

PROJETO DE LEI N.º 1175/XIII/4.^a

REGULA AS RELAÇÕES LABORAIS EXISTENTES NA ADVOCACIA

Exposição de motivos

O modo de desempenho da advocacia apresenta hoje traços de mudança face ao modelo tradicional. À antiga prática individual ou no âmbito de pequenas sociedades de advogados, têm vindo a acrescer, sobretudo nos principais centros urbanos, grandes sociedades que empregam centenas de advogados e advogados-estagiários.

É indesmentível que a multiplicação destas sociedades de advogados e desta forma de exercício da advocacia tem criado um novo foco de precariedade, designadamente sob a forma de falsos recibos verdes. Tal prática foi já objeto de sentenças e acórdãos (como por exemplo o Ac. do Tribunal da Relação de Lisboa, de 22-10-2003, relativo ao processo n.º 4811/2003-4) estando igualmente abrangida pela Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, que visou materializar a existência de verdadeiras relações laborais também no exercício da advocacia. É, pois, claro que, enquanto não se criar um enquadramento jurídico adequado, a prática de falsos recibos verdes na advocacia permanecerá incólume, alimentada por uma argumentação de senso comum como a que isso se deve ao excesso de oferta de advogados.

O verdadeiro interesse público, que é o combate à precariedade, também não pode ceder perante o falso argumento de que o princípio da independência técnica – a que os advogados estão estatutariamente sujeitos – impede a existência de contratos de trabalho. Por três razões essenciais: por um lado, porque o próprio Estatuto da Ordem

dos Advogados permite a existência de contratos de trabalho; por outro, porque o Código do Trabalho, no seu artigo 116.º, afirma a compatibilidade entre a subordinação jurídica e a autonomia técnica do trabalhador; e, por último, porque estes contratos de trabalho já existem de facto, apesar de não serem reconhecidos enquanto tal.

A precariedade na advocacia existe, retira direitos aos advogados precários, potencia práticas abusivas por parte de quem emprega e é uma situação de ilegalidade que é imperioso corrigir. São cada vez mais frequentes os casos de advogados que exercem a sua profissão para a mesma entidade empregadora, com um rendimento fixo, sujeitos a horários de trabalho, ao cumprimento de Códigos de Conduta, estando inseridos na estrutura organizativa da sociedade, respeitando tudo o que a entidade empregadora exige, mas que, apesar de tudo isto, nunca veem formalizada em contrato a natureza laboral da sua prestação. Numa palavra: têm todos os deveres de um trabalhador, mas nenhum direito. É totalmente desajustado erigir algo tão vago como “uma relação especial de confiança” a cimento de uma relação laboral.

Também na hora da cessação da relação laboral destes advogados, não existe nenhum direito. Despedimentos absolutamente injustificados surgem ao sabor de uma simples mudança de humor, sendo que, na hora de um advogado escolher abandonar o seu local de trabalho, se apela ao seu brio profissional para o obrigar a “dar tempo à casa”. Admitir que nestas relações seja possível despedir abusivamente e sem justa indemnização é algo que não se compagina com um mínimo de dignidade e que contraria a própria ordem constitucional.

Outro exemplo deste flagelo é a total ausência de direitos relacionados com a parentalidade, havendo centenas de relatos de advogadas que são obrigadas a regressar ao trabalho logo após o parto e se veem obrigadas a ir com os filhos para o trabalho para assegurar diligências e prazos. A advocacia esqueceu os direitos de quem acabou de ter um filho e é essencial que estes direitos sejam plenamente reconhecidos.

É, pois, urgente criar um quadro que regule estas relações laborais e que não esqueça a natureza especial das mesmas.

Justamente como acontece em muitos domínios de atividade, o combate à precariedade não se faz legalizando-a ou fingindo que não é de precariedade que se trata. Na verdade, não é possível erradicar a precariedade da advocacia sem reconhecer a existência de

contratos de trabalho. O legislador não pode fugir a esse desafio essencial, sob pena de estar a fugir ao próprio Estado de Direito Democrático.

Para o Bloco de Esquerda, é indispensável fazer esse combate também no plano legislativo, dando o enquadramento jurídico correto às relações que existem no exercício da advocacia. Trata-se, portanto, de tratar as coisas como elas são, dando-lhes o nome que deve ter: contrato de trabalho.

Partindo deste pressuposto, o Projeto de Lei que agora se apresenta garante que as relações laborais no âmbito da advocacia são desenvolvidas dentro da legalidade, através de um contrato de trabalho reduzido a escrito, aplicando-se o Código do Trabalho ao início, ao conteúdo e à cessação dessas relações laborais.

Tal é a única solução justa, já que mal se compreenderia que verdadeiras relações laborais fossem remetidas para outro enquadramento legal.

