

iscte

INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

A relação estabelecida entre as sociedades de advogados e os advogados associados: necessidade de regulação especial

Verónica Gabriel Saraiva

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho, com especialização em Direito do Trabalho

Orientador(a): Doutora Maria Luísa Teixeira Alves, Professora Auxiliar Convidada, ISCTE-IUL

Outubro, 2022



CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Economia Política

A relação estabelecida entre as sociedades de advogados e os advogados associados: necessidade de regulação especial

Verónica Gabriel Saraiva

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho, com especialização em Direito do Trabalho

Orientador(a): Doutora Maria Luísa Teixeira Alves, Professora Auxiliar Convidada, ISCTE-IUL

Outubro, 2022

*Ao meu avô, o melhor dos homens que
conheci.*

Agradecimentos

À minha família, pelo apoio, sem o qual seria muito mais difícil ter sido possível prosseguir os meus estudos superiores.

À minha orientadora, Professora Doutora Maria Luísa Teixeira Alves, por toda a disponibilidade e dedicação no ensino do Direito do Trabalho. Foi um gosto ter sido sua aluna.

À Maria, por todo o apoio e paciência.

Aos meus amigos, aqueles que nem o tempo ou a distância conseguem apagar.

Resumo

A presente dissertação pretende analisar a natureza da relação estabelecida entre as sociedades de advogados e os advogados não sócios que colaboram, bem como se a referida relação deve ser objeto de regulação especial.

A natureza das relações estabelecidas entre as sociedades de advogados e os advogados associados é um tema que tem vindo a ser mais debatido no espaço público, contudo, até à presente data, continua a carecer de regulação específica.

Com efeito, grande parte dos advogados em Portugal exerce a profissão em colaboração com sociedades de advogados ao abrigo, na maior parte das vezes, de um contrato de prestação de serviços.

Contudo, atendendo às características verificadas no quotidiano dessas relações, parece-nos discutível se as mesmas se podem caraterizar como um contrato de prestação de serviços.

Partindo dessa premissa, e considerando que, muitas dessas relações configuram na realidade contratos de prestação de serviço encapotados, iremos discutir a necessidade de existir um regime laboral especial regulador das relações estabelecidas entre os escritórios de advogados com os advogados não sócios que com eles colaboram.

Palavras-chave: Advogados, Contrato de trabalho, Contrato de prestação de serviços, Regime especial.

Abstract

The present dissertation seeks to analyse the nature of the relationship established between law firms and non-partner lawyers who collaborate with them, as well as whether that relationship should be subject to special regulation.

The nature of the relationship established between law firms and associate lawyers is a subject that has been increasingly debated in the public arena, however, to date, it continues to lack specific regulation.

In effect, a large part of the lawyers in Portugal practice their profession in collaboration with law firms under, in most cases, a service provision contract.

However, given the characteristics of these work relations, we argue if these contracts should really obey this configuration.

Thinking that many of these work relations do not obey the criteria for service provision contracts, we will be discussing the need for a special law regime that regulates this work relations, mainly between law firms and associate attorneys.

Keywords: Lawyers, Work contract, Service rendering contract, Special regulation regime.

Índice

Índice

Agradecimentos	i
Resumo	iii
<i>Abstract</i>	v
Glossário de Siglas e Abreviaturas	ix
CAPÍTULO 1 - Introdução	1
CAPÍTULO 2 – Contrato de Trabalho	3
Contrato de trabalho e contrato de prestação de serviços	3
Contrato de trabalho e subordinação jurídica	5
CAPÍTULO 3 – Metodologia Qualificativa	9
Método subsuntivo.....	9
Método tipológico puro	10
Método indiciário	11
CAPÍTULO 4 – Presunção de Laboralidade	13
Presunção no código de trabalho de 2003.....	14
A alteração promovida em 2006	15
A presunção no código de trabalho de 2009	16
CAPÍTULO 5 – O Advogado	19
O advogado inserido nas sociedades de advogados.....	19
O advogado de empresa	21
A subordinação jurídica nas sociedades de advogados.....	22
Da necessidade de regulação do setor.....	25
Decisões jurisprudenciais.....	28
O regime espanhol	32
CAPÍTULO 6 – A Ação de Reconhecimento da Existência de Contracto de Trabalho	35
CAPÍTULO 7 – Criação de um Tipo Especial de Contrato de Trabalho	39
Contratos de trabalho com regime especial	39
Relação laboral especial na advocacia	40
CAPÍTULO 8 - Conclusões	43
Referências Bibliográficas	45

Glossário de siglas e abreviaturas

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho;

ARECT – Ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho;

Art. – Artigo;

Arts. – Artigos;

CC – Código Civil;

Cf. – Conferir;

CPC – Código Processo Civil;

CT – Código do Trabalho;

CPT – Código de Processo do Trabalho;

CRP – Constituição República Portuguesa;

CT – Código do Trabalho;

EOA – Estatuto Ordem dos Advogados;

MP – Ministério Público;

OA – Ordem dos Advogados;

Pg. – Página;

Pgs. – Páginas;

Ss. – Seguintes;

STJ – Supremo Tribunal de Justiça;

TRC – Tribunal da Relação de Coimbra;

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa;

TRP – Tribunal da Relação do Porto

CAPÍTULO 1

INTRODUÇÃO

Esta dissertação pretende discutir a necessidade da existência de um regime especial que regule as relações estabelecidas entre as sociedades de advogados e os advogados associados e estagiários das mesmas.

Primeiramente, propomo-nos a analisar e discutir a natureza dessa relação no sentido de apurar se a mesma apresenta as características de uma relação laboral ou, contrariamente, se assemelha mais às de uma prestação de serviços, como é formalmente caracterizada na maioria dos casos.

Com efeito, é de conhecimento público que a larga maioria das relações contratuais estabelecidas entre os advogados associados e os advogados estagiários com as sociedades de advogados é caracterizada como um contrato de prestação de serviços.

A questão que nos propomos a discutir é se essa caracterização formal corresponde à relação prática estabelecida entre as partes ou, se pelo contrário, estamos perante uma relação de cariz laboral, denominada como prestação de serviços em face da falta de regulação deste setor de atividade.

De modo a concretizarmos a análise desta realidade, iremos expor a decisão jurisprudencial proferida sobre o tema em Portugal – que analisa as evidências de existência de um vínculo laboral através do recurso ao método indiciário, tendo sido inovadora na medida em que se afastou dos dogmas existentes em relação à profissão de advogado.

Adicionalmente, a presente dissertação aborda o regime espanhol, que atribuiu caráter especial laboral à relação estabelecida entre advogados e escritórios de advogados (individual, ou coletivo, i.e., sociedades de advogados).

Com efeito, a larga maioria dos advogados que exerce a atividade em colaboração com sociedades de advogados fá-lo através da celebração de um contrato de prestação de serviços.

Contudo, é discutível se essas relações revestem as características de um contrato de prestação de serviços, ou ao invés, se estamos perante verdadeiras relações laborais. Efetivamente, os contratos são aquilo que são e não o que as partes dizem que são.¹

Entendemos, pois, que é urgente delimitar a relação jurídica que se estabelece entre as sociedades de advogados e os seus advogados não sócios, estabelecendo regras claras harmoniosas com o exercício da profissão, que em nada conflituam com a possibilidade de a mesma ser exercida ao abrigo de um contrato de trabalho.

¹ A este respeito, cf. João Leal Amado, Contrato de Trabalho, 3.^a Edição, Almedina, 2019, pg. 72.

CAPÍTULO 2

Contrato de trabalho

O contrato de trabalho é uma figura jurídica basilar no Direito do Trabalho, constituindo a raiz da sua origem e a razão da sua existência como figura jurídica autónoma.²

Não obstante a sua importância social, o contrato de trabalho é uma figura muitas vezes confundida, por vezes de forma voluntária pelas próprias partes, com outros contratos.

A confusão mais frequente é entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviços, tendo em conta as similitudes que, na prática, podem surgir entre ambos.

Abaixo serão descritas as principais características de cada um destes contratos, de forma a clarificarmos as principais diferenças entre estas duas figuras.

2.1. Contrato de trabalho e contrato prestação de serviços

A similitude e, bem assim, necessidade de distinção entre a figura do contrato de trabalho e do contrato de prestação de serviços é um exercício comum no direito laboral.

Com efeito, tendo em conta a potencialidade de confusão entre estas duas figuras muitas vezes torna-se necessário proceder à análise das características de cada relação para que se possa distinguir quando estamos perante um contrato de trabalho ou perante um contrato de prestação de serviços.

O Código Civil define contrato de trabalho como aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direção desta.³

O contrato de trabalho, enquanto fonte geradora de obrigações para ambas as partes, inclui-se no grupo de contratos sinalagmáticos. As obrigações principais são a prestação de trabalho e o pagamento de retribuição, sendo cada uma causa da outra.

O contrato de trabalho tem vindo a ser definido pela doutrina como o negócio jurídico portador de duas ou mais declarações de vontade (declarações de vontade

² A este respeito cf. Fernández Marcos, Leodegario, Derecho Individual del Trabajo, 9.^a Edição, Madrid: UNED, 2008, p. 19

³ Cf. artigo 1152.º do Código Civil

plurais), com conteúdos diversos e até opostos, mas que se harmonizam ou conciliam reciprocamente, tendo em vista a produção de um resultado jurídico unitário.⁴

Por sua vez, a lei define o contrato de prestação de serviços como aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição.⁵

Fazendo a comparação entre a noção de contrato de prestação de serviços e contrato de trabalho deparamo-nos, desde logo, com alguns aspetos diferenciadores.

No que diz respeito ao conteúdo da obrigação, no contrato de prestação de serviço uma das partes obriga-se a proporcionar à outra “certo resultado” (obrigação de resultado), já no contrato de trabalho existe obrigatoriedade de prestar o seu trabalho (prestação de meios).⁶

Outro aspeto diferenciador é ainda o facto de o contrato de trabalho ser “necessariamente oneroso”, ao contrário do contrato de prestação de serviços, no qual existe a possibilidade de não o ser.

Relativamente à forma de prestação da atividade existe também uma diferenciação – residindo aqui o principal fator de diferenciação – no conceito de contrato de trabalho é expressamente estatuído que “a atividade objeto do contrato de trabalho tem de ser prestada sob a autoridade e direção do empregador”, ao contrário do contrato de prestação de serviços, em que a atividade é prestada de forma independente do beneficiário da atividade.

Com efeito, a noção de contrato de prestação de serviços não faz nenhuma menção a existência de subordinação, o que nos leva a concluir que a atividade é prestada de forma autónoma.

Assim, enquanto no contrato de trabalho estamos perante uma obrigação de meios – na medida em que o trabalhador disponibiliza o seu tempo contra o pagamento de

⁴ Manuel de Andrade, Teoria Geral da Relação Jurídica, 9.ª Edição, Almedina, 2003, pg. 38

⁵ Cf. Artigo 1154.º do Código Civil

⁶ Galvão Telles, Contratos Cíveis, 4.ª Edição, Almedina, 2010, pg. 165 refere “como se pode verdadeiramente saber se se promete o trabalho ou o seu resultado? Todo o trabalho conduz a algum resultado e este não existe sem aquele. O único critério legítimo está em averiguar se a atividade é ou não prestada sob a direção da pessoa a quem ela aproveita, que dela é credora. Em caso afirmativo promete-se o trabalho em si, porque à outra parte competirá, ainda que porventura em termos bastante ténues, dirigi-lo, encaminhando-o para a consecução dos resultados que se propõe. O trabalho integra-se na organização da entidade patronal, é um elemento ao serviço dos seus fins, um fator de produção quando se trate de uma empresa económica. Na outra hipótese promete-se o resultado do trabalho, porque é o prestador que, livre de toda a direção alheia sobre o modo de realização da atividade como meio, a oriente por si, de maneira a alcançar os fins esperados”

retribuição – no contrato de prestação de serviços estamos perante uma obrigação de resultado – sendo que o prestador se responsabiliza pela entrega do trabalho que se obriga a prestar.⁷

Como certamente sumariou o Tribunal da Relação de Coimbra, a distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço assenta em dois elementos essenciais: o objeto do contrato (prestação de atividade ou obtenção de um resultado); e o relacionamento entre as partes (subordinação ou autonomia).⁸

Nesse sentido, como bem assinala o Prof. Monteiro Fernandes, a distinção fundamental entre o trabalho subordinado e o trabalho autónomo, situada no plano dos conceitos operatórios, reflete-a a lei na conformação de diferentes tipos de contratos por ela definidos em termos que já supõem um critério (o legal) de demarcação dos dois campos e, portanto, de delimitação do âmbito do direito do trabalho.⁹

Concluimos assim que a existência de subordinação jurídica do trabalhador relativamente ao empregador é a característica essencial para determinar se estamos perante uma relação laboral.

De facto, o que verdadeiramente caracteriza o contrato de trabalho é a existência de subordinação jurídica, que se traduz na dependência em que o trabalhador se encontra perante o empregador relativamente à forma como deve prestar a sua atividade, estando obrigado a obedecer às ordens e instruções que o empregador emanar, dentro dos limites do contrato e das normas que o regem, como melhor se explanará abaixo.

2.2. Contrato de trabalho e subordinação jurídica

Como se referiu atrás, de acordo com as normas legais definidoras de contrato de trabalho e de contrato de prestação de serviços, o facto de existir ou não subordinação jurídica é o fator determinante para aferir se estamos perante uma relação laboral ou, pelo contrário, perante uma prestação de serviços.

O conceito de subordinação jurídica quer dizer que a atividade é direcionada sob a alçada da entidade empregadora, i.e., por um terceiro que a organiza e dirige, podendo, como tal dar ordens, e a quem cabe orientar a forma como a atividade é prestada.

⁷ A este respeito cf. Bernardo da Gama Lobo Xavier, Manual de Direito do Trabalho, 4.^a Edição, Rei dos Livros, 2020, pg. 319

⁸ Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 03-04-2014, proferido no âmbito do processo n.º 5/13.1T4AAGD.C1

⁹ António Monteiro Fernandes, Direito do Trabalho, 21.^a Edição, Almedina, 2022, p. 127

O conceito de subordinação está interligado à generalidade da prestação de trabalho.

Os contratos de trabalho não descrevem de forma exaustiva todas as atividades que o trabalhador vai exercer na pendência do contrato de trabalho, sendo essa possibilidade dificilmente exequível.

Com efeito, o que normalmente consta no contrato de trabalho é a categoria profissional atribuída ao trabalhador, fazendo-se referência à atividade a desenvolver de forma genérica. A determinação da atividade a desenvolver pelo trabalhador pertence ao outro contraente – o empregador – a quem cabe especificar as atividades desenvolvidas pelo primeiro.

A posição das partes no contrato de trabalho caracteriza o conceito de subordinação que lhe é inerente – de um lado, o poder diretivo do empregador e do outro a disponibilização do tempo e da força de trabalho pelo trabalhador.

A fixação das atividades a desenvolver pelo trabalhador fica, pois, a cargo do empregador a quem cabe determinar, em cada momento da relação laboral, a prestação do trabalhador.

De acordo com o Professor António Monteiro Fernandes, a subordinação pode não transparecer em cada instante do desenvolvimento da relação de trabalho. Muitas vezes, a aparência é de autonomia do trabalhador, que não recebe ordens diretas e sistemáticas da entidade patronal: mas, a final, verifica-se que existe, na verdade, subordinação jurídica.¹⁰

Efetivamente, a noção de subordinação jurídica basta-se com a possibilidade de o empregador dar ordens ou de dirigir a prestação de trabalho. Ou seja, a subordinação jurídica que caracteriza a existência de uma relação laboral basta-se com a possibilidade de dar ordens, não tendo de transparecer em cada momento da relação de trabalho.

Significa isto que estamos perante uma relação laboral sempre que exista a mera possibilidade de dar ordens e direção, assim como quando a entidade patronal possa de algum modo orientar a prestação, ainda que só no respeitante ao lugar ou ao momento da sua prestação.¹¹

Corolário da subordinação jurídica é o poder de direção do empregador.

¹⁰ António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 21.ª Edição, Almedina, 2022, pág. 121

¹¹ A este respeito, cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 06-06-2018, Processo n.º 3809/17.2T8SNT.L1-4

Segundo Maria Palma Ramalho, o poder de direção define-se como “a faculdade, que assiste ao empregador de determinar a função do trabalhador e de emitir comandos vinculativos da sua atuação (sob a forma de ordens concretas ou de instruções genéricas) quanto ao modo de execução da atividade laboral e cumprimento dos demais deveres acessórios inerentes a essa atividade.”¹²

A existência de subordinação jurídica afere-se por factos, que, uma vez apreciados, podem demonstrar a existência ou inexistência de subordinação e, bem assim, a existência ou inexistência de uma relação laboral entre as partes.

Essa apreciação assume contornos que são, muitas vezes, difíceis de descortinar, tornando difícil perceber se estamos perante um contrato de trabalho ou perante um contrato de prestação de serviços.

Existindo a verificação prática de factos demonstrativos da existência de subordinação jurídica é forçoso concluir pela existência de um contrato de trabalho, independentemente da qualificação que as partes dão à relação.

No que respeita ao nome que as partes dão ao contrato, há muito que os tribunais invocam o princípio da realidade, colocando o relevo na materialidade da relação e no seu contexto e não na designação que as partes dão ao contrato.

Por seu turno, no contrato de prestação de serviços não se verifica o elemento da subordinação, considerando-se apenas o resultado das atividades, sem prejuízo de o beneficiário da atividade poder dar ordens ou instruções, as quais se dirigem ao objeto do resultado mas não à forma de o conseguir.¹³

Em face destes elementos, facilmente depreendemos como, em determinadas situações, se torna difícil fazer a distinção entre um contrato de trabalho e entre um contrato de prestação de serviços.

Conforme expõe o Prof. Bernardo Lobo Xavier, na vida real e nas relações duradouras verificam-se grandes dificuldades de destrição, não só porque há muitas situações ambíguas, como também porque por vezes se utilizam expedientes para fugir à qualificação «contrato de trabalho» e seu regime.¹⁴

¹² Maria Rosário Palma, *Direito do Trabalho, Parte II - Situações Laborais Individuais*, 8.ª Ed., Almedina, 2021, pág. 673 e segs.

¹³ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, Processo n.º 002707, de 27-02-1991

¹⁴ A este respeito cf. Bernardo da Gama Lobo Xavier, *Manual de Direito do Trabalho*, 4.ª edição, Rei dos Livros, 2020, pgs. 319 e 320

Essa determinação torna-se especialmente difícil de fazer nas relações estabelecidas entre os advogados não sócios com os advogados sócios de uma sociedade de advogados, como melhor se irá desenvolver abaixo.

CAPÍTULO 3

Metodologia qualificativa

Aferir a existência de subordinação jurídica numa relação contratual não é um processo automático, tornando-se necessário recorrer a um método que permita orientar essa análise, permitindo, dessa forma, enquadrar a relação contratual existente entre as partes.

Por esse motivo, surgiu a necessidade de desenvolver métodos de qualificação para determinar a existência de subordinação jurídica.

Nesse sentido, surgiram diversas correntes de opinião que defendem, cada uma com as suas premissas, qual o método de qualificação mais adequado para aferir da existência de elementos de subordinação jurídica e, conseqüentemente, para classificar a relação em causa.

3.1. Método subsuntivo

De acordo com as correntes de pensamento do método subsuntivo, a existência de subordinação jurídica afere-se através do enquadramento do conceito na norma, ou seja, a qualificação da relação decorre da comparação obtida da análise dos vários elementos do conceito com os presentes no caso em análise, recorrendo-se a um critério de identidade.

Assim, de acordo com o método subsuntivo só se conclui pela existência de subordinação jurídica quando se apurem no caso concreto todos os elementos do tipo legal.

O ponto de que parte esse método é o tipo legal cujos elementos essenciais se encontram compendiados na definição de contrato de trabalho que nos é dada pelo artigo 11.º do Código do Trabalho: prestação de atividade remunerada, em regime de subordinação contratualmente fundado.¹⁵

No entanto, o conceito de subordinação que aí é colocado no centro da qualificação não é nem podia ser rígido, é necessariamente um conceito aberto: evolui, com o desenvolvimento das formas de organização da produção, das tecnologias e dos

¹⁵ Dispõe o artigo 11.º do Código do Trabalho que contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a uma ou outras pessoas, no âmbito da organização e sob autoridade destas.

níveis de instrução e formação dos trabalhadores, e comporta gradações correspondentes à natureza das atividades.

De acordo com Bernardo Lobo Xavier, o método subsuntivo, como tem sido destacado por alguns, funciona imperfeitamente com a utilização de conceitos jurídicos na parte que deveria corresponder à *fattispecie* das normas, pressuposto da sua estatuição.¹⁶

Por esse motivo, o método subsuntivo levanta muitas críticas, na medida em que a mera subsunção do conceito à norma limita a análise a um mero exercício de silogismo, conduzindo, inevitavelmente, a uma análise rígida e limitada de cada caso.

Conforme bem expõe o Professor Monteiro Fernandes, a determinação da subordinação não se pode, na maioria dos casos, fazer por mera subsunção.¹⁷

O método subsuntivo é muito limitativo na medida em que reduz o intérprete a um papel meramente técnico de aplicação do direito contido na norma jurídica.

Como assinalou o Supremo Tribunal de Justiça, ante a extrema variabilidade das situações da vida, é reconhecida a dificuldade em surpreender os elementos que permitem a identificação da subordinação jurídica, noção a que, se não se chega diretamente através do simples método subsuntivo.¹⁸

O conceito de subordinação não é fechado permitindo uma interpretação extensiva, o que no processo de análise jurídica, se torna importante.

Tendo em conta as referidas limitações, a doutrina e a jurisprudência tomaram este método como desadequado para fazer operar a qualificação.

3.2. Método tipológico puro

Outro dos métodos de qualificação existentes é o método tipológico.

Este método parte também do tipo legal, tal como se verifica no método subsuntivo e continua a reger-se por um critério de identidade, apresentando uma flexibilização do tipo, como uma classe aberta.

Contudo, apesar de partir do tipo legal, cujos elementos essenciais estão compilados no artigo 11.º do CT, o conceito de subordinação que se coloca no centro da

¹⁶ Cf. Bernardo da Gama Lobo Xavier, Manual de Direito do Trabalho, 4.ª Edição, Rei dos Livros, 2020, pg. 331

¹⁷ Cf. António Monteiro Fernandes, Direito do Trabalho, 21.ª Edição, Almedina, 2022, pg. 131

¹⁸ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 11/07/2012, Processo 3360/04.0TTLSB.L1.S1, disponível em www.dgsi.pt

qualificação não é um conceito rígido, tendo em linha de conta o contexto evolutivo, como o desenvolvimento das formas de organização da produção, das tecnologias, dos níveis de instrução e formação dos trabalhadores.¹⁹

Assim, o método tipológico puro não exige a verificação de todas as características do tipo legal, bastando que se verifique um número suficiente para detetar a predominância de determinadas manifestações sobre outras.

Não obstante esta teoria ultrapassar a rigidez do método subsuntivo, a mesma recorre, tal como o esquema subsuntivo, a um critério de identidade.

A jurisprudência portuguesa tem vindo a recorrer a uma alternativa menos rígida do método tipológico para classificar uma relação como laboral, ou, como uma prestação de serviços.

