

Lex

DIREITO DO TRABALHO

Advogados dizem que é inconstitucional limitar “outsourcing”

A proibição do “outsourcing” por 12 meses após despedimentos coletivos visa combater a precariedade, mas há advogados que consideram a medida inconstitucional.

JOÃO MALTEZ
jmaltez@negocios.pt

A lei vai proibir o recurso a “outsourcing” para preencher lugares de trabalhadores cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho. A medida faz parte da Agenda do Trabalho Digno, cuja votação final global decorre amanhã no Parlamento, e é apontada como uma forma de proteger a precariedade laboral. Contudo, do ponto de vista das empresas, os advogados especialistas nesta área ouvidos pelo Negócios falam em legalidade duvidosa e até em inconstitucionalidade.

Rita Canas da Silva, sócia responsável pelo departamento de Laboral da Sérvulo, considera que esta alteração ao Código do Trabalho “restringe de forma desproporcionada a liberdade de gestão empresarial”. Segundo adianta, um dos casos possíveis de recurso a despedimentos por razões empresariais “é precisamente uma decisão de reestruturação, que passa, frequentemente, pela externalização de certos segmentos de negócio”. Proibi-lo “é, uma contradição jurídica e limita de forma desajustada a margem de gestão empresarial”, diz a advogada.

Diogo Leote Nobre vai mais longe, quando afirma que “a alteração em causa é altamente questionável, sendo mesmo de constitucionalidade duvidosa”. Para este advogado e sócio da Miranda, poderá estar em causa “uma intromissão desproporcionada do legislador no princípio da liberdade de gestão empresarial ou da livre iniciativa económica privada, consa-



Duarte Roriz

O travão ao “outsourcing” faz parte da Agenda do Trabalho Digno, cuja votação final global decorre amanhã no Parlamento.

grado no artigo 61.º da Constituição da República Portuguesa”.

A mesma linha de raciocínio é seguida por Nuno Ferreira Morgado, sócio da PLMJ, ao considerar que esta mudança “limita de forma severa a liberdade de inicia-

tiva económica, sendo, nessa medida, inconstitucional”. O mesmo advogado entende que esta medida não protege os trabalhadores. Porquê? Porque “os despedimentos – única medida viável para combater os efeitos da crise empresarial existente no ordenamento jurídico-laboral – vão continuar a acontecer e esta medida apenas limitará, ainda mais, a empregabilidade”, diz Ferreira Morgado.

Embora admita que esta medida poderá tornar-se “um instrumento robusto de combate à precariedade, na medida em que se proíbe que, durante um período relativamente razoável, não possa a entidade empregadora recorrer a entidades terceiras para colmar

necessidades que, em tese, deixaram de existir”, Pedro da Quitéria Faria, sócio da Antas da Cunha ECLJA, aponta o outro lado da moeda, que se prende com as circunstâncias em que uma empresa tenha de suportar “elevadíssimos custos retributivos” e os venha a reduzir, “externalizando as funções de determinado departamento”. Contudo, “com esta nova proibição essa possibilidade fica legalmente vedada, pelo que aqui pode existir uma espécie de penalização para as empresas”, enfatiza o mesmo advogado.

Se se encarar o “outsourcing” “como uma forma de as empresas recorrerem a serviços especializados e dedicados em determinadas

Os advogados ouvidos pelo Negócios falam em legalidade duvidosa da medida.

Flexibilizar, mas sem esquecer o que é útil para os trabalhadores

áreas do seu negócio, contribuindo para o incremento da sua capacidade produtiva e rentabilidade”, trata-se “de medida claramente penalizadora para as empresas (e para o próprio mercado de trabalho)”, defende José Amorim Magalhães, Of Counsel na Moraes Leitão.

Além do referido, o mesmo advogado adianta que a medida “poderá ainda ser geradora de uma situação de desigualdade concorrencial, dado que as empresas já constituídas e a laborar deixarão de poder recorrer ao outsourcing, ao passo que as empresas que venham a ser criadas poderão obviar tal limitação”. ■

Se lhe fosse possível introduzir alguma mudança no Código do Trabalho a pensar nas empresas, qual seria? A flexibilidade da organização dos tempos de trabalho é a medida eleita pelos advogados inquiridos pelo Negócios, mas também a ponderação sobre o que pode ser útil para os trabalhadores.

“A legislação laboral necessita de uma revisão de fundo, pensada e estruturada, que reintroduza um equilíbrio da relação laboral. Precisa também de uma elevação da qualidade do texto legislativo, que é francamente deficiente e gerador de grande insegurança jurídica”, sublinha Nuno Fer-

reira Morgado, sócio da PLMJ. Entre o que defende estão a flexibilização do regime de tempo de trabalho e o regresso do regime de banco de horas individual.

“Teria seguramente várias mudanças para propor, contudo, tendo de escolher apenas uma a pensar nas empresas, diria que seria o regresso do regime do banco de horas por acordo individual. Entendo ainda como crítico para as empresas que se simplificasse e desburocratizasse os despedimentos”, aponta Pedro da Quitéria Faria, sócio da Antas da Cunha ECLJA.

A reposição do regime do banco de horas individual é também

a escolha de Rita Canas da Silva, sócia da Sérvulo, por entender que o modelo atual, que apenas admite o banco de horas por regulamentação coletiva e grupal, se revela insuficiente, não conferindo a flexibilidade necessária à gestão do tempo de trabalho”.

Na mesma linha de raciocínio, José Amorim Magalhães, Of Counsel da Moraes Leitão, defende a reposição do banco de horas individual e, “correndo o risco de gerar polémica, a eliminação do direito à reintegração em caso de despedimento ilícito ou, pelo menos, o alargamento da oposição à reintegração aplicável a todos os casos de despedimento”. ■

Diogo Leote Nobre, sócio da Miranda, lembra que o Direito do Trabalho tem na sua génese “a intenção de proteger a parte mais fraca ou vulnerável na relação, que é o trabalhador”. Contudo, defende, “nenhuma medida legislativa pode ser aprovada que não tenha em vista um ganho efetivo tanto para as empresas como para os trabalhadores em geral”. Isto porque, sublinha, “só com a ponderação dessas vantagens mútuas e recíprocas se alcançará quer os desígnios ligados a maior produtividade, quer os respeitantes à salvaguarda da realização profissional e pessoal do trabalhador”. ■



O direito do trabalho, ou a legislação laboral, não existem para ‘beneficiar as empresas’ ‘tout court’.



DIOGO LEOTE NOBRE
Sócio da Miranda, especialista em Direito do Trabalho



[Com o travão ao ‘outsourcing’ após despedimentos] pode existir uma espécie de penalização para as empresas.



PEDRO DA QUITÉRIA FARIA
Sócio responsável pela área laboral da Antas da Cunha ECLJA



[Limitação do ‘outsourcing’] restringe de forma desproporcionada a liberdade de gestão empresarial.



RITA CANAS DA SILVA
Sócia responsável pela área de Laboral da Sérvulo



A lei laboral necessita de uma revisão de fundo, pensada e estruturada, que reintroduza um equilíbrio da relação laboral.



NUNO FERREIRA MORGADO
Sócio de Laboral da PLMJ



As empresa já constituídas e a laborar deixarão de poder recorrer ao ‘outsourcing’, [...] mas não as que venham a ser criadas.



JOSÉ AMORIM MAGALHÃES
Of Counsel, Moraes Leitão