Prevê-se também um prazo para que este Projeto de Lei não abranja apenas as relações que se formarão no futuro, mas também as já existentes.

Também os advogados-estagiários são abrangidos por este Projeto de Lei. Considerar que a condição de estagiário retira direitos para lá do que cabe no quadro da condição específica do estágio é algo inaceitável, para mais numa profissão onde existem milhares de estagiários a trabalhar a título gratuito, já que é a única forma de acederem à profissão desejada, ou não se tratasse de um estágio obrigatório de acesso à profissão.

Nos casos em que haja um exercício da profissão em regime dependente e exclusivo, estabelece-se que o empregador é responsável pelo pagamento das contribuições para a Caixa de Previdência dos Advogados e Solicitadores, deixando-se, no entanto, margem para as partes encontrarem outro regime nos casos em que o trabalhador não preste os seus serviços em regime de exclusividade.

O enquadramento do exercício dependente da profissão de advogado pelas normas adequadas do Direito do Trabalho não pode significar que se ignorem as especificidades desta profissão. Nesse sentido, o Presente Projeto de Lei elenca uma série de deveres especiais dos advogados, exigidos pela especial natureza da prática da advocacia.

Em conclusão, trata-se de regular devidamente um modo de desempenho da advocacia cada vez mais frequente, contribuindo para que a luta contra a precariedade seja também efetiva no seio da advocacia.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda, apresentam o seguinte Projeto de Lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente Lei estabelece o regime jurídico aplicável aos/às advogados/as que exercem a sua atividade profissional para uma entidade empregadora de forma dependente.

Artigo 2.º

Âmbito e natureza

1- Podem ser sujeitos desta relação, enquanto entidades empregadoras, designadamente as seguintes:

- a) Sociedades de advogados;
- b) Titulares de escritórios de advogados, singulares ou coletivos;
- c) Advogados/as em prática individual;
- d) Empresas.

2 - O regime previsto na presente Lei tem natureza imperativa, sem prejuízo de condições mais favoráveis que possam resultar do contrato individual.

3 - A presente Lei é aplicável aos/às advogados/as estagiários/as, com as necessárias adaptações.

Artigo 3º

Regime subsidiário

Em tudo o que não estiver previsto na presente Lei, aplica-se o regime previsto no Código do Trabalho relativamente ao contrato de trabalho.

Artigo 4.º

Condições gerais do exercício da atividade

A atividade dos/as advogados/as abrangidos/as pela presente lei, e regulada nos termos dos artigos anteriores, deve conformar-se com as normas e os princípios deontológicos que regulam o exercício da advocacia e que constam, designadamente, do Estatuto da Ordem dos Advogados, aí se incluindo as que respeitam à autonomia e independência técnicas.

Artigo 5.º

Deveres especiais

Os/as advogados/as cujo exercício da atividade se faça ao abrigo do regime jurídico constante da presente lei encontram-se sujeitos aos seguintes deveres especiais:

- a) Dever de confidencialidade respeitante a assuntos profissionais ou internos da entidade empregadora em que se integram, incluindo em matéria de organização e clientela;
- b) Dever de colaboração diligente e de boa fé, de acordo com as orientações dos órgãos da entidade empregadora em que se integram.

Artigo 6.º

Direitos especiais

Os/as advogados/as cujo exercício da atividade se faça ao abrigo do regime jurídico constante da presente lei são sujeitos dos seguintes direitos especiais:

- a) Direito à formação contínua necessária à manutenção de um nível adequado de capacitação técnica e profissional no exercício da profissão, nos termos definidos na presente Lei;
- b) Direito de recusar a sua colaboração e solicitar oportunamente a sua substituição em casos específicos, designadamente por motivos éticos ou deontológicos devidamente fundamentados.

Artigo 7.º

Contrato de trabalho

1 - O contrato de trabalho poderá assumir qualquer das modalidades previstas no Código do Trabalho, verificados que sejam os respetivos pressupostos de admissibilidade.

2 - O Contrato de Trabalho deve ser reduzido a escrito e uma cópia deve ser remetida ao Conselho Geral da Ordem dos Advogados.

3 - O contrato de trabalho deve conter, no mínimo, a seguinte informação:

- a) Identificação das partes e respetivas assinaturas;
- b) Objeto e modalidade do contrato;
- c) Atividade do trabalhador e data de início e de fim do contrato, caso se aplique;
- d) Local de trabalho;
- e) Duração do contrato e do período experimental, caso se aplique;
- f) Horário de trabalho, férias e descanso;
- g) Retribuição fixa e retribuição variável, caso se aplique.

4 - A forma escrita é exigida apenas para prova das declarações negociais, não gerando a sua falta a nulidade do contrato.