Na metodologia a que a jurisprudência portuguesa recorre já não se analisa somente a presença de um certo número de características, realizando-se antes a ponderação da sua relevância e função no contexto global da situação, através de um critério de síntese e integração, e não de identidade, conforme se explanará abaixo.

3.3. Método indiciário

A jurisprudência portuguesa tem-se recorrido do método tipológico funcional, comumente designado como método indiciário – através do qual os tribunais consideram a existência de contrato de trabalho tendo em linha de conta um conjunto de elementos, de forma a formular um juízo global que demonstre a existência de uma situação de subordinação ou de autonomia.

Conforme bem sumariou o Tribunal da Relação de Lisboa, “Os indícios de laboralidade com recurso ao método tipológico ou indiciário devem ser valorados globalmente, tendo em conta que o seu peso individual relativo é variável e que só em conjunto pode obter-se uma visão correta.”²⁰

Este método tipológico funcional, usualmente designado de método indiciário traduz-se num raciocínio de identificação, análise e contextualização dos diversos

¹⁹ A este respeito cf. António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 21.ª Edição, Almedina, 2022, pg. 131

²⁰ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 06/06/2018, Processo 3809/17.2T8SNT.L14, disponível em www.dgsi.pt

indícios ou demonstrações do conceito de subordinação jurídica, justamente nos casos em que essa característica essencial e distintiva do contrato de trabalho e do de prestação de serviços não se revela evidente.

Como refere o Prof. António Monteiro Fernandes, “Esta metodologia não comporta uma consideração puramente analítica e quantitativa dos índices de subordinação e de autonomia (no sentido de se decidir com base na simples contagem para apuramento da maioria de uns ou de outros). O valor indiciário desta ou daquela característica varia com a natureza da atividade e com o peso relativo que em concreto lhe deva ser atribuído.”²¹

De acordo com o entendimento do Supremo Tribunal de Justiça, para alcançar a identificação da relação laboral, é fundamental proceder à análise da conduta dos contraentes na execução do contrato, recolhendo do circunstancialismo que o envolveu indícios que reproduzem elementos do modelo típico do trabalho subordinado ou do modelo de prestação de serviços, por modo a poder concluir, ou não, pela coexistência no caso concreto dos elementos definidores do contrato de trabalho.²²

Nesse sentido, a jurisprudência e a doutrina têm vindo a estabelecer uma série de indícios preponderantes, fazendo uma separação entre indícios internos e indícios externos.

Como fazendo parte dos indícios internos, a doutrina e jurisprudência apontam como principais indícios (i) o horário de trabalho fixo, (ii) o local de trabalho definido pelo beneficiário da atividade, designadamente na sede da empresa, (iii) a utilização de bens ou de utensílios fornecidos pelo destinatário da atividade, (iv) a remuneração em função do tempo de trabalho, (v) a assunção do risco pelo empregador, (vi) a inserção numa organização produtiva, (vii) o facto do prestador da atividade ser uma pessoa singular, (viii) os períodos de repouso estabelecidos.

Por sua vez, como indícios externos, são apontados (i) o tipo de imposto e a declaração de rendimentos junto da Repartição de Finanças, (ii) a inscrição na Segurança Social como trabalhador dependente, (iii) o facto de o prestador de atividade se encontrar sindicalizado, (iv) a exclusividade de ocupação do trabalhador.

De acordo com Bernardo Lobo Xavier, a jurisprudência portuguesa hesita entre o método tipológico e o método indiciário, aplicando uma metodologia de discussão crítica

²¹ Cf. António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 21.ª Edição, Almedina, 2022, pg. 133

²² Cf. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 21/01/2009, Processo 08S2470

dos indícios (ou, melhor, do conjunto de indícios) materialmente existentes verificados para caracterizar a relação.²³

A nosso ver, o método indiciário é o método mais adequado para aferir a existência de subordinação, pois é aquele que faz a apreciação global das circunstâncias de cada caso.

Indo de encontro ao sumariado no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa²⁴, os indícios de laboralidade apurados com recurso ao método tipológico ou indiciário devem ser valorados globalmente, tendo em conta que o seu peso individual relativo é variável e que só em conjunto pode obter-se uma visão correta.

De facto, a importância de cada indício depende das circunstâncias do caso concreto – um indício pode ser importante em determinado caso e noutro ter uma importância reduzida.

Nesse sentido, Júlio Gomes assinala que no processo de análise e graduação dos indícios, o peso relativo de cada indício não é sempre uniforme, podendo a sua importância relativa variar significativamente em função, por exemplo, da atividade para que é contratado.²⁵

Efetivamente, só a análise global de todas as circunstâncias do caso pode conduzir a uma correta qualificação da relação contratual – o que se torna especialmente difícil de fazer quando estão em causa atividades com maior grau de autonomia técnica, como é o caso da advocacia.

CAPÍTULO 4

Presunção de laboralidade

Antes da entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003, para o trabalhador provar a existência de um contrato de trabalho, tinha de conseguir demonstrar a existência de um conjunto de elementos indicativos da existência de subordinação jurídica, cabendo ao tribunal fazer a apreciação de todos os elementos para qualificar a relação contratual em causa.

²³ A este respeito, cf. Bernardo da Gama Lobo Xavier, Manual de Direito do Trabalho, 4.^a Edição, Rei dos Livros, 2020, pg. 332

²⁴ Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 06/06/2018, Processo 3809/17.2T8SNT.L1-4

²⁵ Júlio Gomes, Direito do Trabalho, Volume I, Relações Individuais de Trabalho, Coimbra Editora, 2007, pág. 130

Essa situação alterou-se com a entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003, com a consagração legal da presunção de laboralidade, como melhor se irá desenvolver abaixo.

4.1. Presunção no código de trabalho de 2003

Com o Código do Trabalho de 2003, o legislador assumiu uma postura de combate às fraudes de dissimulação de contrato de trabalho através do recurso ao contrato de prestação de serviços, que se tornou cada vez mais frequente.

A complexidade de demonstração de todos os factos que integram e qualificam a subordinação jurídica levaram à criação da presunção de existência de contrato de trabalho, através da verificação de uma série de indícios legalmente consagrados.

Foi neste contexto que surgiu a denominada presunção de laboralidade, consagrada nas diversas redações dadas ao artigo 12.º do Código do Trabalho.

O Código do Trabalho de 2003 incluiu um preceito que estabelecia uma presunção de laboralidade, procurando, dessa forma, facilitar a prova da existência de um contrato de trabalho.

Dispunha o artigo 12.º do Código do Trabalho de 2003 na sua versão originária que se presumia que as partes celebraram um contrato de trabalho sempre que (i) O prestador de trabalho esteja inserido na estrutura organizativa do beneficiário da atividade e realize a sua prestação sob as orientações deste; (ii) O trabalho seja realizado na empresa beneficiária da atividade ou em local por esta controlado, respeitando um horário previamente definido; (iii) O prestador de trabalho seja retribuído em função do tempo despendido na execução da atividade ou se encontre numa situação de dependência económica face ao beneficiário da atividade; (iv) Os instrumentos de trabalho sejam essencialmente fornecidos pelo beneficiário da atividade; (v) A prestação de trabalho tenha sido executada por um período, ininterrupto, superior a 90 dias.

No fundo, o legislador transpôs para a lei os indícios que os tribunais e a doutrina vinham a utilizar – i.e. o método indiciário atrás referido – para determinar a existência de subordinação jurídica.

O preceito estabelecia cinco requisitos de verificação cumulativa para que se pudesse concluir pela existência de um contrato de trabalho.

Verificando-se os cinco requisitos operava a presunção de existência de contrato de trabalho, sendo que, nessa situação, cabia ao empregador ilidir a referida presunção.

Contudo, a presunção de contrato de trabalho só teria efeito prático se estivessem preenchidos cumulativamente os cinco requisitos – verificando-se a falta de qualquer um dos requisitos nada obstava a que o trabalhador, ainda assim, pudesse provar que estavam preenchidos os elementos constitutivo do contrato de trabalho recorrendo às regras gerais do ónus da prova.

A exigência da verificação dos cinco indícios de forma cumulativa causava um efeito contrário ao desejado. O objetivo da criação de uma presunção legal da existência de contrato de trabalho é a de facilitar a demonstração dessa realidade para o trabalhador.

Contudo, o facto de a lei exigir a verificação cumulativa de cinco indícios tornava demasiado onerosa a prova dessa situação.

Além disso, o facto de o preceito originário exigir também a duração mínima de 90 dias não nos parece razoável acabando por esvaziar o sentido para o qual a presunção de existência de contrato de trabalho foi criada.

Na verdade, o que pretendia ser um meio de simplificar a prova da existência de um contrato de trabalho não cumpriu o objetivo e tornou-se demasiado oneroso para o trabalhador fazer a prova de todos os indícios tendo em conta que tinham de ser provados cumulativamente.

Assim, a redação dada à presunção suscitou muitas críticas por parte da doutrina por não cumprir com o objetivo da sua criação.

4.2. A alteração promovida em 2006

Em virtude das críticas que a versão originária da presunção legal de contrato de trabalho mereceu, a Lei n.º 9/2006, de março, veio reformular a presunção de laboralidade, tendo estabelecido que se presume que existe um contrato de trabalho sempre que o prestador esteja na dependência e inserido na estrutura organizativa do beneficiário da atividade e realize a sua prestação sob as ordens, direção e fiscalização deste, mediante retribuição.

Também esta redação foi alvo de críticas pela doutrina.

Apesar de se eliminar o indício da verificação de uma duração superior a 90 dias, o preceito não era claro e continuava a exigir a verificação cumulativa dos indícios.

O preceito previa todos os elementos da noção de contrato de trabalho, assim como exigia a necessidade de verificação de inserção do trabalhador na estrutura organizativa do empregador. Além disso, exigia ainda a dependência do trabalhador sem especificar se se tratava de a dependência jurídica ou económica.

Efetivamente, como bem assinalou pelo Tribunal da Relação de Lisboa²⁶, “a suposta presunção de laboralidade, nos termos em que ficou estabelecida no Código do Trabalho de 2003, quer na versão inicial, quer na introduzida pela Lei n.º 9/2006, de 20/03, mais não é do que a reprodução dos elementos integrantes da noção de contrato de trabalho, ou do que a exigência de verificação cumulativa de diversos indícios de laboralidade, sem qualquer utilidade prática, o que deixou de se verificar apenas com a publicação do Código do Trabalho de 2009”.

A doutrina entendia que a redação da norma dificultava uma vez mais a prova de existência de contrato de trabalho pelo trabalhador tendo em conta que exigia mais para provar a presunção do que para provar a efetiva existência de um contrato de trabalho.

Conforme assinalado pelo Prof. Bernardo Lobo Xavier, na realidade, a laboralidade expressa na subordinação jurídica e, sobretudo, a presença do contrato de trabalho não se apresentam como questões de facto, porque são exatamente uma questão de direito. O que se passa é que, em face da fluidez das situações, a lei dá pontos de apoio ao juiz que o ajudam a qualificar a realidade existente como correspondendo ou não a um contrato de trabalho, em termos semelhantes a muitos outros casos em que as várias normas presumem ou dão como preenchido um conceito jurídico ou uma situação jurídica, necessários para o desencadeamento de consequências jurídicas.²⁷

4.3. A presunção no Código de Trabalho de 2009

O preceito que consagra a presunção de laboralidade no nosso ordenamento jurídico foi objeto de uma alteração profunda em 2009²⁸, tendo, por via da mesma, sido aligeirados os factos que o trabalhador tem de provar para demonstrar a existência de um contrato de trabalho.

²⁶ Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 11/02/2015, Processo 4113/10.2TTLSB.L1-4

²⁷ A este respeito cf. Bernardo da Gama Lobo Xavier, Manual de Direito do Trabalho, 4.^a Edição, Rei dos Livros, 2020, pg. 339

²⁸ Dispõe o n.º 1 do artigo 12.º do Código do Trabalho: Presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre a pessoa que presta uma atividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verificarem algumas das seguintes características:

- a) A atividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado;
- b) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da atividade;
- c) O prestador de atividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma;
- d) Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de atividade, como contrapartida da mesma;
- e) O prestador de atividade desempenhe funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa.

A OIT, através da Recomendação 198 (2006)²⁹ advertiu os estados-membros para a necessidade de criação de uma presunção legal da existência de uma relação de trabalho subordinado nas legislações nacionais, indicando como indícios a apontar os seguintes: i) o trabalho ser realizado mediante instruções e sob o controlo de outra pessoa, o que implica a integração do trabalhador na organização da empresa, sendo o trabalho efetuado única e principalmente em benefício de outra pessoa, dentro de um horário determinado, em lugar indicado por quem beneficia do trabalho, usando para o efeito instrumentos e material do beneficiário da atividade; (ii) ser paga ao trabalhador uma remuneração periódica, constituindo essa remuneração a principal fonte de rendimentos do trabalhador.

O Código do Trabalho de 2009 veio acolher estes indícios, consagrando no seu artigo 12.º uma presunção de laboralidade – indicando uma lista de indícios da existência de subordinação jurídica.

Citando Baptista Machado, “dadas as dificuldades de prova de certos factos constitutivos de direitos em determinadas situações, a lei vem em socorro de uma das partes estabelecendo a seu favor uma presunção legal”.³⁰

A presunção do artigo 12.º é uma presunção legal ilidível, na medida em que o beneficiário da atividade pode lograr demonstrar a inexistência de vínculo laboral.

Como bem expõe o Professor Monteiro Fernandes, “Partindo da constatação de que determinadas características das relações de trabalho andam normalmente associadas à existência de subordinação, a lei pode estabelecer que, perante elas, o julgador presuma a existência de contrato de trabalho subordinado, embora ressalvando a possibilidade de prova em contrário.”³¹

As características apontadas pela norma não são cumulativas, bastando a verificação de pelo menos duas para fazer operar a presunção de existência de contrato de trabalho, segundo o que tem vindo a ser defendido pela doutrina.³²

Assim, verificando-se a existência de pelo menos duas das características apontadas pela norma, o ónus da prova de demonstrar que não existe um contrato de

²⁹ O documento pode ser consultado online no seguinte link https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument

³⁰ João Baptista Machado, *Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador*, Almedina, 2017, p. 112

³¹ Cf. António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 21.ª Edição, Almedina, 2022, pg. 136

³² A este respeito cf. António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 21.ª Edição, Almedina, 2022, pg. 137

trabalho passa a caber ao beneficiário da atividade ficando o trabalhador desonerado de provar a existência do contrato de trabalho.

Contudo, como não poderia deixar de ser, as características apontadas nas várias alíneas do n.º 1 do artigo 12.º não devem ser apreciadas de forma isolada mas devem ser devidamente enquadradas na relação existente entre as partes, à semelhança do que ocorre na aplicação do método indiciário.

Ou seja, o tribunal, quando confrontado com ação intentada pelo trabalhador para ver reconhecida uma relação laboral, não deverá, pois, verificar tão só se se verificam os indícios previstos nas várias alíneas do n.º 1 do artigo 12.º, mas fazer o devido enquadramento dos indícios tendo em conta a relação estabelecida entre as partes.

Assim, ainda que se verifique o preenchimento de dois ou mais indícios de laboralidade, se a entidade empregadora lograr provar factos que rebatem aquelas características, a referida presunção não opera.

Entendemos que, ainda que o regime mereça algumas críticas, a presunção de laboralidade consagrada no artigo 12.º do CT é um importante instrumento no combate à fuga do direito do trabalho, aligeirando a prova a realizar pelo trabalhador.

Conforme assinala, Bernardo Lobo Xavier, com a presunção de laboralidade, o legislador pretendeu facilitar a prova ao trabalhador, permitindo ao tribunal, com mais ligeireza, considerar toda a factualidade relevante e subsumir os factos no quadro conceptual do contrato de trabalho, desconsiderando, de outras bandas, manipulações constantes do título escrito do contrato.³³

Entendemos que deveria ter-se aproveitado o ensejo de combate à fuga ao direito do trabalho, e ter ainda sido esclarecido no mesmo corpo do artigo 12.º que, também nos casos em que o trabalho é prestado com autonomia técnica, pode haver lugar à existência de um contrato de trabalho, com as especificidades inerentes a essa situação.

Não obstante, apesar de todas as críticas que podem ser apontadas à redação do artigo 12.º, entendemos que a sua consagração legal merece ser louvada, tendo em conta o papel que tem na inversão do ónus da prova para o lado do empregador.

³³ A este respeito, cf. Bernardo da Gama Lobo Xavier, Manual de Direito do Trabalho, 4.ª Edição, 2020, pgs. 347 e 348

CAPÍTULO 5

O ADVOGADO

A natureza da atividade da advocacia é de cariz liberal desde os seus primórdios.

Tal está interligado ao facto de a profissão ter de ser exercida necessariamente com autonomia técnica e de forma independente.³⁴

Além dos advogados que exercem a profissão inseridos em sociedades de advogados, existem também os advogados que praticam a advocacia em representação de uma empresa, inseridos na sua estrutura através da celebração de um contrato de trabalho.

Ademais, existem ainda os advogados que exercem a profissão com total independência, não colaborando com mais advogados ou organizações – o verdadeiro modelo do profissional liberal e trabalhador independente.

Contudo, o paradigma do advogado como profissional liberal, que exercia a sua atividade de forma isolada, sem a associação de mais colegas, tendo para o efeito o seu escritório aberto ao público está, nos dias de hoje, completamente ultrapassado.³⁵

Abaixo iremos fazer uma distinção sucinta da figura do advogado inserido em sociedade de advogados, do advogado de empresa e do advogado que exerce a sua atividade com plena autonomia.

5.1. O Advogado inserido nas Sociedades de Advogados

A partir da década de 90, o número de advogados que exercem de forma regular e exclusiva a sua atividade profissional para uma sociedade de advogados aumentou exponencialmente.

Com o aumento do número de profissionais a exercer a atividade em colaboração, surgiu a necessidade de regulamentar o setor, o que foi especialmente motivado pela gradual integração de Portugal na União Europeia com o reconhecimento da livre prestação de serviços como forma de harmonizar e garantir uma concorrência saudável entre os profissionais de todos os Estados-Membros.

A harmonização impulsionada pela integração de Portugal na União Europeia conduziu à modificação do EOA, através da Lei n.º 80/2001, de 20 de julho, tendo sido um fator impulsionador do crescimento do número de sociedades de advogados.

³⁴ A este respeito cf. artigo 81.º do Estatuto da Ordem dos Advogados

³⁵ A este respeito, cf. por exemplo o artigo Advogados e Proletários? Como resolver este problema? Observador, fevereiro, 2018

Atualmente, a organização das sociedades de advogados rege-se por uma série de diplomas, entre os quais o EOA, a Lei n.º 53/2015, de 11 de Junho, que estabelece o regime jurídico da constituição e funcionamento das sociedades de profissionais que estejam sujeitas a associações públicas profissionais, pela Lei n.º 2/2013, de 10 de Janeiro, que estabelece o regime jurídico de criação, organização e funcionamento das associações públicas profissionais, pelo Código Civil e pelo Regulamento das Quotas das Sociedades de Advogados – Regulamento n.º 512/2018, de 6 de Agosto.

A organização das mesmas é muito semelhante à de uma sociedade comercial, sendo necessário optar pelo tipo de firma – responsabilidade limitada ou ilimitada – cujas siglas têm de constar na denominação da sociedade, bem como submeter o projeto de constituição da sociedade ao Conselho Geral da OA. Posteriormente, é ainda exigida a celebração do contrato de sociedade de forma que possa ser concretizado o respetivo registo junto do Registo Nacional de Pessoas Coletivas.

Concordamos com a constatação de Isabel Ribeiro Parreira, que assinala que as sociedades de advogados funcionam em termos práticos, sobretudo as de maior dimensão, como as empresas.³⁶

Entre os sócios das sociedades e os demais advogados que com ela colaboram – associados ou estagiários – existe uma hierarquia, em que no topo da pirâmide organizativa estão os sócios.

Na prática essa hierarquia reflete-se na possibilidade de os sócios poderem orientar os trabalhos realizados pelos demais advogados – que não têm clientes próprios – mas clientes da sociedade com a qual colaboram.

Verifica-se aqui uma das características que, a nosso ver, são determinantes para uma relação laboral de carácter especial no caso dos advogados que colaboram com sociedades de advogados - por um lado, existe a relação estabelecida entre os sócios e os demais advogados da sociedade e, por outro, a relação estabelecida com os clientes da sociedade.

Trata-se de uma relação complexa pois não estão só em causa duas partes na relação contratual.

³⁶ Isabel Ribeiro Parreira, Contrato de trabalho de advogado, uma tarefa de qualificação: ou a distinção entre contrato de trabalho e relações jurídicas estabelecidas com advogados. Relatório do Mestrado em Ciência Jurídica da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2000, pg. 197

Efetivamente, a relação deve ser objeto de regulação especial de modo a ter em conta todas as especificidades criadas no contexto da colaboração de um advogado com uma sociedade de advogados.

Além da especificidade das relações estabelecidas com o escritório e com os clientes, assinalam-se ainda os deveres deontológicos a que o advogado está obrigado e que são também, a nosso ver, outro dos fundamentos para existir uma relação laboral especial, como melhor se irá desenvolver abaixo.

5.2. O Advogado de empresa

Neste modelo o advogado encontra-se inserido na estrutura da empresa, sendo responsável por assegurar a representação da mesma, exercendo, na maior parte das vezes, esta atividade em regime de exclusividade.

No caso da figura do advogado de empresa não se levantam questões sobre o carácter laboral da relação, sendo, na larga maioria dos casos, celebrado contrato de trabalho entre as partes.

Nesse sentido, a empresa – entidade empregadora que o advogado representa – assegura as despesas que o mesmo tem de suportar pela sua inscrição na ordem profissional.

Estes casos divergem das relações estabelecidas entre uma sociedade de advogados e os advogados que com ela colaboram na medida em que o cliente do advogado é única e exclusivamente a empresa da qual é trabalhador.

Em sentido contrário, notamos que a atividade prestada pelo advogado de empresa assemelha-se à dos advogados que colaboram em exclusivo com sociedades de advogados na medida em que o local de trabalho é a sede da empresa e os instrumentos de trabalho são disponibilizados por esta.

Com efeito, parece-nos que o grande fator diferenciador entre um advogado que colabore com sociedade de advogados e um advogado de empresa são as relações estabelecidas com os clientes – sendo essa a prática diária no quotidiano laboral de uma sociedade de advogados, ao contrário da empresa, onde o advogado só estabelece contatos com os trabalhadores da empresa.

Por seu turno, em ambos os casos os advogados são obrigados a respeitar as normas deontológicas aplicáveis à profissão, assim como desempenham a sua atividade com autonomia técnica.

Ressalvamos que a própria Ordem dos Advogados reconhece a possibilidade de atividade ser prestada mediante a celebração de um contrato de trabalho, pelo que não existe qualquer impedimento de a profissão ser exercida a coberto do contrato de trabalho – sendo exemplo disso mesmo o caso dos advogados de empresa.

5.3. A subordinação jurídica nas sociedades de advogados

Nesta parte, a questão que nos propomos a discutir é, em que é que se traduz a subordinação jurídica na relação estabelecida entre as sociedades de advogados e os advogados associados e estagiários que com elas colaboram.

