

QUADRO DE CARREIRA E IGUALDADE

GUILHERME DA ROCHA ZAMBRANO*

SUMÁRIO: Introdução; 1 Igualdade e Justiça; 2 “A todo trabalho de igual valor corresponderá igual salário”; 3 A Organização do pessoal em Quadro de Carreira; Conclusão; Referências.

INTRODUÇÃO

O objetivo deste trabalho é examinar em qual sentido pode ser entendido que a organização dos trabalhadores de uma empresa em quadro de carreira, especificando cargos e salários correspondentes, concretiza o princípio da igualdade.

Esse desafio foi lançado pelo Desembargador Francisco Rossal de Araújo, coordenador do Grupo de Estudos de Direito Material da Escola Judicial da 4ª região da Justiça do Trabalho.

Inicialmente, será examinada a relação entre as ideias de igualdade e de justiça. Em seguida, será descrito o postulado de igual remuneração para igual trabalho. Finalmente, será verificada a compatibilidade da noção de igualdade com a possibilidade de pagar remuneração distinta a trabalhadores que exercem a mesma função, com base no estabelecimento de um quadro de carreira.

O pesquisador conta com a colaboração crítica dos colegas para o aprimoramento do conteúdo dessa versão inicial do trabalho, e pede desculpas pela limitação e eventuais inconsistências da investigação e das reflexões que serão apresentadas.

1 IGUALDADE E JUSTIÇA

A identificação da igualdade com a justiça já pode ser encontrada na obra de Aristóteles, *Ética a Nicômaco* (2007, p. 145 et seq.). O Estagirita propõe a existência da justiça e da injustiça em um sentido particular, além do universal (que as contém), e especificamente no tocante à justiça ele identifica existirem dois tipos: o primeiro, exercido na distribuição de honra, riqueza e os demais ativos divisíveis da comunidade, que podem ser atribuídos em porções iguais ou desiguais a seus membros; o segundo, que “[...] supre um princípio corretivo nas transações privadas” (ARISTÓTELES, 2007, p. 148-151). Retomando o critério de exame das demais virtudes, Aristóteles verifica que

* Juiz do Trabalho Substituto – Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

se o homem injusto é alguém não equitativo (iníquo, desigual), há uma mediania correspondente, o igual, pois em qualquer ação em que há um mais e um menos é também admissível o igual, e se o injusto é o desigual, o justo é o igual, e se o igual é uma mediania, o justo também a será (2007, p. 151).

Santo Tomás de Aquino (2005, p. v-vi) trata da justiça a partir da questão 57 da segunda seção da segunda parte da Suma Teológica. Respondendo às objeções acerca de o direito ser o objeto da justiça, esclarece que entre as virtudes é próprio à justiça ordenar o homem na sua relação com outrem, implicando certa igualdade (que supõe relação a outrem), enquanto as demais virtudes aperfeiçoam o homem somente no que toca a si próprio; a retidão, na ação da justiça, se constitui pela relação com o outro, acrescentando que temos como justo em nosso agir aquilo que corresponde ao outro, segundo certa igualdade, como a remuneração devida a um serviço prestado (2005, p. 46-47). A justiça é assim definida: “A justiça é o *habitus*, pelo qual, com vontade constante e perpétua, se dá a cada um o seu direito” (2005, p. 56); “[...] o ato de justiça consiste precisamente em dar a cada um o que é seu” (2005, p. 74). As espécies de justiça particular são a comutativa e a distributiva (2005, p. 96-97), para o Aquino, “pois uma parte comporta uma dupla relação”: “uma, de parte a parte, à qual corresponde a relação de uma pessoa privada a outra” – “tal relação é dirigida pela justiça comutativa, que visa o intercâmbio mútuo entre duas pessoas”; “a outra relação é do todo às partes; ela se assemelha à relação entre o que é comum e cada uma das pessoas” – “a essa segunda relação se refere a justiça distributiva, que reparte o que é comum de maneira proporcional” (2005, p. 97-98).