Artigo 8.º

Progressão

1 - A entidade empregadora deve manter informado/a os/as advogados/as, desde o momento da sua admissão, das normas ou princípios relevantes e em vigor em matéria de progressão na estrutura em que se integra.

2 - A entidade empregadora deve, ouvido/a o/a advogado/a interessados, aprovar o respetivo plano de carreira, nos termos estabelecidos no Estatuto da Ordem dos Advogados, devendo os critérios de progressão constantes do plano de carreira conter elementos de apreciação quantitativos e qualitativos, com respeito pelo princípio da não discriminação.

Artigo 9.º

Formação

1 - Para o efeito do disposto na alínea a) do artigo 6.º, as entidades empregadoras devem estabelecer um plano de formação dos/as advogados/as que as integram, devendo estes/as ser ouvidos/as na sua formulação e das subsequentes atualizações.

2 - O plano de formação deve ser elaborado e alterado em função da evolução legislativa, jurisprudencial, doutrinal e da prática forense, de forma a proporcionar ao/à advogado/a uma permanente atualização enquanto profissional.

3 - As partes podem acordar por escrito que, no caso de denúncia do contrato por iniciativa do advogado dentro de um prazo inferior a três anos contados a partir do termo da ação de formação, este tenha de devolver à entidade empregadora as importâncias despendidas na mesma.

Artigo 10.º

Local de trabalho

1 - O advogado deve realizar a sua prestação profissional no local contratualmente definido.

2 - É admitido que, por estipulação das partes, o local de trabalho coincida com o domicílio pessoal do advogado.

Artigo 11.º

Tempo de trabalho

1 - Considera-se tempo de trabalho do/a advogado/a o período de prestação efetiva da atividade no escritório ou em juízo, bem como todo o tempo em que o/a advogado/a está adstrito à realização da sua prestação, em reuniões com clientes ou membros da entidade empregadora, pesquisa, estudo, ou em outros eventos relevantes organizados ou promovidos pela entidade empregadora.

2 - Integram ainda o tempo de trabalho as interrupções e os intervalos previstos como tal no Código do Trabalho.

Artigo 12.º

Férias

1 - O período de férias deve ser objeto de acordo entre o advogado e a entidade empregadora em que ele se integra, a concluir até 31 de março de cada ano.

2 – O gozo de férias não prejudica a obrigação de realizar diligências e tarefas inadiáveis ou improrrogáveis, devendo esta exigência ser compensada em data posterior acordada entre as partes.

Artigo 13.º

Faltas e licenças

1 - Ao regime de faltas e licenças é aplicável o disposto no Código do Trabalho, com as necessárias adaptações.

2 – As partes podem acordar no contrato uma retribuição complementar dos subsídios garantidos ao advogado pela Caixa de Previdência dos Advogados e Solicitadores.

Artigo 14.º

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

1 – Pela atividade desenvolvida pelo advogado ser-lhe-á paga uma retribuição mensal fixa, cujo montante deverá ser acordado pelas partes.

2 – Pode ser atribuída ao advogado, cumulativamente com a retribuição fixa, uma retribuição adicional, nos termos que vierem a ser definidos no respetivo contrato.

3 – Serão pagas ao advogado todas as despesas realizadas no exercício da atividade profissional, relativas, nomeadamente, a deslocações, estadias, custas, emolumentos e demais dispêndios.

Artigo 15.º

Contribuições para a Caixa de Previdência dos Advogados e Solicitadores

1 - As entidades empregadoras são responsáveis pelo pagamento das contribuições dos advogados, com quem celebrarem contratos de trabalho, para a Caixa de Previdência dos Advogados e Solicitadores.

2 - Nos casos em que o/a advogado/a não exerça a sua atividade dependente a título exclusivo, as partes podem livremente estabelecer quem fica responsável pelo pagamento das contribuições para a Caixa de Previdência dos Advogados e Solicitadores.

Artigo 16.º

Cessação do contrato

1 - O contrato entre a entidade empregadora e o/a advogado/a pode cessar por qualquer das formas estabelecidas no Código do Trabalho.

2 - A cessação do contrato pela entidade empregadora confere ao advogado os direitos estabelecidos no Código do Trabalho.

Artigo 17.º

Fiscalização

Cabe ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a fiscalização da aplicação da presente Lei.

Artigo 18.º

Norma transitória

1 - O presente diploma aplica-se às situações por ele abrangidas pré-existentes à data da sua entrada em vigor, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 – As entidades empregadoras devem dar cumprimento ao regime estabelecido neste diploma no prazo de seis meses a contar da sua entrada em vigor.

Artigo 19.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Assembleia da República, 19 de março de 2019.

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda,