



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Advogados Associados e Sociedades de Advogados – Uma relação especial
(Análise comparativa com o regime Espanhol)

Tatiana Filipa Sancheira Plácido

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientador(a):

Dr. Mário Silveiro de Barros, Professor Auxiliar Convidado do ISCTE –
Instituto Universitário de Lisboa

Novembro, 2022



CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Economia Política

Advogados Associados e Sociedades de Advogados – Uma relação especial
(Análise comparativa com o regime Espanhol)

Tatiana Filipa Sancheira Plácido

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientador:

Dr. Mário Silveiro de Barros, Professor Auxiliar Convidado do ISCTE –
Instituto Universitário de Lisboa

Novembro, 2022

Às mulheres da minha vida

Agradecimentos

A motivação nem sempre esteve presente, mas eles estiveram e a eles expresseo o meu maior agradecimento.

À minha mãe, que foi incansável ao longo deste percurso e que nunca me deixou desistir.

Ao meu pai, que sempre lutou pela minha educação, financiou-a e sempre me ensinou que o conhecimento é a ferramenta mais importante que alguém pode ter.

À minha irmã, por toda a paciência nos meus momentos de maior cansaço.

À minha tia e à minha avó por me porem sempre um sorriso na cara nos dias mais difíceis.

Ao Artur, por todo o apoio, paciência, carinho e por ter sempre acreditado que eu ia conseguir.

Aos meus amigos por perdoarem todos os convívios desmarcados, todos os jantares não comparecidos e todas as mensagens ignoradas.

Ao meu orientador, por todo o apoio ao longo deste percurso.

À minha psicóloga, por ter preservado a minha sanidade mental.

E por fim, mas não menos importante a mim.

Resumo

O mundo da advocacia ao longo dos anos sofreu algumas mudanças que alteraram o panorama do exercício da atividade e da forma como esta é prestada.

É tomando por base estas mudanças que procuramos nesta dissertação explorar o mundo em que os advogados associados se inserem e as limitações inerentes ao regime a estes aplicado, nomeadamente da prestação de serviços vs contrato de trabalho.

Primeiramente procuramos explorar os regimes aplicados aos advogados associados consoante o seu modo de exercício da atividade, bem como, as características associadas a estes regimes, criando assim uma ligação para a dissertação em apreço, que procura estabelecer o vínculo laboral entre as partes.

Posteriormente abordamos o Regime Especial da relação laboral entre advogados associados e sociedades de Espanha, que visa regulamentar este vínculo laboral adaptando-se às especificidades e particularidades desta relação laboral, estabelecendo um leque de elementos que na sua presença a relação passará a exercer-se por contrato de trabalho e não contrato de prestação de serviços como é comum.

Por fim, analisamos algumas temáticas essenciais para o exercício da atividade tomando por base o cumprimento dos direitos liberdades e garantias estabelecidos na Constituição da República Portuguesa que visem o trabalhador e tendo sempre em consideração as particularidades que advém da profissão.

Concluimos então com uma reflexão sobre o regime a aplicar-se a estas relações jurídico profissionais, bem como, sobre o regime aplicado em Espanha tecendo algumas críticas.

PALAVRAS-CHAVE: Contrato de trabalho, Advogados Associados, Sociedades de Advogados, Trabalho Subordinado, Presunção da Laboralidade, Vínculo Laboral, Prestação de Serviços.

Abstract

Over the years, the world of legal practice has undergone changes that have altered the panorama of the exercise of this activity and the way in which it is provided.

Based on these changes we would like to explore in this dissertation the world in which associate lawyers operate and the limitations inherent to the regime applied to them, namely the provision of services vs. the employment contract.

Firstly, we seek to explore the regimes applied to associate lawyers according to the mode of exercise of their activity, as well as, the characteristics associated with these regimes, thus creating a connection for the dissertation under analysis, which seeks to establish the employment relationship between the parties.

We then address the Special Regime of the employment relationship between associated lawyers and Spanish firms, which seeks to regulate this employment relationship by adapting it to the specificities and particularities of this employment relationship, establishing a range of elements that in its presence will be applied an employment contract and not a service provision contract as is common.

Finally, we analyze some essential issues for the exercise of the activity taking as a basis the compliance with the rights, freedoms and guarantees established in the Constitution of the Portuguese Republic that are aimed at the worker and always taking into consideration the particularities that arise from the profession.

We then conclude with a reflection on the regime to be applied to these contractual relations, as well as on the regime applied in Spain.

KEYWORDS: Employment Contract, Associated Lawyers, Law Firms, Subordinated Work, Presumption of Labor, Labor Relationship, Provision of Services.

Lista de Abreviaturas e Siglas

- Al.- Alínea
Art. – Artigo
CC – Código Civil
CEE- Comunidade Económica Europeia
Cfr - Conforme
CPAS – Caixa de Previdência dos Advogados e Solicitadores
CRP – Constituição da República Portuguesa
CT- Código do Trabalho
Dir – Diretiva
DL – Decreto-Lei
EOA – Estatuto da Ordem dos Advogados
L – Lei
LDT- Lei de Duração do Trabalho
LET - Ley Del Estatuto de los Trabajadores
N.º- Número
OA – Ordem dos Advogados
Op. Ult. Cit. – Última obra citada
P. – Página
Pp. - Páginas
Proc.- Processo
R.- Réu
RR.- Réus
S.S – Segurança Social
ss.- Sucessivos
STJ – Supremo Tribunal de Justiça
TRG- Tribunal de Relação de Guimarães
TRP – Tribunal de Relação do Porto
TRL- Tribunal de Relação de Lisboa
UE – União Europeia
Vide – Veja-se

INDICE	
AGRADECIMENTOS	III
RESUMO	V
ABSTRACT	VII
LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS	IX
INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO 1	17
O ESTATUTO DE ADVOGADO	17
1.1 <i>Os Estatutos da Ordem dos Advogados</i>	17
1.2 <i>Independência jurídica</i>	18
1.3 <i>O advogado de empresa</i>	19
1.4 <i>Advogados associados e as sociedades de advogados</i>	20
CAPÍTULO 2	27
A RELAÇÃO LABORAL DO ADVOGADO ASSOCIADO COM A SOCIEDADE DE ADVOGADOS	27
2.1 <i>Definição do regime contratual a ser aplicado – breve análise de acórdão</i>	27
2.2 <i>Artigo 12.º - Presunção de Contrato de Trabalho</i>	36
CAPÍTULO 3	39
O REGIME ESPECIAL DOS ADVOGADOS EM ESPANHA	39
3.1 <i>Ley 22/2005 de 18 Novembro e Real Decreto 1331/2006 – notas introdutórias</i>	39
3.2 <i>Fontes da relação laboral</i>	44
3.3 <i>Direitos e Deveres do advogado associado no regime especial espanhol</i>	44
3.4 <i>O poder de direção</i>	47
3.5 <i>O regime da prestação da atividade laboral</i>	48
3.5.1 <i>Regime de Exclusividade</i>	49
3.5.2 <i>Pacto de permanência</i>	51
3.5.3 <i>Pacto de não concorrência</i>	53
3.5.4 <i>Os Clientes</i>	54
CAPÍTULO 4	57
A NECESSIDADE DE UM REGIME ESPECIAL DE GARANTIAS LABORAIS	57
5.1 <i>Período Experimental</i>	57
5.2 <i>Tempo de trabalho</i>	61
5.3 <i>Regime de Parentalidade</i>	68
CAPÍTULO 6	75
VICISSITUDES LABORAIS DA RELAÇÃO ESPECIAL ENTRE O ADVOGADO ASSOCIADO E A SOCIEDADE	75
CONCLUSÕES	79

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

83

Bibliografia	83
Webgrafia	83
Jurisprudência:	85
Legislação	86

Introdução

Com a rápida proliferação das sociedades de advogados após o 25 de Abril tornou-se necessário integrar mais advogados na organização destas empresas de forma a auxiliar no gradual aumento do volume de trabalho. A contratação de novos advogados implicou a criação de um novo título na hierarquia societária, os advogados associados.

A criação desta nova posição suscitou várias questões, sendo a mais proeminente relativa à qualificação da relação jurídica entre as partes. Qual será então o regime a aplicar neste vínculo laboral entre o advogado associado e a sociedade de advogados?

Nesta dissertação procuramos resposta a esta questão.

Sobre este assunto a ordem de advogados não tece grandes desenvolvimentos limitando-se a explicar que um advogado associado se encontra inserido numa sociedade de advogados e da qual não é sócio.

Como tal, e dado o entendimento de que a advocacia é uma profissão liberal há uma tendência à aplicação do contrato de prestação de serviços, porém a prática de um horário de trabalho fixo, a remuneração fixa, a existência de uma determinada subordinação ao advogado sócio, bem como outros indícios típicos do contrato de trabalho levam-nos a questionar se as regras aplicadas a esta prestação de serviço dos advogados associados não diverge um pouco da noção estipulada no Código Civil para este regime no art. 1154.º.

Posto isto, ao longo da presente dissertação vamos analisar os regimes aplicados ao advogado associado bem como contemplar a possibilidade e adequação da aplicação de um contrato de trabalho ao invés do contrato de prestação de serviços como é recorrente.

Inicialmente propomo-nos a analisar os estatutos da ordem dos advogados no que diz respeito a esta temática, bem como a contextualizar as diferentes formas de atividade de um advogado e os regimes associados ao mesmo.

Consequentemente e de forma a proporcionarmos um melhor contexto, ao longo do Capítulo II procurámos fundamentar o conceito desta dissertação através de uma análise ao Acórdão do Tribunal de relação de Lisboa de 22 de Outubro de 2003 Processo n.º4811/2003-4 que nos conduzirá para a questão da presunção da laboralidade também aqui desenvolvida.

Em seguida, e inspirados no ordenamento jurídico espanhol procurámos analisar as soluções orquestradas pelo legislador espanhol para estes profissionais nesta matéria.

À medida que a investigação para esta dissertação foi evoluindo revelou-se imperativo a exploração de certos direitos associados ao contrato de trabalho que se demonstram necessários e essenciais a um profissional para que este tenha uma vida digna e possa manter a sua integridade física e mental, mas dos quais os contratos de prestação de serviços não dispõem. Desafiarmo-nos então a criar um regime que incluísse estes direitos adaptando-os às necessidades de um profissional de direito e respeitando assim os direitos constitucionais inerentes ao cidadão português e tomando alguma inspiração do regime especial espanhol.

As vicissitudes destes contratos levaram a considerarmos importante uma breve referência aos potenciais regimes de cessação do contrato de trabalho que nesta matéria poderiam surgir, demonstrando-se bastante pertinente optámos pela exploração, mais uma vez, comparada com o regime espanhol, destas diferenças e a criação de uma proposta de um regime que corresponda às necessidades destes profissionais assim como satisfizesse os interesses das sociedades uma vez que advém tanto benefícios como desvantagens para ambas as partes.

Por fim, e em resultado de toda a análise feita iremos expor a nossa opinião crítica sobre o regime atual, os benefícios e desvantagens, considerações sobre a qualificação jurídica mais adequada para este regime, bem como algumas críticas tecidas ao regime espanhol, que deverão ser consideradas para evitar resultados semelhantes e concluiremos com o contrato que nos parece ser o mais pertinente para regulação desta relação jurídica.

CAPÍTULO 1

O estatuto de advogado

1.1 Os Estatutos da Ordem dos Advogados

O Direito do Trabalho regula as relações laborais, sobretudo o trabalho assalariado, subordinado e prestado por conta de outrem. Neste sentido, consideramos o Contrato de Trabalho como o principal mecanismo jurídico de regulação desse vínculo laboral.

Não obstante, em situações consideradas diferentes face aos moldes comuns do direito do trabalho torna-se necessário criar regimes ou entidades para regulamentação dessas atividades.

A Ordem dos Advogados foi criada essencialmente com esse propósito, uma forma autónoma e livre, independente do estado, de apoiar profissionais liberais, neste caso advogados e a sua atividade. Para tal criou os célebres Estatutos da Ordem dos Advogados. O atual Estatuto da Ordem dos Advogados foi aprovado pela Lei n.º 145/2015 de 9 de setembro que contém a alteração decorrente da Lei n.º 23/2020, de 6 de julho, e da Lei n.º 79/2021, de 24 de novembro. É nele que se estabelece “o regime jurídico de criação, organização e funcionamento das associações públicas profissionais”¹ regulamentando esta atividade, estabelecendo o quadro deontológico de exercício da profissão e servindo como fonte normativa na criação de sociedades de advogados, bem como de contratos para estes profissionais. Neste estão estipulados todos os intervenientes desta atividade profissional, quer sócios, advogados independentes, advogados associados ou mesmo advogados estagiários, estabelecendo os seus direitos e deveres, a sua capacidade de atuação e que atos deverão ser praticados pelos mesmo.

Neste sentido, é importante definir os modos de atuação dos intervenientes, que se encontram estabelecidos nos EOA e é como reflexo destes que se estabelecerá o regime contratual/laboral do profissional.

Um advogado enquanto profissional liberal de direito poderá prestar a sua atividade das mais variadas formas nomeadamente com independência jurídica, através de uma posição *in house* (advogado interno) numa empresa ou ainda como advogado associado numa sociedade de advogados.

¹ Cfr. Art.1.º Estatuto da Ordem dos Advogados

1.2 Independência jurídica

Este é o modelo mais antigo e típico de atuação, onde o advogado pratica a sua atividade num escritório/gabinete próprio, presta consultas jurídicas ao público, redige minutas e por norma exerce todas as áreas do direito, é o exemplo clássico de um profissional liberal, atuando de forma independente (Rangel, 2002)², cabendo ao próprio definir o seu período de trabalho, honorários, bem como, a sua atividade de forma a garantir a prestação de um serviço de qualidade ao cliente³.

Não obstante, este exercício poderá ainda ser prestado, dentro deste modelo, num escritório com múltiplos advogados, todos em regime individual que visam repartir despesas.

É evidente, dado o cariz solitária deste modelo de atuação, a inexistência de um vínculo laboral bem como consequentemente a ausência de subordinação perante outrem.

Apesar da sua índole tradicional, a prática deste modelo de atuação está em crise havendo cada vez menos profissionais a seguir este regime dado o acelerado aparecimento de múltiplas sociedades de advogados que abalam os pequenos escritórios independentes não sendo possível para eles competir com as dimensões, organizações e aptidões dos múltiplos profissionais de uma sociedade que adota um modelo de negócio empresarial.

Ainda neste modo inserem-se os advogados que exercem a sua profissão, integrados numa sociedade de advogados enquanto sócios.

A par dos associados temos os sócios que são aqueles que apenas poderão exercer a sua atividade profissional de advogado numa única sociedade, não podendo exercer atividade fora desta, excetuando as situações estabelecidas no contrato de sociedade ou for celebrado acordo entre os sócios em sentido contrário (Art. 214.º EOA).

² RANGEL, P. C., 2002. *Advocacia e preconceito*. (Em linha). Ordem dos Advogados. (visto a 03 Agosto 2022) Disponível em: <https://portal.oa.pt/publicacoes/revista-da-ordem-dos-advogados-roa/ano-2002/ano-62-vol-ii-abr-2002/estatuarial/paulo-castro-rangel-advocacia-e-preconceito/>

³ LOPES, L. A. A. D., 2012, *A Face Oculta do Vínculo Laboral na Advocacia*, Dissertação de Mestrado da Faculdade de Direito da Universidade Católica do Porto.

1.3 O advogado de empresa

As próprias empresas comerciais enveredaram pela contratação de juristas para trabalho interno.

O advogado da empresa é um licenciado em direito, com inscrição em vigor na Ordem dos advogados. Estes, tal como o Estatuto da ordem dos advogados estabelece, podem praticar os atos próprios de advogado (artigo 9º EOA), como a consulta jurídica ou o mandato forense, pela empresa para qual foram contratados.

Desta forma, providenciam aconselhamento jurídico e praticam todos os atos próprios de advogados que sejam necessários dentro e no âmbito da empresa, são autênticos empregados da empresa fazendo parte da sua organização interna, sendo comum este regime em bancos, associações ou organismos públicos⁴.

São verdadeiros assalariados que laboram em prol da empresa estando adstritos a um regime de subordinação, com horário fixo, “recebem instruções do patrão, subordinam-se à estratégia empresarial e vivem de um rendimento fixo” detêm a tão conhecida “independência técnica” que os deixa num limbo profissional (Rangel, 2002)⁵. Representam a sociedade enquanto mandatário e usufruem dos materiais, utensílios e tecnologias que são propriedade da empresa.

Estes advogados são contratados através de um contrato de trabalho sendo evidente o vínculo laboral.

⁴ PIRES, B. A. A. T., 2016, *Advogados Associados e Sociedades de Advogados: O Vínculo laboral*, Dissertação de Mestrado, Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Disponível em: <https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/43311/1/Bruno%20Ant%3%b3nio%20Alves%20Tom%20c3%a1s%20Pires.pdf>

⁵ RANGEL, P.C., 2002. *Advocacia e preconceito*. 3º Paragrafo (Em linha). Ordem dos Advogados. (visto a 03 Agosto 2022) Disponível em: <https://portal.oa.pt/publicacoes/revista-da-ordem-dos-advogados-roa/ano-2002/ano-62-vol-ii-abr-2002/estatuaria/paulo-castro-rangel-advocacia-e-preconceito/>

Dadas as características invulgares deste regime, considerando o exercício da atividade em causa, e diferenciando-se do comum profissional autónomo e independente, acaba por suscitar algumas dúvidas quanto à capacidade para exercício da profissão nas condições supra, especialmente no que diz respeito as normas deontológicas previstas e reguladas na Ordem dos advogados. Todavia, esta pronunciou-se no art. 73.º do EOA onde veio estabelecer que “Cabe exclusivamente à Ordem dos Advogados a apreciação da conformidade com os princípios deontológicos das cláusulas de contrato celebrado com advogado, por via do qual o seu exercício profissional se encontre sujeito a subordinação jurídica.”

Posto isto, podemos concluir que desde que os princípios deontológicos sejam cumpridos e não haja uma limitação na isenção nem na independência⁶ do trabalhador, poderá existir subordinação jurídica, bem como, a celebração de um contrato de trabalho, tendo como fonte normativa o código do trabalho e as normas estabelecidas nos EOA, no que diz respeito a esta temática.

Podemos tomar este regime de exemplo de como a subordinação jurídica auxiliada com autonomia técnica da atividade não colocam em causa a natureza do vínculo laboral, nomeadamente nos profissionais liberais, mais especificamente, nos advogados.

1.4 Advogados associados e as sociedades de advogados

Como sabemos os advogados são desde cedo considerados profissionais liberais que exercem a sua profissão de forma independente e sem a subordinação de alguém. Contudo, as adaptações da sociedade e do tecido empresarial levaram a uma fomentação do modelo das sociedades de advogados, que atualmente impera no exercício desta atividade.

Inicialmente devido às dificuldades de acesso à educação o número de advogados era muito reduzido, prosperavam os profissionais liberais com escritório próprio, conheciam todos os ramos do direito e elaboravam de raiz a maioria das minutas e documentos necessários.

⁶ Artigo 73.º n.º2 e 3º - Estatuto da Ordem dos Advogados - Lei n.º 145/2015 de 9 de Setembro

Segundo Paulo Rangel, antes do 25 de Abril o advogado vivia “num quadro de concorrência perfeita, habitado por umas centenas de profissionais iguais a ele, segundo o paradigma liberal. Apesar de imerso no mundo, jurava-se que por reflexo mecânico, era independente e livre”⁷ enquadrando-se perfeitamente com os pensamento de Ghidini em “Direito del Lavoro” onde considerava que a ausência de proteção dos profissionais liberais face aos trabalhadores subordinados era justificada pelo facto destas atividades “requerendo mais elevadas capacidades (mesmo criativas), é menos frequente portanto mais procurado e daí tendencialmente mais bem retribuídos” (Ghidini, 1971 citado por Monteiro Fernandes, p. 142)⁸.

Tudo mudou com o 25 de Abril, as sociedades de advogados tornaram-se cada vez mais comuns e atualmente são elas os “grandes tubarões” do mundo do direito, com uma grande flexibilidade para os grandes clientes, departamentos dedicados às mais variadas áreas do direito e profissionais especializados são alguns dos pontos mais atrativos destas organizações que levaram a que os escritórios independentes entrassem numa forte decadência.

A rápida difusão e os grandes volumes de trabalho nestas grandes sociedades de advogados revelaram uma necessidade de contratação de advogados enquanto associados gerando um “fenómeno de “proletarização” da advocacia” (Processo nº4811/2003-4, 2003). fenómeno este caracterizado pela adoção de indícios tipicamente característicos do contrato de trabalho, bem como indícios que efetivamente são próprios de um contrato de prestação de serviços de modo a gerar um regime híbrido abrindo portas ao uso do contrato de prestação de serviços para encobrir a qualificação laboral uma vez que a relação profissional na realidade não se enquadra no paradigma liberal do qual os advogados eram exemplo⁹.

⁷ RANGEL, P.C , 2002. *Advocacia e preconceito*. (Em linha). Ordem dos Advogados. (visto a 03 Agosto 2022) Disponível em: <https://portal.oa.pt/publicacoes/revista-da-ordem-dos-advogados-roa/ano-2002/ano-62-vol-ii-abr-2002/estatuarial/paulo-castro-rangel-advocacia-e-preconceito/>

⁸ GHIDINI, *Direito del Lavoro*, Apud, FERNANDES, A. *Direito do Trabalho*, 14º Ed., Maio 2009, p.142.

⁹ De acordo com o Acórdão do Tribunal de Relação de Lisboa Processo nº4811/2003-4 no caso em disputa, relacionado com esta temática de qualificação laboral da relação especial dos advogados associados o tribunal considerou que “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 máxime estabelecida com nitidez a diferenciação entre advogados sócios e não sócios das sociedades (acautelando a situação

É neste momento que os tão prezados profissionais liberais mergulham numa zona cinzenta do direito que há muito procura resposta.

Segundo o artigo 213º dos Estatutos da Ordem dos Advogados os advogados podem integrar uma sociedade quer na qualidade de sócio quer enquanto associados, as relações entre estes, assim como as “relações contratuais com os demais advogados que prestem serviços a essas sociedades, são objeto de regulamento próprio”. Todavia este último nunca chegou a ser publicado gerando uma lacuna no que toca à matéria laboral.

Desta forma, enquanto profissionais liberais há uma tendência para a aplicação do regime de prestação de serviços “aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual com ou sem retribuição” (art. 1154.º C.C) afastando-se assim da noção de contrato de trabalho que de acordo com o art.1152.º C.C é “aquele pelo qual uma pessoa se obriga mediante retribuição a prestar a sua atividade (...) sob autoridade e direção desta” sendo este último regulado pelo Código do Trabalho.

No regime de prestação de serviços o profissional é dotado de uma liberdade e independência bem como um foco no resultado, porém tanto na medicina como na advocacia a remuneração não poderá estar dependente do resultado, como estipulado no art.1154 C.C, uma vez que este não é garantido, existindo fatores externos que o poderão afetar, há então uma prestação da especialidade e do *know how* de forma que haja o melhor resultado possível para o cliente.

Ora numa sociedade de advogados como explicitado em cima poderemos ter advogados na qualidade de sócio, “profissionais da indústria que só podem exercer a atividade profissional de advogado numa única sociedade, não podendo exercer tal atividade fora desta, salvo se o contrato de sociedade dispuser em contrário ou for celebrado acordo escrito nesse sentido por todos os sócios.” segundo o art.º 214 do EOA, contudo considero que esta noção de sócio fica aquém daquilo que poderia ser, sendo desde logo pouco esclarecedora e bastante vaga sobre as verdadeiras diferenças entre um sócio e associado.

destes) (...) dado que o puro e simples enquadramento no regime jurídico laboral poderá não ser o mais indicado.” P. 13

Os sócios são por norma os proprietários da sociedade, pelo que se estivermos perante uma sociedade de responsabilidade ilimitada os sócios irão responder solidariamente e de forma ilimitada pelas dívidas contraídas pela sociedade. Já se estivermos na presença de uma sociedade de responsabilidade limitada o sócio apenas responderá quando o património da sociedade tiver sido liquidado (Art. 213.º EOA). Além disto apenas poderão exercer a sua profissão na sociedade, a menos que o contrário esteja estipulado.

Acontece que aos sócios é aplicado o regime de sócio regulado pelo contrato de sociedade, e seguindo as normas relativas às sociedades profissionais¹⁰.

Remetendo para a questão da subordinação que distingue aqui o contrato de trabalho do contrato de sociedade, Maria Ramalho considera que “A atividade desenvolvida pela sócio-gerente não corresponde a trabalho subordinado, porque o sócio participa da vontade da pessoa coletiva, o que exclui, à partida, a possibilidade da sua colocação em situação de subordinação perante essa mesma pessoa coletiva” (Ramalho, 2012, p.63)¹¹.

Todavia, o panorama dos advogados associados apresenta várias diferenças. Segundo o estatuto da ordem dos advogados “Nas sociedades de advogados podem exercer a sua atividade profissional advogados não sócios que tomam a designação de associados” devendo os direitos de estes constatar do contrato de sociedade ou ficar definidos nos planos de carreira, devendo o advogado tomar conhecimento dos mesmos aquando da sua integração na sociedade (artigo. 215º EOA).

Enquanto profissionais liberais é lhes por norma aplicado o regime de prestação de serviços, regime este pautado pela ausência de um contrato de trabalho bem como de subordinação entre o empregado e o empregador, Porém o regime adotado por muitas sociedades de advogados bem como o método de execução veio levantar várias questões no que diz respeito a esta temática gerando divergências doutrinárias e de jurisprudência.

¹⁰ Aplicando-se a estes casos as normas estabelecidas no Estatuto da Ordem dos Advogados nomeadamente o art. 213.º e 214.º, bem como a Lei n.º 53/2015, de 11 de junho correspondente ao Regime jurídico da constituição e funcionamento das sociedades de profissionais que estejam sujeitas a associações públicas profissionais.

¹¹ RAMALHO, M. R. P., 2012, Tratado de Direito do Trabalho Parte II- Situações Laborais Individuais, 4º Ed, P .63

Isabel Ribeiro Pereira¹² destaca como traços principais da atividade de um advogado associado o trabalho para a sociedade e não para os seus clientes, posto que os clientes são pertencentes à sociedade, mesmo que por si angariados.

Auferem sempre uma retribuição certa e regular que pode incluir prémios de produtividade, há uma obrigatoriedade de certas horas de presença e trabalho no escritório perfazendo um horário de trabalho, trabalham em exclusividade relativamente à advocacia e por fim há uma inserção dos mesmos nestas estrutura organizativa pertencente aos sócios, desenvolvendo a sua atividade usufruindo dos sistemas de informação, usufruindo de gabinetes próprios, com todos os instrumentos necessários para um correto exercício da sua atividade, instrumentos esses pertencentes à sociedade (telefones, computadores, bibliotecas, secretárias, administração...)

Posto isto serão os advogados associados verdadeiros profissionais independentes?

Analisando as principais tendências no exercício desta atividade enquanto advogado associado parece-nos evidente a maior proximidade com um contrato de trabalho comparativamente com a aplicação de um contrato de prestações de serviços, contudo essa não é a realidade. A prática mais comum é a utilização de contratos de prestação de serviços uma vez que beneficiam o empregador com menos responsabilidades, já o trabalhador encontra-se mais desprotegido implementando-se uma precariedade estrutural.

Posto isto, conseguimos compreender que apesar de os estatutos da ordem dos advogados servirem de regulamento para a criação, organização e funcionamento de associações publicas profissionais, não possuem capacidade de resposta a questões como estas. Acrescentar quer o código de trabalho quer o código civil não dispõem sobre esta temática tendo reservado esse poder para a Ordem dos advogados que nunca chegou a regulamentar esta situação. Se é certo que os profissionais liberais são essenciais numa sociedade em constante evolução é igualmente certa a necessidade de uma entidade criada para proteger os direitos dos seus profissionais que o faça efetivamente. Torna-se cada vez mais imperativo uma revisão dos estatutos.

Cabe-nos então questionar: Poderá a legislação em vigor, por meio de analogia ser aplicada a estes casos especiais, terá a lei capacidade de resposta para estas situações ou prevê-se a necessidade de criação legislativa que regule a atividade dos advogados associados?

¹²PARREIRA, I. R., 2000 Relatório de Mestrado: *Contrato de Trabalho de Advogado Uma Tarefa de Qualificação*, Lisboa, Apud, LOPES, L.B, 2012– *A Face Oculta do Vinculo Laboral na Advocacia*, Dissertação de Mestrado, Universidade Católica, Porto

Como já podemos ver os estatutos da ordem dos advogados regulam insuficientemente esta matéria criando assim uma lacuna. A legislação atual laboral é quem dá a maioria das respostas nestes casos, porém dadas as especificidades da atividade e a insuficiência de proteção de certos direitos leva a que esta seja insuficiente.

De acordo com o Acórdão do Tribunal de Relação de Lisboa *supra* citado “o puro e simples enquadramento no regime jurídico-laboral poderá não ser o mais indicado” (Processo nº4811/2003-4, 2003) quando considerada a necessidade de uma regulação do exercício subordinado desta profissão.

Desta forma, consideramos que se entende necessário uma análise do regime atualmente aplicado e conseqüentemente as suas vantagens e desvantagens bem como uma solução que figure a satisfação das necessidades em causa.

A relação laboral do advogado associado com a sociedade de advogados

2.1 Definição do regime contratual a ser aplicado – breve análise de acórdão

De forma a podermos explorar o vínculo laboral entre um advogado associado e uma sociedade de advogados para o qual este presta a sua atividade é importante definirmos o contrato a aplicar nesta relação laboral de acordo com as suas características e com as disposições legais atuais.

Será um profissional independente, um profissional independente ao abrigo do artigo 10.º do Código do Trabalho, com dependência económica do beneficiário da atividade sendo neste caso aplicadas as disposições legais do código do trabalho no que diz respeito a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho, desde que não haja subordinação jurídica (Artigo 10.º CT), ou um trabalhador com direito a contrato de trabalho?

Todas as opções parecem válidas, porém as particularidades desta relação laboral levam-nos a optar por uma em específico.

Desde os primórdios da profissão de um advogado que estes são considerados profissionais independentes, porém a criação da figura do advogado associado aquando da criação das primeiras sociedades de advogados veio alterar a realidade destes prestadores. Estes trabalham para a sociedade e como tal os clientes deles são na verdade clientes da sociedade e não do advogado, mesmo quando sejam angariados pelo mesmo, cabendo há sociedade por exemplo reclamar o crédito devido por parte do cliente¹³ ao advogado associado (Acórdão Tribunal de Relação de Guimarães 808/06-2).

¹³ Veja-se o Ac. Do TRG de 17-05-2006 proc. n.º 808/06-2 “O titular do crédito proveniente da atividade profissional dos advogados, exercida no âmbito de uma sociedade de advogados, é a própria sociedade, sendo esta quem pode reclamar a sua satisfação junto do devedor, e não os advogados individualmente considerados, independentemente da forma como, posteriormente, venha a ser efetuada a repartição da receita obtida.”

Ora para podermos introduzir esta figura nas primeiras duas opções teremos apenas de concluir que não se encontram preenchidos os requisitos para a presunção de um contrato de trabalho como previsto no art.12.º CT, podendo, contudo, haver a exceção do art. 10.ºCT que terá a mesma base, diferenciando-se com a ausência de subordinação e com o caráter de dependência económica¹⁴.

Certamente que a aplicação de qualquer umas das três hipóteses, estará dependente das características específicas de um caso concreto podendo a resposta variar

Todavia procuramos a criação de um regime especial genérico que pudesse ser aplicável de um modo geral às realidades dos advogados associados em Portugal quando haja indícios de subordinação.

Apesar da realidade em Portugal atualmente ser a da inserção destes profissionais em sociedades de advogados como profissionais independentes, e a reticência na atualização dos estatutos da ordem dos advogados, bem como no reconhecimento de um vínculo laboral aos mesmos por parte da doutrina e da nossa jurisprudência, é importante ressaltar que existe uma outra corrente adotada por Espanha onde é reconhecida a existência de um contrato de trabalho celebrado entre uma sociedade de advogados e um advogado associado.

Como tal, e assumindo que esta corrente serve de inspiração à nossa argumentação faremos uma breve referência a jurisprudência portuguesa que vai ao encontro também desta posição.

Vejamus a decisão tomada no acórdão do Tribunal de relação de Lisboa de 22 de Outubro de 2003 Processo n.º4811/2003-4.

O acórdão decorre de uma ação declarativa emergente de contrato individual de trabalho intentada pela autora, advogada, contra a sociedade de advogados “B e Associados” constituída pelos Dr, B Dr, C e Dr, D (daqui em diante referenciados como “sócios”) para os quais trabalhava.

¹⁴ De acordo com Monteiro Fernandes a dependência económica diferencia-se da subordinação jurídica por dois factos, primeiramente há um entendimento que para existir dependência económica o indivíduo terá de ter todo o seu rendimento a provir daquela atividade sendo “o seu único ou principal meio de subsistência” e em segundo lugar que essa atividade, mesmo que com autonomia técnica e jurídica tenha como destino uma única entidade, isto é, que “se insira num processo produtivo dominado por outrem”. Nestas situações, exige-se uma equiparação ao trabalho subordinado “face ao caráter verdadeiramente salarial de que se reveste o rendimento do trabalho. (FERNANDES, A. M., 2022, *Direito do Trabalho*, 21º Ed, Almedina, Coimbra p. 149 e 150)

Esta veio então alegar que a 31/1/1997 foi celebrado entre as partes o contrato de trabalho sem termo, exercendo A a atividade de advogada sob as ordens e fiscalização dos sócios da sociedade, trabalhando a tempo inteiro e com um regime de exclusividade.

Porém a 4 de janeiro de 2000 foi informada que passaria a executar um horário mais reduzido (4 horas diárias) e deixaria de exercer as funções de chefia do escritório onde trabalhava o que acontecia até então, perdendo também o gabinete que lhe tinha sido atribuído em Dezembro de 1998, passando assim a trabalhar em salas partilhadas com outro colegas, bem como lhe é comunicada uma redução do seu salário de 250.000\$00 para 150.000\$00.

Inconformada, a autora recusa as ordens dadas o que conseqüentemente leva a que esta seja informada que cessaria funções imediatamente.

Todavia a autora continua a apresentar-se no seu local de trabalho, no horário inicialmente predefinido até ser impedida por colegas e pela alteração de fechadura feita pelos sócios de modo a impedir a sua entrada.

A 21 de Janeiro recebe então a carta a comunicar a cessação do contrato a 11 de Janeiro.

Conseqüentemente, a autora veio reclamar o despedimento ilícito, reclamando as indemnizações devidas, subsídios em falta que nunca foram pagos (subsídio de Natal e de férias), bem como, retribuição por trabalho suplementar prestado em dias de descanso.

Os sócios¹⁵ vieram opor-se afirmando que o vínculo laboral estabelecido entre as partes era um contrato de prestação de serviços e não um contrato de trabalho.

Sendo esta uma matéria por si difícil de comprovar, em 2003 ainda era mais, uma vez que o Código em vigor na altura era o de 2003 e este apresentava uma presunção do contrato de trabalho no artigo 12.º bastante rígida, não olvidando que no caso judicial em apreço, porque a relação jurídica havia se iniciado em 1997, teria de aplicar-se a Lei do Contrato de Trabalho. Posteriormente, foram introduzidas versões mais recentes ao código nomeadamente o artigo 12º do Código do Trabalho de 2009 que iremos analisar posteriormente.

Seguiu-se a audiência de julgamento e a sentença que considerou a ação improcedente por não provada, absolvendo os sócios (Dr.A , Dr B e Dr.C) dos pedidos.

¹⁵Vide Ac. TRL de 22 de Outubro de 2003 Proc. n.º 4811/2003-4 - A sociedade de advogados é excluída por inexistência e falta de personalidade jurídica e judiciária, uma vez que era uma sociedade irregular. Os sócios só procederam a outorga da escritura notarial de constituição de sociedade a 16 de Fevereiro de 2000.

Descontente, a advogada interpõe recurso ficando então no cerne a questão “Será esta relação laboral um contrato de trabalho ou uma prestação de serviços? “. A decisão entre uma das opções seria crucial para conseguir compreender se seriam devidas as indemnizações, retribuições e subsídios reclamados ou não, pelo que dando como provada a primeira opção estaríamos perante um despedimento ilícito.

Com base na matéria de facto que se deu como provada o tribunal desenvolveu várias considerações. Primeiramente, procedeu-se há análise dos artigos 1152.º e 1154.º do CC, atendendo todos os critérios mencionados no artigo que distinguem estes dois contratos: prestação de trabalho vs resultado, o carácter subordinado vs a autonomia da prestação, e o carácter oneroso do contrato de trabalho vs o contrato de prestação de serviços não ter necessariamente retribuição.

Concluiu-se então que no que diz respeito ao carácter oneroso dos contratos, este não poderia ser determinante uma vez que na grande maioria existe retribuição não sendo suficiente para a distinção entre as duas figuras.

Quanto à prestação de trabalho vs resultado entende-se que esta dicotomia anda de mão dada com a subordinação jurídica e autonomia, uma vez que a “prestação devida pelo trabalhador, por força do contrato e em contrapartida da remuneração, um facere, ela carece, para se concretizar, da definição, por parte da entidade patronal, do modo, tempo e lugar de execução” (Processo nº4811/2003-4, 2003) pressupondo assim uma subordinação jurídica.

Esta última é então o carácter essencial para a determinação do contrato. Segundo o Prof. Galvão Teles “a subordinação ... consiste em a entidade patronal poder dalgum modo orientar a atividade em si mesma, quanto mais não seja no tocante ao lugar ou momento da sua prestação” (Galvão Teles citado em Processo nº4811/2003-4, 2003).

Porém, esta subordinação pode não ser tão clara na prática como na teoria, tendo em conta que vários fatores nomeadamente na natureza da atividade, podem fazer esta subordinação mais estrita ou mais flexível. As áreas que exigem um elevado grau de qualificação tendencialmente correspondem a profissões onde há uma grande independência técnica, nestes casos a subordinação apesar de ser mais flexível continua a existir, particularmente em questões de programação e organização da actividade, estabelecimento de horários, local de trabalho, bem como os meios utilizados para a sua realização. Estes são elementos definidos pelos patronos e não pelo empregado (Jorge Leite citado no Ac do TRL Proc.nº. 4811/2003-4).

De acordo com a doutrina e jurisprudência o método mais consensual para o apuramento da subordinação é o método tipológico¹⁶, este procura indícios que se aproximem do modelo típico¹⁷. Como tal a qualificação do contrato como de trabalho através deste método requer a verificação, na relação estabelecida entre as partes, vários elementos, que variando de caso para caso, cumulativamente avaliados indiciem a existência de uma subordinação típica de um contrato de trabalho e conseqüentemente da sujeição que recai sobre a outra parte.

¹⁶ Estes métodos permitem distinguir o contrato de trabalho do contrato de prestação de serviços. Enquanto o método subsuntivo baseia-se num modelo de regras que dota o intérprete de um papel estritamente técnico de aplicação do Direito de acordo com a norma, resultando a qualificação “do confronto obtido por via analítica dos diversos elementos essenciais contidos na noção e aqueles presentes no caso concreto, recorrendo a um critério de identidade, na medida em que apenas se conclui pela existência, de uma estatuição legal quando se encontrarem verificados no caso concreto todos os elementos definidores na hipótese real”. *Vide* LOPES, L. A. A. D. B., 2012, *A Face Oculta do Vínculo Laboral na Advocacia*, Dissertação de Mestrado em Direito, Universidade Católica do Porto, P.13.

¹⁷ Ac. STJ de 04 de março de 2009, Proc. n.º08S2571, “Porém, perante as dificuldades de que se reveste a qualificação da “subordinação jurídica”, o apuramento deste conceito não se alcança, as mais das vezes, através do recurso ao simples método subsuntivo, havendo que apelar ao método tipológico, conferindo os índices, internos e externos, susceptíveis de serem casuisticamente surpreendidos na relação em análise para, em função deles, emitir, a final e no contexto global do caso concreto, o pretendido juízo qualificativo.”

Maria do Rosário Palma Ramalho (Ramalho, 2012, pp. 40,41,42) enumera alguns dos principais indícios de subordinação de acordo com a doutrina e com a jurisprudência : “A titularidade dos meios de produção ou dos instrumentos de trabalho, o local de trabalho, o tempo de trabalho, o modo de cálculo da remuneração , a assunção do risco da não produção de resultados, o facto de o trabalhador ter outros trabalhadores ao seu serviço, a dependência económica do trabalhadora sujeição do trabalhador a ordens diretas ou a simples instruções genéricas e o controlo direto da sua prestação de credor e a interação do trabalhador na organização predisposta pelo credor e a sua sujeição às regras dessa organização ” são alguns dos indícios internos considerados pela jurisprudência já “ o regime fiscal e o regime de segurança social a que o trabalhador se encontra adstrito ” são classificados como indícios externos¹⁸

Este tipo de casos regularmente cai numa zona cinzenta do direito que infelizmente em Portugal ainda não encontra legislação suficiente.

Considerando a matéria de facto dada como provada considerou-se que este acórdão revestia características híbridas, isto é, de ambos os tipos de contratos.

Primeiramente, deu-se como provado que o objeto era a prestação de uma atividade designada para a advogada desempenhar nomeadamente de consultoria, e não um resultado. Eventualmente os resultados obtidos no exercício dessa atividade poderiam ser relevantes no que diz respeito à evolução remuneratória, porém isso é completamente plausível para ambos os contratos.

Foi comprovado ainda que entre as partes existia uma subordinação económica, porém este indício não deve ser considerado determinante uma vez que era comum quer nos contratos de prestação de serviços quer nos contratos de trabalho.

No que diz respeito à subordinação jurídica entendeu-se que apesar de não serem muitos os indícios inequívocos, havia uma grande ambiguidade, isto é, enquanto uns sinais eram inequívocos no que diz respeito à subordinação, havia porém outros que indiciavam para autonomia, o que levou a que cada um destes elementos fossem analisados individualmente.

¹⁸ Outro dos exemplos dados para indícios negociais externos é “o prestador de serviço não exercer a sua atividade para diferentes utilizadores ou beneficiários dela” sendo assim demonstrado uma dependência compatível com uma relação subordinada – Ac. do STJ de 27 de Novembro 2007 Proc. n.º 07S2911

Neste caso considerou-se os indícios mais relevantes, o facto de o local de trabalho e os materiais utilizados para a prestação da atividade serem dos réus, pelo que ficou assente como matéria de facto provada que “os equipamentos existentes nos escritórios era comum a todos os advogados que ali trabalhavam”. Contudo, ainda mais relevante para a determinação da subordinação jurídica era o método de distribuição do trabalho no escritório, bem como a execução controlada e supervisionada pelos sócios da sociedade. Ora como matéria de facto considerou-se que dentro das mais variadas tarefas que a autora desempenhava destacava-se o estudo, a análise e elaboração de contratos com base em minutas já existentes no escritório bem como redação de pareceres e documentos vários, “diligências judiciais a coberto de mandato forense conferido, pelo menos através de dois substabelecimentos dos RR. e de uma procuração conferida ao R. B e à A., em representação de clientes do escritório; intervenção em repartições públicas em representação de clientes do escritório”, assim como o estudo e a elaboração dos contratos bem como dos pareceres que podia ser feita individualmente ou em parceria com outros advogados, além disto os casos e trabalhos eram distribuídos pelos sócios aos advogados em reuniões para o efeito.

Ora este tipo de indícios não nos parecem estar em concordância com a autonomia de um contrato de prestação de serviços, nomeadamente porque presumimos que quando há um esforço conjunto e um trabalho em equipa há por norma uma subordinação jurídica mas se tal não fosse suficiente, parece-nos que a supervisão e revisão por parte dos sócios dos contratos e pareceres produzidos, cabendo a estes a última palavra de aprovação e sendo apresentados aos clientes como dos sócios uma vez que a atividade era feita por procuração não deixa grande margem para dúvidas da subordinação em causa.

Entrando nos indícios que podem gerar alguma ambiguidade e que como todos os outros dependerão sempre de caso para caso, temos que de acordo com o acórdão não foi estipulado que A trabalharia 40 horas ou teria de cumprir algum tipo de horário, todavia, esta além de cumprir um horário de 40 horas, na grande maioria das vezes trabalhava no horário de funcionamento da empresa, não obstante ocasionalmente poder sair mais cedo ou mais tarde.

Ora o facto de não haver uma imposição por parte do empregador a um horário leva a questionar se pelo menos nos termos temporais não haveria uma autonomia, todavia entendeu-se que no âmbito das relações de trabalho pode haver isenção de horário de trabalho, não havendo nesses casos limites máximos nem uma hora de entrada ou saída, pelo que este indício não significa necessariamente que estejamos num âmbito de trabalho autodeterminado. A somar, de modo a não considerar este indício determinante para estabelecer uma autonomia no exercício da atividade foi não só os sócios saberem do horário exercido pela advogada, como também não se oporem e prestarem retribuição de acordo com essa jornada de trabalho, tanto que em Janeiro de 2000 quando foi proposta a diminuição do horário de trabalho para quatro horas esta era acompanhada de uma redução proporcional na sua retribuição.

Por fim, para afastar o carácter autónomo temos a questão das férias de a autora que eram estabelecidas de acordo com os períodos previamente estabelecidos pelos sócios, para que o funcionamento do escritório estivesse garantido e houvessem sempre advogados ao dispor. Esta dinâmica pode ser introduzida em escritórios em que a atividade é exercida com liberalidade, o que não é o caso dada a necessidade de revisão e validação por parte dos sócios antes da conclusão dos documentos, demonstrando assim uma atividade com um cariz heterodeterminado. Como disposto, isoladamente este último não seria muito significativo, mas no panorama em que se encontra envolvido, reforça a não autonomia do exercício da atividade.

Passando então aos indícios externos, entra em questão o modelo de recibo e o regime fiscal e de segurança social bem como a ausência de pagamento de subsídios de férias e de natal, contudo, o tribunal considerou que apesar destes indícios formais serem típicos de um contrato de trabalho no caso em apreço, e em situações semelhantes, estes não deverão ter muito peso no que diz respeito à valoração do tipo de contrato uma vez que regularmente, estes indícios são utilizados de forma fraudulenta, por exigência da entidade empregadora, de modo a contornar as leis imperativas aplicadas e dedicadas à proteção da parte mais fraca na relação laboral.

Desta feita, atendeu-se aquando da apresentação de elementos que indiquem a existência de subordinação jurídica, os elementos externos não representarem peso no conjunto, entendimento do qual partilho.

Citando o acórdão em apreço “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 máxime 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.”

Como tal considerou-se que o caso em apreço era um exemplo dessa nova realidade e que na ausência de regulação teria de se aplicar o direito já existente concluindo pela existência de subordinação jurídica e conseqüentemente a existência de um contrato de trabalho.

Na mesma linha de pensamento temos o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça 07S2911 a considerar, a 27 de Novembro de 2007, que "É de qualificar como contrato de trabalho a atividade do 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 trabalhadores do réu, o qual 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 recebia 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 de advocacia no seu escritório foi consentido pelo falado acordo e estava sujeito a determinados condicionalismos impostos pelo réu.” (Bravo Serra, 2007)¹⁹

Ambos os acórdãos seguem aquilo que está estabelecido como presunção do contrato de trabalho de acordo com o artigo 12.º pelo que vejamos mais detalhadamente o que isto representa.

¹⁹ Acórdão do STJ de 27 de Novembro de 2007, Proc. n.º 07S2911, Bravo Serra. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/73f94d390b043024802573a900331c89?OpenDocument&Highlight=0%2Cenfermeiros%2Ccontrato%2Ctrabalho%2Cpresta%C3%A7%C3%A3o%2Cservi%C3%A7os>

2.2 Artigo 12.º - Presunção de Contrato de Trabalho

No subcapítulo 2.1, ao analisarmos o acórdão concluímos que recorrentemente nas situações em que surja dúvida da existência de um contrato de trabalho deveremos procurar, através do método tipológico, dar como provados a existência de indícios suficientes para fundamentar a existência de um contrato de trabalho, tomando por base o art. 12.º do CT sobre a presunção do contrato de trabalho.

A presunção de existência de contrato de trabalho teve a sua estreia no código de trabalho de 2003, tendo sofrido algumas alterações desde então.

A primeira versão do artigo 12.º, acabou sendo alvo de duras críticas dada a sua exigência. A lei nº 99/2003 de 27-08-2003 presumia a existência de contrato de trabalho entre as partes, quando fosse dado como provado, cumulativamente, que o prestador de trabalho estivesse sob subordinação do empregador e inserido na estrutura organizativa do mesmo, que fosse estabelecido e cumprido um horário e que o exercício da atividade fosse na empresa do empregador, existisse retribuição, ou se pudesse considerar a existência de uma dependência económica entre o trabalhador e o empregador, que os instrumentos de trabalho utilizados tivessem como proprietário o empregador e por fim que a prestação da atividade fosse executada durante um período superior e ininterrupto de 90 dias.

Eram assim exigidos cinco indícios cumulativos para se dar como provada a relação laboral contratual entre as partes, o que dificultava imenso a eficácia do artigo na denúncia destas situações, especialmente considerando que na existência de todos estes indícios não haveria grandes dúvidas contra a existência do vínculo contratual, apesar de o artigo ter sido pensado de modo a resolver especificamente situações que pudessem gerar alguma dúvida quanto à denominação da relação (Maria Palma Ramalho, 2012)

A Lei nº9/2006 de 20 de Março veio introduzir uma nova formulação da presunção, todavia não trouxe a utilidade esperada. Apesar de os indícios terem sido simplificados, passando apenas a exigir-se a dependência e integração do trabalhador na estrutura organizativa da empresa, a existência de ordens e subordinação para com o credor da prestação, e a existência de retribuição, a apresentação destes elementos de forma cumulativa permanecia, reduzindo assim a sua esfera de aplicação. Além do exposto, estes continuavam a ser elementos essenciais de um contrato de trabalho o que significava que na presença deles não só não existiriam grandes dúvidas, como também na existência de dúvidas o artigo 12º do CT 2006 não se apresentaria muito útil na resolução dessas questões.

Com a publicação do novo Código do Trabalho de 2009, o artigo 12.º do CT sofre de novo algumas alterações, que até hoje se mantêm em vigor.

De acordo com a publicação mais recente “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” que se apresentam apenas como exemplificativas de alguns indícios do vínculo laboral.

Podemos assim considerar como algumas características a atentar para a presunção da laboralidade: a realização da atividade num local pertencente ao empregador (art.12.º n.º1 al. a) CT), os instrumentos e materiais utilizados para o exercício da atividade pertencerem ao beneficiário da mesma (art.12.º n.º1 al. b) CT), a existência de um horário de trabalho com início e termo estabelecidos pelo empregador (art.12.º n.º1 al. c) CT), bem como de uma retribuição como recompensa da atividade prestada, devendo esta última ser certa e paga de forma periódica (art.12.º n.º1 al. d) CT) e por fim que o contratante desempenhe funções de direção ou chefia na organização em causa (art.12.º n.º1 al. e) do CT)

Ora esta nova atualização da presunção extingue desde logo o carácter cumulativo, presente nas versões anteriores, pelo que de acordo com a letra da lei, é necessário que “se verifiquem algumas das seguintes características” (art. 12.º n.º 1 CT).

Todavia releva questionar o que deverá ser entendido por “algumas “, bastará uma ou há um mínimo que deva ser seguido?

De acordo com o Acórdão do Tribunal de Relação do Porto Processo n.º 434/14.3TTVNG.P1 de 10 de Outubro de 2016 deverão estar “provados pelo menos dois desses cinco requisitos” presumindo-se, nessa eventualidade, a existência de um contrato de trabalho. Note-se que caberá à outra parte, o beneficiário da prestação, que para a dissertação em apreço será a sociedade ou os sócios, a “prova de factos que contrariem esta presunção”²⁰.

Em segundo lugar, a nova atualização veio evidenciar a presunção por existência de verdadeiros indícios e não elementos essenciais de um contrato de trabalho como se verificava anteriormente.

²⁰ Vide Ac. do Tribunal de Relação do Porto de 10 de Outubro de 2016, Proc. n.º 434/14.3TTVNG.P1. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/c43114ebd94dce5f802580510053cd64?OpenDocument>

Por fim, a terceira diferença que merece menção é a introdução das alíneas n.º2, 3 e 4 no artigo 12.º CT, que remetem à constituição de consequências para a qualificação fraudulenta dos contratos de trabalho, que possam causar prejuízos ao prestador da atividade e ao Estado, sendo ainda mais penalizados no caso de reincidência (alínea n.º3) onde será aplicada uma “sanção acessória de privação de direito a subsídio ou benefícios concedidos por entidades ou serviços públicos no prazo de dois anos” , desta forma o legislador impõe uma sanção demonstrando o desagrado claro para situações associadas à qualificação fraudulenta do vínculo laboral.(Maria Palma Ramalho, 2012)

Estas atualizações na presunção da laboralidade vieram trazer de facto utilidade ao artigo 12.º do CT, dando resposta nas situações que pudessem gerar alguma dúvida quanto à qualificação do negócio laboral.

Tal como no acórdão citado supra a aplicação do método tipológico, permitiu a observação de elementos que claramente permitiam a presunção do contrato de trabalho revelando-se útil. Todavia, estávamos em 2003 e os elementos dados como provados eram efetivamente elementos de um contrato de trabalho. Atualmente com a nova versão do artigo 12.º tornou-se mais acessível a presunção de um contrato de trabalho no caso específico das sociedades de advogados sendo apenas necessário ter como matéria de facto dois daqueles indícios, porém consideramos que infelizmente o Contrato de trabalho pode ficar aquém das adaptações necessárias para o exercício da profissão de advogados dadas as especificidades inerentes.

O primeiro acórdão citado é datado de Outubro de 2003, em 2022 os advogados inseridos nesta “nova realidade” continuam com os mesmos obstáculos e persistindo a ausência de regulamentação para este tipo de casos.

Posto isto, iremos analisar, ao longo dos próximos capítulos, alguns elementos que apesar de fazerem parte de um contrato de trabalho deverão ser adaptados numa relação especial entre os advogados e a sociedade.

Para auxiliar iremos fazer uma análise comparativa com o regime especial dos advogados em Espanha, contudo não sem antes compreender um pouco melhor do que é este regime e das razões que o fizeram emergir.

O regime especial dos advogados em Espanha

3.1 Ley 22/2005 de 18 Novembro e Real Decreto 1331/2006 – notas introdutórias

Tal como em Portugal, a crescente dinamização da área jurídica e o rápido aparecimento de médias e grandes sociedades nos anos 70 e 80, fez gerar vários debates sobre o fim do exercício individual da profissão dos advogados por vários profissionais. A expansão das sociedades levou sucessivamente à “proletarização da advocacia” segundo Paulo Rangel (Paulo Rangel,2002), cenário este que se fez sentir na nossa vizinha Espanha também.

Como tal e de forma a conseguir responder às sucessivas questões suscitadas, o legislador espanhol, emitiu através da Lei 22/2005, de 18 de Novembro, o documento oficial onde consagrava que a relação laboral entre o advogado associado e a sociedade de advogados deveria ter um carácter laboral especial emitindo assim direcção para a sua regulamentação.

Dentro das controvérsias relativas a inserção desta matéria na Lei 22/2005, de 18 de Novembro destacamos o facto de apesar de consagrar esta especialidade não a veio regulamentar, facto este que só se sucedeu com a emissão do Real Decreto 1331/2006, de 17 de novembro, com entrada em vigor a 18/11/2006 que regulamenta a relação especial de trabalho dos advogados que prestam serviços em sociedades de advogados, individual ou coletivamente.

Como introdução ao Real Decreto o legislador reconhece não só a existência de uma relação laboral como ainda uma relação especial, pela qual não se poderá guiar pelo comum direito laboral (Ley del Estatuto de los Trabajadores), que corresponderá no caso português ao Código do Trabalho, considerando que existem determinadas particularidades que permitem corroborar a especialidade deste vínculo²¹.

²¹ “A regulamentação de uma relação de trabalho de natureza especial implica que, para uma relação de trabalho em que as características que definem uma relação de trabalho como empregado estão presentes - voluntariado, emprego externo, remuneração e inclusão na esfera da organização e

Dentro das peculiaridades mencionadas, pelo legislador espanhol, temos a dinâmica e estrutura triangular da relação existente entre o advogado associado, a sociedade de advogados e o cliente, bem como, as consequentes condições impostas aos advogados no exercício da sua atividade nos escritórios, implementando-se não só as normas laborais como também as normas profissionais, éticas e deontológicas que regem a profissão²².

gestão de outra pessoa que faz seus os frutos do trabalho - deve ser estabelecido um regulamento específico e diferenciado em relação à regulamentação da relação laboral comum contida no Estatuto dos Trabalhadores e nas suas normas de execução, com o fundamento de que no primeiro existem certas peculiaridades ou características especiais que não são compatíveis ou não se enquadram bem na regulamentação da relação laboral comum contida na referida disposição estatutária. [*La regulación de una relación laboral de carácter especial implica el que, para una relación de trabajo en la que concurren las notas definitorias de las relaciones de trabajo por cuenta ajena -voluntariedad, ajenidad, retribución e inclusión en el ámbito de organización y dirección de otra persona que hace suyos los frutos del trabajo- se establezca una regulación específica y diferenciada de la regulación de la relación laboral común que se recoge en el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo en razón a que en aquella se dan determinadas peculiaridades o especialidades que se concilian o avienen mal con la regulación que de la relación laboral común se contiene en la indicada norma estatutaria.*]” Veja-se Real Decreto 1331/2006, de 17 de novembro, que regulamenta a relação especial de trabalho dos advogados que prestam serviços em sociedades de advogados, individual ou coletivamente. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2006-20113>

²² Materializando-se aqui duas das razões para a especialidade desta relação. No decreto é aprofundada esta segunda razão com algumas justificações a título de exemplo que materializam as dificuldades desta relação ser considerada como uma relação comum, como a submissão dos advogados aos regulamentos que regem a profissão condiciona a relação laboral para com os escritórios uma vez que reconhece aos advogados um maior grau de autonomia, independência técnica e flexibilização no que diga respeito à organização e gestão do trabalho, consequentemente limitando os poderes de gestão e controlo do trabalho dos advogados pela sociedade enquanto “empregador”, maior exigência e cumprimento mais rigoroso no que diz respeito aos princípios da confidencialidade, boa-fé e confiança mútua por ambas as partes, imposição a advogados de um regime de proibições e incompatibilidades, nomeadamente conflitos de interesses ou defender interesses conflitantes, entre outras, “Em última análise, os advogados têm direitos e obrigações que lhes são impostos em regras ou por poderes que não estão estritamente relacionados com o emprego, que devem exercer

Estas são “as particularidades, inerentes ao exercício da advocacia, projetadas no âmbito das sociedades de advogados em que o cliente difere da pessoa do empregador, são as que inviabilizam a aplicação total ou integral do regulamento de direito laboral comum contido no Estatuto do Trabalhador à relação de trabalho estabelecida entre advogados e sociedades de advocacia”²³.

Ora, antes de mais parece-nos essencial compreender as circunstâncias que implicarão a aplicação da especialidade normativa.

A doutrina veio considerar que de acordo com o preceituado na Lei 22/2005 considera que são três os requisitos que tem de ser verificar de modo a considerarmos que estamos perante uma relação laboral especial.

ou cumprir ao mesmo tempo que os direitos e deveres laborais, e cujas violações estão sujeitas a sanções por poderes também fora dos do empregador. [*En definitiva, a los abogados se les reconocen derechos y se les imponen obligaciones en normas o por poderes no estrictamente laborales, que deben ejercitar o cumplir al mismo tiempo que los derechos y deberes laborales, y cuyos incumplimientos están sometidos a sanción por parte de poderes asimismo ajenos a los del empleador.*]” (Real Decreto 1331/2006)

²³ “[*Las peculiaridades antes indicadas, que son inherentes al ejercicio de la profesión de abogado, proyectadas en el ámbito de los despachos de abogados en los que el cliente difiere de la persona del empleador, son las que hacen inviable la total o completa aplicación de la regulación laboral común contenida en el Estatuto de los Trabajadores a la relación laboral que se establece entre los abogados y los despachos.*]” – Real Decreto 1331/2006 de 17 de Noviembre. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-20113>

Em primeiro lugar, de acordo com o disposto na lei, não poderá ser aplicada a advogados que exerçam a profissão por conta própria, ou seja de forma individual e autônoma, ou mesmo quando associados com outros mas mantenham a sua autonomia, tomando por exemplo a partilha de escritório, onde apesar de partilharem o espaço mantém a sua independência profissional, incluindo-se aqui colaborações que possam ser feitas entre advogados por exemplo partilhar um espaço de modo a reduzir os custos e as despesas mas garantindo a sua autonomia não sendo aqui identificados elementos comumente associados a um contrato de trabalho como o cumprimento de um horário de trabalho, aferimento de retribuição certa ou exercício de subordinação pelas partes, entre outros de forma a evidenciar assim a sua independência característica.

Excluídos da aplicação da especialidade normativa estão também os sócios de sociedades, as relações entre advogados e empresas ou entidades públicas ou privadas que não sejam sociedades de advogados, relações entre advogados e sociedade de advogados em que a prestação da atividade é exercida com critérios de organização próprios e a retribuição é feita inteiramente por base de obtenção de resultados, não se incluindo aqui porém aquelas que garantam periodicamente uma retribuição mínima para a sua prestação. Também excluídos, estão os advogados contratados por escritório, mas que possuam os próprios clientes a quem cobram diretamente os seus honorários devidos pela prestação da sua atividade.

Desta feita, consideramos que em suma excluem-se todas as situações que apresentem algum elemento que não se coadune com o preceituado nos elementos de um contrato de trabalho.

O que nos leva então a considerar que a aplicação da relação especial será aplicável, se no exercício da advocacia se verificarem os elementos associados à existência de um contrato de trabalho, assumindo-se aqui uma certa presunção da laboralidade.

Adiante, além das notas essenciais identificáveis com um vínculo laboral, deveremos ter uma prestação de atividade por um advogado, e que o exercício da prestação pelo mesmo se materialize em atos próprios de advogados, coadunando-se com as disposições éticas e deontológicas em vigor.

Por fim, como terceiro requisito, prevê-se que a entidade empregadora seja um sujeito titular de um escritório de advogados, individual ou coletivo (Art. 4.º Real Decreto 1331/2006, de 17 de novembro).

Desta forma, o legislador propôs-se a criar respostas a questões que há muito vinham sendo levantadas, colocando termo às mesmas, bem como aos contratos de trabalho fraudulentos que se instrumentalizavam por contratos de prestação de serviços falsos.

É com esta inovação da lei que o legislador aumenta assim o âmbito de aplicação do direito laboral, adaptando-o assim aos desafios atuais da sociedade e a novas realidades.

Posto isto ao longo do Real Decreto iremos encontrar artigos que regulamentem o poder de direção que é reconhecido aos titulares de escritórios de advogados, de forma a que estes poderes sejam condicionados ou limitados, os direitos e deveres associados a regulamentação laboral enquanto trabalhadores mas que estarão condicionados em maior ou menor medida, de modo a que seja permitida a coexistência com as normas que regem a profissão (incluindo-se aqui as normas éticas e deontológicas), a regulação do tempo de trabalho uma vez que o exercício desta atividade, impõe uma maior flexibilidade na utilização e distribuição destas horas e por fim “a regulação de consequências que possam resultar da falta de diligência no exercício da atividade profissional por parte dos advogados, ou de violação dos deveres de boa-fé e confiança mútua [*La regulación de las consecuencias que se puedan derivar de la falta de diligencia en el ejercicio de la actividad profesional por parte de los abogados o de los incumplimientos de los deberes de buena fe y confianza mutua*]“ (Real Decreto 1331/2006 de 17 de Novembro).

Posto isto, aquando da realização do supra citado o legislador teve em consideração três pontos fulcrais nesta matéria, desde logo a necessidade de atentar as diferentes áreas de aplicação do direito e como tal a importância de uma delimitação precisa e absoluta do âmbito de aplicação deste regime especial nas relações laborais, de seguida, a relevância de modelar o regime de origem desta relação laboral de forma a podermos adaptá-la às diferentes exigências da profissão e da relação entre as partes, e por fim “para garantir a aquisição de conhecimentos práticos e a experiência necessária ao exercício da profissão, é necessário modular neste Real Decreto o contrato de trabalho em pratica, regulamentado no artigo 11.º do Estatuto dos Trabalhadores [*garantizar la adquisición del aprendizaje práctico y la experiencia necesaria para ejercer la profesión, es necesario modular en este real decreto el contrato de trabajo en prácticas, que se regula en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores*] “ (Real Decreto 1331/2006 de 17 de Novembro).

Conseguimos compreender que apesar das dificuldades e da exigência implícita na regulamentação de uma atividade tão específica como a relação laboral entre um advogado associado e uma sociedade, e acautelando-se nas medidas dos possíveis, Espanha procurou regulamentar esta prática no que diz respeito à contratualidade laboral da atividade versus a prestação de serviços.

Adiante e de modo a conseguirmos fazer o paralelismo entre os dois ordenamentos jurídicos iremos analisar alguns destes artigos, estabelecidos no decreto.

3.2 Fontes da relação laboral

É através das fontes que a relação especial entre advogados e sociedades será regulamentada e no caso de lacunas estas serão colmatadas.

De acordo com o artigo 2.º do Real Decreto em apreço as fontes legais para o regime especial da relação laboral entre advogados e as respetivas sociedades de advogados em Espanha que procuram regulamentar os direitos e obrigações relativos a esta serão, primeiramente, as normas estipuladas no Real Decreto 1331/2006 de 17 de Novembro (art.2.º nº1 al. a)).

Serão ainda regidas por acordos específicos estipulados no âmbito de negociações de convenções coletivas com aplicação exclusiva aos escritórios de advogados (art.2.º nº1 al. b)).

Em terceiro lugar, dá-se relevância à vontade das partes, mediante acordo e respeitando as disposições das fontes anteriormente mencionadas (art.2.º nº1 al. c)).

Por fim, serão regidas “Pelos usos e costumes profissionais [*Por los usos y costumbres profesionales*]” (art.2.º nº1 al. d)).

3.3 Direitos e Deveres do advogado associado no regime especial espanhol

Em Portugal, o advogado enquanto profissional de direito inserido na ordem de advogados tem inerente ao seu estatuto certos e determinados deveres que deverão ser cumpridos quer para com os seus semelhantes como também para com os seus clientes, de modo a honrar o bom nome e estatuto por ele adquirido.

Enquanto profissional, o cumprimento destas obrigações (a honestidade, probidade, retidão, lealdade, cortesia e sinceridade (Art. 88.ºEOA)) é essencial uma vez que se trata de uma relação direta com o cliente, porém quando entramos na esfera do advogado associado este responderá não só ao cliente, mas também à sociedade em que se encontra inserido pelo que se torna relevante o desenvolvimento e enquadramento destes direitos e deveres nestas circunstâncias, de modo a compreender se há uma efetiva subordinação que potencializará a existência de um contrato de trabalho ou se o advogado associado responde com a independência que lhe é característico.

Ora, no Real Decreto 1331/2006 de 17 de Novembro que visa regulamentar a relação especial dos advogados com sociedades de advogados, o legislador procurou definir alguns dos direitos e deveres do advogado, que se revelam essenciais para o correto exercício da sua atividade respeitando o grau de liberdade e independência que lhe é associado e em certa medida determinante para o exercício da mesma.

É no artigo 5.º do Real Decreto 1331/2006 que podemos encontrar os direitos e obrigações estipulados para as partes envolvidas nesta especialidade normativa, não obstante o legislador acrescentou ainda aos direitos estipulados uma remissão para os direitos consagrado na lei genérica, mais concretamente nos artigos 4.º n.º 1 e n.º 2 da Ley del Estatuto de Los Trabajadores²⁴.

No regime especial são, então, incluídos novos direitos adaptados à especialidade do exercício desta atividade. Como tal, para a relação estabelecida entre o advogado e os escritórios de advogados, o primeiro terá direito a atuar de acordo com os princípios, valores e obrigações que regem a profissão, compreendendo aqui as regras éticas e deontológicas estipuladas.

O segundo direito reconhecido pelo decreto está relacionado com a formação profissional. De acordo com o mesmo, o advogado associado terá direito a formação na relação, de modo a garantir um nível adequado de qualificação técnica e profissional, o que dada a área de aplicação é essencial uma vez que as alterações e inovações na legislação são regulares.

²⁴ Dentro destes encontram-se estabelecidos o direito ao trabalho e livre arbítrio na escolha da profissão e ofício, direito à associação livre, direito à negociação coletiva, direito a adoção de medidas coletivas de conflito, direito à greve, direito a reunião, direito à informação, consulta e participação na empresa, bem como direito a ocupação efetiva, direito à promoção e formação profissional no trabalho, direito à não discriminação, direito à integridade física, direito a respeitar a sua privacidade bem como proteção contra o assédio, entre outros (art. 4.º nº1 e nº2 Ley del Estatuto de Los Trabajadores)

Associado a este último está o terceiro direito mencionado na alinha c) do art.5.º do Real Decreto 1331/ 2006, que dota os advogados de “Participar nas atividades de ensino e investigação realizadas pelo escritório, nos termos acordados nas convenções coletivas de trabalho aplicáveis ou no contrato de trabalho a ser assinado [*Participar en las actividades docentes e investigadoras que desarrolle el despacho, en los términos que se acuerde en los convenios colectivos que resulten de aplicación o en el contrato de trabajo que se concierte*].”²⁵.

Por fim o advogado terá direito a defender e providenciar aconselhamento jurídico, ao cônjuge ou a familiares por sangue ou afinidade até ao segundo grau, incluindo-se aqui e quando adequado a adoção, sem prejuízo do regime de exclusividade que possa ser acordado (art.5.º n.º2 al. d))

Ora, regulamentados os direitos a aplicar, releva agora analisar os deveres a que os advogados associados se encontram sujeitos no que respeita aos escritórios

Primeiramente, os advogados deverão cumprir as obrigações associadas ao exercício da sua profissão e inerentes aos serviços profissionais contratados no que diga respeito à profissão de advogado, cumprindo assim com as regras de boa fé e com a diligência exigida no que rege a profissão, além disto o advogado deverá ainda cumprir as obrigações impostas nos regulamentos no que respeita a prevenção dos riscos profissionais e observar medidas preventivas adaptadas para proteger a sua saúde e segurança do trabalho, bem como a de outras pessoas que possam estar envolvidas na atividade profissional (art.5 .º n.º3 al. a) e b)).

Em seguida, e como expectável, o advogado deverá cumprir as instruções do sócio, ou proprietário da sociedade excetuando-se aqui todas as ordens que violem os princípios e valores da profissão de advogado ou as obrigações impostas aos advogados pelas normas que regem a profissão, garantindo aqui que apesar de existir o cumprimento de ordens, não haja assim abusos de poder.

²⁵ De acordo com alguns autores, há um entendimento de que as “atividades docentes” não deverão representar parte fundamental da prestação laboral, uma vez que se assim fosse, estaríamos perante uma relação laboral comum. Vide *Relación de Carácter Especial de Los Abogados que Prestan Servicios en Despachos de Abogados Individuales o Colectivos y Sociedades Profesionales*. Disponível em: <https://www.icab.es/export/sites/icab/.galleries/documents-noticies/2010/conclusiones-congreso-estatal-de-la-abogacia-joven-relacion-de-caracter-especial-de-los-abogados-que-prestan-servicios-en-despachos-de-abogados-individuales-o-colectivos-y-sociedades-profesionales.pdf>

O princípio da não concorrência, é outro dos deveres, instituídos pelo Real Decreto que regulamenta este regime, estabelecendo que o advogado deverá não concorrer profissionalmente com a atividade da empresa, nos termos do documento em apreço, de regulamentação coletiva, ou de contrato de trabalho (art.5.º nº3 al. d).

Por fim, os direitos estipulados nas alíneas e) e f) do supramencionado artigo do real decreto acabam em certa medida por se complementar uma vez que no fundo ambas visam, a contribuição para o bom funcionamento da empresa associado à melhoria dos serviços prestados, o que anda de mão dada com uma melhor formação e desenvolvimento das competências profissionais do advogado, isto seguindo certamente as diretrizes firmadas pelo chefe da empresa, recorrentemente o sócio maioritário.

3.4 O poder de direção

Ao longo da exposição em apreço vimos como de forma a aplicar-se o regime especial espanhol dos advogados teriam de existir elementos correspondentes aos indícios do contrato de trabalho estando aqui associada uma subordinação.

Ora a materialização dessa subordinação na especialidade normativa encontra-se no artigo 6.º do Real Decreto 1331/2006 onde são estipulados os poderes de direção do empregador nesta matéria.

Como expectável, o artigo enumera os vários poderes que recaem no sócio a título de direção. Ora estes poderes não nos são estranhos uma vez que foram mencionados em capítulos anteriores como indícios de uma subordinação existente na relação laboral entre advogados associados e sócios, em Portugal. A lei espanhola vem assim materializar e regulamentar aqueles poderes que já eram inerentemente exercidos em várias sociedades de advogados.

Primeiramente o legislador reconhece que o empregador nas sociedades de advogados terá direito à organização, planeamento e gestão do trabalho que será feito pelos advogados, podendo participar nessas tarefas, porém estas deverão ser determinadas por convenção coletiva ou através de acordo celebrados entre as partes, neste caso as sociedades e os representantes dos advogados (art.6.º nº1 al. a) Real Decreto 1331/2006)

Em seguida ele reserva ao empregador/sócio a distribuição dos clientes e assuntos da sociedade pelos advogados, bem como, a dirigir através de instruções ou ordens a forma como os serviços profissionais devem ser prestados (art.6.º nº1 al. b) Real Decreto 1331/2006).

Por fim, na alínea c) do artigo supracitado o legislador aprofundou os poderes de direção ao estabelecer que os proprietários do escritório serão ainda responsáveis de “verificar o cumprimento por parte dos advogados que trabalham nas empresas das obrigações laborais que assumiram no contrato, bem como controlar a atividade profissional que exercem, respeitando em todos os casos as disposições do parágrafo seguinte [*verificar el cumplimiento por parte de los abogados que trabajan en los despachos de las obligaciones laborales que hubieran asumido en el contrato, así como controlar la actividad profesional que desarrollen, respetando en todo caso lo establecido en el apartado siguiente*].”

Ora, estes preceitos fazem-nos levantar algumas questões nomeadamente no que diz respeito a uma certa autonomia técnica que deverá ser reservada aos advogados associados dadas as características inerentes da profissão.

É então através do artigo 6.º n.º2 que o legislador vem esclarecer a questão levantada no parágrafo anterior. Segundo o mesmo, estes poderes de direção atribuídos ao proprietário da sociedade deverão, contudo, respeitar os princípios e valores inerentes à profissão e ao exercício da mesma pelos advogados, preservando sempre o cumprimento das obrigações inerentes à profissão e deverão ainda, em particular, respeitar a liberdade e independência profissional dos advogados no exercício da sua atividade.

É ainda essencial que os titulares do escritório aquando do exercício da profissão não ordenem ou instruem os associados ao cumprimento de atividades “que envolvam atividades legalmente incompatíveis, ou que violem as obrigações legais dos advogados de não agir em defesa de interesses conflituosos ou de manter o segredo profissional [*que impliquen la realización de actividades que sean legalmente incompatibles, o que vulneren las obligaciones que legalmente tienen los abogados de no actuar en defensa de intereses en conflicto o de guardar el secreto profesional*].”

Através da alínea n.º2 do artigo 6.º do Real Decreto 1331/2006 o legislador providência uma proteção aos advogados associados no que diz respeito às ordens que poderão ser feitas pelo proprietário do escritório, criando assim limites a estes poderes de direção.

3.5 O regime da prestação da atividade laboral

O regime especial que regula a relação laboral entre o advogado e as sociedades de advogados, foi desenvolvido pelo legislador espanhol, uma vez que esta relação apresentava especificidades e particularidades que não permitiam a aplicação do regime comum.

Neste sentido, mas relativamente ao contrato de trabalho de serviço doméstico, pronunciou-se Rosa Quesada Segura (Segura (1991), citada por Pires (2016))²⁶ ” Os contratos especiais são todos aqueles contratos de trabalho subordinados cujo regime difere do considerado como prototípico devido a qualquer peculiaridade ou alternância no que se considera serem os seus elementos tipificadores, e aqueles que simplesmente implicam uma alteração dos elementos accidentais não serão especiais, pelo menos conceptualmente [*serán especiales, todos aquellas contratos de trabajo subordinado cuyo régimen difiera de aquel considerado como prototípico em razón de cualquier peculiaridad o alternaciones em los que se consideran los elementos tipificadores del mismo, y no lo serán, al menos conceptualmente aquellos que simplemente supongan una alteración em los elementos accidentales*]”.

Esta especialidade é determinada em grande maioria pela forma de prestação da atividade laboral, pelo que ao longo do Real Decreto que regulamenta a supramencionada relação especial, são implementadas normas que diferenciam esta prestação laboral de uma prestação comum.

Ao longo do Capítulo IV do Real Decreto 1331/2006, nomeadamente do art. 11.º ao 13.º, são estipuladas algumas regras e cláusulas relativas a esta prestação de trabalho que se revelam essenciais dada a especialidade do vínculo laboral.

3.5.1 Regime de Exclusividade

Primeiramente, no art.10.º daquele Real Decreto é implementada a cláusula relativa ao regime da exclusividade, como tal os advogados deverão prestar a sua atividade num regime de total exclusividade para com a sociedade em questão, ressalvando-se aqui as situações em que o contrato seja celebrado a tempo parcial e que neste se exclua o regime de exclusividade.

²⁶ SEGURA, R. S., *El contrato de servicio doméstico*, La Ley, Apud, PIRES. B. A. A. T., 2016, *Advogados associados e Sociedades de Advogados - O Vínculo laboral*, p.58. Disponível em: <https://eg.uc.pt/bitstream/10316/43311/1/Bruno%20Ant%c3%b3nio%20Alves%20Tom%c3%a1s%20Pires.pdf>

O regime de exclusividade, implicará a interdição de exercício da sua atividade quer por conta própria quer por conta de outra sociedade, enquanto este contrato assim vigorar, não podendo celebrar outros contratos de trabalho²⁷.

Conseqüentemente, pela exclusividade cedida à firma, o advogado terá o direito a requerer uma compensação económica adequada, ficando esta estipulada através de convenção coletiva ou de acordo entre as partes (art. 10.º n.º2 al. a)).

Não obstante, o legislador espanhol criou algumas exceções a esta exclusividade, isto é, no caso da prestação de assistência jurídica e defesa jurídica derivada do sistema de assistência jurídica em tribunal²⁸ ou defesa jurídica de familiares, como mencionado supra no artigo 5.º n.º2 al. b), bem como outras obrigações que sejam suscitadas a que o advogado se encontra legalmente obrigado a cumprir, este poderá prestar o seu serviço, uma vez que estas situações são consideradas compatíveis com o regime de exclusividade.

Do mesmo modo, o advogado poderá exercer atividades que se considerem compatíveis com a prestação de serviço em causa, como ensino, representação ou atividades semelhantes.

No artigo 10.º n.º 4 o legislador estabelece ainda que a prestação de serviços poderá ser prestada a clientes próprios e cobrar diretamente os seus honorários quando assim fique estabelecido expressamente no contrato de trabalho.

As condições para a prestação destes serviços e atividades consideradas exceções ao regime de exclusividade serão definidas através de convenção coletiva ou no contrato de trabalho e mesmo aquelas que são autorizadas “não poderão originar conflitos de interesses ou interferir com o cumprimento das obrigações da empresa [*no puede dar lugar a conflictos de intereses o interferir el cumplimiento de las obligaciones asumidas con el despacho*]” (art.10 n.º4 Real Decreto 1331/2006).

²⁷ Dentro desta matéria, não poderão ser celebrados contratos quer com outras entidades públicas ou privadas, quer no exercício da atividade como advogado, quer no exercício de qualquer outra atividade, quando assim estipulado pelas partes.

²⁸ Este é um mecanismo similar ao apoio judiciário providenciado em Portugal.

Ora, a implementação de cláusulas de exclusividade não é estranha a este vínculo laboral, estas visam por norma profissões que o seu exercício se pauta por um elevado nível de concentração, dedicação e exatidão (João Zenha Martins (2016))²⁹, “... o objetivo é assegurar que o trabalhador não preste serviços em contratos de trabalho simultâneos para vários empregadores, de modo a que toda a sua capacidade produtiva esteja concentrada numa única empresa [*quiere conseguir que el trabajador no preste servicios, con contratos de trabajo simultâneos, a varios empresarios para que toda su capacidad productiva se centre en una sola empresa*].” (Sara Alcazar Ortiz e Angel Luis de Val Tena)³⁰.

3.5.2 Pacto de permanência

O pacto de permanência, é uma das cláusulas que pode ser inserida nos contratos de trabalho e tem como objetivo a limitação da liberdade de trabalho, nomeadamente quando haja investimento por parte do empregador na formação profissional do seu trabalhador, nestes casos se o pacto de permanência não seja cumprido pelo trabalhador, de acordo com a legislação portuguesa, este último deverá pagar a restituição devida ao empregador, como compensação pelo investimento feito por este último³¹.

Serve assim como uma ressalva para o empregador do investimento feito nas competências do trabalhador.

²⁹ MARTINS., J. Z, Dos pactos de limitação à liberdade de trabalho, Coimbra, 2016 P. 448

³⁰ Para mais desenvolvimentos sobre pacto de exclusividade Vide ORTIZ, S. A e TENA, A. L. V., *Los pactos de dedicacion exclusiva y permanência em la empresa*, P. 128. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/229703.pdf> (última consulta a 28 de Outubro 2022)

³¹ De acordo com o art. 137.º do Código de Trabalho “As partes podem convencionar que o trabalhador se obriga a não denunciar o contrato de trabalho por um período não superior a três anos, como compensação ao empregador por despesas avultadas feitas com a sua formação profissional”, não obstante o trabalhador poderá pagar o montante correspondente as despesas referidas, de modo a desvincular-se do cumprimento do pacto de permanência (art. 137.º n.º2 CT).

Esta matéria encontra-se regulada em Portugal, na maioria dos contratos de trabalho, através do artigo 137.º do nosso Código de trabalho, sendo, porém, necessárias despesas avultadas com a formação e valorização do trabalhador, ultrapassando a formação genérica habitual para que se considere razoável a efetivação do pacto de permanência, não podendo este ultrapassar os três anos³².

É seguindo esta premissa que o legislador espanhol introduziu no regime especial da relação laboral entre advogados e sociedades, no art.11.º, a possibilidade de ser introduzido um acordo de permanência, seguindo o regimento introduzido no Estatuto dos trabalhadores art. 21.º n.º 4 , “acordam, por conseguinte, que os advogados devem permanecer nos escritórios durante um determinado período de tempo quando tenham recebido, a expensas suas, uma formação ou especialização profissional durante um determinado período de tempo e a um determinado custo, em conformidade com as condições estabelecidas nas convenções coletivas ou no contrato de trabalho [*en consecuencia pactar que los abogados deban permanecer en los despachos durante un cierto tiempo, cuando aquéllos hubieran recibido, con cargo a los mismos, una formación o especialización profesional durante un cierto tiempo y un determinado coste, en los términos que se establezcan en los convenios colectivos o en el contrato de trabajo.*]” (art.11.º nº1 Real Decreto 1331/2006).

Esta cláusula, introduzida no contrato só poderá vigorar por 2 anos e terá de ser firmada por escrito só sendo válida se a sua redação corresponder aos requisitos estabelecidos por convenção coletivo, ou quando aplicável, nos contratos de trabalho.

Em consequência, tal como o legislador português, o legislador espanhol estabeleceu como sanção para o incumprimento do período acordado no pacto de permanência, a indemnização pelo trabalhador à sociedade pelos danos causados de acordo com o estabelecido em convenção coletiva ou no contrato de trabalho. Ressalve-se que esta indemnização não pode exceder as despesas suportadas pela empresa na sua formação ou especialização (nº3 do artigo supracitado).

³² Vide Ac do TRL de 12 de Fevereiro de 2020 Proc. n.º 162/19.3T8LSB.L1-4. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/acf7897070bbb03a80258515005374fa?OpenDocument> e Ac. do TRL de 15 de Janeiro de 2020 Proc. n.º 2046/18.3T8VFX.L1-4. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/d60fd624b9fd44ec80258506004c1367?OpenDocument>

3.5.3 Pacto de não concorrência

O pacto de não concorrência, estipulado no ordenamento jurídico português, serve como impedimento a que o trabalhador, aquando do término da relação contratual com o empregador em causa, não exerça outras atividades concorrentes com a sociedade envolvida no vínculo laboral.

Nas palavras de Joana Nunes Vicente “ consiste num acordo mediante o qual o trabalhador se obriga, uma vez cessado o contrato de trabalho, a não exercer uma atividade profissional remunerada concorrente, por conta própria ou por conta de outrem, que possa atentar contra os interesses do empregador“ (Leal Amado, Silva Rouxinol, Nunes Vicente, Gomes Santos e Coelho Moreira, 2019, p.488 e 489)³³, não se confundindo, no entanto, esta figura com o dever de não concorrência estabelecido no artigo 128.º al. f do CT, nem com a proibição de concorrência desleal estipulada, no art.º 317 do Código de Propriedade Intelectual.

Ora, após a conceitualização da matéria no nosso ordenamento jurídico, vejamos o que o legislador espanhol decidiu adotar no regime especial em apreço.

O legislador começa por remeter para a Lei do Estatuto dos Trabalhadores art.º 21 n.º2, num sentido de contextualizar o acordo de não concorrência que poderá ser introduzido no contrato de trabalho. Porém, estabelece algumas das funções deste pacto de não concorrência, afirmando que através deste poderão ser introduzidas restrições ou limitações relativamente a ações futuras do advogado associado para com os clientes da sociedade, como também nos assuntos em que estes estejam implicados ao longo do exercício da sua profissão na sociedade, ficando excluídos deste acordo os clientes adquiridos pelo próprio advogado (exceto acordo em sentido contrário).

Este pacto não poderá ultrapassar o período de 2 anos a contar da rescisão do contrato (alínea n.º2 do art. 12.º), e de forma a compensar o trabalhador pela privação da liberdade no que diga respeito a futuros desafios profissionais, a cláusula de não concorrência só será válida, se, aquando da sua estipulação, tenha sido acordada indemnização justa, para compensar financeiramente as restrições impostas.

³³ AMADO, J. L., ROUXINOL, M. S., VICENTE, J. N., SANTOS, C. G., MOREIRA, T. C., 2019
Direito do Trabalho, Relação Individual, Coimbra, P.488 e 489

É interessante ressaltar que ao contrário do estabelecido no ordenamento jurídico português, o legislador espanhol aqui veio ressaltar que “Em caso algum pode a não concorrência pós-concorrencial estabelecida atuar como uma limitação geral ao exercício da profissão de advogado ou como uma limitação à atuação nos domínios ou especialidades do direito em que o escritório está envolvido [*En ningún caso, la no competencia postcontractual que se establezca puede actuar como limitación general del ejercicio de la profesión de abogado ni como limitación para actuar en los campos o especialidades del derecho a que se dedique el despacho.*]”. A inserção desta norma no regime especial em apreço, revela-se extremamente importante dadas as especificidades da área profissional em análise, a verdade é que a introdução de uma cláusula não concorrencial que afetasse, no geral, a atividade do advogado levaria a um impedimento de pelo menos 2 anos, do exercício da sua profissão o que nos parece completamente impensável. Ao incluir esta ressalva o legislador espanhol consegue encontrar um equilíbrio entre proteção do empregador no que diga respeito a clientes ou certos assuntos determinados e estipulados, mas consegue simultaneamente proteger o trabalhador para os abusos que pudessem ser praticados pela sociedade.

3.5.4 Os Clientes

Por fim, mas não menos relevante, o Capítulo IV do Real Decreto 1331/2006 termina com a regulamentação daquilo que deverá ser aplicado, na relação entre as partes, advogado associado e sociedade, no que diz respeito à clientela.

De modo a clarificar a sua posição, o legislador espanhol no art.13.º, do decreto mencionado supra, estipula que o advogado que proceder à aquisição de novos clientes para a sociedade no início da relação de trabalho, deverá ser reconhecido e recompensado pela sociedade financeiramente por essa clientela, nos termos estabelecidos em convenção coletiva ou no contrato de trabalho.

A verdade é que o legislador, na redação deste artigo leva-nos a questionar um pouco esta compensação e reconhecimento.

Desde logo o legislador considera que o trabalhador deverá ser recompensado e reconhecido pela clientela que este trouxe no início da relação, coloquemos assim ênfase no início de relação, devemos questionar-nos se de acordo com o termos da lei deverá o trabalhador ser compensado pela clientela que adquirir após o início desta relação ou não?

O nosso entendimento é que sim, uma vez que contribui para o sucesso da empresa e esse esforço deverá ser compensado, porém o legislador não deixa grandes esclarecimentos nesta matéria.

A necessidade de um regime especial de garantias laborais

Enquanto trabalhadores sujeitos ao regime de prestação de serviços os advogados associados entram num limbo profissional com pouca proteção comparativamente aos indivíduos sujeitos a um contrato de trabalho. É neste sentido que se demonstra imperativo a análise dos regimes aplicados no que diz respeito ao tempo de trabalho, período experimental e regime de parentalidade bem como os subsídios inerentes, partindo nomeadamente da perspetiva que enquanto profissionais independentes e liberais não existe um tempo de trabalho, ou regime de férias acordado com a sociedade de advogados, se tivéssemos de contabilizar no sentido literal da atuação.

Procuramos assim a criação de um regime especial adaptado às necessidades dos advogados associados e tomando por base o contrato de trabalho, que como já vimos supra muitas vezes é o regime mais próximo da realidade apesar da prestação de serviços ser o aplicado.

5.1 Período Experimental

Ao considerarmos a atividade de um advogado associado numa sociedade de advogados como um vínculo laboral e conseqüentemente como um contrato de trabalho parece-nos importante analisar a matéria relativa ao período experimental.

O período experimental encontra-se consagrado no nosso Código do Trabalho no art. 111.º e “corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção”.

Esta é assim a fase inicial de uma relação laboral, “a constituição de uma situação jurídica de natureza duradoura” (Menezes Cordeiro, 2019, p. 341), que nos primeiros tempos pode ser caracterizada por uma fragilidade e precariedade.

Como tal o legislador decidiu introduzir um período de experimentação das reais capacidades das partes³⁴, onde se alguma das partes assim o desejar poderá quebrar o vínculo laboral, sem grandes dificuldades.

Esta figura encontra-se estipulada entre os arts. 111.º a 114.º do CT e atua como uma medida de precaução, uma forma de acautelar a possível não adaptação das partes.

O empregador tem a possibilidade de confirmar se o advogado possui as habilitações necessárias e capacidades para atuar de forma diligente no exercício da sua função, nomeadamente no que diz respeito a área de direito a exercer, ou, à sua especialidade. É também importante analisar se há uma integração do advogado na dinâmica e política da empresa.

Da parte do trabalhador ele poderá avaliar as condições laborais, as políticas da empresa, bem como se o ambiente da organização está de acordo com as condições expectáveis.

Posto isto, faz sentido que ambas as partes possam denunciar o contrato durante o período experimental (exceto estipulação por acordo escrito em contrário), sem aviso prévio e invocação de justa causa, a isto acumula o não direito à indemnização (art.114.º CT).

Poderão, porém, existir algumas exceções a estas regras, consoante a duração do período experimental, quando a denúncia seja feita pelo empregador, se for feita após 60 dias ou mais do início do período de experiência deverá haver um aviso prévio de 7 dias, e quando a duração for superior a 120 dias deverá existir um aviso prévio de 15 dias (art.114.º nº2 e nº3) tendo como sanção, quando não se verifique o aviso prévio, o pagamento da retribuição correspondente à duração do aviso prévio em falta.

Esta figura veio servir de mecanismo de apoio para os empregadores, face ao regime restritivo português que é aplicado à cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, desta forma esta figura representa uma válvula de escape às restrições impostas há cessação do contrato pelo empregador³⁵ desde que respeitados os prazos em vigor.

³⁴ Segundo António Menezes Cordeiro “Por isso, os diversos ordenamentos impõem ou admitem que, celebrado um contrato de trabalho, decorra primeiro um período experimental que possibilite às partes ponderar a viabilidade da situação laboral criada e a sua própria vontade agora já esclarecida por uma experiência real de trabalho.”. *Vide* CORDEIRO, A. M., 2019, *Direito do Trabalho*, Coimbra P.341.

³⁵ Ao contrário do trabalhador que poderá sempre fazer cessar um contrato de trabalho desde que verificado aviso prévio, o empregador apenas o poderá fazer através de apresentação de justa causa, ou por razões ligadas à empresa ou ao trabalhador objetivamente. (GOMES, J., 2000, *Do uso e*

Como mencionámos supra, existem prazos estipulados para a duração do período experimental, podendo estes variar consoante o grau de complexidade das funções a serem exercidas pelo trabalhador.

Posto isto, nos contratos por tempo indeterminado, o período de experiência terá a duração de 90 dias para a generalidade dos trabalhadores (art.112.º nº1 alínea a)), contudo, este período já será de 180 dias se as funções do trabalhador estiverem associadas à complexidade técnica, a elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, estejam associadas a um especial grau de confiança para o seu desempenho, ou para o caso de desempregados de longa duração que estejam à procura do primeiro emprego (art.112.º nº1 alínea b)), e por fim temos os trabalhadores que exerçam cargos de direção ou de quadro superior, aplicando-se a estes um período experimental de 240 dias (Art.112.º nº1 alínea c)).

No que diz respeito ao tempo à experiência, respeitante aos contratos de trabalho a termo, teremos 30 dias para os contratos com duração igual ou superior a 6 meses e 15 dias para os contratos com duração inferior a 6 meses, ou para contratos de termo incerto cuja duração não ultrapasse os 6 meses (Art. 112.º nº2 a) e b))³⁶.

Podendo, todavia, estes períodos serem reduzidos por instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou por acordo escrito entre as partes (Art.112.º nº5).

Questiona-se se o período experimental será um regime que terá de ser expressamente incluído no contrato para que este exista ou terão de afastá-lo expressamente se não quiserem que este se verifique? De acordo com Leal Amado “À luz do nosso ordenamento jurídico, o período experimental consiste num elemento natural do contrato não carecendo de ser estipulado para existir, antes carecendo de ser expressamente excluído (por escrito) para não nascer...”³⁷ (art.111.º nº3 CT). Este começa a contar-se desde o início do exercício da atividade por parte do trabalhador.

abuso do período experimental, Apud RAMALHO, M. P., 2012, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais*, 4º Ed, Coimbra P.173).

³⁶ No que diz respeito, ao período experimental relativo aos contratos a termo, Monteiro Fernandes considera a posição do legislador difícil de compreender, isto porque, nas palavras do mesmo “alguns desses vínculos podem até durar menos de quinze dias, outros terão vigência tão curta que a existência daquele período de prova será, na prática, claramente aberrante”. Vide FERNANDES, M. A, 2009, *Direito do Trabalho*, 14.º Ed, Coimbra, P.340.

³⁷ AMADO, J. L., 2009, *Contrato de Trabalho*, Coimbra, P. 185 e 186.

No caso em apreço, isto é, na aplicação de um período experimental ao advogado associado numa sociedades de advogados em que este esteja vinculado por contrato de trabalho, faz-nos sentido a adoção da alínea b) no artigo 112.º n.º1 uma vez que não só são funções de complexidade técnica e que exigem um elevado grau de responsabilidade como também para o desempenho destas funções é essencial o estabelecimento de uma relação de confiança entre as partes, dada a possível sensibilidade e confidencialidade dos assuntos bem como os deveres ético e deontológicos envolvidos. Desta forma o empregador tem tempo para aferir as capacidades e aptidões do advogado-associado para o exercício da atividade numa determinada área ou especialidade e não verificando as características que procurava não se encontra associado aos condicionalismos particulares da cessação de contrato quando este se encontra estabelecido, é nada mais nada menos que uma “válvula de segurança” (Ramalho, 2012, p. 179)³⁸ para cessar precocemente o negócio laboral.

Da mesma forma, o trabalhador detém tempo para compreender a dinâmica e ambiente da sociedade e, conseqüentemente, se se revê integrado na organização (Fernandes, 2009, p. 339) ou se será algo que fará sentido em termos profissionais e de carreira.

Contudo, tal como o aplicado ao contrato de trabalho estes prazos poderão ser reduzidos por acordo escrito entre as partes. Revela-se evidente a especial relevância desta figura para o empregador “analisando-se num período temporal de acentuada precariedade laboral” (João Leal Amado, 2009, p.185)³⁹ para o trabalhador, porém dada a rigidez do regime de cessação de contrato por parte de empregador parece-nos essencial a existência desta figura, de modo a equilibrar as partes.

Todavia é relevante mencionar que apesar de o período experimental apresentar-se como uma forma fácil de romper com o negócio laboral nos primeiros tempos deste vínculo, esta figura não poderá ser exercida em moldes abusivos, impondo-se sempre o exercício deste direito dentro dos limites a boa-fé⁴⁰, incluindo-se aqui como abusivas as situações em que o trabalhador não tem a oportunidade de mostrar as suas qualidades e aptidões (Menezes Cordeiro, 2019, p. 349).

³⁸ RAMALHO, M. P., 2012, Tratado de Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais, 4º Ed, Coimbra, P.179

³⁹ AMADO, J. L, op. Cit. Ult., P.185

⁴⁰ Dentro dos moldes abusivos considera-se as práticas discriminatórias, como despedimentos em virtude das convicções ideológicas e religiosas, orientação sexual, estado de gravidez, filiação

No regime especial dos advogados em Espanha também é feita menção a este regime de período experimental, por eles denominado “período de prueba”. De acordo com o artigo 8.º do Decreto Real, os contratos de trabalho que tenham como parte os advogados poderão submeter-se ao regime de período de prova, que deverá constar em acordo escrito entre as partes. A menos que haja regime coletivo a ser aplicado diferente, este regime experimental terá a duração máxima de 6 meses para os contratos de tempo indefinido e dois meses para o contrato de duração determinada.

Este regime parece-nos um bom equilíbrio entre aquilo que se pratica atualmente e as novidades que seriam introduzidas com a criação de um regime especial, dotando as partes de mecanismos que permitam a dissolução da relação quando não benéfica para ambas as partes, fácil.

5.2 Tempo de trabalho

De acordo com o código de trabalho é considerado tempo de trabalho “ qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação bem como as interrupções e o intervalos previsto nos números seguintes “ (Artigo 197.º Código do Trabalho) estando compreendido nos números seguintes a interrupção do trabalho para satisfação de necessidades pessoais e inadiáveis , por motivos técnicos, por interrupções ou pausas no período de trabalho impostas por normas de segurança e saúde no trabalho ou ainda nos intervalos para refeições em que o trabalhador tenha que permanecer no mesmo espaço habitual de trabalho para o caso de poder ser chamado ou prestar trabalho normal em caso de necessidade.

sindical entre outras, que utilizam a justificação do período experimental como método para desvincularem-se de certos trabalhadores sem necessidade de justa causa ou de justificação própria. Ora, estas práticas poderão ter consequências sindicáveis judicialmente, porém como exposto por Leal Amado “o empregador dispõe aqui de um “direito ao silêncio”, isto é, de um direito de nada dizer quanto às razões da denúncia, o que transforma a prova de discriminação numa tarefa quase impossível.” *Vide* GOMES. J., *Direito do Trabalho*, Apud, AMADO, J. L., 2009, *Contrato de trabalho* P. 186.

O art. 59.º nº1 alínea c) da Constituição da República Portuguesa vem fundamentar a existência de um tempo de trabalho, sustentando que “Todos os trabalhadores têm direito ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas”. Ora, de acordo com Monteiro Fernandes a prestação de trabalho não deverá invadir a esfera pessoal do trabalhador devendo então existir delimitações ao período de trabalho, de forma a afastar qualquer tipo de escravatura⁴¹. “Trata-se aqui da necessária limitação da heterodisponibilidade do trabalhador em nome da liberdade e da dignidade pessoal” (Fernandes, 2009, p. 347). É através da delimitação do tempo de trabalho que o trabalhador tem acesso ao tempo de lazer e descanso que culminam na criação de bem-estar e na preservação da sua integridade física e psíquica.

Neste sentido, sabemos que os advogados enquanto trabalhadores aos quais é imposto o regime de prestação de serviços, não se encontram cingidos a nenhum horário laboral, trabalhando de acordo com as necessidades e volume de trabalho, contudo, o mesmo não acontece com os advogados associados apesar de o regime ser o mesmo.

Como vimos supra no Acórdão citado é usual o horário de trabalho corresponder ao horário de funcionamento das sociedades de advogados, porém mais extensos que as regras laborais criadas, ao abrigo de ser um contrato de prestação de serviços e de forma a sustentar o período de funcionamento da organização de trabalho⁴² que, de acordo com o Código de Trabalho Art. 201.º é o “período de tempo diário durante o qual o estabelecimento pode exercer a sua atividade. “

⁴¹ FERNANDES, A. M., 2009. *Direito do Trabalho*, 14ª Edição. Coimbra: Almedina

⁴² Citando RAMALHO, M. P., 2012, “*Tratado de Direito do Trabalho – Parte II – situações laborais individuais*”, P.465 “Estruturalmente, o conceito de período de funcionamento não é conceito laboral: efetivamente, ele tem a ver com as condições de exercício de uma atividade comercial ou industrial e, o seu regime jurídico, contante do DL nº48/96, de 15 de Maio, é aplicável quer a entidade comercial ou industrial em causa tenha trabalhadores subordinados ao seu serviço, quer não tenha.

Contudo, apesar da natureza extra-laboral das regras sobre o período de funcionamento, justifica-se a referência a este período no Código do Trabalho (referência esta que, aliás, já provém do sistema anterior à codificação laboral) pelas relevantes projeções laborais desta matéria: é que, com frequência, os limites do período de funcionamento excedem os limites máximos do período normal de trabalho diário, o que exige a conjugação do horário de trabalho de diversos trabalhadores para completar o período de funcionamento.”

Como tal, pressupondo que os contratos dos advogados associados preenchem os indícios necessários e suficientes para a presunção de existência de um contrato de trabalho e de forma a criarmos um regime especial para os advogados associados que se encontrem nestas circunstâncias é relevante atentar as especificidades da profissão⁴³.

Ao regulamentar um horário laboral de um advogado será necessário observar uma determinada flexibilidade, uma vez que existem prazos a cumprir, tramitações urgentes, reuniões urgentes com clientes, deslocações a tribunal e estabelecimentos prisionais ou qualquer estabelecimento que se reveja essencial para a tramitação da defesa dos clientes, entre outros exemplos que poderão extrapolar o horário laboral estabelecido, mas que ainda assim contariam como prestação de trabalho.

É importante também considerar que ao contrário da maioria das profissões em que a prestação de trabalho se cinge no local de trabalho ou na própria residência, a vida de um profissional de direito estende-se muito além desses espaços, devendo, na minha opinião, ser considerado também período laboral, qualquer ato ou deslocação necessária à realização da sua atividade (idas ao notário, conservatória e registo civil, idas ao tribunal, reuniões com clientes, julgamentos) que não impliquem necessariamente a permanência no local de trabalho habitual.

Neste sentido podemos compreender que a atividade de um advogado se distingue notoriamente do tradicional regime legal do tempo de trabalho fixo, caracterizado por alguma rigidez, correspondendo “a um modelo fixo de distribuição do período normal de trabalho diário e semanal” (Ramalho, 2012, p. 457)⁴⁴, ou seja, ao profissional é concedido um horário invariável com um número de horas fixas que deverão ser respeitadas por dia e por semana. Esta rigidez revela uma problemática do ponto de vista da gestão de inúmeras empresas e para os advogados associados revela um entrave à existência de um contrato de trabalho, dado o caráter inflexível deste regime.

Foi de forma a responder às necessidades da gestão da organização produtiva de vários empregadores bem como para ultrapassar o custo extra associado ao trabalho suplementar que vários países entenderam criar um sistema que visasse uma maior flexibilidade do regime de tempo de trabalho.

⁴³ Procuramos assim criar um regime híbrido, o contrato de trabalho adaptado às especificidades e características que o exercício de advocacia no ambiente societário por advogados associados exige, tomando também inspiração do regime especial dos advogados espanhol, consagrado no Real Decreto 1331/2006.

⁴⁴ RAMALHO, M. P. op. Cit. Ult.,P 457

É através deste novo conceito que são introduzidas novas atualizações à lei, com o DL nº421/83 de 2 de Dezembro mais tarde alterado pelo DL nº398/91 de 16 de Outubro sobre o regime de trabalho suplementar, no que diz respeito ao regime de redução do período normal de trabalho e da adaptabilidade dos horários através da aprovação pela Lei nº21/96, de 23 de julho que veio assim alterar a Lei da Duração do Trabalho em 1996 e por aí em diante⁴⁵, leis estas que promovem a flexibilização dos regimes e que abrem caminho a uma possível regulamentação do tempo de trabalho de um advogado associado no futuro.

Maria Ramalho considera que muitas das soluções apresentadas passam pela “introdução do conceito de duração média do trabalho e pela indexação do período normal de trabalho não à unidade diária ou semanal mas a um período de referência mais alargado (a base mensal, bimensal, semestral ou mesmo anual), bem como por soluções de auto-organização do tempo de trabalho pelos próprios trabalhadores, tendo em conta o volume de trabalho necessário em cada momento e os objetivos finais a atingir” (Ramalho, 2012, p. 458)⁴⁶.

A Lei nº21/96, de 23 de julho, além da introdução do sistema de redução progressiva de 44 horas semanais para 40, trouxe também o regime de adaptabilidade dos horários que veio assim atenuar a rigidez do nosso sistema até então. Ao longo do tempo mais formas de flexibilização de horários foram inseridas no nosso ordenamento jurídico como a adaptabilidade grupal, os bancos de horas⁴⁷, o regime de horário de trabalho concentrado e o regime de horário flexível, que se encontra regulado, em maior detalhe, no regime de proteção de parentalidade (art. 56.º do CT), sem prejuízo da possibilidade de ser fixado como modalidade de horário.

Vários autores consideram que esta última modalidade representa inúmeras vantagens para o trabalhador resultando numa maior produtividade para a empresa.⁴⁸

⁴⁵ Existiram outras alterações como a L.nº73/98 de 10 de Novembro que veio alterar o regime da organização do tempo de trabalho que veio também alterar a LDT, bem como a L.n.º103/99 de 26 de julho que veio introduzir o regime de trabalho a tempo parcial, são alguns dos exemplos.

⁴⁶ RAMALHO, M. P. op. Cit. Ult.,P 458

⁴⁷ Vide L. n.º 23 /2012 de 25 de Junho de 2012, a 1º versão atualmente encontra-se desatualizada estando atualmente em vigor a 4º versão com as atualizações da Lei n.º48-A/2014, de 31 de julho.

⁴⁸ A realidade é que problemas como trânsito nas horas de ponta e o desgaste associado a este, problemas de pontualidade, bem como os habituais problemas da vida pessoal acabam por ser muitas vezes causados pela existência de horários fixos de trabalho, neste sentido a modalidade de horário flexível veio revolucionar as empresas oferecendo uma maior liberdade aos seus trabalhadores.

Claro está que a aplicação desta modalidade teria intrínsecos alguns limites de modo a garantir o bom funcionamento da sociedade e a satisfação do cliente.

Face às necessidades de um advogado associado e dados os requisitos para aplicação de certos regimes entendemos que o de melhor aplicação seria uma adaptação do regime de horário flexível, onde o “trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário” (art. 56.º n.º 2 do CT).

Procuramos tomar por base este regime, de modo a garantirmos que o advogado associado consegue exercer a sua atividade dentro das normas legais e respeitando o período normal de trabalho (uma vez que exige a sujeição aos limites de tempos de trabalho, ou seja, dos limites de 8 horas diárias e 40 horas semanais) existindo assim uma flexibilidade controlada. Para tal consideramos que a organização do horário de trabalho deverá ser auferida mensalmente⁴⁹, de modo que quando seja necessário ou surja, quer trabalho urgente, quer reuniões com clientes após o dia normal de trabalho (8 horas) o trabalhador execute essas horas, mas posteriormente seja devidamente recompensado, quer através de uma regulação horária, quer através de compensação monetária.

Através deste regime é possível garantir que as necessidades de ambas as partes, empregador e trabalhador, estejam satisfeitas, estabeleceu-se que desta forma o empregador conseguirá contabilizar se as horas totais foram cumpridas e o trabalhador poderá geri-las consoante a necessidade existente. Neste sentido é de ressaltar que apesar de existir um horário flexível este deverá ser negociado entre as partes adaptando-se consoante as necessidades das partes, estando assim suscetível a ajustes. Isto permite estabelecer uma relação de transparência e confiança entre o advogado associado e sociedade de advogados, bem como garantir o bom funcionamento da sociedade e a satisfação do cliente.

Vide AMADO, J. L., ROUXINOL, M. S., VICENTE, J. N., SANTOS, C. G., MOREIRA, T. C., 2019, Direito do Trabalho, Relação Individual, Coimbra, Almedina P.540

⁴⁹ Novamente tomando por base as regras adotadas na modalidade de horário flexível do art. 56.º do Código de Trabalho onde o legislador estipulou no n.º4 que “O trabalhador que trabalhe um regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente ao período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.”

É ainda de mencionar que dadas as particularidades da profissão mencionadas supra, consideramos que deverá ser parte do horário laboral o tempo despendido pelo advogado no exercício de atividades relacionadas com a sua profissão quer no escritório quer em casa (quando se encontre implementado o regime de teletrabalho⁵⁰) bem como qualquer ato ou deslocações feitas em prol do cliente ou a título profissional que se revelem necessárias à realização da sua atividade (idas ao notário, conservatória e registo civil, idas ao tribunal, reuniões com clientes, julgamentos, entre outras) que não impliquem necessariamente a permanência no local de trabalho habitual⁵¹.

Apesar de compreendermos que esta modalidade não foi estabelecida para aplicação neste tipo de relação laboral, nomeadamente para as particularidades de um advogado associado a verdade é que isso vem também demonstrar que a atividade de um advogado associado bem como o vínculo laboral entre estes e a sociedade de advogados não é comum, fundamentando mais uma vez a necessidade de regulação especial para esta relação laboral.

Posto isto inspirámo-nos no art. 56.º do CT bem como no regime especial espanhol dos advogados (Real decreto 1331/2006) para estabelecer um regime que melhor se adegue aos advogados associados respeitando as particularidades da sua profissão e os seus direitos, pelo que consideramos o regime de flexibilidade de horário a melhor opção.

⁵⁰ Em resultado da pandemia do Covid-19 muitas empresas instituíram um regime de teletrabalho (quer em regime completo quer em regime híbrido) pelo que parece-nos fazer sentido a inclusão deste regime na contabilização do que será considerado parte do horário laboral. O regime do teletrabalho encontra-se estipulado nos art.166.º e ss do CT.

⁵¹ Considerando o art. 197 n.º1 do CT que prevê como “tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação...” podemos afirmar que os atos enumerados supra fazem parte da atividade de um advogado associado , incluindo-se aqui as deslocações, e deverão ser contabilizados como tal.

Através deste regime conseguimos proporcionar ao advogado associado a flexibilidade que a profissão e a sociedade de advogados exigem bem como assegurar uma maior estabilidade conferida pelo contrato de trabalho no que diz respeito aos seus direitos constitucionais como direito ao repouso, ao lazer, a férias pagas, ao subsídio de refeição e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (Artigo 59.º Constituição da República Portuguesa). Direitos estes que enquanto profissionais independentes não lhes estavam inerentemente garantidos⁵².

Tal como a lei portuguesa a lei espanhola prevê uma jornada de trabalho de 40 horas semanais (Art. 34.º n.º2 da LET).

No capítulo segundo, concluímos que tal como a dissertação em apreço o legislador espanhol considerou a relação entre os advogados e as sociedades, uma relação especial dentro do âmbito do contrato de trabalho, como tal usou as regras do mesmo e adaptou-as às especificidades da atividade em causa.

O artigo 14.º do Real decreto 1331/2006 veio materializar mais uma vez esse intuito de semelhança com o contrato de trabalho, estipulando que na relação especial entre advogados e as sociedades empregadoras a jornada de trabalho deveria respeitar os limites impostos pela Ley del Estatuto de los Trabajadores ou aquele que se acorde por convenção coletiva ou no contrato de trabalho, contabilizando para esta “jornada” o tempo que o advogado passa no escritório a realizar atividades relativas a sua profissão, bem como, o tempo passado fora do escritório em prol da defesa dos clientes.

⁵² De acordo com o Código Civil no regime de prestação de serviços (Artigo 1154.º C.C) há uma remuneração do resultado e não da prestação da sua atividade como no contrato de trabalho (Art 1152.º C.C), desta forma o primeiro não compreende por norma o pagamento de férias, subsídio de alimentação, entre outros benefícios.

Como referimos anteriormente, a profissão de um advogado não deve estar restringida a um sítio uma vez que o exercício da profissão exige frequentemente deslocações quer para reuniões com clientes, quer para deslocações ao tribunal ou qualquer tipo de local que se demonstre essencial na prossecução de defesa do seu cliente. De forma a clarificar o que será então considerado tempo de trabalho ou não, o legislador tinha acrescentado que os casos específicos de viagem e de tempo de espera, não seriam contabilizados para efeitos de duração do período de trabalho. Posteriormente por sentença do Supremo Tribunal a 16 de Dezembro de 2008 (BOE-A-2009-2163)⁵³ veio se declarar a nulidade deste preceito elaborado pelo legislador na anterior parte 3 do art.14.º do Real Decreto.

É através da alínea n.º 2 do artigo 14º que a legislação espanhola revela semelhanças com a proposta exposta supra, na eventualidade de uma reforma nesta matéria na legislação portuguesa.

O legislador espanhol considerou que dadas as especificidades da profissão em apreço, o horário de trabalho dos advogados poderia ser distribuído irregularmente ao longo do ano inteiro, de modo a satisfazer as necessidades de serviço a clientes como prazos processuais, devendo, contudo, haver acordo estabelecido quer por convenção coletiva, por acordo entre a firma e os representantes dos advogados, ou por acordo individual entre as partes.

No nosso entendimento, desta forma o legislador espanhol, impôs limites no que diga respeito a jornada de trabalho de 40 horas, garantido ao mesmo tempo alguma flexibilidade, deixando à firma a organização do tempo em termos anuais.

É certo que esta opção poderá revelar-se gorada de efeitos práticos uma vez que é fortemente suscetível à existência de desrespeito pelos limites impostos, devendo, na minha opinião ter sido estabelecida alguma sanção no caso de incumprimento destas regras de modo a proteger o trabalhador, que é maioritariamente a figura mais frágil da relação laboral.

5.3 Regime de Parentalidade

Ao falarmos do tempo do trabalho no subcapítulo anterior mencionámos o direito a separação do tempo de trabalho da esfera pessoal do trabalhador estando este direito relacionado com o

⁵³ Sentença do Tribunal Supremo Espanhol de 16 de Dezembro de 2008 Referência nº BOE-A-2009-2163. (Em linha) Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2009-2163>

direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, celebrado no artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

Está aqui em causa a garantia que é dada ao trabalhador que ele terá tempo livre onde se possa dedicar a sua família e vida pessoal, um direito à conciliação entre o tempo de trabalho e a maternidade e paternidade, garantia essa que se vê auxiliada pelo direito comunitário através da diretiva de tutela de trabalhadoras grávidas puérperas e lactantes (Dir n.º92/85/CEE , de 19 de Outubro) e da diretiva sobre a licença parental (Diretiva n.º96/34/DE de 3 de junho e Diretiva n.º2010/18/UE de 8 de março) (Ramalho, 2012, p. 453).

Ora a base deste direito à paternidade e maternidade encontra-se definida na CRP no art.68.º segundo o qual mães e pais têm direito à proteção da sociedade e do estado, nomeadamente no que diz respeito há “garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país”, tendo as mulheres “especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres direito a dispensa do trabalho por período adequado sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias”.

Em resultado da consagração deste artigo na CRP foi incluído e desenvolvido no Código do trabalho nos arts 33.º e ss relativos ao regime da parentalidade incidindo algumas destas regras na temática anterior – o tempo de trabalho.

No artigo 35.º do CT temos como epígrafe “Proteção na Parentalidade” estando aqui elencados as formas de proteção da parentalidade através da atribuição de licenças que o empregador terá de respeitar. Estas licenças implicam que o trabalhador não perca a sua retribuição como estipulado na CRP, para tal o estado através da segurança social cria subsídios de forma a apoiar o trabalhador⁵⁴.

Porém, como já vimos anteriormente, estes direitos estipulados no contrato de trabalho são exclusivos aos profissionais abrangidos por um contrato de trabalho, o que nos leva a questionar qual o regime aplicado aos advogados associados, uma vez que estes não prestam contribuições para a segurança social.

⁵⁴ Segundo David Falcão e Sérgio Tenreiro Tomás “ O tema da parentalidade não poderia deixar de ser alvo de uma rigorosa regulação por parte da legislação laboral e da segurança social, procurando garantir aos trabalhadores o direito à proteção no exercício desta prerrogativa, competindo ao estado e à sociedade o cumprimento deste desiderato que é concretizado através de distintos direitos que cumpre analisar.” (FALCÃO, D. e TOMÁS, S. T., 2019, *Lições de Direito do Trabalho - A relação individual do trabalho*, 7º Ed, Almedina, P.109)

Os profissionais independentes enquanto tal não têm um regime que estabeleça um apoio a aplicar nas circunstâncias de parentalidade pelo empregador, contudo, a segurança social criou um regime dos trabalhadores independentes, todavia, para os profissionais de direito foi criado um organismo que os separa deste regime dos trabalhadores independentes e externo à segurança social, a Caixa de Previdência dos Advogados e Solicitadores.

A CPAS nasce assim da vontade de vários profissionais de uma caixa de previdência e reforma que cumprisse as funções da segurança social⁵⁵, conceito esse recente nos primórdios da ideia de criação de uma caixa de previdência. Esta vontade foi gerada pelo vazio legislativo em matéria de segurança social relativa aos advogados. É então que a 2 de Outubro de 1947 é criada a Caixa de Previdência da Ordem dos Advogados através do Decreto-Lei nº36.550 sendo hoje considerada a “segurança social” dos advogados e solicitadores sendo por ela atribuídos os subsídios e apoios no que diz respeito a maternidade e paternidade. Porém são muitas as diferenças nos apoios prestados por estas duas entidades.

Começamos então pela segurança social, um sistema que pretende assegurar direitos básicos e igualdade de oportunidades aos cidadãos, bem como, promover o bem-estar e a coesão social para todos os cidadãos portugueses ou estrangeiros que exerçam a atividade profissional ou residam no território português, e que teve os primeiros passos em 1970 com a criação do regime de previdência dos trabalhadores agrícolas e que evolui com o pós 25 de Abril para aquilo que é hoje com várias atualizações dos regimes em vigor ao longo dos anos.

Apesar dos profissionais independentes terem um regime adaptado, este não se aplica aos advogados dada a criação da CPAS, como tal a análise daqui em diante dividir-se-á em profissionais de direito com contrato de trabalho e integrados na segurança social como trabalhadores por conta de outrem e advogados associados contribuintes da CPAS em regime de prestação de serviços.

⁵⁵ “Em 1942 o RELATÓRIO DE BEVERIDGE vem conceptualizar a nova ideia de “SEGURANÇA SOCIAL” como um seguro nacional, assente nos princípios motrizes da unificação e homogeneidade, generalização, âmbito legal dos riscos e tipicização das necessidades com financiamento participado pelo estado” – Caixa de Previdência dos Advogados e Solicitadores - *Referência Histórica da Segurança Social dos Advogados e Solicitadores*, 2003, p.23. Disponível em: https://www.cpas.org.pt/wp-content/uploads/2021/01/CPAS_ReferenciaHistorica.pdf

Os contribuintes para a segurança social nos termos da maternidade e paternidade poderão beneficiar, num contexto normal de um abono de família pré-natal destinado às mulheres grávidas, a este poderá acrescentar-se um subsídio parental e subsídio parental alargado se assim o desejarem e preencherem as condições para tal.

Caso vivam em situações de carência económica e não reúnam as condições de acesso ao subsídio parental, poderão ainda beneficiar do subsídio social parental.

Nos casos de complicações na gravidez ainda crescem os seguintes subsídios: subsídio por risco clínico durante a gravidez, subsídio social por risco clínico durante a gravidez, subsídio por interrupção da gravidez, subsídio por riscos específicos, subsídio social por riscos específicos, subsídio específico por internamento hospitalar do recém-nascido, subsídio social específico por internamento hospitalar do recém-nascido, bem como subsídios por necessidade de deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência da grávida, para realização do parto, são alguns exemplos⁵⁶.

⁵⁶ É importante ressaltar que consoante cada subsídio ele destinar-se-á a certos cidadãos, sendo no geral aplicado aos beneficiários do sistema previdencial abrangendo o regime de trabalhadores independentes, trabalhadores por conta de outrem, seguro social voluntário, beneficiários na pré-reforma, em situação de redução da prestação de trabalho, beneficiários do regime de desemprego e beneficiários que recebem pensão de invalidez relativa ou pensão de sobrevivência que estejam a trabalhar e com registo de remuneração na segurança social, vide <https://www.seg-social.pt/subsidio-parental>.

Claro está que para usufruir destes subsídios existem condições associadas sendo estas específicas a cada um deles, a título de exemplo no subsídio parental que é um valor em dinheiro que é pago aos pais ou a outro titular do direito de parentalidade que por esta razão estejam em licença e como tal possam faltar ao trabalho por nascimento de filho, pelo que procura substituir os rendimentos não adquiridos pela ausência no trabalho neste período (que poderá ser entre os 120 dias e os 150⁵⁷ dias além dos 30 dias que poderão ser gozados pela mãe antes do nascimento da criança). Para poder usufruir deste subsídio os contribuintes deverão “Ter prazo de garantias de 6 meses civis, seguidos ou interpolados, com registo de remunerações, à data do impedimento para o trabalho, gozar as respetivas licenças, faltas e dispensas não retribuídas nos termos do Código do trabalho ou de períodos equivalentes e ter a situação contributiva regularizada na data em que é reconhecido o direito à prestação, se for trabalhador independente ou se estiver abrangido pelo regime de segurança social voluntário”⁵⁸.

Em contrapartida para os advogados (aqui incluídos os advogados-associados) e os advogados-estagiários implementou-se a Caixa de Previdência dos Advogados e Solicitadores.

A atual CPAS, tem por fim conceder pensões de reforma e subsídios por invalidez aos seus beneficiários bem como os cuidados de saúde aos advogados e aos associados da Ordem dos Solicitadores e dos Agentes de execução que são prestados pelo Serviço Nacional de Saúde como qualquer cidadão.

Esta tem como âmbito pessoal os advogados, advogados estagiários, profissionais de outras profissões jurídicas nacionais ou estrangeiros, entre outros. É, contudo, de inscrição obrigatória para advogados e advogados estagiários inscritos na ordem dos advogados, tendo associada a esta inscrição uma contribuição mensal estabelecida por um quadro de escalões contributivos, de acordo com o ano em causa, além das contribuições obrigatórias para a ordem dos advogados⁵⁹.

⁵⁷ Departamento de Prestação e Contribuições, 2022, *Guia Prático Subsídio Parental*, Instituto de Segurança Social I.P, 28 de Agosto de 2022, Disponível em: https://www.seg-social.pt/documents/10152/14973/3010_subsidio_parental/0bd0fafb-9e8d-4613-8bb4-e9bf3ac7e5f

⁵⁸ SEGURANÇA SOCIAL, Subsídio Parental. Disponível em: <https://www.seg-social.pt/subsidio-parental> (Consultado pela última vez a 20 de Agosto de 2022)

⁵⁹ Artigo. 180.º n.º1 dos Estatutos da Ordem dos Advogados “ Os advogados com inscrição em vigor e as sociedades de advogados são obrigados a contribuir para a Ordem dos Advogados com a quota

No que diz respeito ao regime de parentalidade a CPAS pelo nascimento de cada filho atribui um valor de 635€ por cada beneficiário ordinário, contudo estes deverão ter mais de um ano de inscrição na CPAS e 12 meses de contribuições pagas, devendo o benefício de nascimento ser requerido no prazo de 4 meses a contar da data da maternidade e acompanhado de certidão de nascimento. Além deste há ainda o benefício de maternidade que é atribuído às mães beneficiárias ordinárias que à data da maternidade tenham mais de 2 anos de inscrição na CPAS e 24 meses de contribuições pagas e não haja dívidas de contribuições sendo o valor do benefício igual a dez vezes do valor da contribuição mensal da beneficiária, é, contudo, de salientar que este benefício terá um limite máximo de 3810, 00€ tendo os mesmos requisitos para ser requerido que o benefício anterior⁶⁰.

Em termos comparativos conseguimos compreender que enquanto a segurança social detém vários tipos de subsídios de acordo com as diferentes necessidades exigindo no mínimo por norma 6 meses de contribuições e atribuindo ao pai e à mãe entre 120 a 150 dias de licença parental permitindo a permanência dos mesmos com o filho recém-nascido, a CPAS de acordo com a informação disponível prevê dois benefícios monetários não sendo mencionada qualquer tipo de licença de maternidade de modo a que os pais permaneçam com a criança nos primeiros meses.

Em termos práticos pode-se considerar que enquanto profissionais independentes haverá flexibilidade de horário e a retribuição está única e exclusivamente dependente da prestação de um serviço, pelo que o advogado poderia faltar cabendo a este a responsabilidade de não obter rendimento nesse período.

Porém, devemos questionar se os advogados-associados enquanto cumpridores de horário e sujeitos a retribuição fixa, deverão ter aplicado o mesmo regime?

mensal que for fixada em regulamento.” A estas acrescentam-se as contribuições para a CPAS, que variam em função do escalão indicado pelos beneficiários, ou quando não o indiquem, este será fixado por acordo com as regras de fixação do escalão mínimo. Esta informação e tabela com os escalões de contribuição encontram-se disponíveis no Art. 80.º do RCPAS, bem como estão disponíveis em: <https://www.cpas.org.pt/contribuicoes/escaloes-e-regras-contributivas/>

⁶⁰ Caixa de Previdência de Advogados e Solicitadores (Em linha). Disponível em: <https://www.cpas.org.pt/> (consultado pela última vez a 28 de Agosto de 2022)

No nosso entendimento, consideramos que quando se encontrem estabelecidos os indícios suficientes para a presunção de um contrato de trabalho este deverá ser aplicado e como tal deverá aplicar-se o regime associado aos trabalhadores dependentes. Isto na ausência de um regime especial para esta relação laboral entre advogados associados e sociedades.

A estas diferenças acrescem as múltiplas normas criadas em nome do regime de parentalidade quer em diretivas comunitárias quer ao abrigo do Direito do trabalho que, no caso dos advogados enquanto profissionais independentes não são tão lineares na sua aplicação, falamos aqui do direito à redução do tempo de trabalho para amamentação ou aleitação, direito a condições especiais de tempo de trabalho para as “trabalhadoras grávidas, puérpera ou lactante” (Art. 58.º CT), proteção em caso de despedimento para trabalhadora nas mesmas condições supra, horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares (Art.56.º e 57.ºCT) ou mesmo do período de licença parental.

Neste sentido, parece-nos clara a ausência quer de apoios por parte da CPAS, quer de regulamentação para estas situações para advogados-associados ou advogados- estagiários que decidam engravidar ou que tenham responsabilidades parentais.

A ausência de regulamentação no que toca ao regime de parentalidade coloca um foco importante na relação dos advogados-associados para com a sociedade bem como na sua posição precária e instável, uma vez que não existindo direito a uma licença parental e não havendo indicações pela ordem nesta relação contratual, coloca estes profissionais numa posição no mínimo indesejável.

Vicissitudes Laborais da relação especial entre o advogado associado e a sociedade

Acima, mencionámos a instabilidade a que os advogados associados estavam sujeitos, mas afinal ao que é que nos estamos a referir?

Como pudemos analisar anteriormente o regime aplicado aos advogados associados não se encontra regulamentado, como tal deixa em aberto inúmeras vicissitudes laborais que podem gerar instabilidade ao trabalhador. Dependendo do contrato de sociedade ou dos planos de carreira aplicados ao advogado associado, a sua atividade fica dependente da sociedade e do que esta decidir aplicar (art.215.º n.º2 EOA), esta flexibilidade deixa em aberto várias questões nomeadamente no que diz respeito à extinção ou suspensão do vínculo laboral.

O código do trabalho estabelece que as relações contratuais laborais poderão cessar das seguintes formas: por caducidade, revogação, despedimento por facto imputável ao trabalhador, despedimento coletivo, despedimento por extinção do posto de trabalho, despedimento por inadaptação, resolução pelo trabalhador e denuncia pelo trabalhador (Art. 340.º CT).

A estes mecanismos de cessação do contrato estão associadas condições, bem como, direitos e deveres para ambas as partes de forma a haver uma resolução pacífica do vínculo laboral.

Enquanto profissionais independentes aos advogados é aplicado o mandato uma vez que existe um mandato judicial entre o advogado e o cliente. Todavia, estamos no âmbito do vínculo laboral entre o advogado sócio e o advogado associado relação esta que já se demonstrou frequentemente aproximar-se mais de um contrato de trabalho (Processo nº4811/2003-4, 2003) ao invés de um mandato, especialmente porque este é celebrado com a sociedade, sócios e cliente e não com o advogado associado, sendo para nós relevante, no âmbito desta dissertação, o vínculo laboral entre o advogado associado e a sociedade e não com o cliente.

Posto isto, e considerando as formas de cessação de contrato mencionadas acima, faz sentido que seja feita uma remissão para as mesmas.

Esta decisão é facilmente justificada pelo facto de apesar de considerarmos essencial a criação de um regime especial para a relação específica estabelecida entre os advogados associados e as sociedades, a verdade é que essas especificidades não são prejudicadas pelos métodos de cessação de trabalho já estabelecidos para as relações laborais comuns, ressalvando algumas particularidades que poderão ser acrescidas.

Partilhando a mesma posição temos o regime especial dos advogados em Espanha que estabeleceu em quatro artigos as formas de cessação do contrato fazendo, porém, sucessivas remissões para os artigos da Ley del Estatuto de los Trabajadores.

A lei espanhola enumera primeiramente a questão da suspensão do contrato de trabalho, que de acordo com a norma do art. 20.º Real Decreto 1331/2006, o contrato da relação especial entre advogados associados e sociedades de advogados será suspenso pelas razões enumeradas no art.45.º e ss da Ley Del Estatuto de los Trabajadores, acrescentando porém que no caso de existência de uma licença voluntária de ausência, que o advogado utilize para exercer a profissão noutra escritório, sem a necessária aprovação da sociedade, o trabalhador perderá o direito à reintegração o que conseqüentemente levará à rescisão do contrato de trabalho. Esta particularidade introduzida pela lei espanhola nesta matéria é bastante interessante, e fará todo o sentido dada a existência de cláusulas de exclusividade e de não concorrência associadas a este tipo de contratos de trabalho. Tomando a legislação espanhola como referência, na aplicação de um regime semelhante em Portugal introduzir esta particularidade relativa às cláusulas mencionadas supra, parece-nos fazer todo o sentido.

