

EQUIPARAÇÃO SALARIAL NO TRABALHO INTELECTUAL

HÉLIO DE OLIVEIRA CARDOSO FILHO

Bacharel em Direito pela Universidade Católica do Salvador
 Servidor do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região
 Especialista em Direito do Trabalho pela Juspodivm / Unyahna

Resumo: Este artigo tem por principal objetivo traçar alguns aspectos referentes à equiparação salarial no trabalho intelectual, a fim de se concluir acerca de sua possibilidade, ou não, em tais casos. Inicia-se o estudo trazendo-se à tona as questões referentes ao salário, enfatizando-se o princípio da igualdade e, conseqüentemente, o principal do salário igual, para trabalho de igual valor. Em seguida, são analisados os aspectos relativos ao instituto da equiparação salarial, especialmente no que se refere aos seus óbices e requisitos legais. Posteriormente, são traçadas algumas

características acerca do trabalho intelectual, especialmente sob o prisma da espécie de subordinação que é inerente aos empregados que o exercem. Depois, é traçada a relação direta entre a problemática da equiparação salarial no trabalho intelectual e o ônus da prova em ações nas quais ela é pleiteada. São ressaltadas as principais correntes doutrinárias e jurisprudenciais acerca do tema, colhendo-se decisões oriundas dos Tribunais de todo o Brasil. Finalmente, conclui-se pela possibilidade de haver equiparação salarial entre empregados que exercem trabalhos intelectuais, salvo raras exceções.

Palavras-chave: Equiparação salarial; trabalho intelectual; ônus da prova; direito do trabalho.

1. INTRODUÇÃO

O princípio da igualdade é um dos pilares de uma sociedade democrática de direito. No Ordenamento Jurídico Brasileiro, ele foi erigido à categoria de princípio constitucional, previsto não somente no preâmbulo, mas principalmente em diversos artigos da Carta Magna. Como não poderia ser diferente, o Direito do Trabalho sofreu, e ainda sofre as influências decorrentes da evolução do princípio da igualdade. Tal influência não se resume ao plano meramente principiológico, na medida em que ela assume proporções bastante concretas, já que são inúmeros os dispositivos constantes na legislação trabalhista, bem como na doutrina e na jurisprudência, que asseguram a igualdade aos trabalhadores em amplos aspectos, especialmente nas condições de trabalho e na retribuição pelos serviços prestados

Surgem, a partir daí, as bases principiológicas do instituto da equiparação salarial, previsto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho. O referido dispositivo prevê que "sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade". A leitura da previsão contida no texto celetista conduz à conclusão de que os critérios considerados, para que se assegure ao trabalhador o direito à isonomia salarial, são eminentemente objetivos.

Sucedem, todavia, que a enumeração de tais critérios termina por colidir, ainda que aparentemente, com o conceito de trabalhadores intelectuais. Esta colisão gera uma controvérsia doutrinária, já que ela conduz à precipitada conclusão de que aos trabalhadores intelectuais, em princípio, não é possível se aplicar a idéia de isonomia, com base no "trabalho de igual valor". Por trabalho intelectual se entende aquele que tem nuances próprias, que se esconde em sede de subjetividade, desenvolvido, por exemplo, por jornalistas, escritores, advogados, dentre outros. Tratam-se, portanto, de meras inspirações subjetivas diretamente ligadas ao grau de intelectualidade.

Nesta controvérsia, quanto a possibilidade, ou não, de aplicar-se aos empregados intelectuais as disposições celetistas referentes à equiparação salarial, bem como na divisão do ônus da prova concernente à matéria, é que repousa o objetivo do presente trabalho. Antes, contudo, de adentrar-se o cerne do estudo, o estudo da equiparação salarial demanda a necessidade de se conceituar salário e se explicitar alguns princípios que regem a sua dinâmica, e que fundamentam o instituto da equiparação salarial.

2. DO SALÁRIO

2.1 Conceito de salário

O conceito legal de salário encontra-se previsto no art. 76 da Consolidação das Leis do Trabalho. Nos termos do referido dispositivo, "salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregado a todo trabalhador". Conclui-se, assim, que o legislador optou por adotar a teoria do salário como sendo uma contraprestação paga diretamente pelo empregador ao empregado pelos serviços prestados.

2.2 PRINCÍPIOS QUE REGEM O SALÁRIO E QUE FUNDAMENTAM A EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Neste tópico serão abordados alguns princípios que regem a dinâmica salarial e que servem de fundamento para a equiparação, quais sejam: o princípio do justo salário; da livre estipulação e da isonomia.