Entretanto, o meio-termo não é considerado do mesmo modo na justiça distributiva e na comutativa, pois “na justiça distributiva, se dá algo a uma pessoa privada enquanto o que é do todo é devido à parte”, e “essa dívida será tanto maior, quanto maior for a preeminência dessa mesma parte no todo” – “eis por quê, em justiça distributiva se dá a alguém tanto mais dos bens comuns, quanto maior for sua preeminência na comunidade” (na oligarquia, o critério de preeminência é a riqueza; na democracia, a liberdade).

Karl Larenz trata do significado de direito justo em sua obra, e coloca o respeito recíproco como princípio geral do direito justo (1985, p. 55 et seq.), ilustrando-o com uma situação extrema.¹ Embora a formulação filosófica do

¹ Um grupo de pessoas sem nenhuma ligação se encontra em uma ilha distante por contra de um naufrágio e lá deverão permanecer por bastante tempo; as suas relações recíprocas podem ser estabelecidas de duas formas, os mais fortes submetendo os mais fracos, e os explorando para alcançar os próprios fins, ou na base da equiparação e do reconhecimento recíproco do outro: “En este caso, si cada um respeta al otro como igual suyo, tiene que concederle lo que reclame para sí mismo”. É nessa segunda hipótese que os indivíduos estabelecem suas relações sobre a base do direito: “Sea de ello lo que fuere, el presupuesto de lo uno y de lo outro, el presupuesto básico de toda relación jurídica entre dos o más personas es su recíproco reconocimiento como tales, que por encima de cada uno de los asuntos que les afectan en común y son por eso comunes, determina que ningún esté sometido al otro”.

princípio do respeito tenha sido elaborada por Kant e após por Hegel, as suas raízes na história espiritual podem ser encontradas no cristianismo e na ideia de que todos os homens são filhos de Deus e imagem de Deus, e que por isso cada um deve respeitar no outro a imagem de Deus (LARENZ, 1985, p. 57-58).

El principio del respeto recíproco no encuentra en modo alguno su precipitado solo en los 'derechos fundamentales', sino que atraviesa todo el ordenamiento jurídico. Así, en primer lugar, subyace en todo contrato y por tanto en el Derecho de Contratos, pues cuando yo concluyo un contrato con otro y dejo que valga tanto su voluntad como la mía, reconozco que tanto él como yo somos personas (LARENZ, 1985, p. 64).

Os problemas do salário justo e do preço justo eram dos problemas centrais do direito natural e ocuparam não apenas juristas e filósofos como também cientistas econômicos. O problema do salário justo seria também fundamento para a teoria da mais valia de Marx. Para alguns, o problema do preço justo deveria levar em consideração os custos, o trabalho utilizado, a situação do mercado e a relação entre a oferta e a demanda, mas esses dados não ajudam muito. O seguinte trecho sintetiza quão complicada é a tarefa:

Si hay abundancia de una mercancía y los vendedores temen tener que quedarse con ella a su costa, para que la pérdida que les amenaza sea la menor posible bajarán los precios incluso por debajo de los costes, y al revés, los precios se elevarán si la demanda es mucha y la oferta es escasa. Ello no es por sí sólo algo vituperable, pues el intercambio conlleva la situación del mercado para todos los partícipes de un modo igual, tanto en los riesgos como en las oportunidades. Quien soporte los primeros tiene que poder realizar las segundas por lo menos en cierta medida (LARENZ, 1985, p. 81-82).²

