

Exmos. Senhores,

Para os devidos efeitos, anexa segue apreciação feita pelo **Conselho Regional de Coimbra da Ordem dos Advogados** do **Projeto de Lei 674/XIV/2**, apresentado pelo Grupo Parlamentar do PCP na Assembleia da República e que “Regula as relações de trabalho no exercício profissional da advocacia”.

Com os melhores cumprimentos

António Sá Gonçalves
Presidente do CRCOA



**ORDEM DOS
ADVOGADOS** CONSELHO REGIONAL DE COIMBRA

Praceta Mestre Pêro, nº 17
Quinta D. João
3030-020 COIMBRA-PORTUGAL
Telefone: +351 239 708860 Fax: +351 239 708869
E-mail: crcoimbra@crc.oa.pt
Website: www.oa.pt/crc

AVISO DE CONFIDENCIALIDADE: O conteúdo deste E-mail é confidencial e destinado ao conhecimento e uso exclusivo do respectivo destinatário. Caso tenha recebido este E-mail indevidamente, queira informar de imediato a nossa operadora através do número 239 708860 e proceder à destruição do documento, sem o reproduzir (em suporte informático ou impressão).

CONFIDENTIALITY WARNING: This document is confidential and intended solely for the use of the individual or entity to whom it is addressed. If you have received this message in error, please contact us at + 351.239 708860 and destroy this document immediately without retaining a copy.



Apreciação do Projeto de Lei n.º 674/XIV/2.ª
Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português
Trabalho elaborado pelo Conselho Regional de Coimbra da Ordem dos Advogados

Em jeito de ponto prévio, não podemos deixar de salientar que esta iniciativa legislativa revela alguma falta de ponderação e relevante desconhecimento sobre a realidade da profissão de advogado, sobre a sua natureza, respetiva regulação e exercício – todos com consagração estatutária (EOA)-, bem como do relacionamento e articulação entre os advogados e a sua instituição de previdência (CPAS), cujas finalidades estão bem expressas (e delimitadas) no respetivo Regulamento.

Ao abrigo de um conjunto de opções de natureza política, sólidas na aparência dos princípios mas de enorme fragilidade na execução e de imprevisível desfecho e consequências, designadamente, quanto ao objetivo primeiro do Projeto, a aprovação deste diploma legal significaria abrir portas à “funcionalização” da advocacia, à sua progressiva proletarização, à criação da dicotomia advogado-patrão / advogado-trabalhador, à institucionalização irreversível de uma advocacia menor, com abandono definitivo da imagem do Advogado como profissional liberal, livre e independente.

A discussão do tema - que é atual e oportuno - tem, obrigatoriamente, de passar por uma reflexão prévia no espaço dos Órgãos da Ordem dos Advogados, no âmbito das suas competências e atribuições, com projeção e adequado tratamento nos Estatutos da Ordem e no Regulamento da CPAS, tudo sem necessidade de criação de outros instrumentos legislativos.

De resto, o Estatuto da Ordem dos Advogados (EOA, aprovado pela Lei n.º 145/2015 de 9 de setembro, com a alteração decorrente da Lei n.º 23/2020, de 6 de julho), prevê a possibilidade de a profissão de advogado ser exercida em regime de subordinação e ao abrigo de um contrato de trabalho. Com efeito,

- i. o art. 73.º do EOA estabelece que cabe exclusivamente à OA 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, sendo nulas as cláusulas de contrato celebrado com advogado que violem aqueles princípios e quaisquer orientações ou instruções da entidade empregadora que restrinjam a isenção e independência do advogado ou que, de algum modo, violem os princípios deontológicos da profissão (sendo a regra aplicável a entidades empregadores públicas ou privadas);
- ii. o art. 81.º, n.os 3 e 4 do EOA dispõe que qualquer forma de provimento ou contrato, seja de natureza pública ou privada, designadamente o contrato de trabalho, ao abrigo do qual o advogado venha a exercer a sua atividade, deve respeitar os princípios definidos no n.º 1 (autonomia técnica, isenção, independência e responsabilidade) e todas as demais regras deontológicas que constam do EOA, e que são nulas as estipulações contratuais, bem como quaisquer orientações ou instruções da entidade contratante, que restrinjam a isenção e a independência do advogado ou que, de algum modo, violem os princípios deontológicos da profissão;



- iii. o art. 82.º, n.os 1, al. i) e 3 do EOA permite (*a contrario*) o exercício da advocacia a trabalhadores com vínculo de emprego público ou contratados de quaisquer serviços ou entidades que possuam natureza pública ou prossigam finalidades de interesse público, de natureza central, regional ou local desde que a atividade seja prestada em regime de subordinação e em exclusividade, ao serviço de quaisquer das entidades previstas nas referidas alíneas ou desde que o advogado esteja provido em cargos de entidades ou estruturas com caráter temporário, sem prejuízo do disposto no estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro.

Dito isto, importa dizer,

O Projeto de Lei n.º 674/XIV/2.ª (Projeto de Lei) apresentado por um grupo de Deputados que integram o Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português visa estabelecer o regime jurídico aplicável aos advogados que exercem a sua atividade profissional sob a forma de trabalho dependente (art. 1.º do Projeto de Lei). Trata-se de implementar um regime de contrato de trabalho com regime especial à semelhança do que já ocorre para o contrato de serviço doméstico (Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro), contrato de trabalho dos profissionais de espetáculo (Lei n.º 4/2008, de 7 de fevereiro), contrato individual de trabalho a bordo das embarcações de pesca (Lei n.º 15/97, de 31 de maio), trabalho portuário (Decreto-Lei n.º 280/93, de 13 de agosto) ou contrato de trabalho do praticante desportivo (Lei n.º 54/2017, de 14 de julho). Nos termos do art. 9.º do CT, ao contrato de trabalho com regime especial aplicam-se as regras gerais do Código que sejam compatíveis com a sua especificidade.

A análise do Projeto de Lei pode ser efetuada com base:

- (A) Âmbito subjetivo (a quem se aplica a lei);**
- (B) Forma do contrato;**
- (C) Estatuto (direitos e obrigações das partes);**
- (D) Regime de segurança social;**
- (E) Omissões do projeto de lei.**

(A) Âmbito subjetivo

Nos termos dos arts. 1.º, n.º 1 e 3.º, n.º 1 do Projeto de Lei, em termos positivos, a lei é aplicável à atividade profissional, desempenhada com regularidade, por (i) advogados que a exerçam sob a forma de trabalho dependente, (ii) por advogados estagiários, após o termo da primeira fase de estágio (que exerçam a respetiva atividade profissional sob a forma de trabalho dependente), (iii) por qualquer advogado cuja relação contratual configure objetivamente uma relação em regime de subordinação, (iv) por profissionais de sociedade que se estabeleçam em território nacional para a prestação de serviços de advocacia nos termos do disposto no art. 212.º do EOA, em qualquer caso, quando o empregador ou beneficiário da atividade seja (i) sociedade de advogados, (ii) escritório



de advogados não organizado em forma societária ou (iii) advogado em prática individual ou inserido em sociedade civil.

Em termos negativos, a lei não é aplicável (i) a advogados de empresa e a (ii) a consultores de sociedades de advogados que não pratiquem atos de advocacia nem substituam terceiros na prática informal de tais atos.

A análise dos dois artigos mencionados suscita as seguintes questões:

- i. no que se refere à delimitação negativa do âmbito subjetivo de aplicação, o Projeto de Lei não concretiza o que deva entender-se por advogado de empresa. Em princípio, advogados de empresa são os advogados que exercem atos próprios da profissão de advogado em regime de subordinação (com permanência e / ou exclusividade). Se o objetivo da lei era o de restringir a sua aplicação aos contratos de trabalho em que o empregador é um advogado ou uma sociedade de advogados, talvez fosse suficiente a indicação do art. 2.º, n.º 1;
- ii. podem existir dúvidas sobre quem deva considerar-se empregador quando estiver em causa um escritório de advogados não organizado em forma societária (o empregador é o advogado dono do escritório, compreendendo-se este [escritório] como um estabelecimento / universalidade?, e se não for possível identificar apenas um dono do escritório?);
- iii. podem existir dúvidas sobre a concretização do conceito de consultores de sociedades de advogados que não pratiquem atos de advocacia. Os atos de advocacia são os que constam da lei dos atos próprios (Lei n.º 49/2004, de 24 de agosto), ou seja, o exercício do mandato forense, a consulta jurídica, a elaboração de contratos e a prática dos atos preparatórios tendentes à constituição, alteração ou extinção de negócios jurídicos, designadamente os praticados junto de conservatórias e cartórios notariais, a negociação tendente à cobrança de créditos, o exercício do mandato no âmbito de reclamação ou impugnação de atos administrativos ou tributários. Referir-se-á a lei a consultores para áreas não jurídicas?
- iv. a aplicação da lei a advogados estagiários também suscita dúvidas. Compreende-se que a preocupação tenha sido a de permitir que os estagiários beneficiem da proteção do novo regime. Mas não se compreende que o estágio corresponda a um vínculo de contrato equiparado aos restantes, designadamente no que se refere à duração, às causas de extinção do contrato ou à remuneração. Recorde-se que, fora do contexto específico da advocacia, a Lei n.º 66/2011, de 1 de junho, permite a constituição de vínculos de estágio, salvaguardando sempre a caducidade do contrato findo o período previsto para a formação.

Não é tida em consideração a especificidade do estágio de advocacia.

É caso para perguntar aos autores deste projeto de lei: O que acontece se o advogado estagiário com contrato de trabalho não obtiver aprovação no exame final da OA (será uma situação de impossibilidade superveniente de prestar o seu trabalho (de forma absoluta e definitiva), com a consequente caducidade do contrato?); e se o advogado estagiário com contrato de trabalho não obtiver aprovação no exame final da OA e se voltar a inscrever, manter-se-á a relação laboral? O que sucederá se o estagiário não



lograr adquirir as competências necessárias ou não tiver o perfil indicado para a continuidade da relação estabelecida, apesar da aprovação e ingresso na OA?

Neste ponto concreto, parece-nos que a solução pode passar pela constituição de um vínculo de estágio à semelhança do previsto na Lei n.º 66/2011, de 01.06 ou, em alternativa, na criação de um regime específico de contrato de estágio para os estagiários de advocacia, não podendo, em caso algum, passar por um contrato de trabalho.

No que se refere à identificação das situações em que exista contrato de trabalho, mantém-se a presunção que consta do art. 12.º do CT, ou seja, presume-se que existe contrato de trabalho (competindo então ao empregador / beneficiário da atividade a prova da inexistência de contrato de trabalho) quando se verificarem algumas das seguintes características: a atividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado; os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da atividade; o prestador de atividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma; seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de atividade, como contrapartida da mesma; o prestador de atividade desempenhe funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa.

Contudo, aos indícios de suporte à presunção¹ que já constam do CT acrescentam-se os seguintes: a escolha unilateral pela entidade empregadora de processos, de clientes e do modo de organização e orientação da atividade profissional da qual beneficia o escritório, e a exclusão objetiva do advogado subordinado da progressão e plano de carreira previstos no artigo 5º e da partilha equitativa de honorários. Por outro lado, desvalorizam-se expressa e taxativamente os seguintes indícios que normalmente concorreriam para a exclusão da existência de contrato: utilização de instrumentos de trabalho próprios, ausência de local de trabalho ou horário fixos e sujeição a teletrabalho (art. 2.º, n.os 2 e 3). Criando-se assim, alguma contradição entre os n.ºs 2 e 3 do artigo 2º.

Todas as situações em que se verifique existir um contrato de trabalho e que subsistam no momento da entrada em vigor da lei (designadamente avenças e recibos verdes) são convoladas (*ope legis*) em contratos individuais de trabalho (arts. 2.º, n.º 4 e 8.º, n.º 1). Ficam excluídas as situações em que o advogado cobre honorários e emita recibos diretamente do respetivo constituínte.

Ora, esta conversão *ope legis* não faz sentido. Antes deveria ser criado um período para que as partes optassem pela conversão da sua relação num contrato de trabalho.

O regime proposto pelo Projeto de Lei qualifica a presunção em benefício do advogado trabalhador. Contudo, não é totalmente claro o sentido do art. 2.º, n.º 4, dado que parece haver uma sobrevalorização do indício “cobrança direta de honorários ao constituínte” (afasta direta e necessariamente a existência de contrato de trabalho?).

¹ Afigura-se que o art. 2.º, n.º 2 não é inteiramente rigoroso quando refere que se acrescentam presunções. Na realidade o que se acrescenta são factos / indícios de suporte à presunção da existência de contrato de trabalho.