O princípio do justo salário encontra as suas bases mais sólidas na teoria social da Igreja Católica, pela qual a idéia de salário justo estava próxima dos conceitos clássicos de Justiça. A idéia de salário justo era a de que este deveria atender integralmente as necessidades pessoais do empregado, e não condicioná-las à caridade do empregador. Assim, se o salário pago pelo empregador não atendesse, em sua íntegra, às necessidades do trabalhador, este estaria violando o ideal de Justiça amplamente propagado pela Igreja.

O princípio da livre estipulação, por sua vez, expressa a autonomia da vontade das partes na estipulação do valor e da forma do salário. Assim, ao iniciar uma relação de emprego, o empregador e o empregado têm o direito de estipular livremente o valor que será pago a título de retribuição. Vale salientar, contudo, que esta liberdade não é absoluta, visto que devem ser observadas as normas de proteção ao trabalho e o pagamento de um salário digno.

Finalmente, o princípio da Isonomia, também conhecido como princípio da igualdade salarial. Tal princípio é o fundamento basilar do instituto da equiparação salarial, e vem consagrado no art. 7º da Carta. Além disso, o referido princípio também deu origem a outro, qual seja o do salário igual, para trabalho de igual valor. No aspecto infraconstitucional, o princípio da isonomia e do salário igual, para trabalho de igual valor, viria a ser consagrado no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho. A interpretação dos referido artigo representa o próprio estudo da equiparação salarial, e dos seus requisitos e limites, como se verá a seguir.

3. DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL

A equiparação salarial se materializa através de um procedimento mediante o qual determinado empregado busca equiparar-se a outro, ou seja, busca perceber o mesmo salário que o outro recebe, por desempenharem a mesma função. Para isso, entretanto, o empregado que busca tal equiparação precisa observar a existência de alguns requisitos que, no caso concreto, conduzem a idéia de igual trabalho. Tais requisitos encontram-se previstos no caput do art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, transcrito na íntegra:

Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 1º - 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.

§ 2º - Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antigüidade e merecimento.

§ 3º - No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antigüidade, dentro de cada categoria profissional.

§ 4º - 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.

Através da leitura do caput art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, podem-se extrair os requisitos do instituto da equiparação salarial quais sejam: que os empregados trabalhem para o mesmo empregador, na mesma localidade, que eles exerçam a mesma função, executando trabalho de igual valor. Observe-se que a própria Consolidação das Leis do Trabalho preferiu conceituar o que é o trabalho de igual valor, para fins de equiparação salarial. Assim, o parágrafo 1º do referido art. 461 do referido diploma versa que trabalho de igual valor é aquele executado "com igual produtividade e igual perfeição técnica". No que se refere à produtividade, esta se trata de critério quantitativo de trabalho. Ou seja, quanto maior a quantidade de trabalho, maior, por conseqüência, será a produtividade. Já a perfeição técnica, por sua vez, traduz um critério de qualidade. Assim, pode-se concluir que quanto maior é a qualificação do empregado para a realização de determinado trabalho, maior também será a perfeição técnica com que este é realizado, e, por conseqüência, o seu valor.

Por outro lado, os óbices à equiparação salarial são as situações nas quais o direito à equiparação não poderá ser exercido, ainda que presentes os requisitos anteriormente descritos. Assim, existem hipóteses nas quais dois ou mais empregados trabalhem para o mesmo empregador, na mesma localidade, desempenhando as mesmas funções, com igual perfeição técnica e produtividade, mas não lhes será assegurada a isonomia. Esses limites devem-se a expressa previsão contida no próprio art. 461, quanto às peculiaridades inerentes a cada um dos empregados, e que afastam o direito à equiparação salarial. Tais limites encontram-se descritos nos parágrafos 1º ao 4º do citado dispositivo legal, acima transcrito. Podemos, assim, concluir que se constituem em verdadeiros óbices ao direito à equiparação salarial a diferença de tempo de serviço superior a dois anos, a existência de quadro de carreira e a readaptação.

4. DO TRABALHO INTELECTUAL

Entende-se por trabalho intelectual aquele que exige de quem o exerce uma cultura diferenciada, seja esta científica, ou até mesmo artística. Dentre tais espécies de trabalhadores, pode-se citar, exemplificativamente, os médicos, os advogados, os artistas, os dentistas, os engenheiros, os jornalistas e os músicos.