A dificuldade em determinar a existência de subordinação jurídica torna-se especialmente visível nas relações estabelecidas entre a sociedade de advogados com os advogados associados e estagiários dessas mesmas sociedades.

De acordo com o n.º 1 do artigo 81.º do Estatuto da Ordem dos Advogados, o advogado exercita a defesa dos direitos e interesses que lhe sejam confiados sempre com plena autonomia técnica e de forma isenta, independente e responsável.

Por sua vez, o artigo 116.º do Código do Trabalho diz-nos que a sujeição à autoridade e direção do empregador não prejudica a autonomia técnica do trabalhador inerente à atividade prestada, nos termos das regras legais ou deontológicas aplicáveis.

Ora, vemos assim que o facto de a atividade do advogado ser, necessariamente, exercida com autonomia técnica, não conflitua com a possibilidade de existência de um contrato de trabalho, como de resto nos esclarece o n.º 3 do mesmo artigo 81.º do Estatuto da Ordem dos Advogados³⁷, em conjugação com o supra citado artigo 116.º do Código do Trabalho.

Concluimos, pois, que desde que salvaguardados os princípios referentes à independência e autonomia dos advogados, a própria Ordem dos Advogados consagra a possibilidade de a atividade ser prestada mediante a celebração de um contrato de trabalho e, bem assim, sob subordinação jurídica.

³⁷ O n.º 3 do artigo 81.º do EOA dispõe o seguinte: Qualquer forma de provimento ou contrato, seja de natureza pública ou privada, designadamente o contrato de trabalho, ao abrigo do qual o advogado venha a exercer a sua atividade, deve respeitar os princípios definidos no n.º 1 e todas as demais regras deontológicas que constam do presente Estatuto.

Tal disposição é também demonstrativa de que não existe qualquer incompatibilidade entre o exercício da profissão com respeito pela sua autonomia técnica e a existência de um contrato de trabalho.³⁸

De facto, não existe qualquer incompatibilidade na possibilidade de exercer a profissão de advogado ao abrigo de um contrato de trabalho, ainda que essa relação possa ser sujeita a uma regulação de carácter especial, à semelhança do que se verifica também noutros setores de atividade em Portugal, que, em face das suas especificidades, são objeto regulação especial.

Conforme denota o Prof. António Monteiro Fernandes, “[...] existe subordinação jurídica sem dependência técnica. O reconhecimento legal dessa possibilidade – não sendo mais que o reflexo da evolução sofrida, no plano sociológico, pelas profissões liberais, em confronto com novas formas de organização económica e social – acarreta, naturalmente, um acréscimo de dificuldades. Passa a ser necessário, perante cada situação concreta, saber-se ao certo se o médico, o advogado ou o engenheiro atuam perante a entidade que aproveita os seus serviços, como seus empregados ou, ao invés, como profissionais livres, isto é, trabalhadores autónomos.”³⁹

No mesmo sentido, Júlio Vieira Gomes, certamente aponta “[...] que o que importa para que o trabalho seja subordinado não é que ele seja heterodirigido, mas sim que ele possa ser. Por outras palavras, o que importa é que a prestação a que o trabalhador contratualmente se obrigou possa ser dirigida na sua execução pelo empregador, que este tenha a possibilidade (mesmo que decida não a utilizar) de intervir, a qualquer momento, ordenando que a prestação seja executada desta ou daquela maneira. Em suma, o que releva é que o operário altamente especializado pode, na prática, apenas receber diretivas

³⁸ Cf. Fernando Sousa Magalhães, Estatuto da Ordem dos Advogados Anotado e Comentado, 15.^a Edição., Almedina, 2021, págs. 91 e 92, cita o Acórdão do STJ de 27 de Novembro de 2007: “É de qualificar como contrato de trabalho a atividade de advogado prestada pelo autor no âmbito do acordo negocial firmado com o réu, à qual pertenciam os instrumentos de trabalho utilizados pelo autor, que era levada a efeito nas instalações do destinatário dessa atividade, não se socorrendo o autor de alguém que não de trabalhadores do réu que controlava, não só o horário do autor, como até o modo como a sua atividade se processava, dando-lhe, inclusivamente, instruções sobre a forma como ela deveria ser efetivada, fixava o período de férias do autor, o qual percebia subsídio de férias, proporcionais e subsídio de Natal, sendo que a retribuição do autor era efetuada em função do tempo de trabalho por ele desempenhado, constatando-se ainda que o eventual labor desenvolvido pelo autor no exercício da advocacia no seu escritório foi consentido pelo falado acordo e estava sujeito a determinados condicionalismos impostos pelo réu.

³⁹ António Monteiro Fernandes, Direito do Trabalho, 21.^a Edição, Almedina, 2022, p. 122

muito genéricas, mas o seu empregador (ou o superior hierárquico competente) pode ainda dar-lhe instruções concretas de assim o desejar.”⁴⁰

Essa possibilidade de intervir na execução da prestação de trabalho, bem como de dar instruções concretas verifica-se muitas vezes na relação estabelecida entre os sócios das sociedades de advogados com os advogados que com esta colaboram.

Em concreto, nas relações estabelecidas entre as sociedades de advogados com os advogados que com ela colaboram é usual verificarem-se os seguintes aspetos:

- a) Cumprimento de um horário de trabalho, determinado pelos sócios da sociedade;
- b) Retribuição certa, regular e periódica;
- c) Atividade prestada em exclusividade à sociedade;
- d) Inserção na estrutura organizativa da sociedade, de acordo com um plano de carreira definido pela própria sociedade;⁴¹
- e) Disponibilização dos instrumentos de trabalho pela sociedade, entre os quais, telefones, computadores, faxes, livros, secretárias, salas de reuniões e sistemas de videoconferência;
- f) Local de trabalho habitual coincidente com um escritório da sociedade de advogados, sendo que existe a possibilidade de deslocações inerentes às funções desenvolvidas, designadamente a Tribunal bem como a clientes;
- g) Exigência de registo de horas despendidas no exercício das funções.

As características atrás apontadas são demonstrativas da existência de subordinação jurídica nestas relações. Contudo, para além destas características, existem também outras que são demonstrativas de subordinação.

A este respeito ressaltamos que, não obstante a subordinação jurídica se bastar com a possibilidade de dar ordens quanto ao exercício concreto da atividade, existem situações em os sócios das sociedades dão efetivamente ordens.

Exemplo disso é o facto de poderem rever e, bem assim, alterarem os trabalhos realizados pelo advogado, cabendo sempre aos sócios a última palavra, enquanto último estandarte na cadeia hierárquica organizativa da sociedade.

Efetivamente é habitual que os sócios revejam os trabalhos realizados pelos advogados associados e estagiários.

⁴⁰ Júlio Vieira Gomes, Direito do Trabalho. I Vol., Relações individuais de trabalho: Coimbra Editora, 2007, pg. 124

⁴¹ De acordo com o n.º 2 do artigo 215.º do Estatuto da Ordem dos Advogados, as sociedades devem elaborar um plano de carreira para os associados no momento da sua integração.

Os pareceres jurídicos dos advogados associados ou as peças processuais pelos mesmos lavradas são revistas pelos sócios da sociedade, que avaliam a qualidade técnica dos trabalhos, e a quem cabe, em última instância, alterar os mesmos, como se referiu atrás.

Por exemplo, é igualmente usual os advogados observarem um período de férias tendo por referência os 22 (vinte e dois) dias úteis previstos no artigo 238.º do Código do Trabalho.

Ademais, quando estes profissionais tiram os dias de férias anuais, acordam com os sócios e demais colegas o período em que poderão gozar os seus dias de férias, podendo ser obrigados a alterar o período de férias pretendido.

Em face do atrás apontado, torna-se claro que a atividade profissional desenvolvida por um advogado associado ou estagiário não tem o mesmo grau de autonomia técnica que existia no modelo clássico da advocacia.

Não obstante esta realidade, a nossa Jurisprudência e Doutrina hesitam em reconhecer estas relações como de carácter laboral, sendo muito parcas no que diz respeito a este tema em concreto.

5.4. Da necessidade de regulação do setor

Indubitavelmente pertence ao passado o conceito de advogado de cariz somente liberal, no pressuposto de que a profissão de advogado seria sempre estruturalmente incompatível com qualquer vínculo de subordinação jurídica.

De facto, a progressiva organização da profissão em sociedades de advogados, originou uma proletarização da advocacia, que não foi acompanhada pela necessária regulação da atividade dos colaboradores das sociedades de advogados.

Contudo, apesar de o paradigma meramente liberal da advocacia estar hoje completamente ultrapassado, o setor não viu ser aprovada qualquer legislação que regulamentasse as relações estabelecidas entre as sociedades de advogados e os advogados não sócios que com ela colaboram.

Assim, em Portugal, ao contrário de outros países, a mudança que ocorreu ao nível da realidade prática do setor não se refletiu num regime jurídico que tutelasse essa alteração.

No quadro atual, verifica-se a existência de inúmeras sociedades de advogados - consequência normal da expansão do mercado e da concorrência - cuja estrutura organizacional se divide entre os sócios, os associados e os advogados-estagiários.⁴²

Como certamente referiu Paulo Rangel, “É certo que o advogado é, em geral, a profissão apontada como o modelo do profissional liberal, mas a realidade vem revelando cada vez mais um fenómeno novo, que alguns não hesitam em denominar como a “proletarização da advocacia” que deve merecer a atenção da sociedade. Não podemos deixar de reconhecer que em muitos casos a forma como a profissão é exercida não se encaixa no paradigma liberal e que seria conveniente que fosse devidamente regulado o exercício subordinado da profissão e maxime estabelecida com nitidez a diferenciação entre advogados sócios e não sócios das sociedades (acautelando a situação destes), como sugere Paulo Rangel no artigo citado, dado que o puro e simples enquadramento no regime jurídico-laboral poderá não ser o mais indicado.”⁴³

Efetivamente, o paradigma dos advogados não sócios integrados como profissionais liberais e bem assim como trabalhadores independentes não faz sentido nos dias que correm tendo em conta a posição que os mesmos ocupam no seio das sociedades de advogados.

O sistema atual pressupõe o modelo do advogado antigo, enquanto profissional que tinha o seu próprio escritório aberto ao público, tendo, naturalmente, os seus próprios clientes.

Nesses casos não se levantam quaisquer dúvidas que estamos perante um prestador de serviços, ao contrário do que acontece com os advogados que colaboram com sociedades de advogados enquanto advogados em regime de exclusividade.

Como assinala Alice Monteiro de Barros, “O Advogado e outros tantos trabalhadores intelectuais poderão exercer suas atividades como empregado ou como trabalhador autónomo. É empregado o advogado contratado para atender os serviços internos de uma empresa, ainda que não tenha horário certo, mas que possa ser chamado a qualquer momento e deva permanecer à disponibilização da empresa pelo tempo necessário. Ainda que o empregador não se utilize desses serviços constantemente, o liame empregatício persistirá, pois contínua será a possibilidade de o profissional receber

⁴² A este respeito, cf. arts. 186.º e 213.º do EOA

⁴³ Advocacia e Preconceito, ROA, ano 62, Lisboa, Abril, 2002, págs. 487 e ss.

encargos, de modo que, mesmo nesses interregnos, o advogado estará à disposição do empregador.”⁴⁴

Além dos advogados, há todo um leque de profissionais que se encaixam no conceito de profissionais liberais e que desempenham a sua atividade com autonomia técnica, sem que tal seja impeditivo de terem um contrato de trabalho.

O que se pretende discutir é se a relação estabelecida entre as sociedades de advogados com os advogados não sócios deve ser objeto de regulação específica, de caráter especial, à semelhança do que se verifica por exemplo em Espanha.

