



## ANÁLISE JURÍDICA



# Outsourcing

por: **Ana Luísa Beirão**, Advogada do Departamento de Direito do Trabalho da SRS Advogados

**A** rigidez da legislação laboral conduz, ainda que reflexivamente, à criação de figuras contratuais híbridas paralelas, por forma a responder às cada vez mais mutáveis necessidades das empresas.

O "contrato de outsourcing", com o propósito de aportar para as empresas uma mais-valia, traduzida em capacidade e experiência técnicas distintas da sua actividade principal, é um claro exemplo desta realidade.

Com efeito, não se encontra tipificado no nosso ordenamento jurídico enquanto tipo contratual autónomo, motivo pelo qual, não existe qualquer regulamentação específica em sede de Código do Trabalho ou legislação avulsa que regule este modelo contratual.

Com efeito, o contrato de outsourcing consubstancia um verdadeiro contrato de prestação de serviços, celebrado nos termos do disposto no art.º 1154.º do Código Civil, correspondendo à assunção por uma das partes da obrigação de proporcionar à contraparte certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição.

Ora, muito embora a prestação de serviços se encontre definida na lei, este tipo de contrato não dispõe, todavia, de um regime jurídico próprio, antes constituindo um tipo contratual residual, em que as partes, fruto da autonomia contratual que lhes é conferida, são livres de ajustar os termos e condições do negócio, ainda que balizada por imperativos legais.

O recurso ao anglicanismo outsourcing é comum para designar as prestações de serviços celebradas, em regra, entre duas empresas e associadas à externalização de determinada actividade ou a sectores de produção da empresa beneficiária do serviço.

O traço caracterizador deste modelo contratual atípico centra-se essencialmente no afastamento de elementos indiciadores de subordinação jurídica entre o trabalhador afecto à empresa de outsourcing/ prestador de serviços com a empresa beneficiária.

Com efeito, ainda que os serviços contratados tenham de ser prestados nas instalações da empresa beneficiária, esta não terá, em princípio, qualquer relação contratual directa com os trabalhadores alocados na sua empresa pela empresa de outsourcing para a realização dos serviços contratados, não existindo entre o trabalhador alocado e o beneficiário da prestação, uma relação

de trabalho subordinado.

Todavia, importa sublinhar que a inexistência de relação contratual entre a empresa beneficiária e o trabalhador da empresa de outsourcing não obsta a que, na prática, possa vir a surgir um vínculo laboral directo com aquela, sempre que, na prática, a execução contratual aponte nesse sentido.

Por regra, o poder de direcção e autoridade sobre o trabalhador alocado permanece na empresa de outsourcing. Assim, e sem prejuízo do trabalhador se encontrar vinculado à prossecução de regras internas da empresa beneficiária do serviço – como sejam as regras de segurança, de higiene ou horários de funcionamento – a forma como o trabalhador exerce a sua função é sujeita ao poder de direcção da empresa de outsourcing.

Por essa razão, em regra, não ocorre interlocução directa entre o trabalhador e a empresa beneficiária, a qual, pretendendo reclamar do serviço prestado ou solicitar uma forma específica para o exercício da função, deverá sempre dirigir-se à empresa de outsourcing e não à pessoa do trabalhador.

Todavia, o facto do trabalhador exercer as suas funções nas instalações do beneficiário poderá acarretar como consequência a diluição das características típicas de uma prestação de serviço e a sua confundibilidade com uma verdadeira relação de trabalho. Efectivamente, se a empresa beneficiária, por exemplo, ao invés de se limitar a emitir directrizes genéricas, instrui o trabalhador na forma como este deve executar a sua prestação ou se o sujeita aos horários de trabalho dos demais trabalhadores, poderão, na prática, existir nesta relação contratual indícios de laboralidade, pelo que, as instâncias judiciais, na eventualidade de virem a ser chamadas a apreciar a questão, poderão concluir pela efectiva existência de um vínculo laboral com o trabalhador alocado.

Nessa medida, e com o propósito de evitar que venha a ser reconhecida a existência de um vínculo laboral directo, será conveniente a adopção de algumas medidas que marquem o afastamento da prestação de serviços dos de uma verdadeira relação de trabalho subordinado. \_\_\_\_\_