



ANÁLISE JURÍDICA



© SRS Advogados



Externalização, sim ou não?

por: **Ana Margarida Henriques**, departamento de Direito do Trabalho, SRS Advogados

O *outsourcing* é uma ferramenta que tem vindo a conquistar cada vez mais o seu espaço na gestão e organização empresariais.

O conceito de *outsourcing* – ou ainda de terceirização ou externalização – tanto pode traduzir-se na transmissão de unidades económicas para outras empresas, como pode incidir apenas sobre aspetos marginais da atividade da empresa que recorre a esse tipo de serviços.

Assim, e inicialmente, as empresas recorriam preferencialmente ao *outsourcing* apenas para externalização das áreas não *core* da sua atividade. Tal conduziu a que, durante algum tempo, esta figura fosse confundida com uma simples contratação: circunscrevia-se a atividades de diminuto valor e com pouca relevância para o negócio das empresas, sendo apenas utilizada para externalizar, por exemplo, serviços de limpeza ou segurança.

Com a evolução dos mercados e o aumento da competitividade, as empresas viram-se forçadas a focar-se na área vital do seu negócio e na qual detêm um maior grau de especialização, o que permitiu o recurso ao *outsourcing* em outras atividades, funções ou processos, através de várias formas e instrumentos contratuais.

Em alguns casos, o *outsourcing* resulta de uma verdadeira parceria estratégica entre a entidade contratante e o

prestador de serviços, fundamentada em contratos de longo prazo.

O recurso ao *outsourcing* através da celebração de contratos de prestação de serviços, permite às empresas contratar diretamente um determinado serviço, atividade ou resultado. Facilitando esta opção, a legislação la-

“Com a evolução dos mercados e o aumento da competitividade, as empresas viram-se forçadas a focar-se na área vital do seu negócio e na qual detêm um maior grau de especialização, o que permitiu o recurso ao *outsourcing*”

boral é praticamente omissa no que respeita a este tipo contratual, o que não impede que sejam ainda externalizadas atividades em áreas nucleares da empresa.

Ademais, outras vantagens associadas à externalização se podem indicar. Desde logo, com a concentração naquela que é a área vital da empresa, verificar-se-á o aumento da produtividade e competitividade, a possibilidade de transformar os custos fixos em variáveis, reduzindo os custos operacionais da atividade. Através desta ferramenta é também possível às empresas redimensionar a sua estrutura organizacional e diminuir a carga administrativa dos Recursos Humanos.

Através destes contratos de prestação de serviços, a empresa beneficiária contrata com a empresa prestadora um determinado resultado; por isso não poderá exercer o poder de direção sobre os colaboradores em *outsourcing*, independentemente do local onde estes desenvolvam a sua atividade.

Este é o traço da externalização do qual pode resultar o maior risco. Na verdade, a necessária demarcação entre trabalhadores de ambas as entidades nem sempre é fácil, dependendo do tipo de atividade contratada e da forma como a execução da prestação de serviços se desenvolve no terreno. Note-se que, como adiante veremos, quando um trabalhador presta serviço no local de trabalho de terceiro, com recurso a equipamentos ou instrumentos de trabalho deste, existe sempre, em tese, o risco de ser considerado trabalhador desse terceiro, em particular se outros “indícios de laboralidade” se verificarem.

Assim, não existirá o risco de os colaboradores em *outsourcing* poderem reclamar uma relação laboral com a entidade beneficiária, verificando-se uma situação pura de *outsourcing*, quando a atividade desenvolvida não reúna as características elencadas no art.º 12.º, do Código do Trabalho, que conduzem à presunção da existência de uma relação laboral.

Posto isto, deverá ter-se presente que os colaboradores em *outsourcing* devem exercer as suas funções



na empresa beneficiária ao abrigo de contrato de trabalho celebrado com a empresa prestadora de serviços. Por seu turno, esta deverá preferencialmente promover a rotação de colaboradores alocados à prestação de serviços. Também a gestão da rotina diária das funções exercidas pelos colaboradores em *outsourcing* não deve estar sujeita a comunicação prévia ou posterior, nem a reporte direto, a um representante ou trabalhador da empresa beneficiária, prevenindo assim a confusão sobre a entidade que detém o poder de direção na relação laboral com o colaborador.

O objeto do contrato de prestação de serviços deve, acima de tudo, centrar-se no desenvolvimento de uma atividade ou execução de um conjunto de tarefas, devendo ser este o critério para acertar o preço a pagar pela prestação de serviços. Assim, a remuneração dos colaboradores em

outsourcing deve ser paga pela empresa prestadora de serviços e nunca pela empresa beneficiária.

De modo a que, interna e externamente, não restem dúvidas sobre qual das empresas é a real entidade empregadora dos colaboradores em *outsourcing*, estes não devem estar integrados na estrutura da empresa beneficiária ou receber diretamente ordens ou instruções por parte desta. No entanto, quando tal tiver de se verificar, as orientações devem ser transmitidas através da pessoa de contacto, previamente definida, na empresa prestadora de serviços.

Excetuando as situações em que a atividade contratada o exija, os instrumentos de trabalho e/ou os materiais a utilizar na prestação de serviços devem ser disponibilizados pela empresa prestadora e não pela empresa beneficiária. Independentemente disso, o colaborador em *outsourcing* deverá

ter também algo que o identifique como sendo colaborador da empresa prestadora de serviços.

Assim, e de forma a dissipar quaisquer dúvidas sobre a prestação de serviços a executar, não devem existir trabalhadores na empresa beneficiária a desempenhar funções idênticas às dos colaboradores em *outsourcing*, sendo que todas as situações de externalização devem ter subjacentes documentos escritos que titulem a relação contratual entre as empresas. A verdade é que, apesar dos riscos, e por todas as vantagens expostas, o *outsourcing* afigura-se como uma solução empresarial que permite a concentração na atividade core da beneficiária da prestação de serviços, conferindo às empresas uma flexibilidade adicional para se ajustarem e responderem às necessidades imprevisíveis e variáveis dos respetivos mercados. _____