Durante muito tempo, acreditou-se que existia uma incompatibilidade entre o exercício do trabalho intelectual e a relação de emprego, por se acreditar que, nos primeiros casos, a subordinação estaria sempre ausente. Sucede, entretanto, que com a evolução dos estudos doutrinários, passou-se a defender a idéia de que a subordinação, no contexto das relações de emprego, assume diferentes graus e matizes. Vale dizer, inclusive, que à medida que se intelectualiza o trabalho, diminui, em conseqüência, a idéia de subordinação atrelada à controle, já que aumenta a liberdade do trabalhador.

Deste modo, admite-se perfeitamente possível a existência de trabalhadores intelectuais que sejam empregados, porquanto integrem relações jurídicas que preencham todos os requisitos previstos no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. De fato, já se encontra relativamente pacífica na doutrina a idéia de que a subordinação que une o empregado ao empregador é jurídica. Esta idéia de subordinação jurídica é perfeitamente traduzida na possibilidade de o empregador dar ordens ao empregado, para que esteja plenamente configurada a subordinação. Associando-se tal aceção ao quanto foi dito acerca de uma suposta incompatibilidade entre trabalho intelectual e relação de emprego, tem-se que a mesma não existe, já que, como visto, a subordinação é jurídica.

5. EQUIPARAÇÃO SALARIAL E TRABALHO INTELECTUAL

O estudo relacionado da equiparação salarial e do trabalho intelectual não prescinde de uma breve análise acerca do ônus da prova na equiparação salarial. De fato, toda a problemática envolvendo a questão da possibilidade, ou não, de haver equiparação salarial entre empregados que exercem trabalho

intelectual encontra-se centrada na questão do ônus da prova. Desta forma, antes de se adentrar na questão relativa à equiparação salarial no trabalho intelectual, serão traçadas algumas observações referentes ao ônus da prova na equiparação salarial como um todo.

5.1 ÔNUS DA PROVA DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL

O ônus da prova no Direito do Trabalho é questão que, por diversas vezes, suscita polêmica entre os doutrinadores da matéria. De fato, algumas vezes é bastante difícil de identificar, dentro da realidade de um processo, quem deve provar determinado fato, ou seja, quem possui o ônus da prova. Genericamente, a questão encontra-se prevista na Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 818, que determina que a prova das alegações incumbe à parte que as fizer. Não obstante a inexistência de omissão no texto consolidado, o fato é que a norma prevista é bastante genérica e pouco elucidativa. Recorre-se, pois, à aplicação subsidiária do Código de Processo Civil, para se complementar as disposições constantes no texto consolidado. Preceitua o art. 333 do Código de Processo Civil:

Art. 333. O ônus da prova incumbe:

I - ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito;

II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

Parágrafo único. É nula a convenção que distribui de maneira diversa o ônus da prova quando:

I - recair sobre direito indisponível da parte;

II - tornar excessivamente difícil a uma parte o exercício do direito.

Assim sendo, pode-se afirmar que as disposições constantes no diploma legal transcrito aplicam-se no processo do trabalho, razão pela qual, em matéria trabalhista cabe ao autor o ônus de provar os fatos constitutivos do seu direito, enquanto cabe ao réu o ônus de provar os fatos modificativos, impeditivos ou extintivos do direito do autor. Vale ressaltar, que muitas vezes a jurisprudência trabalhista mitiga a regra legalmente prevista acerca do ônus da prova, admitindo a chamada inversão.

A inversão do ônus da prova é instituto que se admite no processo do trabalho, nos casos em que a extrema dificuldade em se provar determinado fato, pelo empregado, põe em risco determinado direito que lhe é assegurado. Trata-se, pois, de instituto criado em favor do hipossuficiente, já que possui, como base, a facilitação da defesa de seus direitos e interesses. Muito já se discutiu sobre a aplicabilidade da inversão do ônus da prova no processo do trabalho. Atualmente, a questão encontra-se relativamente pacífica, mormente quando se leva em consideração o quanto disposto no art. 852 – D da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 852-D - O juiz dirigirá o processo com liberdade para determinar as provas a serem produzidas, considerado o ônus probatório de cada litigante, podendo limitar ou excluir as que considerar excessivas, impertinentes ou protelatórias, bem como para apreciá-las e dar especial valor às regras de experiência comum ou técnica.

