



ANÁLISE JURÍDICA



© SRS Advogados



Um balão de oxigénio chamado *outsourcing*

por: **Manuel António Mendes**, Advogado do Departamento de Direito do Trabalho da SRS Advogados

"Se te privares do outsourcing e os teus concorrentes não, estás-te a pôr fora do negócio"
Lee Kuan Yew

A importância do *outsourcing* no posicionamento competitivo das empresas no mercado é, nos dias de hoje, não só uma realidade, mas um pressuposto a ter em conta no momento de tomada de decisão dos agentes económicos, algo de que o estadista e advogado Lee Kuan Yew, grande responsável pelo desenvolvimento industrial e financeiro de Singapura, desde cedo se apercebeu. O *outsourcing* ou exteriorização – prevalecerá o anglicismo, na medida em que está já enraizado entre nós – consiste, de um modo genérico, na transferência para o exterior da empresa de certos segmentos de produção ou de certas atividades anexas à principal, a fim de poderem ser geridas ou produzidas em condições de custos e rentabilidade tanto mais vantajosas quanto permitam uma redução dos encargos fixos ou uma atenuação dos riscos conjunturais.

O recurso ao *outsourcing* permitirá, então, às empresas concentrarem-se no que de melhor sabem fazer, subcontratando a terceiros as atividades que, apesar de importantes ao desenvolvimento do negócio, não constituem o seu *core business*.

Num prisma de gestão de Recursos Humanos, importa ter em conta que o contrato de *outsourcing* reveste determinadas particularidades que se revelam merecedoras de especial cautela e atenção, em virtude dos indícios de laboralidade que podem emergir da relação entre o trabalhador alocado pelo prestador de serviços e a empresa beneficiária, bem como a possibilidade de esta relação

Não deverá existir interlocução direta entre o trabalhador e a empresa beneficiária, a qual, caso pretenda dar orientações relativamente ao modo de prestação de serviços, deverá sempre dirigir-se à empresa de *outsourcing*

contratual vir a ser considerada uma verdadeira relação de trabalho subordinado, pelo que, na execução contratual, o beneficiário deverá ter alguns cuidados, os quais de seguida se identificam.

Desde logo, sempre que a empresa de *outsourcing* coloque na empresa beneficiária os seus colaboradores, o poder de direção sobre estes deverá permanecer na primeira. Por essa razão, em regra, não deverá existir interlocução direta entre o trabalhador e a empresa beneficiária, a qual, caso pretenda dar orientações relativamente ao modo de prestação de serviços, deverá sempre dirigir-se à empresa de *outsourcing*, preferencialmente a quem tenha sido apontado como *focal point* no âmbito desta relação contratual, e não à pessoa do trabalhador.

Outra das medidas aptas a descaracterizar a prestação de serviços em relação a um verdadeiro contrato de trabalho subordinado passará pela introdução de mecanismos distintivos no que concerne à integração do trabalhador alocado na empresa beneficiária, como seja a utilização de endereços de *e-mails*, cartões de visita e cartões de acesso às instalações distintos dos atribuídos aos trabalhadores da empresa beneficiária.

A não sujeição do prestador de serviços a um horário de trabalho deverá ser uma outra medida a adotar, na

medida em que o objeto da relação contratual é uma prestação de resultados e não uma prestação de meios (como é a relação laboral).

Na mesma senda, aconselha-se, sempre que possível, a utilização de instrumentos de trabalho propriedade da empresa de *outsourcing*, ao invés da utilização de meios propriedade da empresa beneficiária.

Outra das medidas a ter presente pela empresa beneficiária no sentido de obviar à criação de um vínculo de cariz laboral passa por evitar efetuar qualquer tipo de pagamento aos trabalhadores da empresa de *outsourcing*, seja a que título for.

Realça-se que, não obstante a materialidade da relação contratual prevalecer sobre eventuais estipulações de natureza formal acordadas pelas partes, será recomendável, em qualquer circunstância, a formalização desta relação através da celebração do respetivo instrumento contratual.

Neste contexto, importa referir que, apesar do contrato de *outsourcing* não se encontrar tipificado no nosso ordenamento jurídico enquanto tipo contratual autónomo, este consubstancia um verdadeiro contrato de prestação de serviços – artigo 1154.º do Código Civil – no qual as

O *outsourcing* poderá revelar-se apto a evitar custos de cariz retributivo ou indemnizatório e também de natureza fiscal e contributiva

partes, fruto da autonomia contratual que lhes é conferida, são livres de ajustar os termos e as condições do negócio, ainda que balizada por imperativos legais.

A formalização do contrato de *outsourcing* tem ainda a virtude de permitir à empresa beneficiária definir, com rigor, quais os direitos e deveres das partes no âmbito da relação de prestação de serviços, o que se revela fundamental para garantir uma evolução saudável da relação *inter partes*.

Adotando-se esta pequena sùmula de recomendações e o recurso ao *outsourcing* poderá revelar-se apto a evitar custos, não só de cariz retributivo ou indemnizatório, mas também de natureza fiscal e contributiva (associados à vigência dos contratos de trabalho), os quais podem ser determinantes na seleção das empresas que estão "dentro" ou "fora do negócio". **_____P**