A Associação das Sociedades de Advogados de Advogados, no seu Código de Boas Práticas, fez constar um capítulo dedicado às relações das sociedades de advogados com os advogados associados.⁴⁵

A recomendação sugere que as associadas, designadamente as sociedades de advogados, devem proporcionar aos advogados que com elas colaboram um período de férias, justificação de faltas ao (trabalho) por motivo de assistência à família, e gozo de licenças para efeitos de maternidade e casamento.

Contudo, ainda que recomende a possibilidade de usufruir os direitos atrás referidos, o referido documento intitula a relação estabelecida entre as sociedades de advogados e os advogados colaboradores como sendo um contrato de prestação de serviços, sem embargo de incluir na mesma direitos de caráter laboral, como são o direito a férias ou o gozo de licenças de maternidade.

Em face do exposto, julgamos que, ainda que o mencionado documento reconheça uma realidade que é necessário regular, não a reconhece nos devidos termos porque nesses casos não está em causa uma relação de autonomia, mas de subordinação.

É assim, pois caso contrário nem sequer faria sentido atribuir direitos de caráter laboral à relação existente entre a sociedade de advogados com os advogados não sócios.

Retomando o tema da presunção de laboralidade atrás abordado e fazendo a ponte com o quadro fáctico que se verifica na relação estabelecida entre a sociedade de advogados e os advogados não sócios, vislumbramos a existência de vários dos indícios apontados nas várias alíneas do n.º 1 do artigo 12.º do Código do Trabalho.

⁴⁴ Georgenor de Sousa Franco Filho, Curso de Direito do Trabalho, 6.ª Edição Revista e Ampliada, LTR, São Paulo, 2020, pg. 292

⁴⁵ O documento, pode ser consultado on-line em https://www.asap.pt/xms/files/Codigo_de_Boas_Praticas_ASAP.pdf

Com efeito, em muitas dessas relações, verifica-se que a atividade é realizada em local determinado pelos sócios da sociedade, assim como os equipamentos e instrumentos de trabalho pertencem à sociedade de advogados.

No mesmo sentido, verifica-se igualmente que os advogados associados e estagiários observam horas de início e de termo da prestação, bem como auferem, com determinada periodicidade, uma quantia certa.

Quando se verificam as características atrás apontadas, julgamos que não se levantam grandes dúvidas quanto à natureza da relação estabelecida entre a sociedade de advogados e os advogados associados e estagiários, que deve revestir a natureza de uma relação laboral e não uma prestação de serviços.

Na prática, em face do vazio legal que existe no setor, é usual aplicarem-se algumas das regras previstas no Código do Trabalho, como forma de suprir as lacunas, à semelhança do previsto no Código de Boas Práticas para as Sociedades de Advogados.

Como assertivamente referiu Paulo Rangel no supra citado artigo “Tais colaboradores são, de facto, trabalhadores dependentes, que cumprem as instruções dos sócios e auferem uma retribuição (a "recibo verde”).⁴⁶

5.5. Decisões jurisprudenciais

Em Portugal, a jurisprudência produzida sobre este tema é muito reduzida, sendo praticamente inexistente.

Até à presente data, a única decisão conhecida sobre o tema foi um Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, datado de 22 de outubro de 2003, relatado pela Desembargadora Maria João Romba.⁴⁷

O tribunal entendeu que existia uma relação laboral entre uma advogada e o escritório de advogados onde a mesma prestava a sua atividade, porquanto, nos elementos fácticos dados como provado, verificavam-se indícios de subordinação jurídica.

O Tribunal da Relação entendeu como indícios demonstrativos da existência de subordinação e, bem assim, da existência de um contrato de trabalho, o facto de a

⁴⁶ Advocacia e Preconceito, ROA, ano 62, Lisboa, Abril, 2002, págs. 487 e ss.

⁴⁷ Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 22/10/2003, Processo n.º 4811/2003-4, disponível em <http://www.dgsi.pt>

atividade ser prestada nas instalações do escritório de advogados, usando para isso os equipamentos pertencentes ao escritório de advogados.

Ademais, como elemento determinante da existência de subordinação jurídica, o tribunal entendeu que o modo como o trabalho era distribuído e a respetiva execução controlada pelos sócios era um indício suficientemente demonstrativo que existia subordinação jurídica da advogada perante a sociedade de advogados com a qual colaborava.

Tendo em conta que esta é a única decisão conhecida em Portugal sobre este tema até à presente data, entendemos que tem interesse analisar a mesma, ainda que de forma sumária.

Resumidamente, a autora, advogada, começou a prestar a sua atividade para os sócios da sociedade denominada «*B & Associados*» em 31 de janeiro de 1997, sem que, à data do início da relação e até pelo menos 16 de fevereiro do ano de 2000, sem sociedade regularmente constituída, auferindo uma remuneração mensal certa que foi aumentando progressivamente.

Em determinada altura da relação surgiram divergências e entre a autora e advogados estagiários dos RR., tendo estes últimos proposto uma redução do horário de trabalho da autora, assim como a redução proporcional do valor pago mensalmente à autora.

A autora não aceitou a proposta dos RR., o que originou divergências com os sócios da sociedade, que acabaram por impedir a entrada da mesma nas instalações do escritório.

Após a ocorrência das referidas alterações, os sócios da sociedade endereçam missiva à autora, dando conta da cessação do contrato de prestação de serviços entre eles celebrado, notificando-a ainda para proceder ao levantamento dos seus pertences pessoais.

A autora estava devidamente inscrita na Ordem dos Advogados, à qual pagava as respetivas quotas além das contribuições mensais para a Caixa da Previdência dos Advogados e dos Solicitadores.

No seu dia a dia no escritório, apesar de não existir qualquer estipulação horária expressa por parte dos sócios, a autora usualmente desempenhava o seu trabalho dentro do horário de funcionamento do escritório, usando para tal os instrumentos aí existentes.

Outro facto importante para o apuramento da subordinação jurídica foi o facto de não se conhecerem clientes próprios à autora, auferindo esta a retribuição pelos serviços prestados através da emissão do respetivo recibo.

Relativamente às funções desempenhadas pela autora, as mesmas traduziam-se na realização, análise e elaboração de contratos, assim como no estudo, análise e elaboração de pareceres jurídicos e documentos vários, designadamente de correspondência ou consulta de clientes do escritório; redação de trabalhos em inglês ou tradução de documentos, no estudo e análise das legislações portuguesa e angolana, com vista à realização dos mesmos trabalhos; intervenção em diligências judiciais a coberto de mandato forense conferido através de substabelecimentos dos sócios bem como de procuração forense onde figurava um dos sócios e a autora em representação de clientes do escritório; intervenção em repartições públicas em representação de clientes do escritório; elaboração de notas/registos, descrevendo os trabalhos efetuados e tempos gastos na sua execução com vista ao apuramento de honorários a cobrar aos clientes do escritório, com redação em inglês; arquivamento dos trabalhos em pastas próprias, e contactava com clientes do escritório, se necessário.

Atento este quadro fáctico, entendendo a autora que estava a desempenhar as suas funções, com toda a sua autonomia técnico-científica, mas a coberto de um contrato de trabalho, intentou ação judicial contra a Sociedade e Sócios para quem prestava a sua atividade, de forma a ser ressarcida por aquilo que entendia consubstanciar um despedimento ilícito.

Os réus vieram contestar a presente ação referindo que o contrato que tinham com a autora não tratava de um contrato de trabalho, mas de um contrato de prestação de serviços.

O tribunal de 1.^a instância considerou a ação improcedente.

A autora interpôs o competente recurso, apelando para a Relação que o recurso procedente, e, bem assim, revogou a decisão proferida pela 1.^a instância, declarando a existência de uma relação laboral, assim como o despedimento ilícito e condenando ainda solidariamente os réus a pagar à autora a de € 16.782,27 a título de indemnização por antiguidade e férias vencidas em 1/1/2000 e subsídios de férias e de Natal do período de Abril de 1997 a 2000, bem como a que se liquidar em execução de sentença, relativa às retribuições relativas ao período de 7/8/2000 até à data do Acórdão, incluindo as férias, subsídio de férias e de Natal, mormente os proporcionais ao tempo de vigência do contrato no ano da cessação, deduzidos os rendimentos do trabalho por atividade iniciada após o

despedimento, tudo acrescido de juros de mora à taxa supletiva legal, desde a data de vencimento de cada prestação, até integral pagamento.

A presente decisão é bastante interessante na medida em que, sendo a única conhecida até este momento, demonstra a possibilidade de, verificadas determinadas circunstâncias, a relação estabelecida entre uma sociedade de advogados e um Advogado é de natureza laboral, ainda que as partes a denominem como um contrato de prestação de serviços.

Nem sempre assim será pois há casos em que não se verifica o elemento da subordinação jurídica, pelo que não se poderá concluir pela existência de uma relação laboral.

Na decisão referida, os juízes do Tribunal da Relação concluíram que se estava perante uma relação com características híbridas, vislumbrando-se características quer de contrato de prestação de serviços, quer de contrato de trabalho.

No entanto, preponderante para a decisão foi o facto de, em última instância, a distribuição e respetiva execução dos trabalhos serem controladas pelos sócios da sociedade.

Em face da apreciação global de todas as características da relação através do método indiciário, o tribunal considerou que existia uma relação laboral entre as partes, atenta a orientação e supervisão da atividade da autora pelos advogados sócios, pelo que existia de facto subordinação jurídica e, como tal, uma relação laboral.

O acórdão em questão foi inovador na medida em que reconheceu a existência de uma relação laboral entre a advogada e a sociedade de advogados, tendo o tribunal reconhecido/exposto a necessidade de regulação do setor, fazendo-se a distinção entre advogados sócios e não sócios das sociedades (acautelando a situação destes).

Como concluiu a decisão, as relações estabelecidas entre as sociedades de advogados e os advogados que com elas colaboram encontram-se numa zona cinzenta, pois, por um lado não revestem as características de uma prestação de serviços, mas tão pouco são denominadas como sendo uma relação laboral.

O acórdão apontou de forma muito pertinente “É certo que o advogado é, em geral, a profissão apontada como um modelo de profissional liberal, mas, a realidade vem revelando cada vez mais um fenómeno novo que alguns não hesitam em denominar como a proletarização da advocacia que deve merecer a atenção da sociedade. Não podemos deixar de reconhecer que em muitos casos a fórmula como a profissão é exercida não se encaixa no paradigma liberal e seria conveniente que fosse devidamente regulado o

exercício subordinado da profissão e maxime estabelecida com nitidez a diferenciação entre advogados sócios e não sócios das sociedades (acautelando a situação destes)...”

Perante este cenário coloca-se a questão: quais as regras que regulam estas relações de carácter híbrido?

Tendo-se alterado a prática do exercício da advocacia nos últimos anos, sem que a lei tenha acompanhado essas alterações julgamos pertinente fazer referência ao regime espanhol.

5.6. O regime espanhol

Tendo em atenção o paradigma atual, não se colocam dúvidas que o setor necessita de uma regulação especial, como já acontece noutros países, como é o caso de Espanha.

Com efeito, a Ley 22/2005, de 18 de novembro, veio reconhecer a relação laboral de cariz especial nas situações em que os advogados prestam a sua atividade retribuída, por conta alheia e dentro do âmbito de organização e direção do titular de um escritório de advogados, individual ou coletivo.⁴⁸

A referida lei reconhece a possibilidade de existência de uma relação laboral de carácter especial, sem que seja posta em causa a liberdade e a independência – dois dos principais estandartes inerentes à profissão de advogado.

Por sua vez, são excluídos os advogados que prestem a sua atividade por conta própria e que mantenham a independência dos respetivos escritórios, o que vai de encontro ao entendimento, atrás exposto, de que nestes casos não se levantam dúvidas de que estamos perante verdadeiros trabalhadores independentes.

Com a publicação do Real Decreto n.º 1331/2006, de 17 de novembro especificaram-se os critérios delimitadores da relação laboral especial, bem como o alcance dessa mesma especialidade.

