

Terceirizados do Reino Unido lutam por igualdade de direitos

Corte britânica decidirá se terceirizados têm os mesmos direitos de empregados, como é possível nos EUA

Cássio Casagrande- Procurador do Trabalho

ANPT | 04 de maio de 2018 - Durante a Reforma Trabalhista, muito se disse que o Brasil estaria na “contramão da história”, porque nossa jurisprudência criaria algumas dificuldades para a contratação de “trabalhadores terceirizados”.

Não vamos aqui sequer entrar na discussão sobre a impropriedade do conceito “trabalhador terceirizado”, que é uma contradição em si mesmo, um evidente paradoxo jurídico, porque o que se pode terceirizar são atividades empresariais específicas, não a pessoa do trabalhador em si, já que nosso sistema jurídico não admite o aluguel puro e simples de pessoas (prática funestamente conhecida como “locação de mão-de-obra”). De qualquer forma, a ideia de que empresas possam contratar trabalho barato através de “fornecedoras” de mão-de-obra vem sendo questionada em todo o mundo desenvolvido. Vejamos o que se passa na pátria-mãe do liberalismo, a Inglaterra.

Um grupo de 75 trabalhadores terceirizados que prestam serviços dentro e para a Universidade de Londres, incluindo porteiros e recepcionistas, entrou com uma ação trabalhista coletiva na Inglaterra, para que o judiciário lhes reconheça os mesmos direitos e benefícios que são assegurados aos empregados contratados diretamente. Os autores da ação estão requerendo que a Justiça do Trabalho (Labor Courts) do Reino Unido aplique a doutrina do “joint employer”, um conceito desenvolvido há muito tempo no direito norte-americano, que também é um sistema de Common Law.

Para a caracterização da figura jurídica do “joint employer” nos EUA, é necessário demonstrar que o “tomador” dos serviços exerce controle suficiente sobre a forma de execução do trabalho dos terceirizados (ou seja, nada diferente da tão criticada jurisprudência brasileira). O primeiro precedente relevante fixado no direito norte-americano sobre a matéria da terceirização é a decisão da Suprema Corte no “caso dos desossadores”, *Rutherford Food Corp. v. McComb*, 331 U.S. 722 (1947).

A Rutherford Food Corporation e sua subsidiária atuavam como grandes frigoríficos de carne no estado do Kansas, e no período em que os fatos ocorreram (durante a segunda guerra mundial) eram grandes fornecedoras do Exército dos EUA. A companhia fazia desde o abate até o empacotamento da carne, numa verdadeira linha de produção. Ocorre que aquela empresa resolveu “terceirizar” o processo de “desossamento”, contratando um agenciador de mão-de-obra, que conhecia diversos trabalhadores com expertise neste processo. Entretanto, os trabalhadores “terceirizados” trabalhavam dentro das instalações da Rutherford, estando sujeitos à supervisão e ao controle dos prepostos do frigorífico, cumprindo jornadas de trabalho determinadas por aquela empresa. Além disto, vários “agenciadores” se sucederam no contrato de “prestação de serviços”, sendo que os mesmos trabalhadores sempre permaneciam nos postos de trabalho, cumprindo as mesmas tarefas. Por isso, a Suprema Corte entendeu que o tomador de serviços – a companhia Rutherford e sua subsidiária – era o efetivo empregador dos “desossadores”, reconhecendo sua responsabilidade direta pelo pagamento de salários e outros benefícios. Nascia ali a doutrina do “joint employer”.

A teoria norte-americana do “joint employer” passou, desde então, por evolução e refinamento ao longo do tempo; até hoje desperta controvérsias no judiciário quanto à delimitação dos requisitos para o reconhecimento do vínculo de emprego entre terceirizado e tomador de mão-de-obra. A questão esteve, inclusive, no processo de exame de “repercussão geral” na pauta da Suprema Corte neste ano, em caso que envolvia os instaladores terceirizados de TV à cabo da Direct TV; todavia, a corte constitucional americana não admitiu o

processo e recusou-se a rever o precedente, mantendo os standards tradicionalmente utilizados pela justiça federal daquele país no exercício da jurisdição trabalhista.

Há, também, uma iniciativa recente da Câmara dos Representantes (Deputados) destinada a restringir os standards tradicionalmente utilizados pela Justiça Federal para fins de reconhecimento do vínculo de emprego do terceirizado com o tomador de serviços (abordarei em outra coluna, com mais vagar e profundidade, as principais controvérsias jurídicas sobre a terceirização nos EUA).

Caso a tese americana do “joint employer” seja acolhida pelas cortes britânicas neste que é considerado um caso paradigmático (landmark case), os empregadores que contratam terceirizados serão obrigados a incluí-los na negociação coletiva do sindicato que representa os trabalhadores admitidos mediante contratação direta, isto é, na prática terão que pagar as mesmas vantagens a toda a sua força de trabalho, incluindo os terceirizados.

A ação dos trabalhadores terceirizados está sendo ajuizada com apoio de um dos maiores e mais poderosos sindicatos britânicos, o Independent Workers Union of Great Britain. O sindicato sustenta que a relação de controle direto da Universidade de Londres com seus terceirizados é evidente: “É a Universidade de Londres que decide essencialmente qual é o valor do seu salário e as condições em que o trabalho se dá”, afirma o Secretário-Geral da entidade sindical, Jason Moyer-Lee. E a consequência clara disto é que os trabalhadores terceirizados não têm poder efetivo de barganha junto a seu empregador imediato, na medida em que este está adstrito ao teor do contrato celebrado com a empresa tomadora da mão-de-obra.

Se a decisão for julgada em favor dos trabalhadores, ela poderá afetar o contrato de cerca de 3,3 milhões de terceirizados no Reino Unido, em razão do sistema de precedentes da Common Law britânica. Para a advogada inglesa Sarah Ozanne, especialista em direito do trabalho, na hipótese de procedência dos pedidos, a decisão poderá abalar o principal pilar que torna a terceirização vantajosa: a não responsabilização legal do tomador dos serviços. Além disto,

é evidente, o custo do terceirizado será praticamente igual ao do empregado admitido diretamente, o que tornará a terceirização inócua do ponto de vista econômico.

Portanto, deve-se observar inicialmente que não havia e não há nada de “retrógrado” no debate brasileiro sobre terceirização, pois os questionamentos sobre sua eficácia social e justiça estão sendo feitos nos países centrais e dominantes do capitalismo liberal. Há, inclusive, contestações sérias sobre a própria eficiência econômica da terceirização, pois ela põe em risco controles de qualidade e segurança das empresas que se valem de exploração intensiva deste tipo de mão-de-obra. O Congresso dos Estados Unidos, por exemplo, tem questionado as empresas gigantes de tecnologia por deixar informações sigilosas de seus clientes facilmente acessíveis a trabalhadores terceirizados. Não custa lembrar que Edward Snowden, responsável pelo vazamento de milhões de documentos altamente sigilosos do governo americano, era um empregado terceirizado da National Security Agency, contratado pela empresa Booz Allen Hamilton, prestadora de serviços à administração federal. E um outro episódio recente evidenciou esta fragilidade, quando um trabalhador terceirizado apagou a conta do Presidente Donald Trump no Twitter.

Mas, voltando ao caso britânico, é interessante observar ainda que o debate naquele civilizado país concentra-se em torno de questões que aqui também foram discutidas durante a Reforma Trabalhista; lá, contudo, a controvérsia vai um pouco mais além. Isto é, não estão os britânicos a discutir meramente os limites da terceirização, mas especialmente, o direito de igualdade de tratamento do terceirizado e de sua representação sindical. E este é um debate que precisa urgentemente ser trazido ao Brasil também, pois o princípio da unicidade sindical, tal como posto em nosso país, impede a solidariedade entre os trabalhadores diretos e terceirizados que prestam serviços para uma mesma empresa, criando condições normativas de trabalho distintas e desiguais dentro de uma mesma empresa, rompendo com a solidariedade de classe, indispensável para a melhoria das condições de trabalho.

Quando Marx e Engels convocaram os trabalhadores do mundo a unirem-se, estavam pensando em como o nacionalismo do século XIX poderia ser deletério para a solidariedade do proletariado (e nisso estavam certos, como se viu na Primeira Guerra Mundial). Se estivessem vivos hoje, eles certamente estariam mais preocupados com as divisões entre “classes” de trabalhadores, provocadas pelas transformações do sistema de organização “flexível” do capitalismo pós-industrial. Creio que eles provavelmente bradariam: terceirizados e empregados do mundo todo: uni-vos.

Artigo publicado originalmente no site da ANPT, dia 04/05/2018 e disponível em: <http://www.anpt.org.br/artigos/3312-terceirizados-do-reino-unido-lutam-por-igualdade-de-direitos>