(B) Forma

O art. 2.º, n.º 6 estabelece que o contrato de trabalho previsto no Projeto de Lei está sujeito a forma escrita. Regra geral, o desrespeito das exigências de forma conduz à nulidade do contrato (art. 220.º do Código Civil [CCiv]). Essa solução não pode valer neste âmbito e o CT não é suscetível de suprir a insuficiência dado que o contrato de trabalho não está sujeito a nenhuma exigência de forma (salvo circunstâncias excecionais). Deveria ser ponderada a estatuição da impossibilidade de invocação pelo empregador da invalidade por vício de forma.

(C) Estatuto

Quanto aos direitos e obrigações das partes:

- i. o Projeto de Lei institui um regime imperativo, de tal modo que o contrato de trabalho só pode ser alterado em sentido mais favorável ao advogado trabalhador (art. 2.º, n.º 8). Trata-se de uma indicação redundante considerando o que já dispõe o art. 3.º, n.º 4 do CT.
- ii. O advogado fica abrangido pelo sistema da CPAS e pelo regime geral da segurança social, sendo as contribuições para a CPAS da responsabilidade do advogado e as contribuições para a segurança social da responsabilidade do empregador (art. 3.º). Pode não haver justificação para a duplicação implícita neste artigo. Nada é referido sobre a situação futura do advogado em termos de reforma.
- iii. São salvaguardadas as condições necessárias ao cumprimento pelos advogados das regras deontológicas e estatutárias a que se encontram obrigados (arts. 4.º e 6.º do Projeto de Lei e 81.º, n.os 3 e 4 do EOA).
- iv. O advogado trabalhador pode estar ou não vinculado em regime de ocupação exclusiva, dependendo do acordo das partes. Caso esteja em regime de exclusividade, fica obrigado a não concorrer [art. 4.º, al. c)].²
- v. O advogado trabalhador pode ter clientes próprios, desde que pré-existentes ao início da subordinação e desde que não concorra com o empregador e não se verifique conflito de interesses. A regra não é clara. Não se percebe se a pré-existência se refere à relação com o cliente ou ao tratamento do assunto concretamente confiado. Por outro lado, não está explicitamente salvaguardada a possibilidade de não ter sido acordada a ocupação exclusiva porque, nessa hipótese, o advogado trabalhador será sempre livre de ter clientes próprios [art. 4.º, al. d)].
- vi. Mesmo em ocupação exclusiva, o advogado trabalhador é sempre livre de assumir o patrocínio de familiares diretos (parte-se do princípio, mesmo que a lei não o refira expressamente, que pode também assumir o seu próprio patrocínio) [art. 4.º, al. f)].
- vii. O empregador está obrigado a proporcionar formação obrigatória ao advogado trabalhador, pelo menos nas mesmas condições previstas no CT [art. 4.º, al. g)].³

² Note-se que a solução que decorre do CT é sempre a da proibição de não concorrência, por força do dever de lealdade (art. 128.º, n.º 1, al. f) do CT).

³ Arts. 130.º e segs do CT.



- viii. A entidade empregadora deve implementar um plano de carreira, bem como definir e veicular as regras (objetivas e não discriminatórias) que disciplinem a possibilidade de progressão. Parece haver uma obrigatoriedade de progressão sob pena de ocorrer “exclusão objetiva da progressão e plano de carreira” (art. 5.º, n.º 3). De todo o modo, considerando que normalmente o plano de carreira (conteúdos funcionais, categorias, tabelas remuneratórias, diuturnidades) decorre de instrumentos de regulamentação coletiva (acordo entre sindicatos e associações patronais / empregadores ou imposição do Governo), permitir que o mesmo seja unilateralmente definido pelo empregador (ainda que impondo a audição prévia dos advogados), representa uma especificidade digna de registo.
- ix. À semelhança do que já ocorre no CT, é possível estipular uma obrigação de não concorrência para o período pós-cessação contratual (art. 6.º, n.º 2). Em princípio, o impedimento não pode ir além de 2 anos e o advogado impedido de concorrer tem direito a remuneração durante o período em vigorar o impedimento (art. 136.º, n.º 2, al. c) do CT). Considera-se que esta possibilidade se presta a litígios entre empregador e trabalhador e recomenda-se uma regulação mais detalhada (designadamente, quanto ao seu âmbito e ao valor da remuneração que deve ser arbitrada).
- x. Não se compreende exatamente qual o dever de comunicação ao Conselho de Deontologia previsto no art. 7.º, n.º 2 (a ACT comunica infrações de natureza laboral ao Conselho de Deontologia?).

(D) Regime de Segurança Social

Considerando o regime obrigatório para os advogados inscritos na OA de contribuição para a CPAS, entende-se que a solução apresentada poderá levantar diversas questões, nomeadamente:

- a. Será que o pagamento da taxa contributiva para o regime da Segurança Social implicará a retenção, por parte da empregadora, da percentagem devida pelo trabalhador (11%)? Nessa circunstância o advogado terá de contribuir duplamente para ambos os sistemas, o que nos parece desajustado.
- b. A solução de contribuição do valor da CPAS por parte da entidade patronal não necessitará de prever alteração à legislação fiscal, de forma a ser considerado um custo (dado que a contribuição para a CPAS é pessoal e do trabalhador)?

(E) Omissões do projeto de lei

Entendemos que, considerando as características do contrato de trabalho de advogado, o regime próprio que se pretende adoptar, os direitos e deveres específicos atendendo às obrigações desta classe de profissional definidas pelo EOA, o regime em causa terá de implicar regras específicas



em determinadas matérias, que não podem ser sujeitas às normas do CT. Devem, por isso, ser ponderadas as características deste tipo de relação, pela própria natureza e fim da advocacia.

A título de exemplo:

a) **Regime da cessação do contrato de trabalho:**

No que respeita à cessação do contrato de trabalho, por via da denúncia, deve ser estabelecida a possibilidade de cessação do contrato a todo o tempo, por vontade de qualquer das partes, com aviso prévio e mediante o pagamento de indemnização correspondente ao período de aviso prévio em falta. A definição do aviso prévio deverá ter em consideração a antiguidade da relação. E no caso de denúncia pela empregadora deve estabelecer-se uma indemnização, num regime em tudo semelhante ao da comissão de serviço.

Pensamos também que deve ser esclarecida a questão da caducidade do contrato nos casos de reforma por velhice, considerando que haverá, a manter-se a redação da proposta, contribuições para dois sistemas; a questão que se coloca é a de determinar se a reforma por velhice em apenas um deles implicará a caducidade do contrato.

No caso de resolução do contrato com justa causa por parte do empregador com impugnação judicial pelo trabalhador, não nos parece adequado - atendendo à relação e aos princípios que regem a advocacia - que o trabalhador possa optar pela reintegração, devendo prever-se apenas o direito a indemnização, eventualmente agravada, caso não se prove a justa causa.

b) **Quotizações da OA**

Deverá prever-se que a entidade patronal poderá, também, assumir o pagamento das quotizações à Ordem dos Advogados (porquanto este é um pressuposto essencial da manutenção do contrato de trabalho de advogado), de forma a que este custo também possa ser fiscalmente considerado para o empregador.

c) **Horário de Trabalho / Isenção de horário**

Não existe qualquer menção específica, no projecto em causa, à questão do período normal de Trabalho de um advogado. Pensamos que a questão é relevante, pois que, muitas vezes, o trabalho existente, os prazos judiciais e as diligências são incompatíveis com a definição de um período normal de trabalho de oito horas diárias. Neste regime deverá, por isso e desde logo, ser estabelecida a regra da definição do período normal de trabalho em termos médios, com o limite das 40 horas semanais.

Com respeito pela possibilidade de ser acordada a isenção de horário de trabalho, pensamos que no caso do regime de contrato de trabalho de advogado, essa deverá ser uma possibilidade disponibilizada às partes (mesmo que se entenda não estarem preenchidos os pressupostos do art.218º do CT).



d) **Funções e Mobilidade Funcional**

Considerando que, actualmente, a especialização na advocacia é uma realidade, no contrato de trabalho de advogado devem ficar expressamente definidas as funções e áreas de trabalho do advogado contratado ao abrigo do regime em apreço.

Aprovado em sessão do Conselho Regional de Coimbra da Ordem dos advogados em 05.03.2021

António Sá Gonçalves
Presidente do CRCOA