

Newsletter

Laboral

Alterações à Legislação Laboral



About Law.
Around People.

MARÇO 2023

A FUTURA PROIBIÇÃO DO *OUTSOURCING*.

I – Fiscalização preventiva sem sucesso

Com a entrada em vigor das alterações ao Código do Trabalho entrará também em vigor a tão controversa proibição do recurso ao *outsourcing*, apesar da pressão exercida pelas confederações patronais junto do Presidente da República para que suscitasse a fiscalização preventiva da constitucionalidade, o que não aconteceu.

Em causa estaria a violação do princípio constitucional que consagra que a iniciativa económica privada é livremente exercida. Nessa medida, e apesar de não ser um princípio absoluto, foi amiúde invocado que a proibição em causa cerceava o direito de as empresas conformarem a sua atividade ao contexto em que se inserem.



II – Proibição do recurso ao *outsourcing*

O tema do *outsourcing*, ou, na terminologia utilizada pelo legislador, da ‘terceirização de serviços’, consta de dois novos artigos aditados ao Código do Trabalho – o artigo 338.º-A e o artigo 498.º-A.

Do primeiro artigo acima identificado, decorre agora a proibição de uma empresa recorrer ao *outsourcing* para satisfação de necessidades que foram asseguradas por um trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho.

A violação desta proibição é sancionada com uma contraordenação muito grave, que impende sobre o beneficiário do serviço.

Atendendo à letra da lei, será defensável que os cenários de cessação de contrato de trabalho que sustentam a proibição da terceirização de serviços, se resumam ao despedimento coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho, ficando de fora, por ex., as revogações de contrato por mútuo acordo.

No que respeita ao prazo de 12 meses durante o qual vigora a proibição em questão, a sua contagem tem início a partir da produção de efeitos do despedimento do trabalhador, havendo, assim, que considerar o aviso prévio que é devido aquando da comunicação da decisão de despedimento.

III – Aplicação de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho

Já no âmbito de aplicação dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT), é aditado o novo artigo 498.º-A.

De acordo com esta norma, o beneficiário da terceirização de serviços deve aplicar o IRCT em vigor ao prestador de serviços, caso a aquisição de serviços abarque atividades que correspondam ao seu objeto social. Quanto ao requisito atinente ao ‘objeto social’ da empresa, haverá que fazer uma interpretação restritiva e entender-se que, por ‘objeto social’, o legislador refere-se à atividade principal da empresa.

A aplicação do IRCT depende, porém, do seguinte:

- Ser mais favorável ao prestador de serviços;

- A prestação de serviços em benefício da empresa adquirente ter duração superior a 60 dias.

Caso a prestação de serviços tenha uma duração inferior a 60 dias, prestador do serviço tem direito à retribuição mínima prevista no IRCT que vincule o beneficiário da atividade e que corresponda às suas funções, ou à praticada por este para trabalho igual ou de valor igual, consoante a que for mais favorável.

Por último, é estipulada a obrigação de o contrato de prestação de serviços determinar qual a entidade responsável por assegurar o cumprimento das obrigações previstas no IRCT que vincula o beneficiário da atividade.

Conheça a Nossa Equipa:

