

ISONOMIA SALARIAL: ANÁLISE DO CRITÉRIO DA IDENTIDADE DE FUNÇÃO SOB AS PERSPECTIVAS DO FORDISMO E TOYOTISMO

Eduardo Milléo Baracat*

Luiz Eduardo Gunther**

SUMÁRIO: *Introdução; 2 Elementos da Equiparação Salarial: Art. 461 da CLT; 3 Identidade de Função; 3.1 Conceito de Identidade de Função à Luz do Fordismo; 3.2 Conceito de Identidade de Função à partir do Toyotismo; 4 Considerações Finais; Referências.*

RESUMO: O entendimento dominante na jurisprudência trabalhista para efeito de se conceituar *identidade de função* – pressuposto para reconhecimento da equiparação salarial prevista no art. 461 da CLT - é o de que os empregados equiparados devem desenvolver identidade absoluta de tarefas. Este critério decorre da hegemonia do sistema fordista de produção por quase um século, onde o trabalhador normalmente desenvolve o mesmo conjunto de tarefas ao longo do contrato, tendo em vista rígido sistema hierárquico. No entanto, com o surgimento do toyotismo, passou-se a se exigir dos empregados tarefas e atribuições mais flexíveis, podendo tomar decisões e resolver problemas imediatos. Assim, no sistema fordista, a rigor, nenhum empregado exerce rigorosamente as mesmas tarefas que outro, sendo as funções identificadas pela finalidade do conjunto de tarefas e atribuições realizadas pelos empregados. A utilização de critério concebido tendo em vista o sistema fordista em situação de empresa organizada a partir do sistema toyotista gera profundas iniquidades, com ofensa ao princípio da igualdade salarial.

PALAVRAS-CHAVE: Princípio da igualdade; Isonomia; Salário; Fordismo; Toyotismo.

* Docente do Programa de Mestrado do Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA; Doutor em Direito pela Universidade Federal do Paraná – UFPR; Juiz Titular da 9ª Vara do Trabalho de Curitiba.

** Docente do Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA desde 1987; Doutor em Direito do Estado pela Universidade Federal do Paraná - UFPR; Desembargador Federal do Trabalho; Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho, do Instituto Histórico e Geográfico do Paraná e do Centro de Letras do Paraná.

EQUAL SALARIES: ANALYSIS OF THE FUNCTION IDENTITY CRITERION FROM THE POINT OF FORDISM AND TOYOTISM POINT OF VIEW

ABSTRACT: The predominant concept in labor jurisprudence to define function identity – the presupposition for the acknowledgement of equal salaries as conceived in Art 461 of the Brazilian Labor Law (CLT) – is foregrounded on the fact that employees with equal salaries should develop identical tasks. The criterion is derived from the hegemonic concept of the 100-year-old Ford production system in which workers normally developed the same set of tasks throughout their labor contract, coupled to adherence to strict hierarchic stratification. However, the rise of Toyotism brought forth more flexible tasks and functions with decision-taking and immediate problem solving. The strictly Ford system states that no two employees should have the same task and functions are identified through the finality of the tasks and attributions undertaken by the workers. The employment of the Ford system within an organized firm as from the point of view of Toyotism causes deep concern and is an offense to the principle of equality in salaries.

KEYWORDS: Equality principle; Isonomy; Salary; Fordism; Toyotism.

EQUIDAD DE SUELDOS: ANÁLISIS DEL CRITERIO DE LA IDENTIDAD DE FUNCION SOB PERSPECTIVAS DEL FORDISMO Y TOYOTISMO

RESUMEN: El entendimiento dominante en la jurisprudencia del trabajo para conceptualizar identidad de función – presupuestos bases para el reconocimiento de la equiparación de sueldos prevista en el art. 461 de la CLT – es lo de que los empleados equiparados deben desarrollar identidad absoluta de tareas. Este criterio deriva de la hegemonía del sistema fordista de producción por casi un siglo, donde el trabajador normalmente desarrolla el mismo conjunto de tareas a lo largo del contrato, teniendo en vista rígido sistema jerárquico. Sin embargo, con el surgimiento del toyotismo, se pasó a exigirse de los empleados tareas y atribuciones más flexibles, pudiendo tomar decisiones y resolver problemas inmediatos. Así que, en el sistema fordista, a principio, ningún empleado ejerce rigurosamente las mismas tareas que el otro, siendo las funciones identificadas por la finalidad del conjunto de tareas y atribuciones realizadas por los empleados. La utilización del criterio concebido teniendo en vista el sistema fordista en situación de empresa organizadas a partir del sistema toyotista genera profundas iniquidades, con agravios al principio de equidad de sueldos.