² Seria preciso impedir, apenas, que em tempos de grande carência surja a exploração, impedir os preços usurários. Somente dentro de certos limites as leis de mercado podem determinar, ainda assim de modo aproximado, qual seria o preço justo, pois quando é extraordinária a diferença entre o preço de mercado e o preço "normal" se fala em exploração e usura. Essa consideração demonstra que o preço de mercado é apenas um dado do preço justo, isso quando o mercado estiver convenientemente equilibrado. Mas se o equilíbrio experimenta uma relevante perturbação e os bens se tornam escassos e são bens de importância vital é necessário que o ordenamento jurídico não abandone o preço à flutuação do mercado, mas intervenha com uma regulação que fixe preços máximos, estabeleça controle de preços ou lute contra preços abusivos com os meios do direito penal ou outros. O preço de mercado é o preço justo se o mercado funciona normalmente, mas não é uma magnitude invariável, ela se forma de novo incessantemente, como nos movimentos pendulares (mesmo suposta a estabilidade da moeda). Só oscilações extraordinárias do pêndulo podem invalidar sua função de indicador do preço justo, e nesse sentido pode ser dito que não há preço de mercado quando o mercado está dominado por uma empresa ou por empresas que praticam preços paralelos – situações em que para determinar o preço adequadamente justo seria preciso tentar descobrir o preço que presumivelmente teria sido formado em um mercado livre ou recorrer a fatores como custo, risco e lucro razoável. Nesse sentido, é útil o critério da jurisprudência austríaca acerca do valor comum, para determinar a

Por outro lado, o problema do salário justo é considerado por Larenz quase sem resposta. É preciso distinguir os trabalhadores “independentes” (autônomos) dos “dependentes” (empregados) (LARENZ, 1985, p. 83-84).³ No caso dos empregados (trabalhadores dependentes) não seria utilizável como medida de valor o salário que se forma no mercado, pela ausência de equilíbrio entre “ofertantes” e “demandantes” de mão de obra. Atualmente essa dificuldade seria amplamente compensada pelo fato de que do lado dos “ofertantes” não estão apenas os empregados individualmente, mas também os sindicatos que participam das negociações com os empregadores. Vale a regra de justiça igualitária: atividades do mesmo tipo devem ser retribuídas igualmente se com elas se obtêm prestações aproximadamente iguais; não se podem distinguir homens e mulheres, nacionais e estrangeiros, jovens e adultos etc. Mas não haveria uma regra geral para determinar quais atividades são do mesmo tipo, quais diferenciações seriam justas e como podem ser valoradas atividades diferentes em suas recíprocas relações. Novamente só se pode aludir a situações como o grau de dificuldade do trabalho, a formação prévia necessária, as cargas corporais ou nervosas envolvidas, os requisitos de qualidade, cuidado e precisão do trabalho, o risco envolvido para a saúde e as circunstâncias em que é prestado. Embora sejam relevantes, é difícil relacionar essas situações de modo a produzir um resultado aceitável para todos, e a dificuldade é maior quando para medir os salários se leva em conta não apenas o princípio da equivalência, mas também pontos de vista “sociais”, como a situação familiar e as necessidades vitais, ou adicionais por tempo de serviço. Por essas dificuldades, o ordenamento jurídico faria bem em limitar-se a reconhecer os sindicatos, o direito de greve e as normas coletivas, que seriam pressupostos para uma discussão de salários entre forças iguais, deixando a elas a fixação de detalhes (LARENZ, 1985, p. 84-85).

lesão enorme: pressupostas proporções normais, o valor de aquisição, que na maior parte das vezes é o valor de mercado; quando não há mercado, ou se suspeita de preços uniformes, se recorre aos custos de produção e ao valor de rendimento. Assim sendo, não é ausente um ponto de apoio quando se obtém um resultado máximo ou mínimo a partir dos limites além dos quais um preço não pode ser considerado equivalente – e essa mesma incerteza acontece também na concreção dos demais princípios (LARENZ, 1985, p. 82-83).