Pode-se afirmar, assim, que no processo trabalhista é ônus do reclamante provar os fatos constitutivos do seu direito, ao passo que é ônus do reclamado provar os fatos impeditivos, modificativos e extintivos do direito do reclamante, admitindo-se, entretanto, a inversão do ônus da prova, quando inexistem provas suficientes à formação do convencimento do julgador. As disposições aplicáveis ao processo do trabalho, no que se refere ao ônus da prova, são, obviamente, aplicáveis aos casos em que se pleiteia equiparação salarial. Não obstante, em se tratando de equiparação salarial, o problema referente ao ônus da prova irá se situar em relação ao que se considera fato constitutivo do direito do autor, ou fato

impeditivo, extintivo, ou modificativo do seu direito.

Assim, por fato constitutivo do empregado entendem-se aqueles fatos que irão lhe garantir o direito à equiparação salarial, ou seja, os seus requisitos. Considerando-se que a equiparação salarial será garantida aos empregados que trabalhem na mesma localidade, para o mesmo empregador, exercendo as mesmas funções e trabalho com o mesmo valor, tem-se que o ônus de provar tais requisitos, pelo menos em princípio, compete ao empregado. Por outro lado, os óbices à equiparação salarial, quais sejam a readaptação, a existência de quadro de carreira e a diferença de tempo de serviço superior a dois anos, constituem-se, em regra, fatos impeditivos, extintivos ou modificativos do direito do reclamante (empregado), pelo que cabe ao reclamado (empregador) o ônus de prová-lo.

A questão, entretanto, afigura-se muito mais complexa. Com efeito, a referida divisão do ônus da prova, levando em consideração os requisitos e os óbices da equiparação salarial, não é, e nem poderia ser, absoluta. Como foi afirmado anteriormente, admite-se a mitigação das disposições normativas referentes ao assunto, aplicando-se, concretamente, o princípio da inversão do ônus da prova, em favor do hipossuficiente.

Logo, em que pese a argumentação acima traçada, existe forte tendência doutrinária e jurisprudencial no sentido de se atribuir ao empregado tão somente o ônus de provar a identidade funcional, presumindo-se, uma vez provada tal identidade, a ocorrência dos demais requisitos da equiparação salarial. Este posicionamento decorre da aplicação direta da inversão do ônus da prova, partindo do pressuposto de que, usualmente, quem é designado para trabalhar na mesma função de um colega de trabalho, o é, exercendo-a com a mesma produtividade e a mesma perfeição técnica. De fato, é muito mais fácil para o empregador, que detém o poder diretivo, comprovar que, em que pese o exercício de mesmas funções por determinados empregados, eles o fazem com diferente perfeição técnica e produtividade, ou ainda em diferentes localidades, e para diferentes empregadores.

Aplicando-se a inversão do ônus da prova, como necessidade de facilitar a garantia do empregado ao seu direito à equiparação salarial, entende-se que é seu somente o ônus de provar a identidade de funções. Por outro lado, cabe ao empregador, quando reclamado, o ônus de provar não só os óbices à equiparação salarial já explicitados no presente trabalho, mas também todos os fatos capazes de comprovar que não há identidade de funções, de localidade, de empregador, e de valor no trabalho efetuado pelos equiparandos. Neste sentido, colhe-se o seguinte julgado, oriundo do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. IDENTIDADE DE FUNÇÕES. A prova da identidade de funções é suficiente à caracterização do direito à equiparação salarial. Na ausência de prova das alegações de divergência de perfeição técnica e de produtividade no trabalho dos equiparandos, prevalece o direito à equiparação salarial, pela similitude das funções. Recurso da reclamada a que se nega provimento. (TRT 9ª Região – Proc. 01191-2004-025-04-00-3 – Rel. Juiz Leonardo Meurer Brasil).

Conclui-se, assim, que na equiparação salarial ante à contestação da identidade funcional, é ônus do empregado prová-la. Por outro lado, cabe ao empregador o ônus de provar que o trabalho do autor é de valor desigual, realizado com diferente produtividade e perfeição técnica, para diferentes empregadores e em diferentes localidades, bem como que a diferença salarial justifica-se em função da diferença de tempo de serviço superior a dois anos, da existência de quadro de carreira e da readaptação, óbices à equiparação salarial.

5.2 ÔNUS DA PROVA NA EQUIPARAÇÃO SALARIAL ENTRE TRABALHADORES INTELECTUAIS

Tudo o quanto foi dito em relação ao ônus da prova na equiparação salarial, aplica-se quando esta gira em torno do trabalho intelectual. Deste modo, cabe ao empregado o ônus de provar a identidade de funções, enquanto cabe ao empregador o ônus de provar os óbices à equiparação salarial, bem como que inexistente a identidade funcional, de valor, de localidade e de empregador.

Sucedem, entretanto, que, em que pese a plena aplicabilidade das regras e posicionamentos na equiparação salarial pleiteada por trabalhadores intelectuais, algumas dificuldades advêm desta aplicação. Se por um lado é bastante fácil, para o empregador, provar alguns fatos que obstam o direito à equiparação salarial, por outro lado é bastante difícil a prova de que as funções iguais desempenhadas pelos trabalhadores intelectuais não possuem igual valor. Destarte, é bastante comum se alegar em sede de defesa que os equiparandos não fazem jus à equiparação salarial, somente pelo fato de eles desempenharem trabalho intelectual, o que, por si só, já obstaria ao reconhecimento do direito pretendido.

É fato que há uma enorme dificuldade em se investigar a equiparação salarial no trabalho intelectual, e que tal dificuldade centra-se, em primeiro plano, na idéia de trabalho de igual valor. Não há dúvidas de que, na equiparação salarial, o ônus de provar que as funções não são desempenhadas com igual valor é do empregador, já que esta é a regra geral, conforme foi explicitado. Assim, a investigação deverá ser centrada em torno das hipóteses nas quais se alega a desigualdade de valor como um óbice ao direito à equiparação salarial dos empregados que efetuam trabalho intelectual.

A questão cinge-se a examinar se a igualdade de valor no trabalho intelectual é, realmente, um elemento de impossível aferição, ou se esta pode ser apurada através de elementos objetivos. A resposta a essa questão implica concluir-se pela possibilidade, ou não, de haver equiparação salarial entre trabalhadores intelectuais. Frente às controvérsias sobre o assunto, o Tribunal Superior do Trabalho firmou entendimento no sentido de ser perfeitamente possível haver equiparação salarial entre trabalhadores intelectuais, o que foi consolidado através do inciso VI da citada Súmula 06, nos seguintes termos:

Súmula nº 6. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (redação do item VI alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

[...]

VII - 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. (ex-OJ da SBDI-1 nº 298 – DJ 11.08.2003)

Em que pese expresso posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho, as dúvidas sobre o tema remanesceram, porquanto não restou explicitado o que viriam a ser esses critérios objetivos utilizados para se aferir a perfeição técnica nos trabalhos intelectuais. Em razão desta omissão, a mencionada Súmula é objeto de críticas, razão pela qual nem sempre ela é aplicada pelos Magistrados e operadores do direito. A divergência em torno da aplicabilidade, ou não, do inciso VII da Súmula 06 adquire relevo quando se leva em consideração a Jurisprudência oriunda dos diversos Tribunais Regionais do Trabalho ao longo do Brasil. É exatamente este o tema que se examinará no próximo tópico.

5.3 POSIÇÕES DA JURISPRUDÊNCIA ACERCA DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL NO TRABALHO INTELECTUAL

Inicialmente, há de se observar que, quando se leva em consideração a possibilidade de existir equiparação salarial entre empregados que exercem trabalhos intelectuais, tem-se em vista o trabalho intelectual como sendo aquele exercido com conhecimentos científicos ou artísticos específicos. Não há, no entanto, como se olvidar que os trabalhadores intelectuais podem ser analisados sob duas

vertentes, que coloca de um lado os trabalhadores intelectuais que exercem uma atividade mais próxima da ciência, e do outro, os que exercem uma atividade mais artística ou cultural. Portanto, tem-se que são genericamente chamados de intelectuais tanto os trabalhadores que detêm um conhecimento mais científico, a exemplo dos advogados, engenheiros, médicos e professores, quanto os que exercem atividades eminentemente artísticas, como por exemplo, os jornalistas, escritores, músicos e atores. Entretanto, levando-se em consideração que a jurisprudência costuma se utilizar, genericamente, da expressão trabalho intelectual, para designar todo o tipo de trabalho que demanda um conhecimento científico ou artístico maior, assim far-se-á ao se tratar do assunto no tópico em exame.

A problemática que envolve a questão referente à equiparação tem por base a idéia de trabalho de igual valor. Uma vez provada a identidade de função - ônus que compete ao empregado - é bastante comum existirem demandas nas quais o empregador busca afastar o direito à equiparação salarial, alegando tão somente que os equiparandos exercem trabalhos intelectuais, o que tornaria inviável a equiparação. Não obstante ser ônus do empregador a prova da referida distinção de valores, o fato é que muitas vezes os Juízes terminam por acatar a assertiva, e indeferir a pretensão à equiparação salarial, sem, ao menos, partir para a análise das provas constantes nos autos. É bem verdade que, em que pese toda a dificuldade em se aferir, concretamente, a igualdade de valores dos trabalhos intelectuais, a tarefa não é de um todo impossível. Por esta razão, aqueles que admitem a equiparação salarial nos trabalhos intelectuais terminam por tentar aferir, através da realidade fática, a possibilidade ou não de haver a equiparação salarial.

