

Flexibilidade laboral ainda não satisfaz

A legislação laboral continua a ser um obstáculo para a evolução do mercado de outsourcing de TI e BPO em Portugal, de acordo com o advogado Fernando Resina da Silva. No sector público, é necessário um maior suporte à mobilidade.

Mudanças na duração dos contratos de trabalho, na flexibilidade salarial e nos horários de trabalho dariam maior competitividade ao sector do outsourcing em Portugal, defende Fernando Resina da Silva, advogado da sociedade Vieira de Almeida e Associados. As últimas alterações à legislação laboral trouxeram melhorias, mas não são suficientes.

CW – Quais são os obstáculos legais mais importantes à evolução do mercado de outsourcing de TI e BPO em Portugal?

Fernando Resina da Silva – Com as últimas alterações da legislação laboral, a flexibilidade necessária à actividade do outsourcing foi melhorada. No entanto, poderiam ainda ser considerados pelo legislador alterações na duração dos contratos de trabalho e na flexibilidade salarial e dos horários de trabalho, que dotariam o sector de maior competitividade.

Além do aspecto laboral, a carga fiscal é muito elevada – relevante quanto à captação de investidores/clientes estrangeiros –, a legislação da contratação pública – fundamental para a criação de volume e escala neste sector –, dificulta a contratualização destes serviços e a morosidade do sistema de justiça, são vulgarmente apontados como áreas a melhorar.

CW – Continua a faltar legislação laboral específica de suporte a estes processos, sobretudo no sector público. Que pontos fundamentais são necessários mudar?

FRS – No sector público, impõe-se antes uma mudança de mentalidades. É expectável uma redução da despesa pública também no outsourcing, talvez determinada pelo velho cha-



vão de que “custa mais fazer fora do que dentro”.

A ideia é formada com base em pressupostos ainda por demonstrar (como se o único benefício do outsourcing fosse a redução de custos fixos...), perdem-se de vista todos os benefícios do outsourcing de TI como caminho para a realização de valor, para a actividade através de maior flexibilidade operacional, redução de investimentos, ganhos de eficiência e melhores resultados operacionais. Nesta linha, poderia sugerir-se uma flexibilização dos instrumentos de mobilidade dos recursos humanos entre o sector público e o sector privado, permitindo que a gestão das pessoas possa passar, de pleno, para o prestador de serviços, sem prejuízo da manutenção dos regimes laboral e previdencial, típicos do sector público.

CW – O facto de o sector público não poder estabelecer contratos, em regra, por mais de três anos continua a ser um obstáculo muito importante?

FRS – Sim. Estes contratos obrigam, por um lado, a grandes investimentos pelos prestadores e, por outro, a uma grande necessidade de

alteração dos serviços em função da evolução da tecnologia.

A existência de contratos de curta duração e a pouca flexibilidade para alterações, quanto ao objecto e ao preço, dificultam a contratação de outsourcing pelo sector público.

CW – Como é que o nível salarial e a continuidade na formação dos recursos humanos (RH) podem ser legalmente garantidos num processo de outsourcing do tipo ITO e BPO?

FRS – Nos casos em que existe a transmissão dos RH do cliente para o prestador de serviços, esta transmissão pode ser realizada por diversas formas/instrumentos jurídicos, designadamente por cedência ocasional, transmissão dos contratos ou revogação/suspensão do contrato de trabalho existente e celebração de novo contrato de trabalho com o prestador. Nos dois primeiros casos, os direitos do trabalhador não são alterados pelo que, designadamente a nível salarial, o prestador é obrigado a manter as mesmas condições que existiam à data da mudança.

No terceiro caso, de revogação/suspensão do contrato e celebração de um novo, como em regra a revogação/suspensão apenas poderá ocorrer com o acordo do trabalhador, caberá a este assegurar que não revoga o contrato inicial sem ter assegurado que no novo contrato terá direitos iguais aos que tinha no contrato anterior.

CW – E quanto à formação?

FRS – Além da manutenção dos direitos que o trabalhador já teria quanto a esta matéria, por força dos mecanismos atrás referidos, a formação da nova entidade patronal, será mais voltada para a área onde trabalha o recurso humano. ■