PALABRAS- CLAVE: Principio de Igualdad; Equidad; Sueldo; Fordismo; Toyotismo.

INTRODUÇÃO

A expressão igualdade possui diversos significados, podendo representar ideias, valores e sentimentos, inclusive antagônicos.

Pode-se falar de igualdade perante a lei – igualdade formal - ou da igualdade material entre as pessoas, no sentido de superação de desequilíbrios e diferenças sociais – igualdade material.

Do ponto de vista lógico, o conceito de igualdade significa coincidência ou equivalência parcial entre entes diferentes, não se confundindo com identidade – coincidência absoluta de um ente consigo mesmo - e de semelhança – afinidade ou aproximação entre diferentes entes.¹

A dimensão lógica da igualdade se desdobra em três outras: plural, relacional e comparativa.²

Assim, a igualdade pressupõe a existência de uma pluralidade de pessoas, objetos ou situações, em que se aferirá se são iguais.³

Por outro lado, o conceito de igualdade implica uma dimensão relacional, onde há um nexos entre vários entes que se comunicam e interagem.⁴

Por fim, a relação da igualdade se explica através da comparação entre os entes. Necessita-se, destarte, contar com um elemento que torne possível a comparação (*tertium comparationis*) que se traduz na necessidade de se estabelecer quais aspectos devem ser considerados relevantes para efeito da igualdade.⁵

Os pressupostos lógicos do conceito de igualdade possuem inquestionável relevância para precisar e clarificar a dimensão formal da igualdade, que é a que opera diretamente no âmbito das relações jurídicas.

No âmbito do contrato de trabalho, o salário é o direito que mais reclama a aplicação do princípio da igualdade.

Com efeito, o salário é o principal meio de subsistência do trabalhador

¹ LUÑO, Antonio Enrique P. **Dimensiones de la igualdad**. 2. ed. Madrid: Dykinson, 2007, p. 17.

² Ididem, 2007, p. 18;

³ Idem, p. 18.

⁴ Idem, p. 18.

⁵ Idem, p. 18.

subordinado e da respectiva família. Por outro lado, na vigência do contrato de trabalho, o poder de direção do empregador pode ser instrumento eficaz para discriminar o trabalhador através do salário.

A igualdade salarial significa que uma vez verificadas as condições legais, não é lícito que dois ou mais trabalhadores que preencham estas condições recebam salário diferente, sob pena de discriminação salarial.

Tanto a expressão “igualdade salarial”, quanto a expressão “isonomia salarial”, traduzem a mesma ideia de equivalência perante a lei.

A expressão isonomia decorre da distinção feita pelos gregos de três espécies de igualdade: a *isonomia*, equivalente a igualdade ante a lei; a *isotimia*, correspondente ao igual direito dos cidadãos a aceder aos cargos públicos; e a *isegoria*, ou igual direito de exprimir com a palavra o próprio pensamento⁶.

A lei brasileira estabelece no art. 461 da CLT as condições necessárias para reconhecer o direito de dois ou mais trabalhadores ao mesmo salário. Dentre estas está a *identidade de função*.

Há duas correntes que procuram conceituar identidade de função: a da identidade absoluta de tarefas, atribuições e responsabilidades entre os empregados comparados para se reconhecer o direito ao mesmo salário; e aquela em que importa antes da rigorosa identidade de tarefas, atribuições e responsabilidades, que a finalidade da função seja idêntica, e não apenas as tarefas.

Objetiva-se, com este trabalho, investigar em que medida os dois principais sistemas de organização produtiva dos séculos vinte e vinte e um – fordismo e toyotismo – interferiram no conceito de *identidade de função* e, por consequência, na própria identificação legal da isonomia salarial.