Obviamente que a investigação sobre a aplicação, ou não, do inciso VII da Súmula 06 do Tribunal Superior do Trabalho se dará no plano dos Tribunais Regionais do Trabalho de todo o Brasil. Em razão das disposições constantes na referida Súmula, é praticamente pacífico no Tribunal Superior do Trabalho o entendimento quanto à possibilidade de haver a equiparação salarial entre empregados que exerçam trabalhos intelectuais. Por esta razão, não é raro encontrar-se uma infinidade de julgados relativos ao assunto, onde são reformados sentenças e acórdãos, para que se defira à pretensão ao reconhecimento da equiparação salarial. Neste sentido, colhem-se as seguintes decisões:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ARQUITETO. Não se encontra vedada a possibilidade de equipararem-se os salários dos trabalhadores cuja função seja fundamentalmente intelectual, como na presente hipótese, em que se discute o labor na área de arquitetura, na forma do entendimento jurisprudencial desta Corte, pois se pode aferir o trabalho de igual valor empregando-se critérios objetivos. Recurso de Revista conhecido e não provido. (TST-RR-559687 – 1999 – DJ 06.06.2003 – Min. Rider Nogueira de Brito).

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. TRABALHO INTELECTUAL. ADVOGADO. Segundo a jurisprudência dominante na Corte, inclusive por intermédio da SDI-Plena (AGERR 197754/95), preenchidos os requisitos legais elencados no art. 461 da CLT, é possível a verificação de equiparação salarial em se tratando de trabalho intelectual. Recurso de Embargos não conhecido. (TST-ERR-297742 – 1996 – DJ 07.06.2002 – Min. João Batista Brito Pereira).

Por outro lado, quando se leva em consideração os diversos Tribunais Regionais do Trabalho de todo o Brasil, pode-se concluir que, mesmo tendo sido alvo de críticas, por não fornecer os critérios objetivos para a análise da equiparação salarial nos trabalhos intelectuais, o fato é que o inciso VII da Súmula 06 do Tribunal Superior do Trabalho tem sido constantemente aplicado. Nestes termos, encontram-se os seguintes julgados:

PROFESSOR. TRABALHO INTELECTUAL. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. POSSIBILIDADE - A doutrina vê com cautela a equiparação salarial entre empregados que exercem atividade intelectual, como a de professor, exercida pela postulante e o paradigma. No entanto,

o art. 461 da CLT não excluiu a equiparação salarial entre esses empregados, inclusive o próprio TST, como informa Valentim Carrion in Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho, 31ª edição, "permitiu a equiparação de jornalistas" (fl. 327). (TRT 14ª Região – Proc. 00935.2005.404.14.00-0 – Rel. Juíza Vania Maria da Rocha Abensur).

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. TRABALHO INTELECTUAL. PRODUTIVIDADE - O fato de a reclamante exercer atividade de natureza "intelectual", como professora, não afasta a possibilidade de se aferir, através de critérios objetivos, se o serviço prestado era efetuado com a mesma perfeição técnica que a paradigma, valendo salientar que todo e qualquer trabalho executado carrega um traço distintivo da personalidade de quem o executa, sem que com isso possa justificar tratamento desigual a trabalhadores que executam o mesmo serviço, colhendo resultados semelhantes (Aplicação da OJ n° 298 da SDI-I do Colendo TST). (TRT 6ª Região – Proc. 00006.2003.221.06.00.2 – Rel. Juíza Zeneide Gomes da Costa)

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. TRABALHO INTELECTUAL. POSSIBILIDADE. 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. (Exegese da Orientação Jurisprudencial n° 298 da SDI-1 do C. TST). (TRT 12ª Região – Proc. 01422-2004-014-12-00-1-RO – Rel. Juiz Geraldo José Balbinot)