³ No caso dos autônomos exerce um papel relevante a qualidade da prestação, a duração do trabalho e a dificuldade por ele apresentada, pois de tudo isso depende a estimação da atividade do trabalhador que se concretiza na disposição do cliente em pagar um alto preço pela obra. Isso se reflete na possibilidade de se exigir uma retificação na obra, a redução proporcional do preço ou a resolução do contrato quando não é alcançada a qualidade esperada da obra, ou o prazo razoável para conclusão é excedido. Nos casos de redução proporcional do preço se considera a diferença entre o valor hipotético da obra sem defeitos e o respectivo valor tal como foi entregue, e para buscar o valor que a obra teria tido se recorre à retribuição usual de obras do mesmo tipo, que é formada na maior parte das vezes pela oferta e pela demanda. Mas essa solução não vale se as prestações não forem comparáveis, como em obras artísticas, ou nos casos de oferta excessiva. Nessas situações seria preciso aceitar um limite mínimo, abaixo do qual começa a exploração, um salário com o qual o que realiza a prestação pode manter sua existência econômica.

2 “A TODO TRABALHO DE IGUAL VALOR CORRESPONDERÁ IGUAL SALÁRIO”

José Martins Catharino, em seu Tratado Jurídico do Salário, afirma que “um dos princípios integrantes da noção de justiça é, sem dúvida, o princípio de igualdade – norma jurídica basilar e universalmente aceita” (1994, p. 347):

Todo o direito está animado pela idéia de ser necessário tornar a igualdade menos perfeita e mais efetiva. Com isto, não queremos dizer seja finalidade do Direito conseguir uma igualdade mecânica e injustamente niveladora. Longe disto. A igualdade, como regra jurídica fundamental, é essencialmente relativa porque não há igualdade sem que se distingam pessoas e situações diversas (CATHARINO, 1994, p. 347).

É a Lei que procura compensar a desigualdade existente, estabelecendo restrições para os sujeitos de direito mais capazes, ao mesmo tempo em que protege os menos capazes. Esta intervenção legal não revela, o que a muitos parece, um sentido anti-contratual. Realmente ela ressalta o oposto, ou seja a necessidade de se estabelecer o verdadeiro clima necessário a qualquer contrato: o da igualdade intensamente perturbada por fatos econômicos. A lei intervém, em nome do bem público, para anular os efeitos anti-jurídicos da predominância de certos interesses particulares (CATHARINO, 1994, p. 348).⁴

O autor chama a atenção para a dificuldade de aferição da identidade de função, pois “o trabalho é uma revelação da personalidade de cada empregado e, por consequência, insuscetível de ser absolutamente idêntico ao prestado por outro trabalhador” e “a determinação exata do salário é impossível porque seu valor depende de fatos alheios à vontade dos interessados e, também, da apreciação subjetiva dos mesmos”(1994, p. 349); portanto:

A norma legal deve circunscrever a aplicação do princípio afim de que não se venha a incidir no erro oposto ao que ela procura corrigir. Caso disto não se cuide, estar-se-á não só cerceando injustamente o poder diretivo do empregador, como também, o que é mais importante, verificar-se-á um nivelamento injusto do salário, porque a igualdade seria frustrada já que tratar igualmente trabalhadores, que em mérito se desiguam, implicaria em violação injusta de uma relação contratual equilibrada (CATHARINO, 1994, p. 349).

⁴ “Da noção intuitiva de Justiça a idéia de igualdade se transfere para o Direito teórico, daí para o direito positivo com reflexos acentuados na estrutura dos contratos principalmente na espécie individual de trabalho. É nosso intuito, nesta oportunidade, examinar uma das manifestações deste intervencionismo legal em matéria contratual trabalhista: aquela consubstanciada no princípio geral de que a todo trabalho de igual valor deve corresponder, via de regra, igual salário. Estamos defronte de um típico caso de controle legal, inspirado no propósito de tornar o salário *menos injusto*. A consequência imediata da função da lei é a de restringir a liberdade contratual *individualmente considerada* em favor da noção *objetiva e social da própria liberdade*”.