Segundo o referido diploma, no caso das relações laborais que se estabelecem entre os advogados e os escritórios de advogados, podem identificar-se as seguintes particularidades que justificam uma regulação específica, sendo eles (i) o facto de estarmos perante uma relação triangular, nomeadamente entre os sócios da sociedade, os

⁴⁸ Cf. n.º 1 da Primeira disposição adicional da Ley 22/2005, de 18 de novembro que dispõe: “La actividad profesional de los abogados que prestan servicios retribuidos, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del titular de un despacho de abogados, individual o colectivo, tendrá la consideración de relación laboral de carácter especial, y ello sin perjuicio de la libertad e independencia que para el ejercicio de dicha actividad profesional reconocen las leyes o las normas éticas o deontológicas que resulten de aplicación”.

demais advogados que com ela colaboram e os clientes; (ii) as regras deontológicas que regem a profissão, além da regulamentação laboral de caráter geral.⁴⁹

O diploma estabeleceu assim um esquema triangular entre a sociedade, o cliente e o advogado, que estabelecem entre eles relações contratuais.

Relativamente às condições dos advogados, o diploma determinou que se aplicariam aos demais trabalhadores das sociedades de advogados - ainda que não sejam advogados - as regras que regem a profissão, entre as quais as estatutárias e deontológicas.

Foi esta última característica que foi apontada como essencial para a criação de um regime especial que viesse regular as relações laborais estabelecidas entre os advogados e as sociedades de advogados, reconhecendo-se que, pelas peculiaridades da relação, a mesma não se deveria reger somente pelo regime geral do Estatuto dos Trabalhadores mas por legislação especial.

O regime exclui do seu âmbito de aplicação os advogados que exercem a sua atividade por conta própria, individualmente ou em conjunto com outros advogados, e as colaborações profissionais entre advogados quando se mantenha a independência dos respetivos escritórios, assim como as relações estabelecidas entre advogados que colaboram com entidades públicas ou privadas.

Esta exclusão demonstra que a necessidade de existência de um regime legal especial está necessariamente ligada à prática da profissão em colaboração com escritórios de advogados atenta a natureza da relação – em que se verifica uma relação complexa estabelecida não só entre os sócios e os advogados associados, bem como entre estes últimos e os clientes.

O artigo 6.º do referido diploma dispõe sobre o poder de direção dos proprietários dos escritórios para com os advogados que com ela colaboram.

São enumerados os seguintes poderes (i) a organização, planeamento e gestão do trabalho dos advogados que trabalham para a sociedade; (ii) a distribuição dos clientes e assuntos do escritório entre todos os advogados que trabalham no mesmo; (iii) a possibilidade de dar ordens ou instruções apropriadas quanto à forma como os serviços devem ser prestados; (iv) verificação do cumprimento por parte dos advogados que trabalham nos escritórios das obrigações laborais que assumiram no contrato; (v) verificação do cumprimento pelos advogados que trabalham nos escritórios das

⁴⁹ Preâmbulo Real Decreto n.º 1331/2006, de 17 de novembro

obrigações laborais que assumiram no contrato, bem como controlar a atividade profissional que exercem;

O diploma ressalva ainda a necessidade de os sócios respeitarem os princípios e valores inerentes ao exercício profissional da profissão, sem prejuízo da possibilidade de darem ordens e instruções

A regulação da relação laboral de caráter especial dos advogados que prestam serviços em escritório de advogados teve em conta os valores básicos da advocacia e permitiu conciliar esses valores com a estrutura de uma relação laboral.

Ou seja, o diploma veio consagrar legalmente o que já se verifica na prática diária de muitas das relações estabelecidas entre as sociedades de advogados e os advogados que com elas colaboram.⁵⁰

Consagrou-se assim um regime legal de cariz especial, com direitos e deveres que têm em linha de conta os deveres deontológicos da profissão, regulando dessa forma os vínculos destes profissionais com as sociedades, que antes da entrada em vigor da lei, eram precários.

Em Portugal, apesar de se verificarem as mesmas circunstâncias que motivaram a criação de um regime especial em Espanha, ainda não foi aprovada legislação para regular estas situações, designadamente as situações em que os advogados prestam a sua atividade para uma sociedade de advogados, de forma exclusiva, estando integrados na sua estrutura organizacional hierarquizada.

O facto de o advogado estar adstrito ao cumprimento de normas deontológicas não conflitua com a possibilidade de poder prestar a sua atividade através de um vínculo laboral.

Conforme refere Garcia Piñero, a atividade da advocacia pode ser exercida através de uma relação laboral, o que não conflitua com o facto de ser uma atividade de cariz eminentemente liberal.⁵¹

⁵⁰ A este respeito, cf. Garcia Piñero, “Del abogado autónomo al abogado trabajador por cuenta ajena: la relación laboral especial de los abogados al servicio de despachos profesionales, Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración”

⁵¹ A este respeito cf. Garcia Piñero, “Del abogado autónomo al abogado trabajador por cuenta ajena: la relación laboral especial de los abogados al servicio de despachos profesionales, Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración”

A respeito das profissões liberais, esclarece o referido autor que as atividades liberais são aquelas que consistem em aplicar conteúdos de caráter ético e técnico científico a problemas de especial transcendência para as pessoas e para a sociedade.⁵²

Tal verifica-se já no caso dos advogados-empresa, que prestam a sua atividade integrados numa empresa através da celebração de um contrato de trabalho com as organizações onde se integram, não se levantando nestes casos quaisquer questões relacionadas com o cumprimento dos deveres deontológicos – cuja fiscalização de cumprimento está adstrita à Ordem dos Advogados.

Também o próprio Estatuto da Ordem dos Advogados reconhece a possibilidade de a atividade de advogado ser prestada mediante a celebração de um contrato de trabalho.⁵³

De modo que escudar a inexistência de um regime jurídico que configure a relação contratual estabelecida entre as sociedades de advogados e os advogados não sócios que com ela colaboram com fundamento nas regras deontológicas que regulam a profissão não tem fundamento.

Em face do exposto, é nosso entendimento que, à semelhança do que foi feito em Espanha, deverá ser aprovada legislação especial que regule o setor e que salvguarde, naturalmente, o cumprimento dos deveres deontológicos inerentes à profissão.

Em Portugal, apesar de já terem sido realizados alguns projetos de lei nesse sentido⁵⁴, ainda não foi aprovada legislação reguladora do setor.

Em face da inexistência de regulação específica, as relações estabelecidas entre os escritórios e os advogados, cujas características sejam demonstrativas da existência de uma relação de cariz laboral deverão ser reconhecidas por via dos instrumentos legais por ora já existentes, como é o caso da Lei 63/2013, de 27 de agosto, que veio instituir a Ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho.

CAPÍTULO 6

A ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho

Como já expusemos atrás, as dificuldades de distinção prática entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviços, que, muitas vezes, potencia a existência de

⁵² A este respeito cf. Garcia Piñero, artigo supra citado

⁵³ Cf. artigo 81.º n.º 2 do Estatuto da Ordem dos Advogados

⁵⁴ A título exemplificativo, cf. Projeto de lei n.º 1175/XIII/4ª ou o Projeto de Lei n.º 674/XIV/2ª

dissimulações na caracterização da relação contratual, levou o legislador a prever uma série de indícios que, uma vez verificados, indiciam a existência de uma relação laboral, independentemente do *nomem iuris* do contrato.

Nesse sentido, o legislador consagrou um novo mecanismo processual para determinar se esses contratos são ou não verdadeiros contratos de trabalho, sem necessidade da intervenção das partes na discussão da qualificação jurídica, circunscrevendo essa competência à Autoridade para as Condições do Trabalho – a quem cabe participar os casos, ao Ministério Público – a quem cabe instaurar a ação – e ao tribunal, ao qual cabe qualificar da relação contratual em causa.

As autoridades do trabalho devem desempenhar um papel preponderante na imposição da aplicação do direito do trabalho de forma a combater a situação de precariedade criada pela proliferação de falsos recibos verdes.⁵⁵

Nesse mesmo sentido, o Relatório da OIT, designado “Labour Inspection and Undeclared World in the EU”, que alude à importância da inspeção do trabalho no combate ao trabalho não declarado.⁵⁶

Foi nesse contexto que a lei 63/2013, de 27 de agosto, veio introduzir no ordenamento jurídico português a Ação de Reconhecimento de Existência de Contrato de Trabalho, tendo introduzido alterações ao RPCOLSS e ao Código de Processo do Trabalho.

A referida lei foi aprovada no sentido de combater os chamados falsos recibos verdes, tendo sido esse o fito impulsionador da ação da ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho.⁵⁷

Trata-se de uma ação especial, de simples apreciação positiva, que se destina ao reconhecimento da existência de um vínculo subordinado e à fixação da data do seu início, sendo um processo de natureza urgente.⁵⁸

Nesta ação cabe à Autoridade para as Condições do Trabalho, uma vez verificados indícios da existência de uma relação de trabalho subordinado, efetuar a participação junto do Ministério Público do Tribunal onde a atividade é prestada.

⁵⁵ Bignami, Renato/Casale, Giuseppe/Fasani, Mario, Labour inspection and employment relationship, disponível em <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/>, acessado em 20/11/2014

⁵⁶ Internacional Labour Organization. (s.d.). disponível em https://www.ilo.org/labadmin/info/pubs/WCMS_220021/lang--en/index.htm

⁵⁷ Cf. artigos 186.º-K e seguintes do Código Processo de Trabalho

⁵⁸ Cf. artigo 26.º n.º 1 alínea i) do Código de Processo do Trabalho

Por sua vez, uma vez feita a participação, cabe ao Ministério Público instaurar a competente ação judicial dentro do prazo de 20 dias.

A causa de pedir na ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho é precisamente a presunção de laboralidade, inferida a partir dos factos expostos no artigo 12.º do Código do Trabalho, bastando, como já se referiu atrás, a verificação de pelo menos dois indícios para fazer operar a presunção.

A nível de tramitação processual, sempre que a ACT verifique que, na relação entre a pessoa que presta uma atividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verifiquem características de contrato de trabalho sem o respetivo vínculo contratual – e sem que o alegado empregador regularize a situação no prazo de 10 dias após a notificação – remete a participação dos factos para o Ministério Público junto do tribunal do lugar de prestação da atividade, para este instaurar a competente ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho.

Assim, se o inspetor do trabalho verificar a existência de indícios de uma situação de prestação de atividade, aparentemente autónoma, em condições análogas ao contrato de trabalho, nos termos descritos no artigo 12.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, lavra um auto e notifica o empregador para, no prazo de 10 dias, regularizar a situação, ou se pronunciar dizendo o que tiver por conveniente.⁵⁹

Intentada a ação, o empregador dispõe de 10 dias para contestar a mesma sob pena de ver proferida decisão condenatória, corroborativa da existência de contrato de trabalho.

Ao trabalhador é reservada a possibilidade de aderir aos factos apresentados pelo Ministério Público ou, ao invés, de apresentar articulado próprio e constituir mandatário.

A sentença que reconheça a existência de um contrato de trabalho fixa a data do início da relação laboral.

Por sua vez, a decisão proferida é comunicada oficiosamente pelo tribunal ao trabalhador, à ACT e ao Instituto da Segurança Social, I. P., com vista à regularização das contribuições desde a data de início da relação laboral fixada nos termos do número anterior.

O interesse público inerente à ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho reflete-se no facto de a ação estar construída sem necessidade de intervenção do trabalhador, cabendo ao Ministério Público intentar a ação e impulsionar o processo na fase judicial.

⁵⁹ Cf. artigo 15.º-A da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro

Tal interesse está, naturalmente, relacionado as consequências sociais negativas que advêm da proliferação do recurso a falsos contratos de prestação de serviços.

A par desse interesse de caráter social, existe ainda o prejuízo causado para o Estado tendo em conta a falta das contribuições para a segurança social por parte do empregador.

O grande objetivo da criação desta ação passou por combater a fuga ao direito do trabalho através do recurso a contratos de prestação de serviços encapotados.

A criação deste tipo de instrumentos é positiva, contudo, entendemos que há ainda um grande caminho a percorrer para um efetivo combate a este tipo de situações, o que se verifica no caso dos advogados que colaboram com escritórios de advogados, como em tantos outros, que nos inibimos de desenvolver atento o tema da presente dissertação.

CAPÍTULO 7

Criação de um tipo especial de contrato de trabalho

7.1. Contratos de trabalho com regime especial

Tendo em conta que o se pretende discutir e defender com este trabalho é a necessidade de existência de um regime especial que regule as relações estabelecidas entre as sociedades de advogados com os advogados não sócios que com elas colaboram, achamos pertinente fazer uma breve referência a outros tipos de contratos de trabalho especiais que já existem no nosso ordenamento jurídico.

De facto, a lei estipula já a existência de vários tipos de contratos de trabalho com que estão sujeitos a regulamentação especial.

Como bem afirma o Professor Monteiro Fernandes, “(...) isso não descaracteriza as correspondentes relações de trabalho (como relações de trabalho subordinado), nem, portanto, as afasta do âmbito do Direito do Trabalho. Ocorre apenas que se trata de contratos de trabalho especiais, carecendo de regulamentação adequada às suas particularidades.”⁶⁰

Tais contratos estão assim sujeitos à regulamentação especial tendo em conta as suas especificidades, bem como ao regime geral previsto no Código do Trabalho, na parte que lhe seja aplicável.⁶¹

São várias as modalidades de contratos de trabalho já sujeitas a uma regulamentação especial em Portugal.

Desde logo aponte-se o contrato de trabalho de serviço doméstico, cujo regime se encontra previsto no Decreto-lei 235/92, de 24 de outubro, e cujo caráter especial se prende com a prestação de trabalho se prender com a satisfação direta de necessidades pessoais de um agregado familiar.

Além deste, assinala-se também o contrato de trabalho rural, cuja especificidade se prende com as atividades diretamente relacionadas à exploração agrícola e recolha dos produtos.

No mesmo sentido, o contrato de trabalho portuário regulado pelos Decretos-lei 280/93, de 13/8 e 298/93 de 28/8).

⁶⁰ Cf. Direito do Trabalho, 21.^a Edição, Almedina, 2022, pág. 145

⁶¹ Vide artigo 9.º do Código do Trabalho

Juntam-se ainda à lista de contratos sujeitos a regulamentação especial, o contrato de trabalho a bordo, regulado pelo Decreto-lei 74/73, de 1 de março e pela L 15/97, de 31 de maio (embarcações de pesca), o contrato de trabalho desportivo, cujo regime vem previsto na L. 28/98 de 26/6, o contrato de trabalho dos profissionais de espetáculo, regulamentado pela L. 4/2008, de 7/2 e ainda o contrato de trabalho em funções públicas, atualmente regulado pela Lei 35/2014, de 20 de junho.

Todos os setores atrás apontados têm em comum o facto de se verificarem especificidades concretas que motivaram a criação de uma regulamentação específica, que se aplicasse com carácter de especialidade em face da lei geral.

7.2. Relação laboral especial na advocacia

No mesmo sentido, a atividade exercida pelos advogados não sócios nas sociedades de advogados tem igualmente especificidades que fundamentam a criação de um regime especial que regule as relações laborais nesse setor.

Assim, é nosso entendimento que, à semelhança do que se verifica nos setores atrás referidos, a atividade exercida pelos advogados não sócios nas sociedades de advogados, deveria ser objeto de regulamentação especial.

Essa regulamentação especial deveria ter em conta os deveres deontológicos aplicáveis à profissão de advogado, assim como a relação estabelecida entre os advogados associados e os clientes, fazendo uma distinção clara entre a relação estabelecida entre os clientes, os advogados sócios e os advogados não sócios.

É essencial que se regule a existência de um tipo de contrato de trabalho especial entre as sociedades e os advogados não sócios que com elas colaboram. Caso contrário está a permitir-se a existência e o crescimento de uma zona cinzenta potenciadora de situações abusivas.

E se essa regulação existe noutros setores não se entende por que motivo não existe na advocacia.

A este respeito, conforme já expusemos brevemente atrás, realce-se que a lei portuguesa já prevê vários tipos de contratos de trabalho especiais.

A título exemplificativo, o contrato de trabalho a bordo nas embarcações de pesca regulado através da Lei n.º 15/97, de 31 de maio, ou o contrato de trabalho de serviço doméstico, regulado pelo Decreto-lei n.º 235/92, de 24 de outubro, ou ainda o contrato de trabalho em espetáculos, regulado pela Lei n.º 4/2008, de 7 de fevereiro, conforme supra referido.

Ora, todos os setores que pela sua especificidade têm necessidade de uma regulação específica de contrato de trabalho devem reger-se por um regime especial em relação àquele que vem previsto no Código do Trabalho.

Também a nível jurisprudencial houve já várias decisões que reconheceram que a relação estabelecida entre advogados não sócios com as sociedades de advogados é uma relação de cariz laboral.

O Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, proferido no âmbito do Processo n.º 4811/2003-4 concluiu que existia subordinação jurídica na relação estabelecida entre a autora advogada e a sociedade de advogados e, como tal, existia um contrato de trabalho entre as partes.

No caso da atividade da advocacia entendemos que deve ser estabelecido um regime especial tendo em os deveres deontológicos aplicáveis à profissão e às especificidades das relações estabelecidas entre o escritório, o advogado e os clientes.

Os deveres e valores que regem a profissão não podem servir como fundamento para não existir regime legal que preveja a existência de contrato de trabalho entre os advogados não sócios e a sociedade de advogados, como se verificou até agora.

É, pois, necessário e urgente delimitar a relação jurídica que se estabelece entre a sociedade e os seus advogados não sócios de forma a não permitir a proliferação de zonas cinzentas que em nada beneficiam os profissionais que exercem a profissão em colaboração com escritórios de advogados.

CAPÍTULO 8

Conclusões

Terminada a exposição, é o momento de fazer uma breve reflexão em jeito de conclusão.

A presente dissertação pretendeu analisar a natureza da relação existente entre os advogados não sócios que colaboram com as sociedades de advogados, quando estes se encontram integrados na organização de forma exclusiva, prestando a sua atividade adstritos ao poder de direção dos sócios das sociedades.

Nesses casos, é nosso entendimento que estamos perante uma relação laboral pois existe subordinação jurídica dos advogados não sócios para com os sócios da sociedade – a quem cabe sempre a última palavra na orientação dos trabalhos.

De facto, a organização das sociedades de advogados nesses moldes – hierarquicamente estruturada entre sócios, associados e estagiários – aproxima-se de uma organização empresarial em que não existe prestação da atividade de forma autónoma.

Por esse motivo, nesses casos, a relação estabelecida entre as partes não deveria ser qualificada como uma prestação de serviços mas como uma relação laboral.

A este respeito, assinalamos o que o poder de direção se basta com a possibilidade de ser potencialmente aplicável, verificando-se essa possibilidade na relação estabelecida entre os sócios da sociedade e os advogados não sócios – caracterizada por um certo grau de autonomia técnica, o que, contudo, não é incompatível com a existência de uma relação laboral.

Por seu turno, tendo em conta as normas deontológicas que regulam a profissão, poderia e deveria refletir-se sobre a criação de um regime laboral especial para regular estas relações, como acontece, por exemplo, em Espanha e noutros setores de atividade em Portugal.

Indubitavelmente, se atendermos aos indícios de laboralidade, notamos que nestas relações se verificam muitas das características apontadas para se descortinar a existência de subordinação jurídica.

O reconhecimento da existência de um vínculo laboral nestes casos já foi objeto de uma decisão jurisprudencial, sendo, contudo, um tema que ainda não foi profundamente discutido e analisado em Portugal.

Com efeito, a jurisprudência e a doutrina que existem sobre o tema são muito exíguas, o que está necessariamente ligado ao facto de este tema nunca ter sido discutido a fundo em Portugal.

A advocacia, à semelhança de outras profissões imbuídas de autonomia técnica, não é incompatível com a existência de um vínculo laboral. Tal verifica-se já no caso dos advogados inseridos em empresas, sendo, aliás, essa possibilidade reconhecida pelo próprio Estatuto da Ordem dos Advogados.

Julgamos que a criação de um regime especial laboral seria benéfica, na medida em que dissiparia dúvidas quanto à verificação do cumprimento das normas deontológicas que regem a profissão de advogado - clarificando que a existência de um vínculo laboral não é incompatível com o cumprimento das normas deontológicas a que os advogados estão obrigados.

Entendemos que a discussão e criação de um regime laboral especial que regule estas situações é urgente pois, caso contrário, a precariedade neste setor será cada vez maior, não sendo compreensível que os advogados não mereçam a tutela do regime laboral, se assim o entenderem.

Não obstante, independentemente de a via passar ou não pela criação de um regime especial, entendemos que, quando se verifique subordinação jurídica, estas relações devem ser qualificadas como um contrato de trabalho, sob pena de estes profissionais não terem qualquer segurança jurídica no âmbito da relação outorgada com as sociedades de advogados.

Em jeito de conclusão, a presente dissertação pretendeu discutir um tema ao qual não tem sido dada a devida importância nem regulação, criando dessa forma situações de desigualdade entre a advocacia e outros setores de atividade, escudado no dogma da figura clássica do advogado como profissional liberal.

Referências bibliográficas

- Amado, J. L. (2019). *Contrato de Trabalho* (3ª ed.). Almedina.
- Andrade, M. (2003). *Teoria Geral da Relação Jurídica* (9ª ed.). Almedina.
- Bignami, R., Casale, G., & Fasani, M. (20 de Novembro de 2014). *Labour inspection and employment relationship*. Obtido de <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public>.
- Fernandes, A. M. (2022). *Direito do Trabalho* (21ª ed.). Almedina.
- Gomes, J. (2007). *Direito do Trabalho, Volume I, Relações Individuais de Trabalho*. Coimbra Editora.
- Gomes, J. V. (2007). *Direito do Trabalho. I Vol., Relações individuais de trabalho*. Coimbra Editora.
- Leodegario, F. M. (2008). *Derecho Individual del Trabajo* (9ª ed.). Madrid: UNED.
- Machado, J. B. (2017). *Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador*. Almedina.
- Palma, M. R. (2021). *Direito do Trabalho, Parte II - Situações Laborais Individuais* (8ª ed.). Almedina.
- Parreira, I. R. (2000). *Contrato de trabalho de advogado, uma tarefa de qualificação : ou a distinção entre contrato de trabalho e relações jurídicas estabelecidas com advogados - Relatório de Mestrado em Ciência Jurídica*. Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.
- Piñero, G. (2009). Del abogado autónomo al abogado trabajador por cuenta ajena : la relación laboral especial de los abogados al servicio de despachos profesionales. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*.
- Poças, N. G. (Fevereiro de 2018). Advogados e Proletários ? Como resolver este problema ? *Observador*.
- Rangel, P. (Abril de 2002). Advocacia e Preconceito. *Revista da Ordem dos Advogados*(62).
- S., M. F. (2021). *Estatuto da Ordem dos Advogados Anotado e Comentado* (15ª ed.). Almedina.
- Telles, G. (2010). *Contratos Civis* (4ª ed.). Almedina.
- Trabalho, O. I. (2016). *As Normas Internacionais do Trabalho*.
- Xavier, B. G. (2020). *Manuel de Direito do Trabalho* (4ª ed.). Rei dos Livros.