm lidado com a matéria. O objetivo é identificar padrões interpretativos, lacunas legislativas e os desafios práticos enfrentados tanto pelos empregadores quanto pelos trabalhadores ao pleitearem a isonomia salarial. A relevância acadêmica e prática deste estudo reside no fato de que a equiparação salarial não é apenas um direito legal, mas também um princípio ético, que visa garantir a justiça e a igualdade nas relações laborais. Compreender como os tribunais têm atuado nesse campo contribui não apenas para o avanço das discussões jurídicas, mas também para a formulação de políticas organizacionais mais equitativas, que valorizem o trabalho intelectual sem discriminação. O estudo será desenvolvido através de estudo bibliográfico em doutrinas, artigos, na legislação vigente e na jurisprudência acerca do tema. Espera-se obter com os resultados, como os tribunais superiores estão se posicionando acerca do tema, bem como quais os impactos que as empresas tiveram na relação de trabalho.

Palavras-chave: Igualdade; Discriminação, Equiparação salarial.

ABSTRACT

This writing seeks to systematically analyze judicial decisions on the subject, considering the legal and doctrinal parameters, as well as the way in which higher courts, especially the Superior Labor Court (TST), have dealt with the matter. The objective is to identify interpretative standards, legislative gaps and practical challenges faced by both employers and workers when requesting equal pay. The academic and

practical relevance of this study lies in the fact that equal pay is not only a legal right, but also an ethical principle, which aims to guarantee justice and equality in labor relations. Understanding how courts have acted in this field contributes not only to the advancement of legal discussions, but also to the formulation of more equitable organizational policies, which value intellectual work without discrimination. The study will be developed through bibliographical study of doctrines, articles, current legislation and jurisprudence on the subject. The results are expected to show how the higher courts are positioning themselves on the issue, as well as what impacts companies have had on the employment relationship.

Keywords: Keywords: Equality; Discrimination, Pay Equalization.

1 INTRODUÇÃO

A equiparação salarial é um tema de grande relevância no Direito do Trabalho, pois reflete diretamente sobre a igualdade de direitos e a justiça nas relações laborais. No contexto do trabalhador intelectual, essa discussão adquire contornos ainda mais complexos, dado o caráter subjetivo e multidimensional das atividades desempenhadas, que envolvem criatividade, inovação e expertise técnica.

A escolha deste tema se justifica pela necessidade de compreender como os tribunais têm interpretado e aplicado os critérios de equiparação salarial previstos no artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especialmente em relação a trabalhadores cujo desempenho está intimamente ligado ao intelecto. A pesquisa se propõe a analisar decisões judiciais para identificar os principais critérios utilizados e os desafios enfrentados pelos trabalhadores intelectuais ao pleitearem a equiparação.

Além disso, o estudo busca contribuir para o debate acadêmico e prático ao abordar como a justiça trabalhista tem equilibrado princípios como a isonomia, a valorização do trabalho e a livre iniciativa. A relevância da temática também se destaca frente às transformações do mundo do trabalho, no qual as ocupações intelectuais ganham cada vez mais espaço, sendo essencial compreender os direitos trabalhistas aplicáveis a essas novas configurações laborais.

Por fim, este trabalho visa não apenas aprofundar o entendimento jurídico do tema, mas também subsidiar empregadores, trabalhadores e operadores do direito na promoção de relações laborais mais justas e igualitárias.

2 EQUIPARAÇÃO SALARIAL – CONCEITO E PREVISÃO NORMATIVA

A equiparação salarial é instituto de Direito do Trabalho, que visa concretizar a igualdade, a redução das desigualdades e a ausência de discriminação no âmbito da relação de emprego.

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. 3º, inciso III, da CF/1988), a aludida igualdade não pode ser meramente formal, mas também em seu aspecto material, seja conferindo tratamento igual àqueles em iguais condições e desigual àqueles em condições desiguais, seja, ainda, concretizando o ideal de verdadeira justiça social, pondo fim às desigualdades verificadas na sociedade¹.

Por ser a “igualdade” um direito de ordem fundamental, concretizando-a da na esfera dos direitos sociais, é possível concluir que a equiparação salarial representa uma aplicação dos direitos humanos e fundamentais no plano da relação jurídica de emprego².

Além disso, o art. 7º, incisos XXX, XXXI e XXXII, da Constituição Federal de 1988 apresenta disposições pertinentes ao Direito do Trabalho fundadas na vedação de discriminação no tocante ao valor dos salários.

Já no plano internacional, a Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Estado Brasileiro, dispõe sobre a igualdade de remuneração entre homens e mulheres. Para os fins da citação norma internacional, a expressão “igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor”, se refere às taxas de remuneração fixas sem discriminação fundada no sexo.

Também a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Estado Brasileiro, trata de discriminação e a conceitua como qualquer distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

¹ GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de Direito do Trabalho** - 19ª Edição 2024. 19th ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. p.283. ISBN 9788553622849. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553622849/>. Acesso em: 15 nov. 2024.

² GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de Direito do Trabalho** - 19ª Edição 2024. 19th ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. p.283. ISBN 9788553622849. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553622849/>. Acesso em: 15 nov. 2024.

3 REQUISITOS DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL

O artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece critérios objetivos para a equiparação salarial, como identidade de função, trabalho de igual valor e o mesmo empregador. No entanto, quando se trata do trabalhador intelectual, surgem questões que extrapolam a mera análise técnica, pois a avaliação do trabalho intelectual envolve fatores subjetivos como originalidade, produtividade e impacto do trabalho no contexto organizacional. Essas peculiaridades tornam a análise ainda mais complexa para os tribunais trabalhistas.

a) IDENTIDADE DE FUNÇÕES

O requisito exige que os empregados realizem atividades idênticas, com as mesmas atribuições e responsabilidades. No caso do trabalhador intelectual, é preciso considerar que a produção do conhecimento ou de ideias deve apresentar similaridade em escopo, resultados e exigências técnicas.

b) PRODUTIVIDADE E PERFEIÇÃO TÉCNICA

A produtividade diz respeito à quantidade de trabalho realizado em um mesmo período, como o número de projetos, artigos, relatórios ou entregas produzidas. Por outro lado, perfeição técnica, relaciona-se à qualidade do trabalho, avaliando a complexidade e o impacto das atividades desenvolvidas.

No caso do trabalhador intelectual, a avaliação da qualidade pode ser mais subjetiva, mas geralmente considera padrões específicos do setor. Este requisito também implica que a diferença de tempo na função não pode exceder dois anos e o tempo de serviço com o mesmo empregador deve ser inferior a quatro anos.

c) IDENTIDADE DE EMPREGADOR

Os trabalhadores (paradigma e paragonado) devem estar vinculados ao mesmo empregador ou à mesma estrutura organizacional, garantindo que as condições de trabalho sejam equivalentes.

d) PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO MESMO ESTABELECIMENTO EMPRESARIAL

Os serviços devem ser prestados na mesma unidade organizacional do empregador, pois diferentes locais podem implicar em variações salariais justificadas por condições de mercado ou políticas regionais.

e) AUSÊNCIA DE QUADRO DE CARREIRA OU PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Caso exista um plano formal de cargos e salários aprovado e implementado pela empresa, a equiparação salarial não pode ser aplicada. Isso porque o plano já define as condições para progressões salariais e diferenciações entre funções.

f) CONTEMPORANEIDADE NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

A equiparação salarial só é aplicável se os empregados forem contemporâneos no exercício da função. Não é permitido comparar o salário de um trabalhador atual com o de outro que exerceu a função no passado, dado que as condições organizacionais podem ter mudado.

g) AUSÊNCIA DE EMPREGADO READAPTADO

Trabalhadores readaptados em função de limitações físicas ou mentais, comprovadas pela Previdência Social, não podem ser usados como paradigma. Isso ocorre porque suas condições de trabalho são específicas e protegidas por lei, garantindo que recebam salário compatível com sua função readaptada, mas sem redução em relação ao cargo anterior.

Os critérios acima elencados são utilizados pelos tribunais para avaliar a procedência das ações de equiparação salarial, especialmente no caso de trabalhadores intelectuais, cuja avaliação de produtividade e qualidade envolve critérios específicos. A interpretação judicial é essencial para equilibrar o princípio da isonomia com as características particulares do trabalho intelectual e as realidades empresariais.

4 A EQUIPARAÇÃO SALARIAL DE TRABALHO INTELECTUAL NA VISÃO DOS TRIBUNAIS

Conforme Alice Monteiro de Barros, trabalho intelectual é aquele cujo trabalho pressupõe uma cultura científica ou artística, como o advogado, o médico, o dentista, o engenheiro, o artista, o professor, entre outros³. É possível que exerça as suas atividades como empregado, desde que reunidos os pressupostos do art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, pois a atividade consistirá sempre na exteriorização e no desenvolvimento do labor de uma pessoa em favor de outrem⁴.

O art. 461, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho⁵ preceitua que 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.

A par disso, em âmbito processual, é dever do reclamante provar o trabalho na mesma função, para o mesmo empregador e no mesmo estabelecimento empresarial, elementos que são fatos constitutivos de seu direito, nos termos do art. 818, inciso I, da CLT⁶.

³ BARROS, Alice Monteiro. Trabalhadores intelectuais. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v.39, n.69, p.147-165, jan./jun.2004. Disponível: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_69/Alice_Barros.pdf. Acesso: 15.11.2024.

⁴ BARROS, Alice Monteiro. Trabalhadores intelectuais. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v.39, n.69, p.147-165, jan./jun.2004. Disponível: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_69/Alice_Barros.pdf. Acesso: 15.11.2024.

⁵ Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017.

⁶ Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017.

Por outro lado, na mesma toada processual, é dever da reclamada demonstrar que o trabalho realizado pelo reclamante não é (era) de igual valor ao desempenhado pelo paradigma, ou seja, que não é (foi) realizado com a mesma perfeição técnica ou com identidade produtividade. Também deve demonstrar, se tanto, que o paradigma exerce o labor há mais de dois anos na mesma função ou que possui tempo de serviço para o mesmo empregador há mais de quatro anos (art. 461, §1º, da CLT⁷).

Tem a incumbência, ademais, de provar eventual existência de plano de cargos e salários que impeça o pleito de equiparação ou, ainda, que o paradigma é trabalhador readaptado pela Previdência Social (art. 461, §2º, da CLT⁸). Tais elementos que se consubstanciam como fatos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito pleiteado pelo reclamante, conforme art. 818, inciso II, da CLT⁹ e da súmula nº 6, item VIII do Tribunal Superior do Trabalho¹⁰.

4.1 CASO DECIDIDO PELA TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 17ª REGIÃO¹¹

O reclamante Antonio pretendia a condenação da reclamada ao pagamento de diferenças salariais por equiparação salarial, indicando como paradigma o professor João.

A reclamada sustentou que o reclamante e o paradigma exerciam atividade de cunho intelectual, lecionando disciplinas distintas, em períodos diversos e com conteúdos diferentes. Ademais, disse que paradigma e paragonado não tinham a mesma produtividade, afirmando que a carga horária lecionada pelo reclamante era bem menor do que a do paradigma.

O Juiz do Trabalho assim decidiu:

⁷ Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017.

⁸ Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017.

⁹ Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017.

¹⁰ É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial.

¹¹ TRT-17 - RO: 00016231120165170012, Relator: WANDA LÚCIA COSTA LEITE FRANÇA DECUZZI, Data de Julgamento: 18/10/2018, Data de Publicação: 08/11/2018.

“O art. 461 da CLT prevê a igualdade de salário na hipótese de ser idêntica a função exercida pelos empregados. Ao contrário do que quer fazer parecer a ré, o simples fato de ministrarem disciplinas diversas não implica na ausência de identidade de função.

Os mesmos requisitos previstos no artigo 461 são aplicáveis ao trabalho intelectual. Neste sentido, a diferença de salários pressupõe diversidade na qualificação técnica, produtividade ou diferença de tempo de serviço superior a dois anos.

Autor e paradigma são professores, ministravam aulas no mesmo estabelecimento de ensino, no mesmo curso e para as mesmas turmas e ainda, pelo que dos autos consta, possuíam idêntica titulação, sendo que o tempo de serviço na função era inferior a dois anos.

Enfim, o paradigma e o reclamante exerceram as mesmas funções, tendo ambos a mesma qualificação profissional, sem mensuração possível de diferenças de produtividade e de perfeição técnica entre eles.

Patente que as atividades do reclamante e do paradigma eram rigorosamente idênticas, sem distinção que pudesse ensejar maior perfeição técnica ou produtividade de um em relação ao outro, ou seja, sem diferencial que pudesse justificar a disparidade salarial entre ambos. É lícito, pois, o direito do reclamante ao recebimento das diferenças salariais postuladas.

Presentes que se mostram nestes autos os requisitos do art. 461 e seu § 1º da CLT, para efeito da pretendida equiparação, defiro o pleito do item c conforme se apure em liquidação, tanto quanto as integrações e os reflexos postulados no mesmo item.”.

A reclamada recorreu apresentando os mesmos argumentos da defesa.

O Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (Espírito Santo) registrou que a jurisprudência do TST reconhece a possibilidade de equiparação salarial em caso de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos (Súmula 6, VII, TST).

Com efeito, disse que no caso, o fato de reclamante e paradigma lecionarem disciplinas distintas, Direito Processual Penal e Direito Civil, por si só, não seria causa de desnível salarial, pois, apesar de conteúdos diferentes, exigem a mesma formação acadêmica. Afinal, não se pode afirmar que Direito Processual Penal seja mais importante do que Direito Civil.

Em se tratando do requisito produtividade, esclareceu que igual produtividade significa identidade de produção no mesmo espaço de tempo. Portanto, o fato de o paradigma lecionar maior número de aulas não é prova de maior produtividade.

Assim, por não ter a recorrente (reclamada) demonstrado qualquer fato impeditivo do direito do autor, a condenação ao pagamento de diferenças salariais foi mantida.

4.2 CASO DECIDIDO PELA TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO¹²

A reclamada pugna pelo afastamento da equiparação salarial sob o fundamento de que o paradigma possuiria maior experiência na área e não teriam sido demonstrados os requisitos para aplicação do instituto de equiparação.

A equiparação salarial decorre de dois princípios básicos, o da igualdade, previsto no caput do art. 5º da CF, e o da não-discriminação, constante dos incisos XXX e XXXI do art. 7º do mesmo diploma. Em consequência, o art. 461 da CLT prevê que a trabalho de igual valor deve corresponder contraprestação também igual.

Ausente prova documental que permitisse aferir a presença dos requisitos legais da equiparação, a análise se cingiu à prova oral produzida.

Após análise da prova testemunhal, o Tribunal Regional concluiu que:

- i) que reclamante e paradigma trabalhavam para o mesmo empregador;
- ii) que estavam vinculados ao mesmo estabelecimento em que pese estivessem em teletrabalho;
- iii) que possuíam identidade de função e das atividades exercidas;
- iv) que havia anterioridade do reclamante no cargo e na empresa;
- v) que inexistia plano de carreira ou quadro de cargos e salários;

¹² TRT-9 - ROT: 00002927220235090011, Relator: SERGIO MURILO RODRIGUES LEMOS, Data de Julgamento: 12/12/2023, 6ª Turma.

vi) que houve exercício concomitante do trabalho a contar do ingresso do paradigma; vii) que o paradigma não era readaptado e tampouco havia equiparação em cadeia e

viii) que havia identidade de regime jurídico.

Dessa forma, a discussão residia acerca da distinção de qualidade e valor do trabalho prestado pelo reclamante e do trabalho prestado pelo paradigma que deve ser avaliada a partir de critérios objetivos (súmula 6, VII, TST).

Nos termos do art. 461, § 1º da CLT, o igual valor do trabalho decorreria da igual produtividade e igual perfeição técnica.

Não se apresentou nos autos qualquer indicativo de que o paradigma apresentasse **maior produtividade** ou possuísse **maior carga de trabalho** que o reclamante, ao contrário, o próprio paradigma informou nos autos que editava em média 3 podcasts por dia de trabalho, em consonância com a carga de trabalho aduzida pelo reclamante.

Em relação à **perfeição técnica do trabalho**, embora a testemunha tenha dito que o trabalho do paradigma possuía maior qualidade que o trabalho do reclamante, necessitando de menos ajustes ou correções, em nenhum momento indicou quais os critérios utilizados para embasar esta avaliação. A experiência e o currículo do paradigma não necessariamente repercutem sobre a qualidade do serviço prestado, assim como a percepção individual do supervisor é mera avaliação subjetiva e genérica.

Assim, não tendo havida correta e precisa indicação, a partir de critérios objetivos, da diferença de perfeição técnica no trabalho prestado pelo reclamante e pelo paradigma, restam preenchidos todos os requisitos necessários à equiparação salarial, restando correta a sentença ao decidir por seu deferimento.

A condenação da recorrente (reclamada) em obrigação de pagar valores a título de diferenças salariais foi mantida.

5 CONCLUSÃO

A análise da equiparação salarial do trabalhador intelectual, sob a ótica dos tribunais, evidencia a complexidade de aplicar critérios objetivos a atividades que demandam criatividade, inovação e expertise técnica. O Tribunal Superior do Trabalho (TST), em casos emblemáticos, tem reafirmado a necessidade de observar os requisitos do artigo 461 da CLT, como identidade de funções, produtividade, perfeição técnica e contemporaneidade, enquanto reconhece os desafios impostos pelas particularidades do trabalho intelectual.

A Reforma Trabalhista de 2017 trouxe mudanças significativas no conceito de "trabalho de igual valor", delimitando os critérios de tempo de serviço na função e com o mesmo empregador, além de reforçar a validade de planos de cargos e salários formalmente instituídos. Essas alterações visaram proporcionar maior segurança jurídica, mas também ampliaram o debate sobre possíveis limitações ao acesso à equiparação salarial, especialmente no caso de trabalhadores intelectuais, onde a subjetividade na avaliação é uma questão recorrente.

Além disso, as novas formas de trabalho, como o remoto e o híbrido, desafiam a aplicação de critérios como prestação de serviços no mesmo estabelecimento e produtividade em tempos e condições semelhantes. Essa realidade tem exigido dos tribunais uma abordagem dinâmica e contextualizada para equilibrar o princípio da isonomia com a diversidade das relações laborais modernas.

Em síntese, os tribunais, especialmente o TST, têm desempenhado um papel crucial na construção de uma interpretação que promova a equidade nas relações de trabalho, sem desconsiderar as especificidades do trabalho intelectual. Contudo, permanece a necessidade de avanços legislativos e doutrinários para responder de forma mais eficaz às demandas de um mercado de trabalho em constante transformação.

6 REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro. Trabalhadores intelectuais. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.39, n.69, p.147-165, jan./jun.2004. Disponível: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_69/Alice_Barros.pdf. Acesso: 15 nov. 2024.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1943.

BRASIL. TRT-9 - ROT: 00002927220235090011, Relator: SERGIO MURILO RODRIGUES LEMOS, Data de Julgamento: 12/12/2023, 6ª Turma.

BRASIL. TRT-17 - RO: 00016231120165170012, Relator: WANDA LÚCIA COSTA LEITE FRANÇA DECUZZI, Data de Julgamento: 18/10/2018, Data de Publicação: 08/11/2018.

GARCIA, Gustavo Filipe B. Curso de Direito do Trabalho - 19ª Edição 2024. 19th ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. p.283. ISBN 9788553622849. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553622849/>. Acesso em: 12 nov. 2024.

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho - 15ª Edição 2024. 15th ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. p.79. ISBN 9788553621125. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621125/>. Acesso em: 10 nov. 2024.