O postulado de igual remuneração a trabalhos iguais foi primeiro positivado no Tratado de Versalhes (art. 427, 7 e 8), que pôs fim à Primeira Guerra Mundial e criou a Organização Internacional do Trabalho. A regra internacional buscava impedir a discriminação de mulheres e estrangeiros. Posteriormente, a Resolução nº 12 da 3ª Conferência do Trabalho dos Estados da América membros da Organização Internacional do Trabalho estabeleceu a igualdade de salário para trabalho de igual valor, sem distinção de raça, cor, credo, sexo ou nacionalidade. A Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho, de 1951, adotou o mesmo princípio, com o propósito de proteção às mulheres. O Pacto da Organização das Nações Unidas sobre direitos econômicos e sociais acrescentou raça, cor, religião, opinião, nacionalidade, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social (CATHARINO, 1994, p. 35-354 e GOMES, GOTTSCHALK, 2006, p. 237-241).

A Constituição brasileira de 1934 proibia distinção salarial por motivo de idade sexo, nacionalidade ou estado civil (art. 121, § 1º), justificada pelo fato de que o salário deve ser proporcional ao serviço prestado. A Constituição de 1937 não reproduziu o princípio, mas a legislação infraconstitucional posterior o reintroduziu, e a Constituição de 1946 repetiu o texto de 1934. A Constituição de 1967 referia apenas sexo, cor e estado civil (art. 158, III) e a de 1988 a idade (art. 7º, XXX) (CATHARINO, 1994, p. 350-354 e GOMES, GOTTSCHALK, 2006, p. 237-241).

No plano infraconstitucional, o salário equitativo foi regulamentado no Decreto-Lei nº 1.843/1939, protegendo os trabalhadores nacionais, que não poderiam receber pagamento inferior ao de estrangeiro por função análoga (mas a distinção era admitida se não houvesse quadro de carreira com acesso por antiguidade, se o estrangeiro exercesse há mais de 5 anos a mesma função, se o brasileiro fosse aprendiz, ajudante ou servente, e o estrangeiro não, ou quando a remuneração maior resultasse de maior produção, para os que trabalham por comissão ou tarefa) (CATHARINO, 1994, p. 356-358). Alice Monteiro de Barros (2012, p. 655-656) recorda que a Declaração Universal de Direitos do Homem (1948) já contemplava essa ideia de igual salário para igual trabalho, que o Regulamento aprovado pelo Decreto nº 20.291/1931 já protegia os trabalhadores brasileiros frente aos estrangeiros e que pela omissão da Constituição de 1937 foi possível que o Decreto-Lei nº 2.548/1940 validasse o pagamento às mulheres de salário até 10% inferior ao dos homens. A atual redação do art. 461 da CLT só foi estabelecida pela Lei nº 1.723/1951.

Já Maurício Godinho Delgado examina o problema sob a perspectiva de proteção do trabalhador contra a discriminação (um membro do grupo considerado menos digno de respeito):

O princípio da não-discriminação seria, em consequência, a diretriz geral vedatória de tratamento diferenciado à pessoa em virtude de fator injustamente desqualificante. É que, conforme visto, discriminação define-se

como a conduta pela qual se nega a alguém, em função de fator injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta vivenciada. O referido princípio rejeita validade jurídica a essa conduta discriminatória.

Há certa dúvida sobre se cabe falar-se em princípio de não discriminação ou princípio de isonomia, como proposição geral externa aplicável ao ramo justralhista especializado.

A dúvida é razoável, pois, afinal, não é pacífica a própria diferenciação entre as duas noções.

Contudo, não são conceitos efetivamente idênticos. O princípio de não-discriminação é princípio de proteção, de resistência, denegatório de conduta que se considera gravemente censurável. Portanto, labora sobre um piso de civilidade que se considera mínimo para a convivência entre as pessoas.

Já o princípio da isonomia é mais amplo, mais impreciso, mais pretensioso. Ela ultrapassa sem dúvida, a mera não-discriminação, buscando igualizar o tratamento jurídico a pessoas ou situações que tenham relevante ponto de contato entre si. Mas não é, necessariamente (embora em certas situações concretas possa se confundir com isso), princípio de resistência básica, que queria essencialmente evitar conduta diferenciadora por fator injustamente desqualificante. A isonomia vai além, podendo seu comando igualizador resultar de mera conveniência política, cultural ou de outra natureza (embora estas também sejam importantes, é claro), sem comparecer, no caso fundamentalmente para assegurar um piso mínimo de civilidade para as relações entre as pessoas (DELGADO, 2007, p. 775-776).