Ora, ao contrário da legislação espanhola que encontra no art. 45.º Ley Del Estatuto de los Trabajadores todos os motivos para a potencial suspensão do contrato de trabalho, na legislação portuguesa eles encontram-se distribuídos em vários artigos, sendo o artigo 294.º do CT o mais relevante que estabelece que esta suspensão ou redução laboral poderá ser feita por necessidade em casos de crise empresarial ou por mútuo acordo, pelo que por analogia aplicaríamos este artigo e os sucessivos à questão da suspensão do contrato de trabalho.

Aquando da exposição relativa ao regime elaborado para a relação laboral especial entre advogados e sociedades, foi mencionado que um dos pressupostos essenciais para a aplicação deste regime seria a existência de indícios que relevassem para comprovar a existência de um contrato de trabalho, como tal nos casos em que o advogado associado seja promovido a sócio, esses indícios deixarão de existir, como tal de acordo com o artigo 20.º nº2 do Real Decreto 1331/2006 o contrato de trabalho, perante esta circunstância, será suspenso por dois anos, se esta relação se prolongar por mais de dois anos o contrato especial de trabalho será assim rescindido sem direito a indemnização.

Já no que diz respeito à rescisão do contrato de trabalho na lei espanhola o regime especial faz remissão para a legislação laboral comum, nomeadamente para os artigos compreendido entre o artigo 49.º e o 56.º Ley Del Estatuto de los Trabajadores, ressalvando que em casos de despedimentos nulos ou sem efeito, quer por discriminação quer por violação de direitos fundamentais, que o advogado deverá ser reinstituído, a menos que haja acordo entre as partes com fim diferente, desta forma o legislador procurou proteger a confiança especial que caracteriza esta relação.

Ademais o contrato poderá extinguir-se quer por iniciativa do empregador quer por iniciativa do trabalhador de acordo com o regime especial.

No que diz respeito a extinção do contrato por vontade do advogado o regime especial limita-se a remeter para o artigo 50.º da legislação laboral comum e a enumerar os prazos a cumprir relativamente aos avisos prévios e consequentes sanções para o incumprimento dos mesmos.

É porem, no regime relativo à extinção do contrato de trabalho por iniciativa do proprietário da sociedade que são introduzidos novos desenvolvimentos no que diz respeito a relação laboral específica entre o advogado e o sócio. O artigo 23.º do Real Decreto 1331/2006 começa por fazer remissões para o artigo 49.º e ss da legislação comum laboral espanhola remetendo assim para o artigo da rescisão do contrato da Lei geral, porém é no nº2 do artigo que o legislador remete para o art. 53.º da lei geral, que corresponde à forma e efeitos da rescisão por motivos objetivos, elencando os motivos que seriam considerados objetivos nesta relação especial. Considerou então que seria motivo objetivo “Quando existe uma manifesta e grave quebra de confiança entre o advogado e o proprietário da firma que tem a sua origem na conduta profissional do advogado ou na sua relação com os clientes e isto é comprovado pelo proprietário da firma [*Cuando exista una manifiesta y grave quiebra de la confianza entre el abogado y el titular del despacho que tenga su origen en la actuación profesional del abogado o en su relación con los clientes y así se acredite por el titular del despacho.*]”, bem como, “Quando também é estabelecido pelo proprietário da firma que o advogado não mantém um padrão profissional adequado e, portanto, não pode exercer a profissão com todas as garantias para os interesses dos clientes [*Cuando se acredite asimismo, por el titular del despacho, que el abogado no mantiene un nivel profesional adecuado y, en consecuencia, no puede ejercer la profesión con plenas garantías para los intereses de los clientes*]”.

De forma a garantir que a rescisão será válida o empregador deverá enviar um aviso prévio com a antecedência de pelo menos 45 dias, que deverá ser acompanhado por detalhes suficientes bem como as ações profissionais que levaram à perda desta confiança, devendo, portanto, ser bem fundamentado (art.23.º n. º3 Real Decreto 1331/2006).

Findo este pré-aviso, havendo contestação ou não por parte do advogado, este deverá facultar à firma o ponto de situação de todos os casos que lhe estavam encarregues bem como toda a documentação correspondente (art. 23.º n. º4 Real Decreto 1331/2006).

Ora, é certo que as disposições normativas relativas ao término do vínculo laboral na legislação portuguesa são dispares face ao ordenamento jurídico espanhol, porém é possível encontrar semelhanças que permitem uma adaptação do regime aplicado em Espanha.

O equivalente na legislação portuguesa à rescisão de contrato na lei espanhola, corresponderá à caducidade do contrato de trabalho, a revogação do contrato de trabalho, a cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador por resolução ou denúncia, ou por despedimento por iniciativa do empregador.

É importante a criação de um regime mais regulamentado no que diz respeito a cessação do vínculo laboral na relação entre os advogados associados e sociedades, porém, tal como no regime espanhol, considero que a legislação geral comum nesta matéria terá capacidade de resposta para esta relação especial.

Todavia, não poderemos esquecer a especialidade da relação em causa que envolve graus elevados de confiança e de responsabilidade, pelo que estes valores deverão ser atentados aquando da remissão para estas matérias. Consequentemente, parece-nos verosímil a criação e integração de normativas semelhantes às estipuladas no artigo 23.º nº2 do Real Decreto 1331/2006 de forma a ressalvar o empregador de qualquer prejuízo ao bom nome da empresa que este representa, garantindo que a excelência e diligência necessárias são correspondidas e essencialmente que a confiança necessária para a existência deste tipo de vínculo laboral corresponde às expetativas. Noutra perspetiva as normas que se seguem, respetivas ao aviso prévio relevam-se extremamente importantes para a não existência de despedimentos infundamentados, bem como para uma avaliação facilitada da validade deste despedimento.

Conclusões

O presente estudo, procurou acima de tudo expor algumas lacunas, há muito abordadas pelos profissionais de direito, mas onde muito poucas alterações foram feitas.

Como tal começámos por contextualizar as diferenças inerentes aos modos como o profissional de direito pode exercer a sua profissão bem como apresentámos algumas características que diferenciam as variadas práticas. Desta forma, conseguimos compreender que apesar de lacunoso o regime atualmente em vigor é adequado a algumas formas de praticar a advocacia, à exceção de uma – o exercício em sociedades de advogados como advogado associado.

As características que diferenciam estes profissionais, são as mesmas que em muitos casos nos levam a acreditar que estamos perante um contrato de trabalho ao invés de um contrato de prestação de serviços. O cumprimento de horários de trabalho, a utilização de instrumentos e materiais da sociedade na sua atividade profissional, o aferimento de retribuição fixa, bem como a subordinação jurídica que se faz sentir nestes métodos organizacionais societários, nomeadamente entre sócio e advogado associados, através de orientação e direção no exercício da sua profissão são alguns exemplos das características mencionadas.

A verdade é que há muitos anos que a temática é debatida, porém não prosperaram grandes avanços, continuando estes profissionais há espera de uma solução nova para um problema antigo que apenas se conseguirá com uma reforma nestas estruturas de poder (nomeadamente ordem dos advogados e caixa de previdência de advogados e solicitadores).

Não seguindo o exemplo de Portugal, e considerando esta problemática um assunto relevante e merecedor de regulamentação, posicionou-se o legislador espanhol ao criar o Real Decreto 1331/2006 que “Regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos”.

Esta iniciativa apesar de revolucionária foi também alvo de várias críticas, nomeadamente quanto as suas fontes de direito, ora é regularmente mencionado ao longo de todo o Decreto em inúmeros artigos, que esta relação será regida pelo regime em causa, por convenção coletiva ou por acordo das partes. Todavia, a verdade é que nunca chegaram a ser criadas convenções coletivas nesta matéria, deixando os profissionais de direito suscetíveis a abusos de poder por parte do empregador, recaindo a posição mais frágil sob o trabalhador, podendo desta forma demonstrar-se, por vezes, aquém do intuito inicial de proteção destes profissionais.⁶¹

Posto isto, consideramos que apesar de ser um grande avanço no ordenamento jurídico espanhol em matéria de laboralidade, foram destacados alguns obstáculos que posteriormente deverão ser tidos em atenção numa possível regulamentação semelhante a esta, no ordenamento jurídico português, de forma a colmatarmos lacunas antes de elas sequer surgirem como problema. Observando as falhas do ordenamento jurídico espanhol conseguimos procurar evitá-las no nosso próprio ordenamento.

Posteriormente, e seguindo como referência o regime de carácter especial espanhol, procurámos levantar algumas questões sobre matérias que consideramos essenciais para um correto exercício da profissão e que atualmente não encontram resposta no regime aplicado. Através desta investigação, ambicionámos não só expor as problemáticas sentidas pelos profissionais de direito atualmente, bem como as soluções para estas, utilizando para referência e base legal não só o quadro normativo em vigor no código de trabalho, como também o regime especial espanhol destas relações laborais.

A verdade é que ao longo deste estudo concluímos que apesar de o exercício da profissão pelos advogados associados apresentar recorrentemente elementos e indícios suficientes de um contrato de trabalho, a verdade é que as particularidades desta área, bem como as regras éticas e deontológicas associadas à profissão não permitem que a legislação criada para o contrato de trabalho seja suficiente para regulamentar esta vínculo laboral especial.

⁶¹ ANON. Relación de Carácter Especial de Los Abogados que Prestan Servicios em Despachos de Abogados, Individuales o Colectivos y Sociedade Profesionales, (Em linha), p.73 e 74. Disponível em: <https://www.icab.es/export/sites/icab/.galleries/documents-noticies/2010/conclusiones-congreso-estatal-de-la-abogacia-joven-relacion-de-caracter-especial-de-los-abogados-que-prestan-servicios-en-despachos-de-abogados-individuales-o-colectivos-y-sociedades-profesionales.pdf>

Desta feita, torna-se imperativo e essencial uma reforma urgente do modelo a aplicar-se a estes profissionais, reforma esta que em certas matérias, como o regime de parentalidade, só será possível com a introdução destes profissionais no regime da segurança social.

Em jeito de conclusão, procurámos através deste estudo e investigação, que em muito ficou aquém de maiores aprofundamentos por razões de tempo e acesso a bibliografia, demonstrar os problemas inerentes à advocacia quando praticada em regime societário, nomeadamente no que diz respeito aos advogados associados, explorando opções e soluções para as questões levantadas, ao longo dos tempos, por estes profissionais, e procurando por termo há crença que todos os advogados deverão ser tidos como profissionais liberais e conseqüentemente ver-lhes aplicado o regime de prestação de serviços, uma vez que esta ideologia revela-se arcaica e incorreta na sociedade de hoje, especialmente no âmbito dos advogados associados, figuras centrais desta dissertação.

Referências Bibliográficas

Bibliografia

- AMADO, J. L., 2011, *Contrato de Trabalho*, 3º Ed, Coimbra, Almedina
- AMADO, J. L., ROUXINOL, M. S., VICENTE, J. N., SANTOS, C. G., MOREIRA, T. C., 2019, *Direito do Trabalho, Relação Individual*, Coimbra, Almedina
- CORDEIRO, A. M., 2019, *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina
- FALCÃO, D. e TOMÁS, S. T., 2019, *Lições de Direito do Trabalho - A relação individual do trabalho*, 7º Ed, Coimbra, Almedina
- FERNANDES, A. M., 2009, *Direito do Trabalho*, 14º Ed, Coimbra, Almedina
- FERNANDES, A. M., 2022, *Direito do Trabalho*, 21º Ed, Coimbra, Almedina
- LEITÃO, L. M. *Direito do trabalho*, 6º Ed, Coimbra, Almedina
- MARTINEZ, P. R., *Direito do trabalho*, 9º Ed. Coimbra, Almedina
- MARTINS, J. Z, 2016, “Dos pactos de limitação à liberdade de trabalho”, Coimbra, Almedina
- RAMALHO, M. D. R. P., 2011, *Delimitação do Contrato de Trabalho e Presunção de laboralidade no Novo Código de Trabalho – Breves Notas* em: GOMES, J. M. V. e CARVALHO, C. N. O., *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho? - Atas do Congresso de Direito do Trabalho*, 1ª Ed. Coimbra Editora. P.275 a 297
- RAMALHO, M. D. R. P., 2012, *Tratado de Direito do Trabalho - Parte II - Situações Laborais Individuais*. 4ª Ed. Coimbra, Almedina

Webgrafia

- Agenda de trabalho digno e de valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho*. Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNDI2MgUAmp2vnQUAAA%3d> (Consultado em Agosto 2022).
- ALCAZAR, O. S. e VAL TENA, A. L., *Los pactos de dedicacion exclusiva y permanência em la empresa*. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/229703.pdf> (Consultado a última vez em Outubro 2022)
- ANON. *Relación de Carácter Especial de Los Abogados que Prestan Servicios em Despachos de Abogados, Individuales o Colectivos y Sociedade Profesionales*. Disponível em:

<https://www.icab.es/export/sites/icab/.galleries/documents-noticies/2010/conclusiones-congreso-estatal-de-la-abogacia-joven-relacion-de-caracter-especial-de-los-abogados-que-prestan-servicios-en-despachos-de-abogados-individuales-o-colectivos-y-sociedades-profesionales.pdf>

BASTOS, T. R. *A relação jurídica entre os associados e as sociedades de advogados* (online) Portal Ordem dos Advogados. Disponível em: <https://portal.oa.pt/ordem/orgaos-da-ordem/congresso-dos-advogados-portugueses/vi-congresso/relatorios-conclusoes-e-discursos/relatorios-e-comunicacoes/2-seccao/a-relacao-juridica-entre-os-associados-e-as-sociedades-de-advogados/>

Caixa de Providência dos Advogados e Solicitadores, 2003, *Referência Histórica da Segurança Social dos Advogados e Solicitadores*. Disponível em https://www.cpas.org.pt/wp-content/uploads/2021/01/CPAS_ReferenciaHistorica.pdf

Departamento de Prestação e Contribuições, 2022, *Guia Prático Subsídio Parental*, Instituto de Segurança Social (Consultado a 28 de Agosto de 2022). Disponível em: https://www.seg.social.pt/documents/10152/14973/3010_subsidio_parental/0bd0fafb-9e8d-4613-8bb4-e9bf3ac7e5f1

LOPES, L. A. A. D. B., 2012, *A Face Oculta do Vínculo Laboral na Advocacia*, Dissertação de Mestrado em Direito, Universidade Católica do Porto. Disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/16858/1/%27A%20Face%20oculta%20do%20V%C3%ADnculo%20Laboral%20na%20Advocacia%27%20-%20Luis%20Branco%20Lopes%2C%20Universidade%20Cat%C3%B3lica%20do%20Porto%2C%20Faculdade%20de%20Direito%2C%202012%2C%20Disserta%C3%A7%C3%A3o%20de%20Mestrado.pdf>

PINTO, B. A. M., 2018, *O Pacto de Exclusividade*, Dissertação de Mestrado, Universidade de Coimbra. Disponível em: https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/85878/1/Bruna%20Pinto_PACTO%20DE%20EXCLUSIVIDADE_DISSERTA%C3%87%C3%83O..pdf (consultado última vez a 28 de Outubro de 2022)

PIRES. B. A. A. T , 2016, *Advogados associados e Sociedades de Advogados -O Vínculo laboral*. Disponível em: <https://eg.uc.pt/bitstream/10316/43311/1/Bruno%20Ant%C3%B3nio%20Alves%20Tom%C3%A1s%20Pires.pdf>

RANGEL. P. C. 2002. *Advocacia e preconceito*. Ordem dos Advogados. (visto a 03 Agosto 2022) Disponível em: <https://portal.oa.pt/publicacoes/revista-da-ordem-dos-advogados->

roa/ano-2002/ano-62-vol-ii-abr-2002/estatuaria/paulo-castro-rangel-advocacia-e-preconceito/

RIBEIRO, J. P. R., 2018 *A qualificação da relação jurídica do advogado associado com as sociedades de advogados*, Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa. Disponível em: https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/37363/1/ulfd136458_tese.pdf

VARELA, S. P. , 2019, *Algumas Considerações em Torno da Presunção de Laboralidade*. Disponível em: https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/30344/1/A_PRESUNCAO_LABORALIDA_DE_SARA_VARELA.pdf

Jurisprudência:

Ac. do TRL de 22 de Outubro de 2003 Proc. n.º 4811/2003-4 Disponível em: <https://jurisprudencia.pt/acordao/83999/pdf/>

Ac. Do STJ de 03 de Março de 2005 Proc. n.º 04S3581 Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/fa27fb9575abeb8480256fef0036be2f?OpenDocument>

Ac. do STJ de 27 de Novembro 2007 Proc. n.º 07S2911 Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/73f94d390b043024802573a900331c89?OpenDocument&Highlight=0%2Cenfermeiros%2Ccontrato%2Ctrabalho%2Cpresta%C3%A7%C3%A3o%2Cservi%C3%A7os>

Ac. do STJ de 04 de Março de 2009, Proc. n.º08S2571 Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/ae7b2ba72bf61f67802575a20038f6b7?OpenDocument>

Ac. do STJ de 8 de Outubro de 2015, Proc. n.º 292/13.5TTCLD.C1.S1 Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/3143ea2163c1a6fb80257edd0047522b?OpenDocument>

Ac. do TRP de 10 de Outubro de 2016 Proc. n.º 434/14.3TTVNG.P1 Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/c43114ebd94dce5f802580510053cd64?OpenDocument>

Ac. do TRL de 15 de Janeiro de 2020 Proc. n.º 2046/18.3T8VFX.L1-4 Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/d60fd624b9fd44ec80258506004c1367?OpenDocument>

Ac do TRL de 12 de Fevereiro de 2020 Proc. n.º 162/19.3T8LSB.L1-4 Disponível em:
<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/acf7897070bbb03a80258515005374fa?OpenDocument>

Ac. do STJ de 22 de Fevereiro de 2022, Proc. n.º 928/18.1YRLSB.S1 Disponível em:
<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/fbbbab120c73b392802587f200344239?OpenDocument>

Sentença do Tribunal Supremo Espanhol de 16 de Dezembro de 2008 Referência nº BOE-A-2009-2163. (Em linha) Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2009-2163>

Legislação

Decreto-Lei n.º 47344 - Código Civil

Lei n.º 7/2009 - Código de Trabalho

Código Deontológico da Ordem dos advogados

Código de Propriedade Intelectual

Lei n.º 145/2015, de 09 de Setembro - Estatuto da Ordem dos Advogados

Lei n.º 53/2015, de 11 de junho - Regime jurídico da constituição e funcionamento das sociedades de profissionais que estejam sujeitas a associações públicas profissionais.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro, que aprova o texto revisto da Lei do Estatuto do Trabalhador. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos. – Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2006-20113>