

**Outsourcing, a necessidade de regulamentação legal**

URL: <https://jornaleconomico.pt/noticias/outsourcing-a-necessidade-de-regulamentacao-legal/>

O recurso à terceirização de serviços (Outsourcing) foi-se sedimentando como uma forma de optimização de recursos e de aumento de eficácia e rentabilidade das empresas. Tal prática, focada inicial e essencialmente em actividades de apoio ao que constitui o núcleo da actividade empresarial, permite afectar e alocar os recursos internos ao desenvolvimento do principal propósito dessa mesma actividade empresarial, ao mesmo tempo que assegura que as actividades de apoio são, elas próprias, desenvolvidas por empresas e entidades com grande experiência e conhecimento na sua execução.

Até às recentes alterações legislativas introduzidas na sequência da Agenda do Trabalho Digno, a legislação laboral não incluía qualquer regulamentação (ou sequer referência) sobre esta prática. Actualmente, contudo, no quadro da mencionada Agenda, o legislador veio introduzir um mecanismo que visa regular alguns aspectos laborais do recurso ao Outsourcing.

Com efeito, os trabalhadores e prestadores de serviços individuais que executem os serviços objecto do Outsourcing passam, agora, a ficar abrangidos pelos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis às relações de trabalho da entidade que beneficia dessa execução.

A aplicabilidade destes instrumentos fica, contudo, limitada às situações em que a actividade desenvolvida se integre no objecto social da empresa beneficiária do serviço e apenas se verifica quando o instrumento de regulamentação colectiva do beneficiário da actividade seja mais favorável para o trabalhador/prestador de serviços. Por outro lado, tal aplicabilidade apenas se inicia quando o trabalhador/prestador de serviços haja executado a sua actividade em prol do beneficiário desta por 60 dias.

Não sendo este o espaço para questionar a bondade desta solução e a sua eficácia em face dos objectivos subjacentes à sua implementação, não se pode, contudo, deixar de se salientar as inúmeras dúvidas que a aplicação desta norma suscita.

Desde logo, a determinação do que se deva considerar compreendido, para efeitos laborais, no termo objecto social do beneficiário (que é a dúvida, provavelmente, mais fácil de resolver), a passar pelo que se deva entender como mais favorável para o trabalhador/prestador de serviços.

De facto, no confronto entre diferentes instrumentos de regulamentação colectiva, o apuramento daquele que é mais favorável implica uma análise global que não se reduz à determinação do instrumento que estabelece remunerações mais elevadas, as quais, muitas vezes, nem mesmo estão ajustadas à realidade do mercado de trabalho, sendo de valor inferior ao que neste se pratica.

Por outro lado, importará, também, determinar se a aplicação deste regime implica que o trabalhador/prestador de serviços preste a sua actividade exclusivamente para um beneficiário, já que nos casos em que essa exclusividade não exista, poderão existir diversos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho igualmente aplicáveis.

Sabe-se, contudo, porque o legislador o esclareceu, que é às partes do contrato de Outsourcing que compete determinar quem deve assegurar a aplicação do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o que julgamos e aconselhamos que seja feita em sede contratual.

Entendemos, pois, que, face à miríade de dúvidas que este novo regime suscita, seria importante que o legislador as esclarecesse, regulamentando a sua aplicação. Resta saber, contudo, se o fará ou se deixará para os tribunais (e para o tempo) essa tarefa.

A autora escreve de acordo com a antiga ortografia.

Dora Joana, Coordenadora no Departamento de Laboral e Segurança Social da SRS Legal