2 ELEMENTOS DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL: ART. 461 DA CLT

A equiparação salarial decorre da aplicação do princípio da igualdade em tema salarial e significa comparar o trabalho de dois ou mais empregados para efeito do estabelecimento dos valores dos respectivos salários, com o objetivo de evitar práticas discriminatórias pelo empregador.⁷

⁶ DRAY, Guilherme Machado. **O princípio da igualdade no direito do trabalho**. Coimbra: Almedina, 1999, p. 24.

⁷ De acordo com Fernando Américo Veiga Damasceno: “O princípio ‘trabalho igual, salário igual’ tem em vista evitar a parcialidade na direção das empresas, vedando a diferença de tratamento

O instituto da equiparação, por outro lado, permite fornecer elementos para verificar quando o empregador utiliza o salário para discriminar trabalhadores.

O legislador procurou estabelecer conceito de equiparação salarial, através da fixação de duas fórmulas inseridas no *caput* e no § 1º do art. 461 da CLT.

Para se verificar a existência de equiparação salarial entre trabalhadores deve-se observar se todos os elementos das fórmulas estão presentes nas situações analisadas. A ausência de um único deles afasta a equiparação, enquanto a presença de todos atesta a existência da mesma.

A primeira fórmula está no *caput* do art. 461⁸ e possui a seguinte composição: equiparação salarial = idêntica função + trabalho de igual valor + prestado ao mesmo empregador + na mesma localidade.

A segunda, prevista no § 1º,⁹ procura especificar o conceito de trabalho de igual valor e possui a seguinte formação: trabalho de igual valor = igual produtividade + mesma perfeição técnica + diferença de tempo de serviço não superior a dois anos.

Além das duas fórmulas, o art. 461, nos §§ 2º e 3º, ainda estabelece a exceção à incidência da equiparação salarial, quando a empresa estiver organizada em quadro de carreira, observando, alternadamente, os critérios da antiguidade e do merecimento nas promoções, dentro de cada categoria profissional.

Para sistematizar o comentário e evitar a repetição de conceitos que serão necessários na análise de mais de um item, são imprescindíveis os conceitos de *tarefa*, *função* e *cargo*.

Tarefa é o ato ou atribuição do empregado, considerados unitariamente, no âmbito da relação de emprego. São exemplos de tarefas: digitar um documento, polir uma peça, costurar um botão¹⁰, cortar carne, pesar o produto.

aos empregados, no exercício de funções idênticas, com inegável fundamento equitativo. É a aplicação mais primária do princípio da igualdade de tratamento” (DAMASCENO, Fernando Américo. **Equiparação salarial**, 2. ed. São Paulo, SP: LTr, 1995, p. 28).

⁸ “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”.

⁹ § 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 dois anos”.

¹⁰ DAMASCENO, op. cit., 1995, p. 5; DELGADO, Maurício G. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo, SP: LTr, 2002, p. 767.

Função, por outro lado, é o conjunto de tarefas e atribuições do empregado que se comunicam, sucedem-se, com vistas a uma determinada finalidade vinculada a atividade econômica. A delimitação das tarefas e atribuições permite “situar o trabalhador em um posicionamento específico no universo da divisão do trabalho dentro da empresa”.¹¹ Citem-se os seguintes exemplos: a função do empregado era atender aos clientes que chegavam ao balcão, devendo, para tanto, cortar carnes conforme solicitação do freguês, pesar os produtos na balança, embalá-los e calcular o preço de acordo com a tabela. Note-se que existem várias tarefas e atribuições sendo que uma está vinculada a outra e que, quando realizadas, atendem a um determinado fim que é vender a carne, conforme atividade econômica do empregador.

Cargo, por fim, é a designação da função, tendo em vista a nomenclatura utilizada no âmbito de cada empresa. Assim, para o empregado cuja função é atender aos clientes no balcão, cortando, pesando e embalando carnes, como também calculando o respectivo preço, pode receber a designação de balconista em uma empresa e de atendente em outra. Em outras palavras, na primeira empresa o cargo será de balconista, e na segunda de atendente.

Necessário, por conseguinte, clarear o conceito de identidade de função.

3 IDENTIDADE DE FUNÇÃO

Existem duas correntes no direito brasileiro que procuram conceituar identidade de função.

A primeira, aparentemente refletida na Súmula nº 6, III, do TST, considera que haverá identidade de função quando os empregados

¹¹ Idem, p. 767

desempenharem rigorosamente as mesmas tarefas.¹²

A segunda corrente, por outro lado, entende que não há necessidade de os empregados realizarem rigorosamente as mesmas tarefas, mas, sim, que a função seja idêntica, ou seja, o mais importante não é que se realizem rigorosamente as mesmas tarefas, mas, sobretudo, aquelas, mais importantes,

¹² No sentido de que as tarefas devem ser absolutamente iguais, citam-se as seguintes ementas: “EQUIPARAÇÃO SALARIAL. A identidade de função pressupõe absoluta igualdade das atribuições efetivamente desempenhadas pelo equiparando e paradigma, não bastando simples semelhança, embora nítida, entre as tarefas executadas por ambos. Há funções idênticas quando dois empregados exercem permanentemente as mesmas atribuições de ordem técnica e administrativa, desempenhando os seus misteres com iguais intensidade e responsabilidade na organização de trabalho, segundo as normas regulamentares da empresa. SP, TRT/SP Nº 2002039967 1, 4ª T., julg. 6/5/2003, Rel. Juiz Carlos Orlando Gomes (www.trt2.jus.br, acesso em 24/4/2012); “EQUIPARAÇÃO SALARIAL. REQUISITOS DO ARTIGO 461 DA CLT Nos termos do artigo 461 da CLT, para o reconhecimento da equiparação salarial, é mister que se comprove idêntica produtividade e capacidade técnica. No caso, o próprio acórdão ora revisando reconhece a existência de pequenas diferenças no desempenho das atividades do paradigma e do paragonado, sendo que, se há diferenças, mesmo pequenas, há diferenças e não identidade, que significa igualdade, objetivamente considerada. Quando a lei fala em produtividade, não se refere à capacidade de produzir, mas à produção propriamente dita. Seria injusto remunerar-se um empregado que apresentasse produtividade inferior com idêntico salário daquele que, com a mesma perfeição técnica, na mesma função, no mesmo local de trabalho e cuja diferença de tempo de serviço não fosse superior a dois anos (§ 1º, 461, CLT), produzisse volume superior de trabalho. Revista conhecida e provida. **Processo:** RR - 546316-74.1999.5.17.5555 Data de Julgamento: 27/11/2002, Relator Ministro: Rider de Brito, 5ª Turma, Data de Publicação: DJ 19/12/2002”; “EQUIPARAÇÃO SALARIAL - IDENTIDADE DE FUNÇÕES - ART. 461 DA CLT. Diferentemente da regra contida no artigo 358 da CLT, que exige apenas que reclamante e paradigma exerçam funções meramente análogas, o artigo 461 da CLT tem, na identidade de funções, um dos requisitos indispensáveis à configuração do direito à equiparação salarial. Não basta, portanto, que sejam as funções simplesmente análogas ou equivalentes. Urge que os dois empregados confrontados desempenhem as mesmas tarefas, pouco importando a nomenclatura conferida pela empresa ao cargo por eles ocupado. Violação do art. 461 da CLT não configurada. **Recurso de revista não conhecido.** TST, Brasil, RR - 528389-15.1999.5.02.5555 **Data de Julgamento:** 04/06/2003, **Relator Ministro:** Milton de Moura França, 4ª Turma, **Data de Publicação:** DJ 27/06/2003” (www.tst.jus.br, acesso em 24/4/2012).

que permitam a consecução da finalidade da função.¹³

Saliente-se que a prática de alguns empregadores de designar a mesma função com nomenclaturas diferentes (*cargos*) para efeito de pagar salários diversos, caracteriza ato discriminatório afrontando o princípio da igualdade.

Importante ressaltar que a equiparação dá-se na função, e não no cargo. Assim, a jurisprudência sumulada do TST reconhece que as designações dadas aos cargos, por si sós, não são hábeis a impedir o reconhecimento da identidade de função.

De fato, lembrando-se os conceitos de *cargo* e *função* acima elaborados, o *cargo* é meramente a denominação no âmbito de uma empresa de determinada

¹³ No sentido de que não é necessária a absoluta identidade de tarefas: “EQUIPARAÇÃO SALARIAL. IDENTIDADE DE FUNÇÃO. SÚMULA Nº 6, ITEM III, DO TST. I - Para reconhecimento da equiparação salarial é necessária demonstração inequívoca da identidade de função, a qual não há de ser necessariamente plena. A sistemática laboral de hoje se caracteriza pela pluralidade de tarefas afins entre empregados, sendo prescindível a ocorrência de igualdade absoluta. O essencial é que as atividades sejam substancialmente idênticas. II - De outro lado, não se pode emprestar ultratividade a esta interpretação. O fato de as atuais relações de trabalho exigirem multiplicidade de tarefas, não exonera a parte de demonstrar o requisito legal - vale dizer - ainda é necessário o exercício da mesma função e o desempenho das mesmas tarefas para que se reconheça a equiparação salarial, ainda que seja prescindível a demonstração da identidade absoluta. III - Também sobreleva registrar que a nomenclatura comum emprestada a cargos dos quais são titulares dois empregados, gera, quando muito, uma presunção de identidade de funções; mas se estas, na realidade, são as mesmas, pouco importa que sejam desempenhadas por cargos distintos (CATHARINO). Nesse sentido é que, se os empregados possuem o mesmo cargo, mas integram seções diferentes, com funções diversas, indevida é a isonomia (SÜSSEKIND). IV - Hipótese em que a autora e o paradigma exerciam atividades ontologicamente diferentes. Enquanto este realizava arrecadação e cobrança - atividade dirigida ao público externo -, aquela exercia o controle de ponto e cobrava o cumprimento de prazos. V - Segundo entendimento consagrado na Súmula nº 6, III, do TST, -a equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação-. VI - recurso conhecido e provido. Brasil, TST, RR - 107140-71.2007.5.04.0015 Data de Julgamento: 02/09/2009, Relator Ministro: Antônio José de Barros Levenhagen, 4ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 11/09/2009”; “RECURSO DE REVISTA. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. IDENTIDADE DE FUNÇÕES. Nos termos do artigo 461 da CLT, a identidade de função, para fins de equiparação salarial, não há que ser absoluta. Revela-se razoável, legítimo e sério o tratamento conferido pelo Regional ao paradigma e ao equiparando, porque ficou constatado que ambos exerciam iguais funções, sem prova conclusiva que o modelo exercitasse suas atividades com maior perfeição técnica e superior produtividade. A identidade de funções repousa em dados relativos, pois a absoluta e completa igualdade seria impossível, considerando as características dos indivíduos e a variedade e instabilidade dos fatos sociais. Recurso de revista conhecido e não provido. Brasil, TST, RR - 652983-94.2000.5.01.5555 Data de Julgamento: 12/11/2003, Relatora Juíza Convocada: Eneida Melo Correia de Araújo, 1ª Turma, Data de Publicação: DJ 28/11/2003” (www.tst.jus.br, acesso em 24/4/2012).

função. Por exemplo, a *função* correspondente às tarefas e atribuições de organizar arquivos, digitar ofícios, atender balcão e atender telefonemas pode, na empresa X ser denominada de auxiliar administrativo, enquanto que na empresa Y, de escriturário. A *função* é a mesma, mas os cargos são distintos.

O problema, em verdade, surge quando, na mesma empresa empregadora, denominam-se *cargos* diferentes para a mesma *função*. Ora, evidentemente, esta prática não obsta o reconhecimento da *identidade de função*, tratando-se, em verdade, de ato que visa a fraudar a aplicação do art. 461 da CLT, sendo, portanto, nulo, nos termos do art. 9º da CLT.

Reitere-se que se equipara a *função* e não o *cargo*, de modo que, tendo em vista o princípio da primazia da realidade, irrelevantes os *cargos*, mas, sim, as *funções* desempenhadas.

Pois bem. Identificada a divergência jurisprudencial acerca do conceito de *identidade de função*, impõe-se a identificação da causa e as soluções possíveis.

A Súmula nº 6, III, do TST, em verdade, não auxilia na pacificação desta divergência, na medida em que se limita a afirmar que, para o reconhecimento da identidade de função, paragonado e paradigma devem desempenhar as mesmas tarefas.

Há dois fundamentos que sustentam a corrente que exige a absoluta identidade de tarefas. O primeiro estaria na impossibilidade de “aferir a equivalência da qualidade em trabalhos de natureza diferente”, além da dificuldade de não se poder “comparar as expressões quantitativas de volume, por se tratar de unidades heterogêneas”¹⁴. O segundo, porque quando a lei pretendeu utilizar a mera analogia, o fez expressamente, como no caso do art. 358 da CLT, que trata da equiparação entre empregados brasileiros e estrangeiros, de modo que, na hipótese do art. 461, deve-se exigir a identidade de tarefas.¹⁵

¹⁴ DAMASCENO, op. cit., 1995, p. 30-31.

¹⁵ Nesse sentido: “EQUIPARAÇÃO SALARIAL - IDENTIDADE DE FUNÇÕES - ART. 461 DA CLT. Diferentemente da regra contida no artigo 358 da CLT, que exige apenas que reclamante e paradigma exerçam funções meramente análogas, o artigo 461 da CLT tem, na identidade de funções, um dos requisitos indispensáveis à configuração do direito à equiparação salarial. Não basta, portanto, que sejam as funções simplesmente análogas ou equivalentes. Urge que os dois empregados confrontados desempenhem as mesmas tarefas, pouco importando a nomenclatura conferida pela empresa ao cargo por eles ocupado. Violação do art. 461 da CLT não configurada. Recurso de revista não conhecido. TST, Brasil, RR - 528389-15.1999.5.02.5555 Data de Julgamento: 04/06/2003, Relator Ministro: Milton de Moura França, 4ª Turma, Data de Publicação: DJ 27/06/2003” (www.tst.jus.br, acesso em 24/4/2012).

Existe, ainda, uma terceira razão para explicar a corrente comentada. Pela análise das decisões que exigem a identidade absoluta das tarefas, observa-se, ainda, confusão entre os conceitos de *função* e *tarefa*, quando aludem à “absoluta identidade de funções e tarefas”.¹⁶ De fato, tendo-se por sinônimas as expressões *função* e *tarefa*, é inevitável que se conclua, a partir da própria redação do art. 461, que devem ser absolutamente idênticas as funções e tarefas para se reconhecer a identidade de função.

Note-se que quando se faz a distinção dos vocábulos *tarefa* e *função*, a mera afirmação de que as tarefas são idênticas já permite concluir pela existência de identidade da função. Observe-se que, na equiparação salarial, avalia-se se dois ou mais empregados exercem *função* idêntica. Logo, está em foco a análise de uma única *função* (ex.: motorista). O reconhecimento da existência de *funções* – no plural – permite a conclusão de que não havia identidade, pois cada empregado exercia função diferente.

A corrente que distingue *função* de *tarefa* permite reconhecer que a identidade de função não dependerá do exercício de tarefas idênticas.

A doutrina majoritária distingue *função* de *tarefa*, não reconhecendo, em decorrência, a absoluta identidade de tarefas para o reconhecimento da identidade de função.

Fernando Américo Damasceno, para a análise da identidade de função, sugere que a função possui um objeto, que são os resultados que a função deve produzir, e os atos realizados para atingir o objeto, sustentando que a função será idêntica quando houve absoluta identidade entre o objeto, ou seja, os resultados que a função deve produzir. Argumenta o autor que os atos ou tarefas necessários para a realização do objeto não necessitam ser absolutamente idênticos.¹⁷

Maurício Godinho Delgado, por seu turno, embora reconheça a revogação tácita do art. 358 da CLT, por incompatibilidade vertical com o preceito antidiscriminatório previsto art. 5º, *caput*, da Constituição, propõe uma análise sistemática, ao argumento de que o art. 358 ajuda a compreender que a

¹⁶ “(...) Havendo diversidade na nomenclatura dos cargos (docs. 1/3 e 149 da defesa), ao reclamante incumbia a prova quanto à absoluta identidade de funções e tarefas, a teor do disposto nos arts. 818 da CLT e 333, I do CPC, de cujo encargo desvencilhou-se satisfatoriamente (...)” (SP, TRT PROCESSO TRT/SP Nº: 00211200501902009, ACÓRDÃO Nº: 20100176016, 19/3/2010, Nº de Pauta:172, Rel. Des. Lilian Gonçalves, www.trt2.jus.br, acesso em 25/4/2012).

