



“MANDAR FAZER FORA”, TEM RISCOS?

O recurso ao outsourcing – muitas vezes traduzido ao pé da letra por “mandar fazer fora” – trata-se de uma prática frequente no mundo empresarial, assente na prestação de serviços por parte de uma empresa – que não quer, não sabe ou não pode prosseguir internamente determinadas atividades – a outra – que faz da sua atividade a prestação dos referidos serviços a entidades terceiras.

São inúmeras as vantagens geralmente atribuídas ao outsourcing, designadamente a redução de custos operacionais, a transformação de custos fixos em custos variáveis, o aumento de eficiência e produtividade, a libertação de Recursos Humanos e financeiros para as atividades core da empresa e um maior foco nestas atividades.

Mas o outsourcing comporta, também, como se sabe, riscos e inconvenientes a diversos níveis, nomeadamente (e com relevância na presente sede) no plano jurídico.

Com efeito, o facto de o contrato de prestação de serviços ser celebrado entre duas empresas e de não existir qualquer vínculo jurídico entre os trabalhadores da empresa de outsourcing e a entidade que contrata os serviços não obsta a que os referidos trabalhadores venham reclamar um vínculo jurídico laboral (ou seja, a existência de um contrato de trabalho) com a empresa que recorre ao outsourcing.

Efetivamente, em virtude de os serviços contratados em regime de outsourcing serem muitas vezes prestados nas instalações da entidade beneficiária dos mesmos, assiste-se, frequentemente, na prática, a uma diluição das características típicas de um contrato de prestação de serviços e à respetiva confundibilidade com uma verdadeira relação laboral.

Por forma a minimizar o risco laboral acima mencionado e a afastar eventuais indícios de laboralidade no relacionamento entre a empresa

O outsourcing comporta, também, como se sabe, riscos e inconvenientes a diversos níveis, nomeadamente (...) no plano jurídico

que recorre ao outsourcing e os trabalhadores da entidade prestadora de serviços, há algumas medidas que deverão ou poderão ser adotadas.

Desde logo, e uma vez que constitui o principal indício de laboralidade, o poder de direção sobre os trabalhadores alocados à prestação de serviços deve permanecer, não só em termos teóricos, mas também em termos práticos, na empresa de outsourcing. Neste contexto, a empresa beneficiária dos serviços deverá evitar relacionar-se diretamente com os trabalhadores da empresa prestadora de serviços e abster-se de lhes dar ordens e instruções; quaisquer diretrizes relativas à prestação de serviços deverão ser dirigidas à empresa de outsourcing.

Do mesmo modo, os trabalhadores da empresa de outsourcing não deverão constar de quaisquer organigramas da entidade beneficiária, nem ter cartões ou endereços de e-mail desta entidade. Tal como não deverão receber comunicados internos, nem participar em ações de formação ou reuniões destinadas aos trabalhadores da empresa que recorre ao outsourcing.

É também recomendável que a entidade beneficiária dos serviços não tenha qualquer controlo sobre os tempos de trabalho – pontualidade, assiduidade, férias ou ausências – dos trabalhadores da empresa de outsourcing.

Dever-se-á, ainda, evitar que o preço acordado no contrato de outsourcing seja definido em função do número de trabalhadores ou horas necessárias, recomendando-se que o preço seja estipulado, objetivamente, por tarefa ou serviço, cabendo à empresa contratada a gestão do número de horas e de trabalhadores necessários para o cumprimento do contrato.



Ademais, os instrumentos de trabalho utilizados pelos trabalhadores alocados (v.g. materiais, equipamentos, telemóveis, viaturas, uniformes) deverão ser propriedade da empresa de outsourcing. E, ao desempenharem a sua atividade nas instalações da entidade beneficiária, os trabalhadores da empresa de outsourcing não deverão ter um local de trabalho próprio ou, caso tal seja absolutamente necessário, deverá criar-se um espaço autónomo para esses trabalhadores, separado do local de trabalho dos trabalhadores da empresa beneficiária da atividade.

Finalmente, e sem prejuízo da análise material das condições de prestação do serviço prevalecer sobre a forma/nome do contrato – ou seja, independentemente de as instâncias judiciais, se chamadas a pronunciar-se, darem mais relevância aos elementos materiais acima referidos do que à qualificação jurídica que as partes atribuíram ao contrato –, é altamente recomendável que o contrato de outsourcing seja reduzido a escrito. Com efeito, a estipulação contratual das condições da prestação de serviços constitui um

elemento interpretativo que poderá ser relevante em eventuais ações intentadas por trabalhadores alocados ao outsourcing, sendo também certo que a formalização do contrato permite definir, com rigor, quais os direitos e deveres de cada uma das empresas no âmbito da relação de prestação de serviços. 



Por Mariana Caldeira de Sarávia, advogada do Departamento de Direito do Trabalho da SRS Advogados. [sócia]