3 A ORGANIZAÇÃO DO PESSOAL EM QUADRO DE CARREIRA

Orlando Gomes e Elson Gottschalk consideram injustificável a exceção ao princípio de igual remuneração para trabalho igual, decorrente da organização do pessoal da empresa em quadro de carreira:

A circunstância da melhoria da situação do empregado por acesso não converte a disparidade de tratamento em ato justo ou ao menos razoável. A proibição da desigualdade assenta em equitativo pressuposto de que o mesmo trabalho não deve ser diferentemente remunerado, em atenção ao princípio do *salário justo* (Castorena) e ao caráter da *proporcionalidade do salário*" (GOMES, GOTTSCHALK, 2006, p. 240).

José Martins Catharino interpreta restritivamente a aprovação do quadro de carreira pelo Ministério do Trabalho, no sentido de verificar se não há ofensa a dispositivo legal, sendo que essa atividade geraria mera presunção relativa, destrutível judicialmente, caracterizando o quadro de carreira um regulamento de empresa, que é vinculado ao contrato de trabalho pela adesão do trabalhador:

No fundo, verifica-se que a lei, ao abrir exceção, visou respeitar a liberdade contratual dos interessados, embora estabelecendo lógica limitação. De fato, a empresa, organizando e aprovando seu quadro de pessoal está praticando um ato unilateral. Este ato, desde que seja efeito do legítimo poder diretivo da empresa, poderá se converter em bilateral adesivo, bastando que os empregados, quando admitidos, conheçam e aceitem as normas regulamentares baixadas pelo empregador.

Quando tal acontece, o regulamento e o quadro por ele aprovado, passam a integrar o contrato de trabalho. É tanto mais certa esta conclusão se atendermos que a lei não só exige a existência do quadro, como também que este garanta o acesso por antiguidade. Ora a toda promoção corresponde, via de regra, um aumento de salário, logo não caberia a aplicação abstrata da regra geral da igualdade quando o próprio conteúdo contratual prevê a oscilação crescente da remuneração em função do maior tempo de serviço do empregado, o que concorda perfeitamente com a *alínea a* do artigo 358 (CATHARINO, 1994, p. 363-364).

Alice Monteiro de Barros (2012, p. 665) não chega a exarar algum juízo de valor a respeito da compatibilidade do quadro de carreira com o princípio da igualdade – suas considerações giram em torno de o quadro de carreira atuar como obstáculo à equiparação salarial, à necessidade de homologação pelo Ministério do Trabalho (exceto quando aprovado por ato administrativo estatal) e de critérios de promoção alternada, por antiguidade e por merecimento e à diferenciação entre o quadro de carreira e um plano de cargos e salários. Além disso, a doutrinadora destaca que o quadro de carreira limita o poder de comando do empregador, que deve assegurar aos seus empregados, de modo pleno e pessoal, o direito de acesso ao cargo.

Já Maurício Godinho Delgado considera que a ordem jurídica supõe que o quadro de carreira seja um “mecanismo suficiente e adequado de evolução funcional do trabalhador na empresa”, mas a jurisprudência exige a sua homologação pelo Ministério do Trabalho (para empresas privadas) – burocracia e intervencionismos esses considerados injustificáveis, mas fundamentados na necessidade de que o quadro de carreira estabeleça efetivos mecanismos impessoais de promoções alternadas, por antiguidade e merecimento (DELGADO, 2007, p. 796-797).

Como visto, a doutrina é relativamente tímida quanto ao cotejo da compatibilidade entre o princípio da igualdade e a diferenciação de salário decorrente da organização do pessoal da empresa em quadro de carreira. A existência do quadro de carreira torna possível que dois trabalhadores exerçam exatamente a mesma função, mas um deles receba remuneração maior que o outro, em virtude de ascensão funcional (é o caso dos níveis e classes existentes na carreira, cuja existência gera frequentes conflitos).