Em que pese a maciça jurisprudência, admitindo a possibilidade de haver equiparação salarial no trabalho intelectual, aferindo a identidade de valores através dos elementos fáticos evidenciados pelas provas colhidas no processo, ainda é comum encontrar-se posicionamentos distintos. Assim, há os que defendem a completa impossibilidade de haver a equiparação salarial, indeferindo de plano a pretensão do empregado, situação nas quais sequer são apreciados os elementos fáticos que afloram da situação examinada. Colhem-se, no particular, os seguintes julgados:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL - TRABALHO INTELECTUAL - IMPOSSIBILIDADE. Tratando-se de advogadas, que desenvolvem trabalho intelectual, não há como se mensurar a igual produtividade e perfeição técnica entre a reclamante e a paradigma, requisitos indispensáveis para a equiparação salarial, conforme previsto no art. 461, § 1º, da CLT. Recurso a que se nega provimento, por unanimidade. (TRT 24ª Região – Proc. 00977-2001-777-24-00-5-RO – Rel. Juiz Ademar de Souza Freitas).

TRABALHO INTELECTUAL E ARTÍSTICO. EQUIPARAÇÃO IMPOSSÍVEL. A equiparação entre empregados que prestam serviços de natureza intelectual ou artística torna-se impossível, visto que a aferição do trabalho acaba permanecendo na esfera subjetiva de quem o avalia. (TRT 12ª Região – Proc. 01422-2004-014-12-00-1-RO – Rel. Juíza Maria Aparecida Caitano).

Por fim, ainda existem os que defendem, em princípio, a possibilidade de haver equiparação salarial entre empregados que exercem trabalhos intelectuais, excluindo-a, contudo, em determinadas situações. Nas lições de José Luiz Ferreira Prunes (1997, p.66), a equiparação salarial entre os trabalhadores intelectuais é, em princípio, perfeitamente possível, já que inexistente qualquer óbice legal. Não obstante, o referido autor defende que em determinados casos a equiparação torna-se impossível, principalmente no exercício de trabalhos de cunho eminentemente artístico, onde o nome do artista, ou profissional, assume um relevo maior, sendo este nome o fator exclusivo de sua contratação. Nas palavras do autor (1997, p.66):

Primeiramente, é de afirmar-se da incomparabilidade dos trabalhos de dois artistas, quando o valor pessoal de cada um é o fator de maior relevo. Note-se que aqui há liberdade no trabalho, ficando ao arbítrio de cada um a forma de execução. Nem mesmo se podem comparar artistas que trabalham em grupos (Laurell & Hardy, Groucho, Harpo, Zeppo & Chico Marx...) quando não perdem suas características próprias. Nos últimos tempos estamos assistindo – em termos mundiais e com julgamento de milhões de pessoas – a comparação (?) entre José Carreras, Plácido Domingo e Luciano Pavarotti...O sucesso dos três, num mesmo espetáculo, deve se atribuir, justamente à incomparabilidade.

Há de se frisar que o autor não descarta, por completo, a possibilidade de haver comparação entre artistas, mormente quanto estes fazem parte de um conjunto despersonalizado. Nas palavras de José Luiz Ferreira Prunes (1997, p. 67):

Noutra situação, distinta, podemos comparar dois artistas que fazem parte de um conjunto, despersonalizados, perdidos entre muitos outros empregados. Teríamos, assim, os figurantes das grandes orquestras, os cantores dos gigantescos corais ou até as coristas anônimas dos teatros de revista. Nestes a comparação é possível, pois não passam de uma parte de um conjunto homogêneo. Nestes casos é de citar-se, como forma notável de igualdade entre artistas, as famosas Rockettes que se apresentam no Rádio City Hall de Nova York, onde, justamente, a igualdade de desempenho é o coroamento para um espetáculo em que as roupas, a estatura, os movimentos e até a cor da pele são de uma igualdade impressionante.

Seguindo a orientação da mencionada doutrina, colhe-se a excelente decisão, oriunda do Tribunal Regional do Trabalho da 9^a região, que admitiu a equiparação, porquanto inexistia, na hipótese, qualquer óbice, por não gozar o paradigma de um maior prestígio pessoal:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. TRABALHO INTELECTUAL. POSSIBILIDADE. O só fato de o empregado exercer trabalho de evidente viés intelectual não serve como óbice ao acolhimento de pedido de equiparação salarial, porquanto a prestação de serviços, em situações que tais, pode ser aferida no sentido de perfeição técnica, nos termos do o 1º, do art. 461, da CLT. Pode-se cogitar de obstáculo neste sentido apenas quando resultar evidente que o paradigma possui maior prestígio no meio profissional, em vista da elevada participação em palestras, seminários, publicação de livros ou artigos, ou mesmo atuação no magistério, ou ainda por possuir mais elevada titulação acadêmica. No entanto, ainda assim, no plano dos fatos, afigura-se difícil constatar, em vista de seu caráter valorativo, logo, de alta carga de subjetividade, a diferenciação de perfeição técnica. É necessária que esta evidente superioridade de qualificação profissional tenha repercussão direta no contrato de trabalho, o que implica trabalho diferenciado para o empregador. O ônus da prova é do empregador, porquanto se trata de fato desconstitutivo do direito da parte adversa. Incidência do Enunciado n. 68 do C. TST. (TRT 9^a Região – Proc. 02013-2002-002-09-00-7–Rel. Juiz Celio Horst Waldraff)