¹⁷ Idem, p. 31.

ordem jurídica não considera relevante, para efeito de aferição da identidade de função, a simples aproximação ou semelhança de funções, exigindo a efetiva identidade funcional. Assevera o autor que apenas “se o conjunto unitário de tarefas, identificador do trabalho no universo empresarial, surgir como idêntico (a mesma função, portanto), é que caberá falar-se no cumprimento do tipo legal do art. 461 da CLT”¹⁸. As divergências doutrinária e jurisprudencial acerca da compreensão da dicção legal *identidade funcional* é explicada pelas alterações nos sistemas de organização da produção, mais especificamente da transição do fordismo/taylorismo para o toyotismo.

3.1 CONCEITO DE IDENTIDADE DE FUNÇÃO À LUZ DO FORDISMO

Com efeito, o fordismo/taylorismo foi “a expressão dominante do sistema produtivo e de seu respectivo processo de trabalho, que vigorou na grande indústria ao longo praticamente de todo o século XX”, baseando-se “na produção em massa de mercadorias, que estruturava a partir de uma produção mais homogênea e enormemente verticalizada”.¹⁹

Ricardo Antunes esclarece que o fordismo/taylorismo “estruturou-se com base no trabalho parcelar e fragmentado, na decomposição das tarefas, que reduzia a ação operária a um conjunto repetitivo de atividades cuja somatória resultava no trabalho coletivo produtor dos veículos”, de forma que a atividade do trabalhador “reduzia-se a uma ação mecânica e repetitiva”.²⁰

O taylorismo constituiu a técnica adequada a uma situação em que cada trabalhador limitava-se a realizar sempre a mesma tarefa de forma repetitiva. O trabalhador da linha de montagem tinha apenas uma tarefa, de modo que “não comandava componentes, não preparava ou reparava equipamentos, nem inspecionava qualidade”, sequer entendia o que seu colega fazia²¹. Paralelamente a isto, havia um mútuo entendimento tácito entre as classes trabalhadora e empresária. Os capitalistas aceitavam como legítimos tanto o movimento social quanto os fatos sociais do Estado, enquanto os assalariados não se

¹⁸ DAMASCENO, op. cit., 1195, p. 768.

¹⁹ ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo, SP: Boitempo, 1999. p. 36-37.

²⁰ Idem, p. 37.

²¹ WOOD JÚNIOR, Thomas. Fordismo, Toyotismo e Volvismo: os caminhos da indústria em busca do tempo perdido. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 32, n. 4, p. 6-18, set./out.1992, p. 6.

opunham as regras do lucro e a reprodução ampliada do sistema capitalista. Explica Carlos Estevan Martins que tudo isto junto “redundava num círculo virtuoso retroalimentado pelos valores ascendentes do sistema de variáveis socioeconômicas: tudo subia, produtividade, lucros, salários, padrão de vida, segurança, estabilidade, harmonia social, prosperidade em geral”²².

Percebe-se, desse modo, que no sistema taylorista/fordista fazia sentido a primeira corrente que exigia a identidade absoluta de tarefas, já que o trabalhador, via de regra, desenvolvia apenas uma tarefa. A identidade de função correspondia, evidentemente, a identidade de tarefas.

Com a grande crise do petróleo de 1973, o círculo virtuoso de prosperidade que vinha desde 1945 ruiu. A exorbitante alta do petróleo imposta pelos países da OPEP como resposta ao apoio dos países ocidentais a Israel na guerra contra o Egito fez com que as grandes companhias tivessem que repensar sua estrutura organizacional, sobretudo o modelo taylorista/fordista. As empresas traçaram estratégias competitivas em escala mundial (globalização) e se intensificou o processo de acumulação de capital com as fusões e incorporações. Acresça-se também o crescente desenvolvimento tecnológico que contribuiu para a mudança do modelo produtivo.

3.2 CONCEITO DE IDENTIDADE DE FUNÇÃO À PARTIR DO TOYOTISMO

A nova realidade que se apresentou no início dos anos 70 abriu as portas do Ocidente para um novo modelo de produção, vindo do Japão e conhecido como Sistema Toyota de Produção ou Produção Flexível que possui como características principais:

- formação de grupos de trabalhadores em torno de um líder, conferindo-lhes responsabilidades sobre uma série de tarefas;
- dentre as responsabilidades dos trabalhadores compreendiam-se conservação da área, pequenos reparos e inspeção de qualidade;
- o mesmo trabalhador opera mais de uma máquina;
- reuniões periódicas entre os trabalhadores e os líderes

²² MARTINS, Carlos Estevam. Da globalização da econômica à falência da democracia. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 6, p. 1-23, jun. 1996.

- para discussão de melhorias nos processos de produção;
- o fluxo de componentes era coordenado com base num sistema que ficou conhecido como Just-in-Time, através do qual se operava com redução dos estoques intermediários, obrigando cada trabalhador que participasse do processo produtivo a antecipar os problemas e evitar que ocorressem.²³

O toyotismo representou, portanto, importante alteração no sistema de produção das empresas contemporâneas.

O surgimento de um novo sistema de organização produtiva repercutiu no conceito de *identidade de função* para efeito de equiparação salarial.

Pois bem. Esta breve análise permite verificar que a identidade de função deve ter um enfoque se o sistema produtivo é o taylorista/fordista, e outro se o sistema é o toyotista.

Com o toyotismo a existência de identidade absoluta de tarefas perdeu o sentido, na medida em que o mesmo trabalhador passou a deter uma variedade de competências e responsabilidades, incentivando-o a tomar decisões e a detectar problemas.

Percebe-se que, pelo sistema de produção toyotista, todos os empregados da mesma equipe possuem as mesmas competências e responsabilidades, embora não desempenhem necessariamente as mesmas tarefas.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O capitalismo globalizado impõe às empresas uma competitividade desenfreada em busca do lucro e da própria sobrevivência.

O salário, sob o enfoque empresarial, é custo de produção, mormente porque serve de base de cálculo de diversos encargos sociais.

As empresas, em decorrência, utilizam o poder de direção para criar mecanismos de estipulação de salário que privilegiam a competitividade entre os trabalhadores em prol da produtividade. Estas práticas ensejam distorções que proporcionam violação ao princípio da igualdade.

²³ WOOD JUNIOR, op. cit., 1992, p. 12-14.

A isonomia salarial – expressão do princípio da igualdade frente à lei, especificamente ao art. 461 da CLT – possui como um dos elementos a *identidade de função* dos trabalhadores equiparados.

O conceito de *identidade de função* não passa ao largo dos principais sistemas dominantes de organização produtiva.

As divergências de interpretação sobre o conceito de *identidade de função* decorrem, portanto, destes sistemas, particularmente fordismo e toyotismo.

Prevalece o entendimento jurisprudencial de que a identidade de função caracteriza-se pela identidade de tarefas, o que decorre da hegemonia do sistema fordista por quase um século.

Parte da doutrina e jurisprudência trabalhistas percebeu, contudo, que, com o fim da hegemonia fordista a partir da década de setenta, a aplicação do entendimento dominante enseja profundas iniquidades, permitindo discriminação salarial ilícita. Isto se dava, porque se aplicava entendimento forjado a partir do sistema fordista em situações vividas no âmbito de empresas organizadas com base no método toyotista.

Por isso, não se trata, simplesmente, de mudar cegamente de critério, mas de atentar qual o sistema predominante na empresa empregadora para permitir verificar se é possível a utilização do critério de identidade absoluta de tarefas – próprio para o sistema fordista -, ou se se deve aplicar o critério de que o principal elemento para se investigar a identidade de função é a finalidade do conjunto de tarefas e atribuições do empregado – próprio para o sistema toyotista.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo, RS: Boitempo, 1999.

DAMASCENO, Fernando Américo. **Equiparação salarial**. 2. ed. São Paulo, SP: LTr, 1995.

DELGADO, Maurício G. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo, SP: LTr, 2002

DRAY, Guilherme Machado. **O Princípio da igualdade no direito do**

trabalho. Coimbra: Almedina, 1999.

LUÑO, Antonio Enrique P. **Dimensiones de la igualdad.** 2. ed. Madrid: Dykinson, 2007.

MARTINS, Carlos Estevam. Da globalização da econômica à falência da democracia. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 6, p. 1-23, jun. 1996.

WOOD JÚNIOR, Thomas. Fordismo, Toyotismo e Volvismo: os caminhos da indústria em busca do tempo perdido. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 32, n. 4, p. 6-18, set./out.1992.

Recebido em: 22 maio 2012

Aceito em: 22 maio 2012