É importante notar que só se pode cogitar do quadro de carreira como obstáculo ao princípio de igual salário para igual trabalho se as funções dos trabalhadores em cotejo forem idênticas. Ou seja, no caso em que o trabalhador

é promovido e passa a exercer uma outra função o quadro de carreira não pode ser considerado obstáculo ao princípio de igual salário para igual trabalho, pois o trabalho não é igual e, portanto, o princípio sequer seria aplicável. Além disso, os casos em que há desvio de função ou enquadramento inadequado do trabalhador não podem ser interpretados como exceções ao princípio de igual salário para igual trabalho, pois se trata do descumprimento do próprio quadro de carreira (e a solução jurídica costuma ser o pagamento das diferenças salariais ou o reenquadramento do trabalhador).

Entretanto, a primeira situação (dois trabalhadores exercendo idêntica função com salário diferente), respaldada pela existência de quadro de carreira, caracteriza evidente agressão à igualdade aritmética característica da justiça corretiva (para Aristóteles) ou comutativa (para Santo Tomás de Aquino), pois ambos os trabalhadores entregam o mesmo resultado para o empregador, mas possuem remunerações diversas (o que pode ser considerado discriminatório em relação ao que recebe menos).

Entretanto, sob a perspectiva da justiça distributiva poderia não haver qualquer irregularidade, pois nesse caso a igualdade é geométrica, ou proporcional, tendo como referência algum critério de mérito estabelecido validamente – seria o “tratamento desigual de pessoas desiguais, na medida de sua desigualdade” (note-se que não se trata, aqui, de desvio de função ou reenquadramento). Esse seria o caso em que há acréscimos salariais por antiguidade (promoções ou progressões horizontais, por classes ou níveis, por exemplo), desde que a antiguidade seja considerada pelo intérprete um critério distintivo válido para o acréscimo de remuneração e o acréscimo remuneratório seja razoável. O mesmo pode ser dito em relação ao merecimento, apurado conforme os critérios prévia e impessoalmente estabelecidos pelo empregador, de modo a estimular tal ou qual comportamento nos trabalhadores em geral: assiduidade, pontualidade, metas de aperfeiçoamento, índices de quantidade (produtividade) ou de qualidade (perfeição técnica) da produção, trabalho em local desagradável ou penoso etc.

CONCLUSÃO

Admitida a justiça distributiva como critério de concretização da igualdade, nesse cenário específico que está sendo examinado, seria possível compatibilizar o obstáculo do quadro de carreira com o princípio de que deve ser pago igual salário a igual trabalho – a esse respeito, é bastante útil a lição de Luiz Fernando Barzotto, no sentido de que “A justiça distributiva tem como objeto as relações da comunidade com os seus membros. Ela distribui aquilo que pertence à comunidade (bens ou encargos) entre os indivíduos que a compõem” (BARZOTTO, 2003, p. 30).

Na relação da comunidade com os seus membros, que se expressa na atividade da distribuição de bens e encargos, é uma qualidade pessoal do indivíduo que constitui a causa do débito na distribuição. Assim, o parentesco é causa para que alguém receba bens patrimoniais na

distribuição de uma herança. O saber é causa para que alguém receba uma vaga de aluno ou de professor em uma universidade. Ter necessidade de terra para subsistir no campo é causa para que alguém receba uma porção de terra em uma reforma agrária. Ser detentor de uma renda considerável é causa para ser contribuinte, na distribuição do encargo que é o imposto de renda. O padrão de correção da distribuição é, portanto, a posse de uma determinada característica pessoal (parentesco, saber, necessidade, renda) que torne o indivíduo destinatário de um processo de distribuição. A justiça distributiva opera, portanto, segundo um dever que se fundamenta em um procedimento de qualificação/diferenciação de indivíduos na distribuição de bens e encargos. Algo é devido a X em virtude de uma qualidade pessoal de X, que o diferencia dos demais, estabelecendo o título para exigir uma prestação proporcionalmente diferenciada” (BARZOTTO, 2003, p. 35).