Retratando-se o panorama jurisprudencial da equiparação salarial no trabalho intelectual, vislumbram-se três correntes. A primeira corrente, que é a dominante, admite a equiparação salarial nos trabalhos intelectuais, seguindo orientação do inciso VII da Súmula 06 do Tribunal Superior do Trabalho. A segunda corrente, minoritária, afasta de plano a possibilidade de existir equiparação salarial entre empregados que exercem trabalhos intelectuais, sem partir para uma análise minuciosa dos elementos fáticos da hipótese. A terceira corrente admite, em princípio, a equiparação salarial entre trabalhadores intelectuais, excluindo-a, entretanto, em determinadas hipóteses, nas quais o nome do empregado adquire um relevo excepcional, a ponto de ser este nome a própria razão determinante de sua contratação.

6. CONCLUSÃO

Em face de todas as posições doutrinárias e jurisprudenciais colhidas ao longo do presente estudo, conclui-se pela plena possibilidade de haver a equiparação salarial entre empregados que exercem trabalhos intelectuais. De fato, não há qualquer óbice legal ao reconhecimento de tal equiparação, sendo certo que a identidade de funções poderá ser, efetivamente, aferida através de critérios objetivos, evidenciados através da realidade de cada caso concreto. Por esta razão, em que pesem as críticas dirigidas ao inciso VII da Súmula 06 do Tribunal Superior do Trabalho, tem-se que a menção feita à critérios objetos, através dos quais poderá ser aferida a perfeição técnica do trabalho intelectual, tem por finalidade beneficiar o empregado, na medida em que expande as hipóteses nas quais é possível

que haja a equiparação salarial, em que pese o exercício de trabalho intelectual pelos empregados.

Acredita-se que somente os fatos trazidos ao processo, através das alegações das partes, e devidamente provados - atentando-se, neste particular, para as regras atinentes ao ônus da prova na equiparação salarial entre trabalhadores intelectuais - é que vão demonstrar, no caso concreto, se os empregados fazem, ou não, jus à equiparação salarial. Ultrapassada esta análise, e constatada a identidade de funções e a identidade de valores dos trabalhos exercidos pelos paradigmas, há de ser reconhecido o direito à equiparação salarial, nos termos do art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, e da Súmula 06 do Tribunal Superior do Trabalho.

Sobreleve-se, por fim, que mesmo concluindo-se pela possibilidade de se equiparar empregados que exerçam trabalhos intelectuais, é fato que se admite somente uma raríssima hipótese na qual a mesma torna-se, efetivamente, inviável. Tal hipótese diz respeito aos trabalhos de cunho eminentemente artístico, quando o nome do artista empregado assume grande relevo, a ponto de ser este nome fato determinante da contratação. Nestes casos, tão somente nestes casos, ao contrário do que acontece com os demais trabalhadores intelectuais, defende-se a impossibilidade de haver equiparação, porquanto ser justamente a incomparabilidade do empregado o elemento determinante da sua contratação.

REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2005.
- CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2000.
- CATHARINO, José Martins. **Tratado Jurídico do Salário**. 1. ed. São Paulo: LTr, 1994.
- DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. **Equiparação Salarial**. 1. ed. São Paulo: LTr, 1980.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005.
- GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Élson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2003.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2005.
- MARANHÃO, Délio, SUSSEKIND, Arnaldo, VIANNA, Segadas, TEIXEIRA, Lima **Instituições de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTR, 1995.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2003.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **O Salário no Direito do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: LTr, 1975.
- PRUNES, José Luiz Ferreira. **Equiparação Salarial**. 1. ed. São Paulo: LTr, 1977.
- _____. **Princípios Gerais de Equiparação Salarial**. 1. ed. São Paulo: LTr, 1997.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. Rio de Janeiro: Editora Renovar, 2002.
- TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. **A Prova no Processo do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2003.