



ANÁLISE JURÍDICA



© SRS Advogados



'Outsourcing' Contrato autónomo ou válvula de escape?

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

Num momento de grave crise económico-financeira e perante o incontornável aumento dos números do desemprego, a tónica empresarial assenta atualmente na alternativa à contratação de trabalhadores, pretendendo assim evitar custos, não só de cariz retributivo ou indemnizatório, mas principalmente de natureza fiscal e contributiva associados à vigência dos contratos de trabalho.

É precisamente neste contexto que surge o contrato de 'outsourcing', enquanto um verdadeiro contrato de prestação de serviços em que uma das partes assume a obrigação de proporcionar à outra parte um certo resultado, fruto de trabalho intelectual ou manual e mediante o pagamento de determinada retribuição.

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 atividade ou a setores de produção de que a empresa beneficiária do serviço não disponha internamente.

No entanto, atentas as eventuais similitudes desta figura jurídica com o próprio contrato de trabalho, numa lógica de segurança jurídica, será absolutamente necessário estabelecer o traço diferenciador entre ambos os modelos contratuais.

De um modo geral, poderá dizer-se que o contrato de trabalho e o contrato de 'outsourcing' se diferenciam, essencialmente, pelo respetivo objeto e pelo relacionamento entre as partes.

Com efeito, ao abrigo de um contrato de trabalho o trabalhador desenvolve uma atividade subordinada, enquanto que o contrato de 'outsourcing' visa a prossecução de um determinado resultado, em regime de autonomia.

O outro elemento diferenciador de ambas as modalidades contratuais será precisamente a subordinação jurídica, que existe no

âmbito da relação laboral e que já não verificará na execução de um contrato de 'outsourcing'.

Neste contexto, a descaracterização da laboralidade que poderá estar associada a este modelo contratual passará pelo afastamento de elementos indiciadores de subordinação jurídica entre o trabalhador afeto à empresa de 'outsourcing' e a empresa beneficiária. Assim, ainda que, como habitualmente sucede, os serviços contratados tenham de ser prestados nas instalações da empresa beneficiária, esta não deverá ter, em princípio, qualquer relação contratual direta com os trabalhadores alocados na sua empresa pela empresa de 'outsourcing', na medida em que não poderá existir entre o trabalhador alocado e o beneficiário da prestação uma relação de trabalho subordinado.

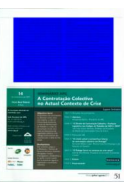
Todavia, importa sublinhar que a inexistência de relação contratual entre a empresa beneficiária e o trabalhador da empresa de 'outsourcing' não obsta a que, na prática, possa vir a surgir um vínculo laboral direto com aquela, sempre que, na prática, a execução contratual aponte nesse sentido.

Convirá, pois, esclarecer que, em situações em que a empresa de 'outsourcing' coloque na empresa beneficiária os seus colaboradores, o poder de direção sobre estes deverá permanecer na empresa de 'outsourcing'. Por essa razão, em regra, não existirá interlocução direta entre o trabalhador e a empresa beneficiária, a qual, caso pretenda dar orientações relativamente ao modo de prestação do serviço, deverá sempre dirigir-se à empresa de 'outsourcing', preferencialmente a quem tenha sido apontado como pessoa de contacto no âmbito desta relação contratual, e não à pessoa do trabalhador.

Sucedendo, porém, que 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 serviços e a sua confundibilidade com uma verdadeira relação de trabalho.

Do ponto de vista da empresa beneficiária e atenta alguma dificuldade de prova de elementos fácticos de onde resultem as características da subordinação jurídica (o que pode ser ainda mais evidente no desenvolvimento de determinadas atividades), e com o propósito de evitar que venha a ser reconhecida a

O contrato de 'outsourcing' reveste determinadas particularidades que se revelam merecedoras de especial cautela e atenção



existência de um vínculo laboral direto, será conveniente a adoção de algumas medidas aptas a descaracterizar a prestação de serviços em relação a um verdadeiro contrato de trabalho subordinado, dos quais se salientam, entre outros, (i) a 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 trabalhadores da empresa beneficiária, (ii) a não sujeição do prestador de serviços a horário de trabalho, na medida em que o objeto da relação contratual é uma prestação de um resultado (e não de meios), (iii) a utilização, quando possível, de instrumentos de trabalho propriedade da empresa prestadora de serviços ou do próprio prestador (ao invés da utilização de meios propriedade da empresa beneficiária), (iv) a empresa beneficiária não deverá fazer qualquer pagamento direto aos trabalhadores da empresa de 'outsourcing', seja a que título for; (v) o regime de férias dos prestadores de serviços apenas concerne à empresa de 'outsourcing', não podendo existir nesta matéria qualquer intervenção da empresa beneficiária.

Não obstante a materialidade da relação contratual prevalecer sobre eventuais estipulações de natureza formal acordadas pelas partes, recomenda-se, em qualquer circunstância, a formalização, pela via da celebração do respetivo instrumento contratual, a

relação contratual entre a empresa beneficiária e a empresa de 'outsourcing'.

Efetivamente, numa ótica de descaracterização da relação laboral, a estipulação contratual das condições em que será desenvolvido o 'outsourcing' poderá constituir um elemento interpretativo adicional, com vista a auxiliar a empresa beneficiária em eventuais ações judiciais intentadas por trabalhadores alocados ao abrigo de um contrato de outsourcing, em que estes reclamem a existência de vínculos laborais diretos.

Por seu turno, a formalização do contrato de 'outsourcing' permitirá, ainda, 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 entre as partes.

De todo o supra exposto resulta 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 contratual vir a ser considerada uma verdadeira relação de trabalho subordinado, pelo que, na execução contratual, o beneficiário deverá ter sempre presente os elementos distintivos destas duas figuras. — P