A igualdade, na justiça distributiva, é uma igualdade proporcional, uma vez que é uma igualdade entre relações de coisas a sujeitos: o bem/encargo x está para o sujeito A como o bem/encargo y está para o sujeito B (BARZOTTO, 2003, p. 38).

Ou seja, na medida em que, e desde que, seja admitido que o quadro de carreira é a concretização da justiça distributiva dentro de uma organização empresarial, de uma igualdade geométrica ou proporcional entre os trabalhadores da mesma empresa, e que essa espécie da noção maior de justiça (que abrange a justiça legal/social, corretiva/comutativa e distributiva) pode ser utilizada para concretizar a igualdade de remuneração para trabalhos idênticos, seria compatível o obstáculo do quadro de carreira com o princípio de que a todo trabalho de igual valor deve corresponder igual salário.

Mas, para isso, é necessário um enfoque coletivo para a relação de emprego, concebendo a empresa como comunidade e os trabalhadores como membros dessa comunidade (pois se for visualizada apenas a relação entre um empregado e um empregador não é possível aplicar uma regra de igualdade geométrica, ou proporcional, mas apenas a igualdade aritmética).

Corroborando esse ponto de vista, e a opção positivada no art. 461, § 2º, da CLT, operam as dificuldades apontadas por Karl Larenz para estabelecer critérios objetivos capazes de determinar o que caracteriza um salário justo, assim como os aspectos normalmente considerados relevantes para justificar a diferença de remuneração (tais como a antiguidade, a produtividade, a perfeição técnica, o local de prestação de serviços etc.).

Por outro lado, se o intérprete considerar que somente a igualdade aritmética característica da justiça corretiva ou comutativa poderia servir como critério de concretização do princípio de que a todo trabalho de igual valor deve corresponder igual salário, se não considerar uma comunidade a relação do empregador com o conjunto dos trabalhadores, mas apenas a relação de cada trabalhador com o empregador, inevitavelmente estaríamos diante de uma inconstitucionalidade material do art. 461, § 2º, da CLT, enquanto óbice

à equiparação salarial, por incompatibilidade com o art. 5º, § 2º, e art. 7º, XXX, da CRFB.

Concluindo, o quadro de carreira só se justifica como obstáculo à equiparação salarial se, e na medida em que, a relação da empresa com seus empregados for tratada como uma relação de comunidade, cujos bens comuns (acréscimos salariais) sejam distribuídos de acordo com critérios aceitáveis (antiguidade e merecimento), prévia e impessoalmente estabelecidos, de modo a possibilitar a aplicação da ideia de igualdade geométrica, ou proporcional, como concretização da justiça distributiva. Essa compreensão da relação da empresa com os trabalhadores como comunitária, entretanto, deveria contemplar alguns outros aspectos, como a participação dos empregados nos lucros e resultados da empresa, ou na administração da empresa, por exemplo.

REFERÊNCIAS

- AQUINO, Tomás de. *Suma Teológica*. São Paulo: Loyola, 2005.
- ARISTOTELES. *Ética a Nicômaco*. Tradução: Edson Bini. 2. ed., Bauru: EDIPRO, 2007.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2012.
- BARZOTTO, Luís Fernando. Justiça Social: gênese, estrutura e aplicação de um conceito. *Revista da Procuradoria-Geral do Município de Porto Alegre*, Porto Alegre, v. 17, 2003, p. 17-56.
- CATHARINO, José Martins. *Tratado Jurídico do Salário*. São Paulo: LTr, 1994.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.
- GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2006.
- LARENZ, Karl. *Derecho Justo: fundamentos de ética jurídica*. Trad. Luis Diez-Picazo. Madrid: Civitas Ediciones, 1985.