



Update

Momentum



Labour

2 de maio de 2016

«OUTSOURCING»: OS RISCOS DA EXTERNALIZAÇÃO

Cada vez mais, as empresas optam por modelos alternativos de contratação. O *outsourcing* reflete uma estratégia de otimização de recursos, no pressuposto de que cada organização deve concentrar esforços no que melhor sabe fazer, alocando a terceiros a prestação de serviços acessórios, que não correspondem ao núcleo essencial da sua atividade. Hipóteses comuns são a externalização de serviços de tecnologias de informação, de segurança privada ou de limpeza.

Correspondendo o *outsourcing* à formalização de uma prestação de serviços com uma empresa que cede mão-de-obra por si diretamente contratada, nem sempre as empresas têm, todavia, presente os riscos inerentes a uma tal opção.

A título de exemplo: a empresa X pretende contratar os serviços de segurança prestados em *outsourcing* pela empresa Y. Nesta medida, X e Y celebram um contrato de prestação de serviços, através do qual Y aloca a X três trabalhadores. Estes trabalhadores haviam celebrado contratos de trabalho com a empresa Y, desenvolvendo, todavia, a sua atividade profissional nas instalações de clientes diversos – precisamente aqueles com os quais a empresa Y contratualizou a prestação dos seus serviços.

Com frequência, estes trabalhadores são afetos apenas a um cliente, permanecendo nas respetivas instalações por longos períodos. Em certos casos, a integração na empresa cliente vai sendo cada vez mais evidente, diluindo-se, em simultâneo, a proximidade com a empresa que os contratara diretamente (a empresa Y, no exemplo acima) – o que motiva o surgir de litígios judiciais, nos quais estes trabalhadores vêm, a dada altura (por regra, quando finda a alocação à empresa cliente) invocar que são, na verdade, trabalhadores desta última e não já da empresa que inicialmente os contratara.

Nestas situações, se a questão vier a ser objeto de apreciação judicial, a qualificação final do profissional como mantendo ou não um contrato de trabalho com a empresa X vai depender da prova produzida.



Numa palavra: se demonstrado que o trabalhador passou a exercer a atividade sob autoridade e direção direta de X (e não já de Y), os tribunais vão desatender à ligação formal do trabalhador à empresa Y, dando prevalência à ligação material (real) à empresa X.

Já em 2014, o Tribunal da Relação de Lisboa desconsiderou o que viria a qualificar como uma “*falsa situação de externalização de serviços*”, por entender estar “*perante um outsourcing forjado e só existente no papel*”. Entre outros elementos, contribuiu para este desfecho o facto de o trabalhador cedido apenas se encontrar alocado à empresa beneficiária (e não já a outros clientes), a par do facto de o único contrato de prestação de serviços celebrado pela empresa de *outsourcing* ser, precisamente, o firmado com aquela empresa.

Outros elementos foram, no entanto, escrutinados: os instrumentos de trabalho pertenciam à empresa beneficiária dos serviços e esta última determinara o modo e a forma como a atividade devia ser cumprida – emitindo ordens, integrando o trabalhador numa organização hierarquicamente pré-definida, fixando horários de trabalho, etc.

Atento o descrito, cumpre, em suma, alertar para a conveniência de uma análise especialmente cuidada, sempre que se opte pela contratualização de serviços externos, não devendo ser assumido que o recurso ao *outsourcing* obvia a contingências laborais futuras.

Rita Canas da Silva
rcs@servulo.com