



ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO DA PROIBIÇÃO DE OUTSOURCING

INTRODUÇÃO

Das novas alterações legislativas à lei laboral, as que têm vindo a causar mais polémica são seguramente as relacionadas com a terceirização de serviços, também usualmente designado como *outsourcing*.

Esta prática tem vindo a ganhar terreno no mercado nacional e concretiza-se na aquisição de serviços a uma entidade terceira para satisfação de necessidades da empresa. Costuma ser muito utilizado em empresas onde há escassez de mão de obra para determinadas funções ou em que o custo da mão de obra é elevado.

Mas o que vêm estabelecer estes novos artigos relativamente ao *outsourcing*?

ARTIGO 338.º-A

Ora, este primeiro artigo refere no seu número 1 que “*Não é permitido recorrer à aquisição de serviços externos a entidade terceira para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho.*”

Desde logo, o novo artigo 338.º-A é muito claro, ao estabelecer a proibição de recorrer ao *outsourcing* para satisfação de necessidades que tenham sido asseguradas por trabalhador

cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho.

Como bem se compreenderá, esta foi uma das medidas que mais polémica tem gerado e, a nosso ver, com razão. Isto porque, o recurso à terceirização de serviços, é muitas vezes o meio mais eficaz, ou até o único meio, para garantir o funcionamento de grandes empresas que enfrentam algum tipo de desafio inerente ao próprio desenvolvimento empresarial, não sendo plausível impor-lhes esta proibição.

Aliás, este é um instrumento de gestão empresarial que faz todo o sentido, tendo em conta que muitas das vezes as empresas não têm escala suficiente para terem certos serviços como a contabilidade ou a parte informática, pelo que o recurso ao outsourcing traz uma maior competitividade empresarial e, pode mesmo chegar a possibilitar uma maior oferta de emprego nas áreas em que cada empresa efetivamente se foca.

Deste modo, concordamos com as críticas que têm vindo a ser feitas no sentido de que esta medida fere princípios basilares como o da livre iniciativa económica das empresas e a gestão empresarial.

ARTIGO 498.º-A

Por sua vez, este artigo refere no seu número 1 que *“Em caso de aquisição de serviços externos a entidade terceira para o desempenho de atividades correspondentes ao objeto social da empresa adquirente, o instrumento de*

regulamentação coletiva de trabalho que vincula o beneficiário da atividade é aplicável ao prestador do serviço, quando lhe seja mais favorável.

Já o número 3 do mesmo artigo refere que *“O disposto nos números anteriores apenas se aplica após 60 dias de prestação de atividade em benefício da empresa adquirente, tendo, antes disso, o prestador do serviço direito à retribuição mínima prevista em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que vincule o beneficiário da atividade que corresponda às suas funções, ou à praticada por esta para trabalho igual ou de valor igual, consoante a que for mais favorável.*

Assim, este artigo vem estabelecer que, nos casos de *outsourcing*, o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável ao beneficiário da atividade passa também a ser aplicável ao prestador do serviço, quando lhe seja mais favorável. No entanto, só assim será, após sessenta dias de prestação de atividade em benefício da empresa adquirente.

Esta norma faz todo o sentido, pois vai ao encontro da lógica presente ao longo do Código do Trabalho que é a de garantir a aplicação das normas mais favoráveis aos trabalhadores, bem como estender essas garantias aos prestadores de serviços, cuja distinção com trabalhadores muitas das vezes não é fácil de concretizar.

NOTAS FINAIS

Por fim, conforme já foi referido, o artigo 338º - A do Código do Trabalho parece vir levantar sérios problemas, sobretudo quando confrontado com outros interesses constitucionalmente protegidos, pelo que se prevê que possa vir causar várias dificuldades às empresas, sobretudo as de maior dimensão.

Já o segundo aditamento ao Código do Trabalho, no âmbito da terceirização de serviços, o artigo 498º A, enquadra-se

perfeitamente com as restantes normas da lei laboral, impedindo que aqueles que são considerados como prestadores de serviços tenham uma proteção menor que a oferecida aos trabalhadores, designadamente nos casos em que o seu vínculo se equipara ao de um trabalhador.

Pedro Brás Ribeiro

Pedro.br@caldeirapires.pt