

Faculdade de Direito da  
Universidade Católica Portuguesa  
Centro Regional do Porto – Polo da Foz

Mestrado em Direito



Dissertação de Mestrado em Direito

## **A Face Oculta do Vínculo Laboral na Advocacia**

Orientação: Mestre Paula Ponces Camanho  
Orientando: Luís André Azevedo Dias Branco Lopes

Porto – 2012



*Aos que nunca esquecerei,  
Aos meus irmãos,  
Aos meus verdadeiros amigos.*

## Índice

<b>1. Introdução .....</b>	<b>5</b>
<b>2. A Subordinação Jurídica .....</b>	<b>6</b>
<b>3. A Autonomia Técnica e a sua Compatibilização com a Subordinação Jurídica 11</b>	
<b>4. Métodos de qualificação .....</b>	<b>13</b>
<b>5. A Presunção de Laboralidade.....</b>	<b>17</b>
<b>6. O Advogado.....</b>	<b>21</b>
6.1 “O Advogado de empresa” .....	23
6.2 O Advogado com escritório aberto ao público, e sem se inserir numa Sociedade de Advogados .....	24
6.3 O Advogado inserido numa Sociedade de Advogados.....	25
<b>7. Conclusão.....</b>	<b>38</b>
<b>8. Bibliografia.....</b>	<b>41</b>

## 1. Introdução

O estudo *infra* vertido pretende abordar uma preocupação na redefinição da concretização e manifestação do conceito de subordinação jurídica, enquanto elemento essencial de um contrato de trabalho.

Com efeito, a referida análise procura expor e reforçar a compaginação entre a subordinação jurídica e as atividades que bebem de um elevado grau de autonomia e complexidade técnica, entre as quais a de advocacia, quando a mesma se reflete no âmbito de uma estrutura organizacional, seja em sede de empresa, seja em sede de uma sociedade de advogados.

Por forma a facilitar a demonstração dessa realidade, a exposição *infra* apresentada procura definir os moldes em que opera o método jurisprudencial de análise do vínculo contratual, transpondo-a, de uma forma mais objetiva e evidente, para o conceito legal de contrato de trabalho, bem como para a reformulação da presunção legal, em conformidade.

Por fim, o estudo em apreço parte da sensibilidade sentida no ordenamento jurídico espanhol – relativo à previsão de um regime especial de contrato de trabalho – e da posição inovadora e meritória de um Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, para, a final, demonstrar a necessidade de repensar o enquadramento da figura do advogado enquanto trabalhador subordinado, sem que essa circunstância coloque em causa, a vigência das normas deontológicas da profissão.

Na verdade, a nossa exposição visa reforçar a necessidade de abandonar a noção descontextualizada de subordinação jurídica, bem como a visão do modelo clássico do advogado – outrora considerado o profissional liberal por excelência.

## 2. A Subordinação Jurídica

Como certamente identifica JÚLIO GOMES, relativamente ao tema da caracterização da subordinação jurídica, “*apesar dos milhares de páginas escritas sobre ele, trata-se de um problema que nunca foi satisfatoriamente resolvido*”<sup>1</sup>.

Na esteira do Autor *supra* citado, entendemos que jamais resultará uma exposição doutrinária capaz de definir, de forma intemporal e objectiva, o conceito de subordinação jurídica.

Na verdade, inúmeros são os fatores que potenciam a problemática em questão, contribuindo para que, atualmente, o conceito de subordinação jurídica seja encarado como uma lenda, com resquícios cada vez menos evidentes de conteúdo, sentido e precisão, determinando, conseqüentemente, que o Direito do Trabalho seja posto em crise face à realidade social atual<sup>2</sup>.

Ainda que, tal como anunciado, estejamos, *ab initio*, condenados ao fracasso na definição do conceito de subordinação jurídica, entendemos ser relevante e preponderante traçar, em ténues linhas, algumas das suas características, visando garantir um limiar mínimo de segurança e certeza jurídicas na interpretação e classificação das relações contratuais existentes.

Com efeito, como veremos, a existência ou ausência de manifestação deste conceito determinará, segundo cremos, a presença ou inexistência de um vínculo laboral numa relação contratual firmada entre uma determinada entidade, de um lado, e um colaborador, de outro.

Por outras palavras, partimos da premissa de que a subordinação jurídica é, como adiante desenvolveremos, o elemento essencial do contrato de trabalho, pelo que uma vez verificada a sua evidente manifestação, forçoso será concluir que a relação jurídica subjacente se consubstancia num verdadeiro contrato de trabalho, independentemente do nome que as partes queiram apelidar o contrato<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> *Direito do Trabalho*, Volume I, *Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, 2007, pág. 101

<sup>2</sup> Neste sentido, numa perspectiva histórica e social da evolução do Direito do Trabalho, *vide* MASSIMO D'ANTONA, *Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi de identità?*, in *Contratto e Lavoro Subordinato*, Il diritto privato alle soglie del 2000, Cedam, Padova, 2000, págs. 127 e ss.

<sup>3</sup> A respeito da relevância da questão do *nomen iuris*, somos da opinião que a mesma apenas deverá ser valorada quando sejam manifestos os graus de instrução e cultura das partes contraentes. Neste sentido, revemo-nos na posição tomada pelo Supremo Tribunal de Justiça quando defendeu que, no que concerne ao nome dado pelas partes ao contrato e ao regime a que o submeteram “*não deixam de ser importantes para apurar a vontade real das partes, sobretudo se estas forem pessoas instruídas e cultas*”. (Acórdão do STJ de 17 de outubro de 2007, Processo n.º 07S2187, disponível em <http://www.dgsi.pt>).

Versando então sobre o conceito em apreço, sublinhamos, como primeira nota, que, tal como identifica JOAQUIM DE SOUSA RIBEIRO, devemos ter sempre presente que a subordinação jurídica constitui um “*conceito jurídico-relacional, não de uma realidade sociológico-factual*”<sup>4</sup>. Nessa medida, a subordinação jurídica não se apresenta como um pressuposto da relação estabelecida, mas antes como a consequência de uma vinculação negocial, ou seja, como um efeito do próprio contrato<sup>5/6</sup>.

Como segunda nota, devemos mencionar que, para a análise e identificação casuística da manifestação da subordinação jurídica, devemos ter por linha de base que se impõe a verificação de uma posição jurídica passiva a qual corresponde, num polo oposto, ao poder de direção do empregador<sup>7/8</sup>.

O poder de direção manifesta-se, desde logo, na faculdade de conformar a prestação concreta do trabalhador, consubstanciando a organização e disciplina do trabalho nas ordens e instruções orientadoras da atividade laboral. Trata-se tão-somente da possibilidade conferida ao empregador em definir o espaço, tempo e modo da prestação laboral a ser exercida pelo seu trabalhador<sup>9</sup>.

MARIA PALMA RAMALHO define o poder de direção como “*a faculdade, que assiste ao empregador de determinar a função do trabalhador e de emitir comandos vinculativos da sua actuação (sob a forma de ordens concretas ou de instruções*

---

<sup>4</sup> *As Fronteiras Juslaborais e a (Falsa) Presunção de Laboralidade do Artigo 12.º do Código do Trabalho*, in Estudos, Coimbra Editora, Coimbra, págs. 345 e ss.

<sup>5</sup> Nessa linha orientadora, FERNANDO RIBEIRO LOPES, *Trabalho subordinado ou trabalho autónomo: um problema de qualificação*, RDES, 1987, pág. 68, refere que “*uma vez celebrado o contrato, a determinação do seu tipo efectua-se mediante a interpretação da vontade comum das partes.*”

<sup>6</sup> Naturalmente, só assim se equaciona a possibilidade de se assistir à existência de tarefas idênticas, na mesma empresa, as quais são exercidas simultaneamente, quer por trabalhadores subordinados, quer por colaboradores autónomos, sem que esse facto coloque em causa a natureza das relações contratuais. O que verdadeiramente importa, para efeitos de verificação do conceito, prende-se com a análise da vida do contrato e com os concretos termos em que a relação entre o colaborador e empresa reflete o clausulado contratual.

<sup>7</sup> De se notar que a posição jurídica passiva pode assumir uma graduação diferenciada, ao ponto de comportar situações de verdadeira sujeição a ordens e diretivas expressas, como outras em que existe um mero consentimento na possibilidade ou potencialidade da emanação de diretrizes reguladoras do modo de conformação da prestação laboral, sendo que a última hipótese é cada vez mais visível nas profissões com uma autonomia técnica especializada e qualificada, como é o caso da advocacia.

<sup>8</sup> Sobre esta questão, revemo-nos na linha de MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 3.ª Ed., Almedina Coimbra, 2012, pág. 95 e ss., a qual, depois de identificar a manifesta imprecisão do conceito de contrato de trabalho decorrente do artigo 11.º do Código do Trabalho, e assim preferindo recorrer à fórmula mais feliz vertida do artigo 1152.º do Código Civil, refere que “*o último elemento essencial do contrato de trabalho é a existência de subordinação jurídica, resultante de o trabalhador se colocar sob a autoridade e direção do empregador (art. 1152.º CC).*”

<sup>9</sup> Cfr. LOBO XAVIER, *Direito do Trabalho*, in *Polis*, vol. II, Verbo Editora, Lisboa, 1984, col. 1275.

genéricas) quanto ao modo de execução da actividade laboral e cumprimento dos demais deveres acessórios inerentes a essa actividade.”<sup>10</sup>.

Na esteira da Autora citada, entendemos que o poder diretivo, situado no vértice oposto do conceito de subordinação jurídica, e uma vez analisado sob o ponto de vista do seu conteúdo, apresenta três manifestações distintas: (i) uma inicial, na qual o empregador deve procurar adequar as funções a desempenhar à aptidão profissional do trabalhador<sup>11/12</sup>, (ii) uma subsequente, que se prende com a conformação da actividade laboral em concreto durante a vigência do contrato de trabalho<sup>13</sup> e, (iii) por último, uma manifestação de acompanhamento<sup>14</sup>, com vista à verificação do cumprimento das ordens emanadas, nomeadamente com o consequente exercício do poder disciplinar<sup>15</sup>.

Uma vez explanadas as suas manifestações, será o momento oportuno para anunciar que a existência do poder de direcção não está dependente do seu exercício concreto.

Assim, somos da opinião que o poder de direcção se assume como uma mera faculdade, cujo exercício pode nem sequer se vir a consubstanciar na emanação de uma ordem ou instrução<sup>16</sup>. Nesse sentido, o poder de direcção basta-se com a mera potencialidade do seu exercício, cuja hipótese, como veremos, é bastante comum nas actividades que impliquem um grau elevado de especialização e de autonomia técnica<sup>17/18</sup>.

---

<sup>10</sup> MARIA ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho*, Parte II- Situações Laborais Individuais, 3.ª Ed., Coimbra, 2010, pág. 673 e segs.

<sup>11</sup> Neste sentido, estabelece o n.º 1 do artigo 118.º do Código do Trabalho que “*O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que se encontra contratado, devendo o empregador atribuir-lhe, no âmbito da referida actividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional*”.

<sup>12</sup> Vide Acórdão da Relação de Coimbra de 20.10.2005, Processo n.º 2639/05, disponível em <http://www.dgsi.pt>.

<sup>13</sup> De acordo com o artigo 97.º do Código do Trabalho, “*Compete ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem*”.

<sup>14</sup> Consideramos que aqui se devem enquadrar o poder de vigilância ou de controlo do modo de cumprimento da prestação de trabalho e dos deveres acessórios pelo trabalhador, bem como o poder disciplinar e o poder regulamentar.

<sup>15</sup> A este respeito, “*Para além disso, existe um poder disciplinar do empregador sobre o trabalhador (art. 98.º), que lhe permite sancionar as actividades deste contrárias às suas instruções legítimas ou às normas de organização e disciplina do trabalho, ao qual corresponde uma situação de sujeição do trabalhador a que lhe sejam aplicadas sanções sempre que pratique qualquer infração disciplinar (art. 328.º)*” –Menezes Leitão, *ob. cit.* pág. 97.

<sup>16</sup> Como muito bem refere JOAQUIM DE SOUSA RIBEIRO, *ob. cit.*, pág. 356: “*Só quando a faculdade de emitir ordens lhe está juridicamente vedada se terá de excluir a existência de um contrato de trabalho*”.

<sup>17</sup> Nesta linha orientadora, subscrevemos a posição defendida por GIUSEPPE PERA, *Diritto del Lavoro*, 6.ª ed., Cedam, Padova, 2000, pág. 292, que o grau de subordinação efectiva reduz à medida que aumenta a especialização do trabalhador, ao ponto de, em certos casos, apenas restar a possibilidade de controlar os resultados externos da actividade em questão.

A subordinação jurídica não varia apenas em função do grau de especialização envolvido, mas ainda depende de outros fatores específicos de determinação, tais como os métodos de organização produtiva e o tipo de setor em que a atividade se encontra inserida.

Hodiernamente, o conceito de subordinação jurídica encontra-se esbatido em virtude da natural e crescente suavização do poder diretivo ou, pelo menos, dos moldes em que este se encontra efetivado no tecido empresarial.

A utilização de novas tecnologias, de novos processos de fabrico, de formas de organização setorial e a crescente especialização dos trabalhadores acabaram por contribuir, no seu conjunto, para a desmaterialização do poder de direção do empregador.

Desta forma, consideramos que, dos três momentos *supra* identificados, em que se consubstancia a efetivação do poder de direção, aquele que sofreu uma verdadeira desvirtuação foi o segundo – conformação da prestação de atividade durante a vigência do contrato de trabalho – na medida em que o trabalhador, cada vez mais autodidata e especializado, sabe, melhor do que ninguém, o modo de execução da sua atividade.

Contudo, devemos aqui ressaltar que não será pelo facto de se ter esbatido este segundo momento de efetivação do poder de direção que os outros dois ficaram, de algum modo, despidos de aplicabilidade.

Ora, se imaginarmos a situação de um advogado – aqui se considerando enquanto trabalhador subordinado - em que o mesmo se encontra sujeito a um horário de trabalho e se, por eventualidade, o mesmo faltar ininterruptamente ao trabalho por um período de 20 dias consecutivos, sem apresentar qualquer comunicação ou justificação<sup>19</sup>, o seu empregador, apesar de jamais ter emanado qualquer ordem, instrução ou comando relativo à conformação da atividade a desempenhar, não fica, salvo o respeito por

---

<sup>18</sup> Neste sentido, não partilhamos, com o merecido respeito, da posição de JÚLIO GOMES, *ob. cit.*, pág. 125, relativa à refutação da tese baseada na aceitação de que subordinação pode resultar da existência de meras diretivas genéricas. Ora, admitimos a validade dessa fórmula nos casos em que as tarefas desenvolvidas estão vestidas de um elevado grau de tecnicidade, requerendo um grau de especialização e qualificação e, como veremos, em profissões com acesso regulamentado, o qual prevê afastada a possibilidade de o trabalhador se encontrar sujeito a ordens ou instruções precisas, ou relativamente ao modo concreto de executar as suas funções.

<sup>19</sup> Nos termos da alínea g) do n.º 2 do artigo 351.º, constitui justa causa de despedimento faltas não justificadas ao trabalho que atinjam em cada ano civil, cinco seguidas ou dez interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco para a empresa, ainda que a Jurisprudência dominante, numa visão mais protecionista, tenha vindo a considerar que, apesar de atingido esse limite faltas, será sempre exigível que fique demonstrada a impossibilidade da manutenção da relação de confiança associada ao vínculo laboral. Neste sentido, *vide* Acórdão da Relação de Lisboa de 8 de Junho de 2004, in *Colectânea de Jurisprudência*, 2004, 4.º-148.

melhor opinião, desprovido da titularidade do exercício do poder disciplinar – o qual se traduz, como considerámos anteriormente, numa efetivação do poder de direção no seu terceiro momento.

Relativamente a este aspeto, reforçamos a posição de que o poder de direção, analisado do ponto de vista da conformação da atividade a ser desenvolvida pelo trabalhador, se poderá consubstanciar em meras diretivas genéricas, facto que, por si só, não coloca em causa a efetivação da subordinação jurídica, pois que o poder de direção permanece sempre num estado de latência, que apenas poderá vir a ser manifestado em sede de efetivação do poder disciplinar<sup>20</sup>.

Tal como *supra* referido, as condições do tecido empresarial atual têm vindo a desonrar a consubstanciação do poder de direção na modalidade de conformação de atividade laboral, o que determina, necessária e conseqüentemente, uma melhor análise do enquadramento do conceito de subordinação jurídica, de forma a diferenciar, com base nesse conceito, os verdadeiros trabalhos subordinados dos trabalhos autónomos.

Na verdade, a tónica do poder de direção perde, com maior intensidade, a sua virtude nas situações em que as tarefas a desempenhar se munem de um maior grau de tecnicidade, especialização e qualificação.

Assim, como veremos, é necessário repensar na análise, interpretação e conceção da subordinação jurídica plasmada nas atividades com aquelas particularidades, de forma a evitarmos decretar uma sentença fundada num pré-juízo de incompatibilidade de subordinação com o tipo de atividade a ser exercida.

---

<sup>20</sup> Nesta linha orientadora, revemo-nos na concepção adoptada por IGNAZZIO SCOTTO Scotto, *Diritto del Lavoro*, Giuffrè Ed., Milão, 1993, pp.164-165, *apud* ISABEL RIBEIRO PARREIRA, Relatório de Mestrado: *Contrato de Trabalho de Advogado Uma Tarefa de Qualificação*, Lisboa, 2000, pág. 110, nota 352, o qual defende que por muito atenuada ou potencial que seja a subordinação jurídica, não pode ser reduzida ao ponto de consentir uma espécie de rebelião do trabalhador contra os poderes da sua entidade patronal.

### 3. A Autonomia Técnica e a sua Compatibilização com a Subordinação Jurídica

Na doutrina, jurisprudência, e na própria Lei<sup>21</sup>, desde cedo se reconheceu que a subordinação jurídica é compatível com a autonomia técnica, deontológica e artística do trabalhador<sup>22</sup>.

Na verdade, entendemos que, na ótica do empregador, ainda que fosse seu desejo conformar o modo de prestação de atividade, por vezes, essa missão, por razões de ordem técnica, estar-lhe-ia completamente vedada. Ora, se o empregador não detiver conhecimentos especializados relativos ao modo de exercício de determinada atividade, qualquer instrução de cariz técnico poderá revelar-se prejudicial aos interesses da empresa.

Com efeito, consideramos que quando estão em causa atividades que comportem um elevado grau de autonomia técnica, pela própria e natural situação associada ao facto de, muitas das vezes, o empregador se encontrar impossibilitado de conformar o modo específico da prestação laboral, torna-se, nestes casos, determinante o processo de seleção e contratação, o qual culmina na primeira fase ou momento de efetivação do poder de direção – adequação das funções à aptidão profissional do trabalhador.

Neste tipo de situações, entendemos que o contrato de trabalho celebrado se assume como um verdadeiro negócio *intuitus personae*, na medida em que as qualidades do trabalhador, o seu grau de especialização, e a sua capacidade para desenvolver uma atividade com um grau elevado de autonomia técnica se revelam essenciais para a tomada de decisão de contratação<sup>23</sup>.

Quando se encontra patente um elevado grau de autonomia técnica, a relação contratual estabelecida entre empregador e trabalhador gera uma especial relação de confiança, implicando que, em virtude de o poder de direção em conformar a atividade

---

<sup>21</sup> O artigo 116.º do Código do Trabalho estabelece que “a sujeição à autoridade e direcção do empregador não prejudica a autonomia técnica do trabalhador inerente à actividade prestada, nos termos das regras legais ou deontológicas aplicáveis”.

<sup>22</sup> A título exemplificativo, vide Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 24 de Maio de 1995, in BMJ, n.º 447, págs. 308 e seguintes: “a subordinação jurídica existirá sempre que ocorra a mera possibilidade de ordens e direcção, bem como quando a entidade patronal possa de algum modo orientar a actividade laboral em si mesma, ainda que só no tocante ao lugar ou momento da sua prestação.”

<sup>23</sup> Entendemos que nem todos os contratos de trabalho assumem a característica de *intuitus personae*. Assim, como muito bem refere JULIO GOMES, ob. cit., pág. 87, “Quando um empregador contrata um trabalhador para passear um cartaz e distribuir prospectos no passeio em frente de um restaurante, parece temerário afirmar que as qualidades pessoais do trabalhador são decisivas”.

se encontrar diminuído ou mesmo residual, o trabalhador fique naturalmente com uma responsabilidade acrescida<sup>24/25</sup>.

Como vimos, a autonomia técnica não constitui qualquer entrave à qualificação da relação jurídica no âmbito laboral.

Todavia, tal como se demonstrará, inúmeras dúvidas relativas à qualificação contratual vão surgindo quando está em causa um elevado grau de autonomia técnica associado à atividade prestada. Essas dúvidas assumem particular expressão no domínio das atividades tradicionalmente exercidas em regime liberal, tais como as prestadas por advogados.

Com efeito, se, em termos teóricos, não se vislumbram dificuldades de maior na delimitação das fronteiras contratuais, na prática, o mesmo não acontece<sup>26</sup>. Tal deve-se ao facto de a realidade ser sempre muito mais rica do que a letra de qualquer norma que o legislador prescreva.

Tanto nos casos de fronteira, como nos restantes, a resposta relativa à qualificação do vínculo contratual – aqui se entendendo enquanto contrato de trabalho ou enquanto contrato de prestação de serviços – passa pela identificação da presença ou ausência de subordinação jurídica.

No entanto, no caso específico dos profissionais liberais, propomos que o processo de identificação do conceito de subordinação jurídica seja repensado e atualizado, por forma a que se preveja a sua compatibilização com a autonomia técnica própria deste tipo de atividades.

Todavia, ainda antes de analisarmos esta proposta e os moldes em que a mesma se pode consubstanciar, passemos à análise da metodologia usualmente utilizada pela nossa Jurisprudência para, independentemente do tipo de conjuntura, conseguirmos descortinar a presença ou ausência de subordinação jurídica e, conseqüentemente, a existência ou inexistência de um vínculo contratual laboral

---

<sup>24</sup> Vide PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Trabalho Subordinado, Trabalho Autónomo*, Estudos do Instituto do Direito do Trabalho, Vol. I, Almedina, Coimbra, 2001, pág. 280.

<sup>25</sup> Esta delegação de confiança pelo empregador no trabalhador encontra-se facilitada pelo alargamento do período experimental de 90 para 180 dias previstas pelo legislador na alínea b) do n.º 1 do artigo 112.º do Código do Trabalho, precisamente para as situações em que estejam em causa “*trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança*”.

<sup>26</sup> Já em 1959 se analisavam e identificavam as dificuldades no enquadramento legal, enquanto definição dos limites do vínculo laboral. Neste sentido vide GALVÃO TELLES, *Contratos Civis (Projecto completo de um título do futuro código civil português e respectiva exposição)*, in BMJ, n.º 83, Fevereiro, 1959, págs 114 e ss.

#### 4. Métodos de qualificação

Quando, após uma tarefa normal de qualificação, não é imediata a apreensão do elemento subordinação jurídica numa relação contratual, é fundamental recorrer a um método capaz de orientar uma linha lógica de análise de premissas e de tratamento das mesmas, levando à classificação e regulação do vínculo firmado entre as partes.

Nestes termos, surgem, em termos genéricos, diferentes correntes de opinião, defendendo, em sentidos opostos, o recurso a métodos de deteção dos elementos de subordinação jurídica e a consequente classificação da relação negocial.

Segundo os partidários do método subsuntivo clássico, assente num conceito geral e abstrato de subordinação e de contrato de trabalho, a qualificação resulta do confronto obtido por via analítica dos diversos elementos essenciais contidos na noção e aqueles presentes no caso concreto<sup>27</sup>, 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<sup>28</sup>.

Nos termos do método subsuntivo, a qualificação fica reduzida a uma operação mecânica de identidade e sobreposição, segundo a espécie de juízo silogístico<sup>29</sup>.

Entendemos, à semelhança da doutrina dominante, que este método de legislar apresenta uma rigidez formal incapaz de se adaptar à diversidade factual de cada caso concreto<sup>30</sup>. Por tal motivo, a nossa Jurisprudência não tem seguido nem adotado este método, antes recorrendo a um modelo mais elástico e, por isso, potencialmente mais adequado a interpretar e classificar os factos, de forma a subsumi-los à hipótese legal - a

---

<sup>27</sup> JULIO GOMES, *ob. cit.*, pág. 128, refere que no método subsuntivo “é necessário que a qualificação em termos de subordinação se realize, apenas, quando a fattispecie concreta possa ser inteiramente reconduzida à fattispecie abstracta.”

<sup>28</sup> Tal como bem refere KARL ENGLISH, *Introdução ao Pensamento Jurídico*, 10.<sup>a</sup> ed., Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian, pág. 94 e seguintes, na subsunção existe “*primariamente uma sotoposição de um caso individual à hipótese ou tipo legal e não directamente da subordinação ou enquadramento de um grupo de casos ou de uma espécie de casos. Em segundo lugar, devemos ter presente que, como já acentuámos, representamos a subsunção como uma subsunção nova, uma subsunção a fazer pela primeira vez, e não, portanto, como simples repetição rotineira de subsunções que já muitas vezes foram feitas para casos do mesmo tipo*”.

<sup>29</sup> Neste sentido, vide DOMENICO DE FEO, *Potere direttivo e cordinamento: la (spesso sottile) linea di demarcazione ed autonomia i nuovi modelli contrattuali*, ADL 2004, n.º 2, pág. 647 segs., *apud* Júlio Gomes, *ob. cit.*, pág. 128, nota 335.

<sup>30</sup> Assim, como certamente refere MENEZES CORDEIRO, *Tendências actuais da interpretação da lei: do juiz automático aos modelos de decisão jurídica*, in RJ, n.º 9-10, 1987, AAFDL, Lisboa, pág. 8, “o automatismo subsuntivo era incapaz de promover uma realização idónea e integral do Direito.”

qual, na sua previsão, também deve ser vista como de aplicação mais ampla e estruturalmente moldável<sup>31</sup>.

Com efeito, ainda antes de nos debruçarmos sobre o método habitualmente usado, será prudente aludir, até para efeitos de afastamento de alguma imprecisão concetual<sup>32</sup>, ao método tipológico, o qual, apesar de continuar a reger-se por um critério de identidade, acaba por apresentar uma flexibilização do tipo, como uma classe aberta<sup>33</sup>. Nessa medida<sup>34</sup>, recorrendo ao método tipológico puro, não se exige a presença de todas as características do tipo legal, bastando que subsista um número suficiente para se detetar a prevalência de uns caracteres sobre outros, mediante um juízo de recondução pura.

Apesar de louvável o facto de esta teoria ultrapassar a rigidez do esquema subsuntivo, a mesma acaba por recorrer, à semelhança do primeiro, a um critério de identidade<sup>35</sup>.

Uma via menos rígida do método tipológico, agora encarado de um ponto de vista funcional, é o que a nossa jurisprudência tem recorrido para classificar uma relação como contrato de trabalho ou como prestação de serviços.

---

<sup>31</sup> A este respeito, entendemos que apesar de o método subsuntivo não ter vindo a ser utilizado pelos Tribunais, até ao início de vigência do Código de Trabalho de 2009 (Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro), o anterior Código do Trabalho de 2003 continha uma presunção de laboralidade no seu artigo 12.º para além de se consubstanciar numa inutilidade prática, configurava um método subsuntivo, na medida em que a premissa menor – aqui entendida como os factos do caso concreto – apenas se enquadravam no corpo da norma – premissa maior – sempre que a primeira acabasse por “cumulativamente”, comportar todas as situações contempladas na segunda, segundo um verdadeiro método de identidade. Assim, o corpo deste preceito acabou por subverter o sistema de interpretação das relações contratuais, acabando por ter de ser inevitavelmente afastado em casos de fronteira em que não era manifesta a existência ou a ausência de uma verdadeira subordinação jurídica. Só com a vigência do Código do Trabalho de 2009 é que a norma relativa à presunção de laboralidade foi beber ao método indiciário, acabando por estar de harmonia com a corrente Jurisprudencial até então seguida.

<sup>32</sup> Neste sentido, somos da opinião de que o método tipológico apenas numa vertente puramente funcional pode ser encarado, do ponto de vista conceptual, como um verdadeiro método indiciário, pois que na sua génese original se afasta do segundo modelo.

<sup>33</sup> Para um melhor desenvolvimento *vide* ISABEL RIBEIRO PARREIRA, *ob. cit.*, págs. 125 e seguintes.

<sup>34</sup> Segundo JOAQUIM DE SOUSA RIBEIRO, *ob. cit.*, pág. 361 e seguintes, “*aplicado ao contrato de trabalho, este método importaria a prescindibilidade do elemento “subordinação”, tal como classicamente entendido, desde que a configuração dos restantes, no seu peso específico e na sua forma de articulação, preservasse a igualdade de sentido do todo com esse tipo contratual*”.

<sup>35</sup> PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 5.ª ed., Almedina, Coimbra, 2010, págs. 335-336, refere que “*este método, na medida em que se tenha em conta um critério de tipificação social para a qualificação do contrato de trabalho, apresenta dois óbices. Por um lado, perante o «imperialismo» do direito do trabalho, há vários negócios jurídicos, tradicionalmente qualificados como contrato de prestação de serviço, que hoje, surgem como contratos de trabalho. Por outro lado, sociologicamente, poder-se-iam qualificar como contrato de trabalho relações jurídicas em que se justifique proteger o prestador da actividade ou em que haja similitude do ponto de vista económico-social com relações jurídicas laborais.*”

Para esta metodologia, o tipo é encarado de uma forma que, segundo cremos, ultrapassa a elasticidade do método tipológico puro, acabando por se transformar numa realidade complexa, em virtude da harmoniosa relação estabelecida entre os vários elementos ou subtipos<sup>36</sup> dos factos de cada caso concreto.

Assim, já não está verdadeiramente em causa a identificação e presença de um certo número de características, mas antes a ponderação da sua relevância e função no contexto global, através de um critério de síntese e integração, e já não de identidade.

Este método tipológico funcional, habitualmente conotado de indiciário, consubstancia-se num raciocínio de identificação, análise e contextualização dos vários indícios<sup>37</sup> ou manifestações do conceito de subordinação jurídica, precisamente nos casos em que essa característica essencial e distintiva do contrato de trabalho e do de prestação de serviços não se revela evidente.

Assim, revemo-nos nas palavras de PEDRO ROMANO MARTINEZ, quando, uma vez contrapostos os métodos tipológico (aqui considerado na sua veste tradicional ao qual nos referimos como método tipológico puro) e o indiciário, se conclui, de uma forma abreviada mas assertiva que, *“no primeiro caso, cabe indagar dos elementos do tipo negocial do contrato de trabalho ou dos negócios jurídicos em que a prestação é desenvolvida com autonomia e, no segundo, importa averiguar da existência de indícios da subordinação jurídica.”*<sup>38/39</sup>

Com efeito, o método indiciário encontra suporte num juízo de aproximação entre um feixe de indícios previstos por uma hipótese legal e os verificados em determinada situação, mas com a particularidade e ressalva de que nenhum dos indícios é decisivo por si só e de que, por isso, será sempre necessário proceder à elaboração de um juízo global, com vista a determinar as manifestações do conceito de subordinação jurídica.

---

<sup>36</sup> Neste sentido, LUCA NOGLER, *Metodo e casistica nella qualificazione dei rapporti di lavoro*, in GDDRI, ano XIII, n.º 49, 1991, pág. 111 e 150, *apud* ISABEL RIBEIRO PARREIRA, *ob. cit.*, pág. 126, nota 400, refere que *“enquanto o tipo resulta de uma aproximação funcional à realidade investigada, o sottopoi nasce de uma perspectiva analítica através de singulares caracteres.”*

<sup>37</sup> ISABEL RIVEIRO PARREIRA, *ob. cit.*, pág. 133 e ss., considera que estes indícios ou índices são elementos não essenciais e por isso não distintivos do tipo. *“De especial como elementos do tipo legal, o facto de não constarem de forma expressa na previsão da definição daquele mas decorrerem da perspectiva de normalidade social da aplicação global de todo o seu complexo regime.”* Apesar de, como demonstraremos, em sentido contrário, enquadrarmos os indícios como manifestações da subordinação jurídica e não como elementos do tipo contratual, não podemos deixar de elogiar e enaltecer a precisão e arrumação jurídicas que a autora faz, nomeadamente no que toca à delimitação dos elementos essenciais e não essenciais do tipo e a diferenciação das terminologias de “conceito” e do “tipo”.

<sup>38</sup> Cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *ob. cit.*, pág. 334.

<sup>39</sup> No mesmo sentido, *vide* MENEZES LEITÃO, *ob. cit.*, pág. 114.

Neste processo de análise e graduação dos indícios, como muito bem refere JÚLIO GOMES, “*o peso relativo de cada indício não é sempre uniforme, podendo a sua importância relativa variar significativamente em função, por exemplo, da actividade para que é contratado*”<sup>40/41</sup>.

Como indícios mais relevantes, no sentido da manifestação de subordinação jurídica, é habitualmente estabelecida uma divisão entre os negociais internos e os negociais externos<sup>42</sup>.

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

Como indícios externos, como principais indícios de subordinação jurídica, têm sido mencionados (i) o tipo de imposto e a declaração de rendimentos junto da Repartição de Finanças, (ii) a inscrição na Segurança Social como trabalhador dependente, (iii) o facto de o prestador de atividade se encontrar sindicalizado, (iv) a exclusividade de ocupação do trabalhador.

A partir da análise destes dados, como bem refere JOAQUIM DE SOUSA RIBEIRO, “*a qualificação tenderá para o trabalho subordinado quando a espécie concreta, ainda que apresentando também características conotadas com a autonomia, não reproduzindo, por isso, a imagem plena mais “rica” da subordinação, seja mais fortemente cunhada pelos indícios que para ela apontam, adequando-se-lhe o pensamento valorativo que sustenta a disciplina de contrato de trabalho*”<sup>43</sup>

Sem nos querermos debruçar detalhadamente sobre a manifestação de cada indício nas relações contratuais e a sobre a possibilidade de, em determinadas situações, os

---

<sup>40</sup> JULIO GOMES, *ob. cit.*, pág. 130.

<sup>41</sup> Será ainda de ressaltar o facto de, como certamente refere Fernando Ribeiro Lopes, *ob. cit.*, pág. 66, “*a utilização destes indícios de qualificação, para além da possibilidade de erro inerente a qualquer método indiciário de decisão, obriga a uma aplicação cautelosa, por duas ordens de razões: em primeiro lugar, porque a configuração normal de alguns dos elementos comporta excepções, ainda dentro do regime jurídico do trabalho subordinado; em segundo lugar, porque as relações de trabalho autónomo podem apresentar em certos elementos configurações idênticas ao trabalho subordinado*”.

<sup>42</sup> Para uma melhor exposição, vide PEDRO ROMANO MARTINEZ, *ob. cit.*, págs. 336 e seguintes.

<sup>43</sup> JOAQUIM DE SOUSA RIBEIRO, *ob. cit.* pág. 368.

indícios apontarem no sentido da subordinação em detrimento de outras que levam à qualificação de um contrato de prestação de serviços, será importante realçar que nenhum indício tem um valor absoluto, pelo que caberá ao julgador fazer a análise e ponderação do seu peso e da sua relevância em cada caso concreto.

## 5. A Presunção de Laboralidade

Como primeira nota, devemos referir que o sistema laboral vigente assenta numa plataforma irregular, com vista a promover uma maior igualdade de armas entre trabalhador e empregador, em que o último figura com um natural ascendente sobre o primeiro<sup>44</sup>.

Assim, aquilo que se pretendeu com a regulação de uma presunção de laboralidade foi que, mediante a demonstração de determinados factos (constantes das várias alíneas do artigo 12.º do Código do Trabalho), o legislador desse como provada – porque presumida – a existência de um contrato de trabalho<sup>45</sup>.

Ora, como muito bem refere MARIA ROSÁRIO PALMA RAMALHO, “o papel das presunções é facilitar a demonstração de um facto, dispensando a prova directa do mesmo por aquele em favor do qual é estabelecida a presunção”<sup>46</sup>.

A presunção de laboralidade, analisada segundo o Código do Trabalho de 2009 – não tendo sofrido qualquer alteração com a recente vigência da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, - logrou ultrapassar as duras críticas que os preceitos legais anteriores

---

<sup>44</sup> JOÃO LEAL AMADO, *O Contrato de Trabalho entre a Presunção Legal de Laboralidade e o Presente Desacerto Legislativo*, in “Temas Laborais”, vol. II, Coimbra Editora, 2007, pág. 10 e seguintes esclarece, a este respeito, que a configuração do empregador como parte mais forte em relação ao trabalhador é explicável à luz da simples regra económica da oferta e da procura, sendo que o primeiro se situa na confortável posição de escolher a melhor licitação.

<sup>45</sup> De se salientar que a primeira redação da presunção de laboralidade, regulada no Código do Trabalho de 2003, aprovado pela Lei n.º 9/2003 de 27 de Agosto, foi alvo de duras críticas na medida em que a presunção apenas teria aplicabilidade quando que se preenchessem cumulativamente todas as alíneas da hipótese legal. Desta forma, a presunção legal era inútil mas também perversa, pois que a pesada carga probatória que recaía sobre o trabalhador acabaria por restringir a sua aplicabilidade prática a casos residuais, casos estes em que, a final, a presunção nada presumia, antes chegando a uma conclusão lógica, semelhante ao método subsuntivo *supra* descrito. Neste sentido, revemo-nos nas peculiares e assertivas palavras de JULIO GOMES, *ob. cit.*, pág. 140, “Empregando a conhecida imagem norte-americana segundo a qual o que anda, nada e grasna como um pato é um pato, seria o mesmo que dizer que depois de provado que o animal anda, nada e grasna como um pato e tem as penas e o bico do mesmo, “presume-se” que é um pato...”.

<sup>46</sup> Maria Do Rosário Palma Ramalho, *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho?*, in Actas do Congresso de Direito do Trabalho, Escola de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa, Coimbra Editora, 2011, pág. 284.

sofreram e abandonar definitivamente o carácter excessivamente oneroso da produção de prova a cargo do trabalhador, uma vez que este apenas terá de demonstrar alguns dos factores-índice aí presentes<sup>47</sup>.

Apesar desta desoneração se revelar evidente, não nos podemos esquecer que se trata – como não poderia deixar de ser – de uma presunção relativa, sendo que o empregador, uma vez citado para se pronunciar sobre os traços da relação contratual com um seu colaborador, terá sempre oportunidade de assumir um raciocínio inverso, demonstrando que a grande maioria das alíneas previstas naquele preceito legal não estão preenchidas.

Para além disso, o empregador poderá igualmente demonstrar que, pese embora estejam previstas duas das características da presunção, a ausência das restantes, bem como a verificação de indícios de autonomia jurídica afastam a presunção, acabando o Tribunal por, mais uma vez, recorrer ao método indiciário para avaliar o vínculo contratual.

Independentemente das notórias e meritórias vantagens que o artigo 12.º do Código do Trabalho veio introduzir<sup>48</sup>, somos da opinião que a presunção do contrato de trabalho não deveria ser formalizada no corpo de uma norma autónoma, distinta da própria noção de contrato de trabalho.

Desde logo, entendemos que o legislador, quando no artigo 12.º se refere a “*características*”, pretende, no fundo, reconhecer a operacionalidade do método indiciário, que já vinha sendo amplamente usado pela Jurisprudência, pelo que aquela expressão deve ser entendida como indícios da subordinação jurídica.

Neste sentido, se aquelas características são verdadeiros indícios de subordinação jurídica e se, perante o preenchimento de algum ou de alguns<sup>49</sup>, com o respetivo peso

---

<sup>47</sup> Nos termos do n.º 1 artigo 12.º do Código do Trabalho, “*Presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre a pessoa que presta uma actividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verificarem algumas das seguintes características: a) A actividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado; b) os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da actividade; c) O prestador de actividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma; d) Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de actividade, como contrapartida da mesma; e) O prestador de actividade desempenhe funções de direcção ou chefia na estrutura orgânica da empresa.*”

<sup>48</sup> Além de deixar de se exigir uma verificação cumulativa dos indícios aí previstos, este preceito introduziu na sua alínea e), enquanto índice, o desempenho de funções de direcção ou chefia, bem como passou a prever, no seu números 2 a 5, uma tutela contra-ordenacional pesada para os casos em que o empregador tenta afastar o reconhecimento do enquadramento jurídico-laboral.

<sup>49</sup> Coloca-se nesta sede a natural questão de saber qual o número de alíneas que deve o trabalhador demonstrar para ver operar a presunção. De acordo com uma interpretação literal – a qual julgamos ser a mais consentânea com o objetivo da própria presunção – parece-nos bastante a demonstração de apenas

diferente que possam ter no contexto da relação contratual, venham a ser interpretados no sentido de concluir pela afirmação do elemento essencial do contrato de trabalho – subordinação jurídica – então entendemos que, por uma questão de sistematização legislativa, o corpo dos artigos 11.º e 12.º do Código do Trabalho deveria ser fundido num só preceito.

Com efeito, entendemos que, pese embora a presunção legislativa tenha sido pensada para facilitar a prova da existência de um vínculo laboral ao trabalhador, o certo é que a Jurisprudência não determina a qualificação de um contrato sem antes atender ao peso de cada indício em cada caso em concreto - pelo menos nas situações em que não é manifesta a existência do conceito de subordinação jurídica.

Assim, entendemos que a presunção legal prevista pelo artigo 12.º do Código do Trabalho acaba por ser compatível com o método indiciário, sendo que facilita inclusivamente o papel do julgador.

Nas ações judiciais intentadas pelos trabalhadores, nas quais requerem que as relações jurídicas controvertidas sejam qualificadas como contratos de trabalho, o Tribunal, de acordo com o regime da presunção legal, apenas terá de se circunscrever aos factos previstos pelo artigo 12.º do Código do Trabalho<sup>50</sup>.

Do ponto de vista teórico, entendemos que existem duas grandes diferenças relativas à operacionalização da presunção legal e do método indiciário.

Ora, no método indiciário, os indícios apresentam-se, como *supra* identificámos, em maior número, bem como podem apresentar, individual e conjuntamente, um peso diferente em cada caso em concreto.

Contudo, da análise da corrente jurisprudencial relativa à temática em apreço, acabamos por verificar que, no plano prático, esta distinção entre o método indiciário e a presunção legal acaba por se esbater, levando-nos a concluir que o primeiro método acaba sempre por percorrer o seu caminho, mesmo nas situações em que a presunção se verifica.

Partindo pois desta constatação, pelo menos nas situações em que não é manifesta a presença do elemento essencial do contrato de trabalho (subordinação jurídica), e na esteira da exposição até então vertida, defendemos que a presunção legislativa ganharia

---

duas características, ou seja, de dois indícios. Para esse efeito, suportamos esta ideia na premissa de que o legislador “*soube exprimir o seu pensamento em termos adequados*”, nos termos do artigo 9.º, n.º 3 do Código Civil.

<sup>50</sup> Neste sentido, vide JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho à Luz do Novo CT*, Coimbra Editora, 2009, págs. 76 e 77.

outra amplitude de aplicabilidade se a mesma acabasse por reforçar a verdadeira noção de contrato de trabalho e se fosse previsto a articulação plena entre a presunção e o método indiciário.

Para esse efeito, o processo poderia passar, segundo cremos, por duas operações: (i) reformular o corpo do artigo 11.º do Código do Trabalho<sup>51</sup>, colocando a tónica no conceito de subordinação jurídica e (ii) estabelecer uma presunção (no próprio artigo), para tal referindo os principais indícios de subordinação jurídica – precisamente aqueles que acabam por ser atualmente analisados pelos Tribunais através do método indiciário (identificados no capítulo precedente).

Por fim, como última nota respeitante ao mecanismo da presunção legal, entendemos que a mesma poderia ser repensada ao ponto de prever a compatibilização entre a subordinação jurídica e as situações em que as atividades desenvolvidas pelos trabalhadores se revestem de uma manifesto grau de autonomia e independência técnica, tal como por exemplo, a de um advogado.

Por outras palavras, na segunda operação *supra* identificada – relacionada com a identificação dos indícios de subordinação jurídica no corpo de uma única norma – defendemos que deveria ser prevista a identificação de um novo indício relacionado com a ressalva da possibilidade de a atividade em apreço poder ser prestada com independência técnica.

Para esse efeito, sugerimos que o legislador encontre uma linha de orientação no regime do trabalho parassubordinado<sup>52</sup>, já pensado em Itália, fazendo a transposição de algumas das suas características para os indícios da subordinação jurídica da presunção legal.

Assim, se atentarmos ao Código de Processo Civil Italiano, o seu artigo 409.º reconhece direitos processuais a relações jurídicas em que, pese embora não haja uma verificação de subordinação jurídica, verifica-se uma atividade (i) continuada, (ii) coordenada e (iii) prevalentemente pessoal.

---

<sup>51</sup> Mais uma vez revemo-nos nas palavras de MENEZES LEITÃO, quando o mesmo refere que a definição de contrato de trabalho prevista pelo artigo 11.º do Código do Trabalho - “*aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob autoridade destas*” – é lamentavelmente infeliz e imprecisa, acabando por omitir a menção ao poder de direção do empregador e fazendo referência a uma questão que não se revela essencial para a qualificação do contrato, que se prende com a inserção na organização. – *Ob. cit.*, pág. 95.

<sup>52</sup> Em traços gerais podemos definir o trabalho parassubordinado como uma figura intermédia entre o trabalho autónomo e o trabalho subordinado que comporta características típicas do primeiro modelo mas que absorve traços de subordinação.

Versando-nos mais propriamente sobre este segundo requisito (coordenação), a doutrina italiana tem tomado por linha de base que no trabalho subordinado a coordenação se reflete no poder diretivo a cargo do empregador, ao passo que no trabalho parassubordinado, pelo facto de se enquadrar na esfera de um trabalho autónomo, é natural que a coordenação não se consubstancie no aludido poder diretivo. Assim, a coordenação no trabalho parassubordinado manifesta-se na faculdade de o beneficiário da atividade conformar o desenvolvimento da mesma, ao ponto de poder colocar em causa a plena autonomia técnica do trabalhador<sup>53</sup>.

Fazendo então a ponte anunciada entre o nascimento deste *tertium genus*<sup>54</sup> na doutrina italiana (ou pelo menos a preocupação nesse sentido) para o regime da presunção legal, entendemos que a coordenação da atividade enquanto a mera faculdade de conformar a mesma de forma a abalar a autonomia técnica de um trabalhador deveria estar prevista num indício de subordinação jurídica, precisamente para facilitar o ónus da prova nas situações em que a atividade em causa se mune de uma complexidade técnica que implica uma maior autonomia de meios – como é o caso da advocacia.

## 6. O Advogado

Desde logo, podemos começar por referir que o advogado<sup>55</sup> surge como o modelo do profissional liberal, envolvido por um notável e reconhecido grau de autonomia decorrente, igual e necessariamente, da independência prevista e regulada no Código Deontológico, plasmado no Estatuto da Ordem dos Advogados.

Todavia, o modelo do advogado que abria as portas ao público, que não carecia de publicidade, que vivia num quadro concorrencial sereno em que competia com outros tantos colegas de ofício, todos eles semelhantes na forma de estar e atuar, acabou,

---

<sup>53</sup> A este respeito *vide* GIUSEPPE SANTORO PASSARELLI, *Dal Contratto D’Opera al Lavoro Autonomo Economicamente Dipendente, Attraverso il Lavoro a Progetto*”, *RIDL*, Ano XXIII, 2004, Primeira Parte, págs. 148 e seguintes.

<sup>54</sup> Em Espanha esta terceira figura aparece associada ao “trabalhador autónomo economicamente dependente” criado pela *Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo* visando conferir um grau de tutela aos trabalhadores que pese embora desenvolvam a sua atividade em pleno grau de autonomia, se encontram economicamente dependentes do beneficiário da atividade em questão.

<sup>55</sup> Para um melhor desenvolvimento sobre as origens da Advocacia, *vide* ORLANDO GUEDES DA COSTA, *Direito Profissional do Advogado, Noções Elementares*, 6.ª Ed., Almedina, Coimbra, 2008.

nomeadamente nas metrópoles onde se assiste a um leque de relações comerciais cada vez mais complexo e de cariz cada vez menos pessoal<sup>56</sup>.

A atualidade reflete um novo tecido empresarial, cujas macroestruturas, de competência segmentada e, ao mesmo tempo pluralizadas, se estenderam e implementaram ao mundo da advocacia, resultando, como traço mais evidente, o aparecimento das sociedades de advogados.

Tal como assertivamente nos ilustra PAULO RANGEL, *“Pereceu a idade do ouro e a seguir ao 25 de Abril, aceitou-se, com reбуço, a criação das sociedades de advogados. Para muitos, as sociedades não passavam de «supermercados do direito», que minavam os fundamentos éticos do múnus profissional. A colaboração com colegas interessados no máximo lucro perturbava a independência, a fusão de clientelas gerava conflitos de interesse, o preço dos custos fixos forçava medidas ínvias de publicidade e angariação. O tempo passou e impôs-se”*.<sup>57</sup>

É inegável que o conceito da independência do advogado está, nos dias que correm, em crise.

Atualmente, vivemos num estrato hierarquizado, cuja cadeia conta com um leque cada vez mais amplo e diferenciado, onde se inserem os profissionais liberais, entre os quais, os próprios advogados com um campo de atuação cada vez mais limitado, derivado das orientações das relações profissionais que estabelecem.

Uma vez enquadrado enquanto um profissional liberal, e depois de já termos concluído no sentido de se reconhecer a possibilidade de existir um contrato de trabalho nos casos em que a atividade desenvolvida reveste uma complexidade e autonomia técnica – o que nos levou aliás a propor essa previsão, enquanto indício, em sede de presunção legal – resta pois analisar se essa possibilidade se estende igualmente à advocacia<sup>58</sup>.

Para essa análise, entendemos ser preponderante, como primeira operação, proceder à distinção e delimitação das possíveis relações jurídicas com advogados.

---

<sup>56</sup> Sobre a modificação da caracterização da advocacia, vide ORTEGA REINOSO, *La abocacia, una profesión liberal en cambio*, Revista General de Legislación y Jurisprudencia, número 2, 2005, págs. 252 e seguintes.

<sup>57</sup> *Advocacia e Preconceito*, ROA, ano 62, Lisboa, Abril, 2002, págs. 487 e ss.

<sup>58</sup> A advocacia, tal como certamente identifica ISABEL RIBEIRO PARREIRA, *ob cit.*, pág. 6: *“não é apenas liberal mas das únicas que definiu com rigor o seu código profissional deontológico, aquela que de forma mais desenvolvida e pormenorizada regulou o respetivo exercício”*.

## 6.1 “O Advogado de empresa”

Com efeito, começamos desde logo com a designação habitualmente apelidada de “advogado da empresa”.

Segundo este modelo, o advogado é responsável pela representação<sup>59</sup> da empresa sobre alguns ou todos os ramos dos direitos inerentes à atividade social, sendo que, para esse efeito, é habitual a inserção física do advogado na estrutura empresarial, a qual, por norma, ocupa a totalidade ou a maior parte do tempo de trabalho do advogado.

No que concerne a este tipo de relação jurídica, somos da opinião de que a mesma assume, na grande maioria das vezes, um cariz de natureza inquestionavelmente laboral.

Na verdade, tratando-se de advogado da empresa, é habitual que, como se viu, se assista a uma inserção na estrutura organizativa da empresa e onde o local de trabalho acaba por ser a sede da própria empresa. Acompanhando estes dois indícios de subordinação, verificamos igualmente a existência de outros, tais como, retribuição fixa e titularidade, por parte da empresa, dos meios utilizados pelo advogado.

Outro dos traços caracterizadores da subordinação jurídica reflete-se, à semelhança das restantes profissões com elevado grau de complexidade técnica da atividade em apreço, num poder de direção (como polo oposto da subordinação jurídica) concentrado num primeiro e terceiro momentos (*supra* mencionados), consubstanciados na escolha do advogado na contratação e no exercício potencial do poder disciplinar nas situações de infrações disciplinares.

Posto isto, depois de reconhecida os indícios que apontam no sentido da verificação de uma manifestação da subordinação jurídica, resta saber se o regime de um contrato de trabalho aplicado aos “advogados da empresa” colide com as normas deontológicas previstas e reguladas pela Ordem dos Advogados.

A este respeito, esclarece-nos, de forma cabal, o artigo 68.º do Estatuto da Ordem dos Advogados (vulgo “EOA”), o qual menciona que é, de facto, possível que o exercício da atividade de um advogado se encontre sujeita a uma subordinação jurídica<sup>60</sup>, desde que o clausulado do contrato não viole os princípios deontológicos do

---

<sup>59</sup> Para um melhor desenvolvimento dos atos próprios dos advogados, *vide* artigos 61.º, 62.º, 63.º e 64.º do Estatuto da Ordem dos Advogados e artigos 1.º, 2.º, 3.º e 4.º da Lei dos Atos Próprios dos Advogados (Lei n.º 49/2004, de 24 de agosto).

<sup>60</sup> Em Espanha esta possibilidade encontra-se igualmente prevista. Assim, tal como refere GARCIA PIÑEIRO, *Del abogado autónomo al abogado trabajador por cuenta ajena: la relación laboral especial de los abogados al servicio de despachos profesionales*, Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, disponível em:

Estatuto e desde que não existam quaisquer instruções da entidade empregadora que restrinjam a isenção e independência do advogado<sup>61</sup>.

Concluímos pois que, desde que respeitados os princípios atinentes à independência e isenção dos advogados, a própria Ordem reconhece ser possível a prestação de atividade sob subordinação jurídica e sob a sujeição ao regime aplicável aos contratos de trabalho.

Na verdade, esta é mais uma das evidências de que a autonomia e complexidade técnica da atividade não prejudicam a natureza do vínculo contratual – mesmo nas situações mais paradigmáticas em que o trabalhador é um profissional liberal, mais propriamente, um advogado<sup>62</sup>.

## **6.2 O Advogado com escritório aberto ao público, e sem se inserir numa Sociedade de Advogados**

O advogado com escritório ao público é, tal como *supra* referido, o modelo de referência do verdadeiro profissional liberal.

Trata-se pois do exercício clássico, solitário e independente da advocacia, sendo que nestes casos ainda se assiste à figura do servidor de justiça na sua globalidade, cuja atividade se estende a todas as áreas do direito<sup>63</sup>, e cuja independência é manifesta.

---

[http://www.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revistas/numeros/83/est06.pdf](http://www.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revistas/numeros/83/est06.pdf), pág. 154, “*La posibilidad de que la abocacia se ejercite dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica y denominada empleador o empresario, y sometido por tanto, al Derecho del Trabajo, esta reconocido en la actualidad en el art. 27.4 del RD 685/2001, de 22 de junio, por el que se aprueba el Estatuto de la Abocacia Española.*”

<sup>61</sup> Para um melhor entendimento das consequências deste regime, *vide* artigo 76.º do Estatuto da Ordem dos Advogados, referente às Incompatibilidades e Impedimentos dos advogados.

<sup>62</sup> Certeira e oportunamente FERNANDO SOUSA MAGALHÃES, *Estatuto da Ordem dos Advogados Anotado e Comentado*, 5.ª Ed., Almedina, Coimbra, 2009, págs. 91 e 92, cita o Acórdão do STJ de 27 de Novembro de 2007: “*É de qualificar como contrato de trabalho a atividade de advogado prestada pelo autor no âmbito do acordo negocial firmado com o réu, à qual pertenciam os instrumentos de trabalho utilizados pelo autor, que era levada a efeito nas instalações do destinatário dessa atividade, não se socorrendo o autor de alguém que não de trabalhadores do réu que controlava, não só o horário do autor, como até o modo como a sua atividade se processava, dando-lhe, inclusivamente, instruções sobre a forma como ela deveria ser efetivada, fixava o período de férias do autor, o qual percebia subsídio de férias, proporcionais e subsídio de Natal, sendo que a retribuição do autor era efetuada em função do tempo de trabalho por ele desempenhado, constatando-se ainda que o eventual labor desenvolvido pelo autor no exercício da advocacia no seu escritório foi consentido pelo falado acordo e estava sujeito a determinados condicionalismos impostos pelo réu*”.

<sup>63</sup> A este respeito, revemo-nos, na esteira das considerações relativas à evolução da advocacia, nas palavras de GARCIA PINERO, *ob. cit.*, pág. 154: “*El ejercicio individual de la abocacia se mantiene hoy en día con dificultad, el progreso de la tecnología, ha revolucionado la figura clásica del abogado, la sofisticación de la vida económica ha derribado viejas prácticas, el abogado generalista experto en todo y en nada son hoy tan sólo retazos de un ayer casi olvidado*”.

Não se assiste por isso a qualquer grau de subordinação jurídica, seja a uma entidade, colega ou empregador, cabendo ao profissional gerir o tempo de trabalho e a sua atividade, por forma a prestar um bom serviço aos seus clientes.

Relativamente a este modelo de advocacia, entendemos que é pacífico concluir no sentido de não se poder equacionar a existência de qualquer vínculo laboral.

Aliás, o cerne do presente estudo surge precisamente como consequência, não da rejeição da figura de advogado como um modelo clássico de prestador de serviços, mas antes como uma constatação de que este modelo tem vindo a perder a sua manifestação, nomeadamente nas grandes cidades, nas quais se inserem as sociedades de advogados de dimensão europeia e mundial, regidas por linhas organizacionais, pré-determinadas, adotando um modelo de negócio empresarial.

### **6.3 O Advogado inserido numa Sociedade de Advogados**

Desde cedo se sentiu a necessidade de se proceder a uma institucionalização das sociedades de advogados<sup>64</sup>.

Na verdade, a institucionalização veio a operar em 1979, com a publicação do Decreto-Lei n.º 513-Q/79, de 26 de dezembro, entretanto alterado pelo Decreto-Lei n.º 273/2001, de 30 de agosto e, mais recentemente, revogado pelo Decreto-Lei n.º 229/2004, de 10 de dezembro<sup>65</sup>.

Esta institucionalização derivou da necessidade de colaboração entre profissionais de diversa especialização, decorrente da manifesta abrangência dos temas abordados pelo Direito.

Por outro lado, a regulamentação das sociedades de advogados decorreu da crescente implementação de Portugal na União Europeia, e do reconhecimento da livre prestação de serviços como modo de harmonização e de garantia de uma concorrência salutar entre os profissionais de diferentes Estados-Membros<sup>66</sup>.

---

<sup>64</sup> Tal como refere ORLANDO GUEDES DA COSTA, *ob. cit.*, pág. 131, “*Já na moção apresentada pelo Bastonário Dr. Ângelo Almeida Ribeiro à assembleia plenária de 115/74 se defendia a institucionalização de sociedades civis de Advogados – Vide Boletim Informativo da Ordem dos Advogados de Abril – Maio de 1974*”.

<sup>65</sup> Estabelece o n.º 4 do artigo 203.º do Estatuto da Ordem dos Advogados que: “*O regime das sociedades de advogados é estabelecido em regime próprio*”.

<sup>66</sup> Esta harmonização determinou a modificação do Estatuto da Ordem dos Advogados, com a aprovação da Lei n.º 80/2001, de 20 de julho, a qual levou ao rápido crescimento do número de sociedades de advogados.

Assim, atualmente, o regime das sociedades de advogados consagra quatro princípios basilares<sup>67</sup>.

Em primeiro lugar, assiste-se à manifestação da liberdade contratual, possibilitando-se às sociedades de advogados optarem pelo regime mais adequado, à luz das características próprias dos advogados que a integram. Assim, poderá uma sociedade de advogados optar pelo regime de responsabilidade por dívidas sociais, tendo sido igualmente instituída a faculdade de escolha por um regime de responsabilidade limitada. No mesmo sentido, se prevê a possibilidade de o contrato de sociedade ou o acordo de sócios regular a forma de calcular o valor da amortização das participações de capital em caso de cessão de participações a terceiro, transmissão *mortis causa*, cessação de atividade de sócio, exoneração ou impossibilidade temporária do exercício da profissão ou suspensão de inscrição do sócio como advogado.

Em segundo lugar, salvaguardou-se a natureza não mercantil<sup>68</sup> das sociedades de advogados, não havendo, por isso, qualquer remissão para o Direito Comercial<sup>69</sup>.

Em terceiro lugar, assiste-se, como se viu, ao princípio da institucionalização das sociedades de advogados, com a criação de condições de implementação das mesmas.

Por último, manifesta-se o princípio da transparência e da credibilidade do exercício da profissão do advogado, nomeadamente tornando obrigatório o depósito na Ordem dos Advogados das contas anuais das sociedades de advogados que optem pela responsabilidade limitada<sup>70</sup>.

Do ponto de vista da organização prática deste tipo de sociedades, revemo-nos nas palavras de Isabel Ribeiro Parreira: “*Em jeito de enquadramento se dirá que as*

---

<sup>67</sup> Para uma exposição mais detalhada, *vide* Fernando Sousa Magalhães, *ob. cit.*, págs 251 e ss.

<sup>68</sup> Não obstante, o objeto exclusivo destas sociedades passa pela distribuição do lucro entre dois ou mais advogados acordam no exercício em comum da profissão. Neste sentido, *vide* n.º 2 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 229/2004, de 10 de dezembro. Já o artigo 1.º do Decreto-Lei 513-Q/79, de 26 de dezembro, dispunha que as sociedades só podiam adquirir os bens necessários à atividade que constituía o objeto social, sendo limitadas ao estritamente necessário ao exercício da atividade social as participações em bens do ativo imobilizado corpóreo ou em dinheiro.

<sup>69</sup> A remissão é feita, a título subsidiário, para o Código Civil no artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 229/2004, de 10 de dezembro. Na esteira do que já decorria do Decreto-Lei n.º 513-Q/79, de 26 de dezembro, as sociedades de advogados continuam a assumir a forma civil, não podendo assumir a forma de sociedades comerciais.

<sup>70</sup> Estabelece o n.º 1 do artigo 35.º do Decreto-Lei n.º 229/2004, de 10 de dezembro que “*Nas sociedades de advogados de responsabilidade limitada, apenas a sociedade responde pelas dívidas sociais*”. Neste tipo de regimes, assume especial relevância a constituição do seguro obrigatório previsto no artigo 37.º do mesmo diploma legal.

*sociedades de advogados funcionam em termos práticos, sobretudo as de maior dimensão, como as empresas...*<sup>71</sup>.

No que concerne à temática da natureza do vínculo estabelecido por estes advogados, atenderemos, não às relações encetadas com clientes, mas antes às mantidas com a própria sociedade<sup>72</sup>.

Atendendo então à atividade dos advogados associados das sociedades de advogados, podemos, em traços gerais, apontar uma linha orientadora que pauta os pontos coincidentes da mesma<sup>73</sup>.

Com efeito, as características mais comuns dessa atividade resumem-se aos seguintes aspetos:

- a) Cumprimento de um horário de trabalho, o qual é habitualmente definido pela sociedade;
- b) Retribuição certa, regular e periódica, a qual pode prever prémios de produtividade;
- c) Regime habitual de exclusividade;
- d) Inserção na estrutura organizativa e autónoma da sociedade, de acordo com um plano de carreira definido pela própria sociedade<sup>74</sup>;
- e) Disponibilização dos instrumentos de trabalho pela sociedade, entre os quais, telefones, computadores, faxes, secretárias, salas de reuniões e sistemas de videoconferência;
- f) Local de trabalho habitual coincidente com um escritório da sociedade de advogados, sendo que existe a possibilidade de deslocações inerentes às funções desenvolvidas, nomeadamente a Tribunal e às instalações de clientes;
- g) Exigência de utilização de vestuário consonante com a política e imagem da sociedade de advogados;

---

<sup>71</sup> ISABEL RIBEIRO PARREIRA, *ob. cit.*, pág. 197.

<sup>72</sup> Para a referida análise apenas atenderemos aos advogados associados previstos pelo artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 229/2004, de 10 de dezembro. No que concerne aos sócios, defendemos que se impõe um afastamento da qualificação enquanto trabalhador subordinado, sob pena de se cumular, na mesma pessoa, qualidades de empregador e trabalhador, levando à descaracterização total da subordinação jurídica.

<sup>73</sup> Para uma melhor exposição, *vide* ISABEL RIBEIRO PARREIRA, *ob. cit.*, pág. 198 e seguintes.

<sup>74</sup> Neste sentido, estabelece o n.º 1 do artigo 62.º do Decreto-Lei n.º 229/2004, de 10 de dezembro que “*A sociedade de advogados deve elaborar planos de carreira que detalhem as eventuais categorias e critérios de progressão dos associados dentro da sociedade, bem como o modo do possível acesso à categoria de sócio de indústria, ou de capital e indústria*”.

- h) Necessidade de registo de horas despendidas no exercício das funções, como prova de cumprimento do horário de trabalho e de “chargeability” horária;
- i) Avaliação da atividade desempenhada, seja em função das horas despendidas, seja em função da angariação de clientes da sociedade de advogados.

Para além destas características, as quais apontam, desde logo, para a manifestação de indícios de subordinação jurídica, existe outra característica comum às sociedades de advogados, que revela o esbatimento de uma plena autonomia técnica, outrora defendida e vigente no exercício da atividade.

Ora, pese embora assumamos a posição de que o poder de direção se compagina com o seu exercício potencial, o certo é que a realidade de uma sociedade de advogados, estrutural e hierarquicamente organizada, reflete uma realidade distinta, a qual se espelha na possibilidade de os sócios acabarem por, no dia-a-dia, conformarem, de forma concreta, a atividade dos advogados associados – sem que com isso coloquem, segundo cremos, em risco a liberdade de exercício da profissão.

Não raras são as vezes em que se assiste a uma intervenção direta dos sócios da sociedade, por forma a orientarem a atividade dos associados, quer no que diz respeito a normas internas de conduta, quer no que concerne a regras de forma no desenvolvimento de trabalhos jurídicos, quer no que toca à estratégia a adotar, por exemplo, ao longo da tramitação de um processo judicial de um cliente.

Os pareceres jurídicos dos advogados associados ou as peças processuais pelos mesmos redigidas são então revistos pelos sócios da sociedade, os quais avaliam a qualidade técnica desses trabalhos, acabando por, a final, validá-los ou alterá-los.

Em bom rigor, a atividade profissional desenvolvida por um advogado associado numa sociedade de advogados acaba por não beber do grau de autonomia que habitualmente definia o modelo clássico da advocacia, mormente quando a antiguidade do advogado é menor, o que determina que este ainda não tenha incorporado os valores, imagem, e forma de atuação da sociedade no mercado em que se insere.

Nessa medida, existe uma verdadeira conformação da prestação dos advogados associados, a qual, ao contrário das restantes profissões com elevada complexidade técnica, acaba por não ser meramente potencial, mas antes efetivamente verificada, em determinadas situações e em algumas realidades.

Pese embora esta realidade seja inquestionável, o certo é que a nossa Jurisprudência e Doutrina<sup>75</sup> têm sido reticentes quanto ao reconhecimento da existência de um vínculo laboral nestas situações.

Não obstante, existe uma outra corrente que, à semelhança do que já vem sendo definido (e até regulado) no nosso país vizinho - como adiante veremos de forma mais detalhada – reconhece a existência de um verdadeiro contrato de trabalho firmado entre uma sociedade de advogados e um advogado associado.

Nessa linha interpretativa, e pela especial relevância que a tomada de posição assume no âmbito da nossa linha argumentativa, passemos a fazer uma breve referência a uma decisão jurisprudencial vertida no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 22 de outubro de 2003<sup>76</sup>.

Neste processo judicial foi considerada provada, entre o mais, os seguintes aspetos da matéria de facto:

- a) A autora (advogada) obrigou-se a exercer a atividade de advocacia para os Réus (inicialmente sem sociedade constituída), sendo que, como contrapartida, recebia uma remuneração fixa que foi gradualmente aumentando;
- b) As alterações da retribuição da advogada resultavam da avaliação periódica pelos Réus do desempenho da sua atividade e eram pagas até ao último dia de cada mês – o que também sucedia em relação aos restantes advogados do escritório;
- c) A advogada emitia os vulgarmente conhecidos designados por “recibos verdes”, pela prestação da sua atividade;
- d) No exercício da sua atividade, a advogada procedia, nomeadamente, ao estudo e elaboração de contratos, na maioria dos casos, com recurso a minutas já

---

<sup>75</sup> A este respeito, *vide* ISABEL RIBEIRO PARREIRA, *ob. cit.*, págs. 204 e seguintes, a qual concebe a possibilidade de se considerar um vínculo laboral entre uma sociedade de advogados e um advogado associado quando este apenas exerce atos de consulta jurídica aos clientes daquela, não admitindo a extensão deste regime ao mandato judicial. No que respeita às situações em que o advogado é contratado para fazer consulta jurídica (de forma subordinada) e simultaneamente mandato judicial, a autora entende que estamos na presença de uma união de contratos. Relativamente à regulamentação destas situações, a referida autora defende que “*se deve presumir que dessa contratação resulta que as partes, máxime o credor da prestação e empregador, admitiu como pressuposto a qualidade do advogado e a adequada inscrição na OA, tanto que tal se revela necessário à prossecução da representação judicial. Por isso, deve ser imputável ao credor cliente e entidade empregadora, o conjunto normativo da EOA, integrando as respectivas regras o próprio conteúdo do contrato de trabalho e não apenas o mandato judicial, pelo que a união do contrato só poderá ser univalente, ou seja, com prevalência do domínio do mandato judicial concretizado na regulamentação prevista no EOA (...) não existe contrato de trabalho celebrado com um advogado para o exercício de advocacia*”.

<sup>76</sup> Processo n.º 4811/2003-4, disponível em <http://www.dgsi.pt>.

- existentes no escritório, elaboração de pareceres jurídicos, estudo de legislação, intervenção em diligências judiciais, em representação dos clientes do escritório, e estabelecimento de contactos com os últimos;
- e) O estudo e elaboração dos contratos e pareceres podiam ser efetuados individualmente ou em equipa, sendo que os mesmos eram sujeitos a revisão por parte dos Réus, a quem cabia a última palavra, sendo que eram apresentados aos clientes finais como da exclusiva responsabilidade da sociedade de advogados;
  - f) Apesar de não ter sido convencionado um horário de trabalho, a advogada observava o horário praticado no escritório estabelecido para os empregados, sem prejuízo de entrar ou sair mais cedo – o que acontecia muitas vezes;
  - g) A advogada dispunha de um gabinete disponibilizado pela sociedade de advogados;
  - h) A advogada, à semelhança dos restantes advogados, encontrava-se obrigada a comunicar eventuais atrasos ou faltas de comparência;
  - i) Para a execução da sua atividade a advogada servia-se dos equipamentos disponibilizados pela sociedade de advogados;
  - j) A advogada estava inscrita na Ordem dos Advogados e pagava as respetivas quotas, bem como as contribuições para a Caixa de Previdências dos Advogados e Solicitadores;
  - k) Não eram conhecidos clientes próprios da advogada;
  - l) A advogada gozava férias anualmente em períodos acordados com a sociedade;
  - m) Não eram conhecidos outros rendimentos da advogadas que não os que provinham da atividade prestada na sociedade de advogados;

Face à factualidade descrita, o Tribunal da Relação, no caso em análise, começou por entender, sem surpresas, que o *“critério decisivo para a distinção entre os tipos contratuais em questão, acaba, pois, por ser o critério da subordinação jurídica versus autonomia”*.

E na base da interpretação da subordinação jurídica, o Tribunal da Relação de Lisboa entendeu que aquele conceito se podia reduzir à possibilidade de o empregador poder, de algum modo, orientar a atividade do trabalhador, quanto mais que não fosse no tocante ao local ou momento da prestação.

O Tribunal atendeu igualmente ao facto de o conteúdo e intensidade do poder do empregador de organizar e dirigir a prestação da atividade variarem em função de vários

aspectos, nomeadamente da natureza da atividade em causa (*“tendem a ser tanto menores quanto mais complexa for a atividade”*) e das condições em que é exercida (*“tenderá a ser mais ténue a daquele que exerce a atividade fora do espaço físico-organizacional da empresa”*). Mais referiu que *“mesmo naquelas situações em que o trabalhador goza de grande independência técnica que corresponde, em princípio, a um elevado grau de qualificação, determinando que o núcleo da própria actividade escape á esfera das instruções do empregador, não goza da autonomia na programação e na organização da actividade: o tempo, o local e os meios de realização da prestação são definidos pelo credor e não pelo devedor”*.

Por se tratar de uma zona cinzenta de qualificação, o Tribunal recorreu à operacionalização do método indiciário, passando a valorar todos os aspetos e o peso dos mesmos no caso em apreço, para a qualificação da relação contratual firmada entre a advogada e a sociedade de advogados.

Assim, o Tribunal atendeu, enquanto indícios de trabalho subordinado, ao facto de: (i) existir uma remuneração física e de carácter duradouro – mas que por ser igualmente típica no contrato de avença foi desvalorizada (ii) o local de trabalho se consubstanciar nos espaços dos escritórios da sociedade de advogados e com acesso aos instrumentos de trabalho desta, (iii) haver execução controlada e supervisionada pelos réus, (iv) existir trabalho em equipa enquanto característica de integração numa organização empresarial, (v) o risco correr por conta da sociedade.

Por outro lado, enquanto indícios de autonomia, o Tribunal apontou algumas características de cariz externo ou formal, tais como: (i) o modelo de recibo, (ii) o regime fiscal e de segurança social, (iii) o não pagamento de subsídio de férias e de Natal.

Contudo, a respeito destes últimos indícios de autonomia, o Tribunal da Relação de Lisboa referiu certamente que os mesmos são habitualmente usados de forma fraudulenta e por imposição da entidade empregadora, pelo que acabou por desvalorizar o peso dos mesmos no caso em análise.

Numa posição verdadeiramente inovadora e, no nosso entender, extremamente meritória, acabou o Tribunal por, a final, concluir que *“É certo que o advogado é, em geral, a profissão apontada como um modelo de profissional liberal, mas, a realidade vem revelando cada vez mais um fenómeno novo que alguns não hesitam em denominar como a proletarização da advocacia que deve merecer a atenção da sociedade. Não podemos deixar de reconhecer que em muitos casos a fórmula como a profissão é*

*exercida não se encaixa no paradigma liberal e seria conveniente que fosse devidamente regulado o exercício subordinado da profissão e maxime estabelecida com nitidez a diferenciação entre advogados sócios e não sócios das sociedades (acautelando a situação destes)...”*

Nessa medida, neste caso em concreto, o Tribunal da Relação afastou-se dos dogmas criados em torno da profissão de advocacia e acabou por considerar que a mesma, uma vez praticada em determinadas circunstâncias, pode configurar uma situação de um verdadeiro contrato de trabalho.

Com efeito, revemo-nos nas considerações aduzidas pelo douto Acórdão ora citado, bem como nas certeiras palavras dos Ilustres Advogados Tiago Rodrigues Bastos, Gonçalo Capitão, Miguel João Rodrigues Bastos, José Rodrigues Braga, José António Braga e Maria de Lurdes Senra Bessa Monteiro: *“Acréscce que, ao fenómeno do aparecimento de sociedades de advogados constituídas apenas pelos seus sócios, todos ele com experiência de exercício individual da advocacia, se seguiu o da estruturação das sociedades de advogados de forma empresarial, em que aos sócios se juntaram outros colegas, vulgarmente designados por colaboradores ou (porventura impropriamente) associados. Estes exercem a profissão exclusivamente (ou quase) «dentro» da sociedade e integrados em equipas (departamentos) sob a orientação e autoridade de um sócio, exercendo mesmo um mandato forense a coberto de mandato conjunto com a sociedade ou por via de substabelecimento de um dos sócios. De qualquer forma, afigura-se inequívoco que a responsabilidade última de todo o trabalho por eles efetuado é sempre da sociedade ou dos sócios (...).”*

*“De tal forma que temos hoje dezenas de colegas que exercem a advocacia integrados em sociedades de advogados há muitos anos e em que grande parte deles nem sequer a chegou a exercer individualmente. Como temos ouvido a muitos deles, têm uma cultura de sociedade (...).”*

*“No entanto, entre estes colaboradores e a sociedade de advogados não se estabelece qualquer vínculo societário (constituindo a aquisição da qualidade de sócio um patamar da progressão na carreira dentro da sociedade. Situação bem evidenciada na nova Lei das Sociedades de Advogados – D.L. n.º 229/2004, de 10 de Dezembro – que impõe, inclusive, a estas que elaborem planos de carreira com definição de categorias e critérios de progressão. Com efeito, do ponto de vista da relação jurídica entre os associados e a sociedade, a mesma tem sido equacionada como se úmero contrato de prestação de serviços se estabelecesse entre as partes.*

*Cremos, contudo, sem nos alongarmos por razões óbvias, na análise detalhada da natureza jurídica da relação contratual estabelecida entre a sociedade de advogados e os seus associados, que a sua configuração como uma mera prestação de serviços não corresponde à realidade (...).*

*Urge, pois, que a relação jurídica entre as sociedades de advogados e os seus associados (não sócios) seja objeto de regulação especial*<sup>77</sup>.

Na verdade, esta necessidade foi igualmente sentida em Espanha, o que levou a uma regulamentação específica iniciada em 2005.

A legislação espanhola enquadra a relação estabelecida entre advogados e um escritório de advogados, entre os quais, uma sociedade de advogados<sup>78</sup>, como de cariz laboral especial<sup>79</sup>.

Com efeito, para além de prever a possibilidade do desenvolvimento da advocacia em contexto empresarial, a Lei espanhola prevê ainda o cariz laboral de natureza especial da advocacia quando exercida em determinadas circunstâncias.

Assim, a partir da Ley 22/2005, de 18 de novembro, passou-se a reconhecer este cariz de especialidade nas situações em que os advogados prestavam a sua atividade retribuída, por conta alheia e dentro do âmbito de organização e direção do titular de um escritório de advogados, individual ou coletivo<sup>80</sup>.

Contudo, o referido diploma legal não fazia qualquer referência aos motivos da especialidade, limitando-se a assinalar o caráter laboral, sem prejuízo da liberdade e independência do exercício, de acordo com as normas éticas e deontológicas aplicáveis<sup>81</sup>.

---

<sup>77</sup> TIAGO RODRIGUES BASTOS e outros, *A Relação Jurídica entre os Associados e as Sociedades de Advogados* – artigo disponível em

[http://www.oa.pt/Conteúdos/Artigos/detalhe\\_artigo.aspx?idc=31559&idsc=30347&ida=31131](http://www.oa.pt/Conteúdos/Artigos/detalhe_artigo.aspx?idc=31559&idsc=30347&ida=31131)

<sup>78</sup> Vide artigo 4.2 do Real Decreto n.º 1331/2006, de 17 de novembro e Ley 2/2007 de 15 de março.

<sup>79</sup> A respeito das relações especiais, vide QUESADA SEGURO, *El contrato de servicio domestico*, La Ley, Madrid, pág. 50, *apud* GARCIA PIÑEIRO, *ob. cit.*, pág. 156,

<sup>80</sup> Este diploma legal, para além de abordar a temática relacionada com a advocacia, transpôs para o ordenamento jurídico espanhol diversas diretivas comunitárias em matéria de fiscalidade de produtos energéticos e do regime fiscal comum aplicável a sociedades filiadas em Estados-Membros diferentes, bem como veio regular o regime fiscal associado a questões de natureza transfronteiriça e fundos de pensões a nível europeu.

<sup>81</sup> Pese embora a omissão quanto à regulamentação do caráter de especialidade, este diploma legal foi notável pois acabou por acolher uma corrente jurisprudencial que há muito que reconhecia o caráter de laboralidade em determinadas situações em que advocacia era prestada, assim opondo-se aos contratos apelidados de *civis* ou *mercantis*, considerando os mesmos como fraudulentos.

Foi apenas com o Real Decreto n.º 1331/2006, de 17 de novembro<sup>82</sup> que se passou a especificar os critérios delimitadores da relação laboral especial e o alcance dessa mesma especialidade.

Relativamente ao âmbito de atividade, o mencionado diploma legal definiu um esquema triangular em torno de um escritório de advogados, configurando relações contratuais entre o titular do escritório, o cliente e o advogado.

No que concerne às condições dos advogados, o diploma impôs que a atividade laboral se desenvolvesse nos escritórios de advogados, nos quais para além de os advogados estarem sujeitos às normas laborais aplicáveis, aos mesmos seriam ainda aplicadas as que regem a profissão, inclusivamente as estatutárias, éticas e deontológicas.

Com efeito, foi esta última característica que determinou que se reconhecesse a imprescindibilidade na criação de um regime especial para este tipo de situações, na medida em que o legislador foi sensível ao facto de a sujeição dos advogados às normas que regem a profissão condicionar o desenvolvimento da relação laboral nos escritórios.

Nessa medida, as normas inerentes à regulação da advocacia implicavam: (i) o reconhecimento de um maior grau de autonomia, independência técnica e flexibilidade na organização e direção do trabalho, (ii) a limitação das faculdades de direção e controlo do trabalho dos titulares dos escritórios na qualidade de empregadores dos advogados, (iii) maiores exigências aos advogados na execução da sua atividade laboral quanto ao cumprimento dos deveres específicos de diligência e confidencialidade e dos prazos estabelecidos nas normas de direito processual; (iv) uma especial relação de confiança entre os titulares dos escritórios e os advogados; (v) uma imposição aos advogados de um regime de incompatibilidades ou proibições no exercício da atividade profissional que impede que os advogados atuem no caso de existir um conflito de interesses<sup>83</sup>.

---

<sup>82</sup> Para uma melhor exposição do alcance deste diploma, das suas repercussões e críticas ao processo legislativo, vide GOERLICH PESET, *La Relación Especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos: configuración general*, ALFONSO MELLADO, *La relación laboral especial de los abogados: derechos y deberes, contratación y contrato en prácticas, tiempo de trabajo*, BELASCO PELLICER, *Relación Especial de los abogados: organización del trabajo y régimen de prestación de la actividad laboral; pactos de exclusividad, permanencia y no concurrencia postcontractual*, ALBIOL MONTESIONS, *Suspensión y extinción del contrato de trabajo de los abogados que prestán servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos* – artigos doutriniais, publicados em <http://www.titantonline.com> (com as respetivas referências: TOL 1.133.657, TOL 1.133.658, TOL 1.133.659, TOL 1.133.660)

<sup>83</sup> Cfr. Preâmbulo do Real Decreto 1331/2006, de 17 de novembro.

Ora, todas estas peculiaridades e a constatação de que o exercício da advocacia teria de transcender os interesses concretos dos clientes e dos escritórios de advogados – só assim se garantindo a plenitude da administração da justiça – impuseram a definição de um regime laboral especial que redefiniu os moldes em que consubstanciavam as relações firmadas entre os advogados e os escritórios de advogados<sup>84</sup>.

Assim, foi estabelecido um regime próprio de cariz especial, com direitos e deveres próprios e em consonância com a proteção legal conferida a esta classe de profissionais, os quais, se viam, anteriormente, contratados com vínculos precários de natureza mercantil ou civil, considerados como fraudulentos.

Depois desta ponte para o regime espanhol, entendemos que, independentemente da criação de uma regulamentação especial de cariz laboral, urge, como primeiro momento, repensar o carácter geral da laboralidade, decorrente da prestação da advocacia em determinadas circunstâncias.

Por outras palavras, da mesma forma que o legislador espanhol reconheceu a natureza de laboralidade da atividade da advocacia em determinadas situações (previstas inicialmente pela Ley 22/2005 de 18 de novembro), só depois criando e regulando um

---

<sup>84</sup> Excluídos deste regime encontram-se três tipos de situações distintas, previstas nos números 1, 2 e 3 do artigo 1.º do Real Decreto 1331/2006, de 17 de novembro. A primeira das situações reconduz-se aos seguintes casos: a) advogados que exerçam a profissão por conta própria, individualmente ou agrupados com outros, como sócios em regime societário ou através de qualquer outra forma contratual legal; b) as colaborações profissionais que se estabeleçam entre advogados quando se mantenha a total independência dos escritórios dos advogados. A segunda das situações prende-se com uma lista extensiva (mas não taxativa) de casos, que, pese embora seja louvável a sua previsão de acordo com o espírito normativo, o certo é que, segundo a doutrina espanhola, tem gerado algumas dúvidas de interpretação, face aos conceitos genéricos e imprecisos aí contidos. Estamos pois a falar das alíneas contempladas no n.º 2 do artigo 1.º do *supra* citado diploma legal: a) exercício comum da profissão de advogado como sócio através de sociedade profissional constituída de acordo com o ordenamento jurídico. De se referir que esta alínea não levanta quaisquer dúvidas quanto ao seu âmbito de aplicabilidade e está em plena consonância com as disposições aplicáveis às sociedades profissionais, nomeadamente a Ley 2/2007, de 15 de março; b) as relações estabelecidas entre advogados com empresas ou entidades, públicas ou privadas, que não assumam o carácter de um escritório de advogados; c) as relações entre advogados que se limitam a partilhar locais e instalações ou outros meios e serviços de qualquer natureza, sempre que se mantenha uma relação de independência e não se atribua à sociedade que venham eventualmente a constituir os direitos e obrigações inerentes às relações estabelecidas com os clientes; d) relações que se estabeleçam entre os advogados e os escritórios quando a atividade desenrolada a favor destes se desenvolva com critérios organizativos próprios dos advogados e a contraprestação económica por estes auferida esteja vinculada integralmente à obtenção de um determinado resultado ou aos honorários que se gerem para o escritório em virtude dessa atividade (estando excluídas desta alínea as situações em que são garantidos honorários mínimos ao advogado, independentemente do resultado); e) as atividades profissionais desenvolvidas por advogados contratados por um escritório, com autorização deste, a favor dos seus próprios clientes, sendo a cobrança feita pelos advogados e a favor dos mesmos; f) atividades profissionais realizadas por advogados contratados por um escritório de advogados derivadas de um mandato oficioso. Por fim, o último grupo de exclusão do regime laboral de cariz especial – previsto no número 3 do mesmo artigo – reconduz-se às situações em que os advogados que prestam os seus serviços num escritório tenham um grau de parentesco ou afinidade com o titular do escritório.

regime especial, igual enquadramento poderia ser equacionado no nosso ordenamento jurídico.

Desde logo, entendemos que, à semelhança do regime espanhol, a prestação de atividade de um advogado num escritório com uma natureza organizacional estruturada e segmentada não coloca, de forma alguma, em causa as normas deontológicas que regem a profissão do advogado e que lhe garantem uma autonomia e liberdade na administração da justiça.

Na verdade, tal como vimos em relação ao regime espanhol, o sistema normativo deontológico da profissão transcende qualquer relação estabelecida entre os advogados e os escritórios de advogados ou clientes.

Todavia, essa circunstância não afasta, nem mesmo atenua, a constatação de que efetivamente existem atualmente muitas situações em que a prestação da atividade levada a cabo por um advogado assume uma natureza verdadeiramente laboral, com indícios manifestos de subordinação jurídica.

Ora, estamos pois a referir-nos, como *supra* identificámos, não só aos chamados “advogados de empresa”, cujo contrato de trabalho se encontra previsto pelo próprio Estatuto Deontológico da Ordem dos Advogados (desde que respeitadas as normas que regem a atividade do advogado), mas ainda à atividade desenvolvida nos escritórios de advogados das sociedades de advogados.

Com efeito, tal como notória e certamente reconheceu o Acórdão da Relação de Lisboa acima tratado, a atividade dos advogados prestada no âmbito de uma sociedade de advogados, na qual é manifesta uma estrutura organizada semelhante a uma entidade empresarial, reconduz-se a uma prestação subordinada juridicamente, em que a liberdade se limita ao cumprimento de normas éticas, deontológicas e de liberdade técnica.

Assim, neste tipo de situações, mantêm-se patentes e manifestamente plasmadas as características de um poder de direção levado a cabo pela sociedade de advogados que acaba por conformar a atividade dos advogados associados.

Reitere-se que, ainda esta conformação de atividade se baste, segundo cremos, com a mera possibilidade de emanar ordens genéricas quanto ao exercício concreto de atividade, existem casos em que a mesma é efetivamente concretizada pelos sócios da sociedade, os quais revêm os trabalhos jurídicos do advogado associado, alteram-nos e reservam-se quanto à possibilidade de ter a “última palavra”.

Por tudo isto, e uma vez verificados a maioria dos restantes indícios de subordinação jurídica, somos do entendimento que o modelo atual da atividade dos advogados associados das sociedades de advogados (nomeadamente de grande dimensão e estratificada por departamentos) assume a natureza laboral, o que determina que o vínculo estabelecido entre as partes não possa assumir outra forma que não a de contrato de trabalho.

Nesta medida, entendemos que, da mesma forma que se tem assistido a um crescente reconhecimento da compatibilidade da natureza laboral com as atividades que comportem um elevado grau de autonomia, liberdade e complexidade técnicas, igual entendimento, por analogia, deveria ser repensado para a atividade de advocacia prestada em condições em que, através do recurso ao método indiciário, se constate que é manifesta a existência de uma subordinação jurídica.

Se o modelo tradicional da advocacia está em crise, então o reconhecimento da sua qualidade enquanto um eterno prestador de serviços deverá ser repensado, por forma a acompanhar a crescente complexidade e organização das sociedades de advogados, as quais, atualmente, se apresentam como verdadeiras empresas.

Assim, entendemos que na análise destas relações contratuais, se deverá atender, cada vez mais, e com a atribuição de uma importância crescente, ao indício de integração na organização de uma entidade empresarial, aqui se enquadrando, na esteira do *supra* referido, as sociedades de advogados<sup>85</sup>.

Posto isto, entendemos que o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa deverá servir como o marco de viragem na conceção e interpretação da qualidade do advogado associado numa sociedade de advogados.

Dessa forma, ainda que não exista uma regulamentação especial prevista para estas situações, o advogado, enquanto trabalhador, deverá poder recorrer ao regime da presunção legal do artigo 12.º para, sem exceções, poder reclamar a natureza laboral do seu vínculo contratual.

---

<sup>85</sup> Neste sentido, o Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 15 de abril de 2004 (Processo 30359/03), referiu que “há actividades que, por exigirem uma extrema autonomia e um elevadíssimo coeficiente pessoal, escapam necessariamente à direcção e controlo patronal e que, não obstante essa especificidade, é inquestionável que podem constituir objecto de um contrato de trabalho. Haverá então que recorrer a um elemento que funciona como indicador do poder de direcção: sendo o trabalho um elemento ao serviço dos fins prosseguidos pela unidade produtiva do empregador, existe um contrato de trabalho se se verificar a integração da actividade desenvolvida na organização por aquele dirigida.” – disponível em <http://www.dgsi.pt>

Assim, entendemos que a presunção mencionada não deve ser, de forma alguma, vedada ou atenuada por razões de ordem deontológica, precisamente quando a liberdade e autonomia da profissão não é colocada em causa.

## 7. Conclusão

O estudo atrás apresentado caminhou no sentido de analisar, de uma forma circunjacente e atual, a figura do advogado num contexto em que a prestação da sua atividade se insere numa realidade aproximada de uma organização empresarial, num polo cada vez mais afastado do modelo clássico de profissional liberal.

Mais concretamente, a exposição *supra* vertida culminou no enquadramento do advogado associado inserido numa sociedade de advogados, estratificada e segmentada, em que, pese embora goze da autonomia técnica e independência adjacentes às normas deontológicas impostas pelo Estatuto da Ordem dos Advogados, acaba por se sujeitar ao poder de direção da sociedade, representada pelos sócios da mesma.

Com efeito, reiteramos aqui a visão de que o poder de direção não fica desvirtuado pelo facto de ser potencialmente aplicável, acabando por manifestar a sua evidência aquando do momento da contratação de um colaborador, bem como no momento em que é exercido o poder disciplinar, ficando, nessa medida, a conformação da atividade em potencial estado de latência.

Aliás, esta concreta exteriorização do poder de direção é tipicamente verificada nas atividades que comportam um elevado grau de autonomia e de complexidade técnica, entre as quais, segundo cremos, se insere a advocacia.

Todavia, em determinadas situações referentes à atividade de advocacia, entendemos que este poder de direção ultrapassa aquela potencialidade, acabando por se revelar evidente em todas as suas fases, entre elas, no momento da definição dos concretos termos em que a atividade é prestada, através de comandos diretos emanados pelos sócios, em consonância com as normas, políticas e estilo internos da própria sociedade de advogados.

Tendo por linha de base que o poder de direção se assume como o polo oposto da subordinação jurídica, e partindo da premissa de que este conceito se compagina com as atividades em que é patente o anunciado grau de autonomia técnica, o estudo apresentado procurou evidenciar que a advocacia exercida, seja em contexto

empresarial, seja inserida numa estrutura de uma sociedade de advogados, não pode ser encarada como uma atividade extrínseca a esta realidade, não merecendo, por isso, um tratamento diferenciado.

Com efeito, recorrendo ao método indiciário – utilizado pela Jurisprudência para descortinar a manifestação da subordinação jurídica, enquanto elemento essencial do contrato de trabalho – verificamos que as principais características adstritas a um vínculo de laboralidade se reiteram na atividade de advocacia, quando prestada nos moldes acima explanados. Entre a panóplia de indícios, podemos referir, a título exemplificativo, a existência de um horário de trabalho, de um local de trabalho, de uma retribuição certa e periódica, da disponibilização de instrumentos de trabalho pela sociedade de advogados e a orientação do desenvolvimento dos trabalhos jurídicos por parte dos sócios daquela.

Nessa medida, partindo da posição inovadora de um Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, o qual reconheceu a existência de um contrato de trabalho firmado entre uma advogada e uma sociedade de advogados, procurámos anunciar a necessidade da reanálise do enquadramento desta profissão, quando exercida num contexto de manifesta laboralidade.

Para esse efeito, o estudo atrás exposto fez a ponte com o regime espanhol, o qual foi sensível ao ponto de reconhecer um regime especial de contrato de trabalho dos advogados que prestam a sua atividade em escritórios de advogados.

Independentemente do caminho passar pela adoção de um regime especial, somos da opinião de que o advogado associado de uma sociedade de advogados, bem como o que presta a sua atividade ao serviço de uma empresa, deve ser tratado de forma semelhante aos restantes profissionais, pelo que a sua atividade deve ser enquadrada no âmbito de um contrato de trabalho ou de prestação de serviços, apenas tendo por linha de referência o reflexo da vigência do contrato despido de dogmas construídos em torno do modelo clássico do advogado.

Por forma a facilitar a defesa e prova da existência de um vínculo laboral, seja em relação aos advogados, seja em relação às restantes profissões, defendemos que a definição de contrato de trabalho deveria ser repensada.

Nesta medida, a exposição *supra* vertida anunciou a proposta de o conceito legal de contrato de trabalho passar pela previsão expressa do seu elemento essencial, ou seja, a subordinação jurídica.

Para além desta consideração, entendemos igualmente que o âmbito de aplicação da presunção legal vertida no artigo 12.º do Código do Trabalho seria reforçado se existisse um elo de ligação mais evidente com a noção de subordinação jurídica.

Assim, defendemos que essa presunção deveria passar pela previsão de um leque mais vasto de indícios, os quais são atendidos em sede de operacionalização do método tipológico-funcional, enquadrando aqueles como uma manifestação expressa do elemento essencial de subordinação jurídica e, conseqüentemente, do reconhecimento da existência de um vínculo laboral.

No elenco desses indícios, cremos que, numa visão atualizada da matriz em que se reflete a atividade laboral, se deveria prever, igual e expressamente, a compatibilização entre a subordinação jurídica e a possibilidade de a atividade a ser prestada beber de um elevado grau de autonomia e independência técnica, por forma a salvaguardar o funcionamento da presunção nas situações em que, não raras as vezes, os Tribunais acabam por afastar o enquadramento da relação enquanto vínculo laboral.

Em termos gerais, o estudo ora exposto procurou dar voz à crescente reclamação da constatação de que, independentemente do quadro de funções exercidas por um colaborador, a sua prestação pode ser caracterizada como integrante de um contrato de trabalho, desde que a mesma acabe por, ainda que de forma menos manifesta, refletir a existência de uma verdadeira subordinação jurídica, para tal enquadrando este conceito segunda uma perspetiva atual e desprovida do preconceito da figura clássica de um profissional liberal por eleição.

## 8. Bibliografia

AMADO, João Leal, “Contrato de Trabalho, à Luz do Novo CT”, Coimbra Editora, 2009;

- “O Contrato de Trabalho entre a Presunção Legal de Laboralidade e o Presente Desacerto Legislativo”, in “Temas Laborais”, vol. II, Coimbra Editora, 2007;

CORDEIRO, António Manuel da Rocha e Menezes, *Tendências actuais da interpretação da lei: do juiz autómato aos modelos de decisão jurídica*, in RJ, n.º 9-10, 1987, AAFDL, Lisboa;

COSTA, Orlando Guedes da, *Direito Profissional do Advogado, Noções Elementares*, 6.ª Ed., Almedina, Coimbra, 2008;

D’ANTONA, Massimo, *Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi de identità?*, in Contratto e Lavoro Subordinato, Il diritto privato alle soglie del 2000, Cedam, Padova, 2000;

ENGISCH, Karl, *Introdução ao Pensamento Jurídico*, 10.ª ed., Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian, 2008;

FERNANDES, Monteiro, “Direito do Trabalho”, 12.ª edição, Almedina, 2004;

GOMES, Júlio Vieira, “Direito do Trabalho, vol. I – Relações Individuais de Trabalho”, Coimbra Editora, 2007;

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito do Trabalho*, 3.ª Ed., Almedina Coimbra, 2012;

LOPES, Fernando Ribeiro, *Trabalho subordinado ou Trabalho Autónomo: Um Problema de Qualificação*, RDES, XXIX, 1987;

MAGALHÃES, Fernando Sousa, *Estatuto da Ordem dos Advogados Anotado e Comentado*, 5.<sup>a</sup> Ed., Almedina, Coimbra, 2009;

MARTINEZ, Pedro Romano, *Trabalho Subordinado, Trabalho Autónomo*, Estudos do Instituto do Direito do Trabalho, Vol. I, Almedina, Coimbra, 2001;

- *Direito do Trabalho*, 5.<sup>a</sup> ed., Almedina, Coimbra, 2010;

MARTINS, Pedro Furtado, “A Crise do Contrato de Trabalho”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, n.º 4, ano XXXIX (XII da 2.<sup>a</sup> série), Outubro-Dezembro de 1997;

PARREIRA, Isabel Ribeiro, Relatório de Mestrado: *Contrato de Trabalho de Advogado Uma Tarefa de Qualificação*, Lisboa, 2000;

PASSARELLI, Giuseppe Santoro, *Dal Contratto D’Opera al Lavoro Autonomo Economicamente Dipendente, Attraverso il Lavoro a Progetto*”, *RIDL*, Ano XXIII, 2004;

PERA, Giuseppe, *Diritto del Lavoro*, 6.<sup>a</sup> ed., Cedam, Padova, 2000;

RAMALHO, Maria Rosário Palma, *Direito do Trabalho*, Parte II- Situações Laborais Individuais, 3.<sup>a</sup> Ed., Coimbra, 2010;

- *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho?*”, in Actas do Congresso de Direito do Trabalho, Escola de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa, Coimbra Editora, 2011;

RANGEL, Paulo Castro, *Advocacia e Preconceito*, *ROA*, ano 62, Lisboa, Abril, 2002;

REINOSO, Ortega, G., *La abocacia, una profesión liberal en cambio*, *Revista General de Legislación y Jurisprudencia*, número 2, 2005;

RIBEIRO, Joaquim de Sousa, *As Fronteiras Juslaborais e a (Falsa) Presunção de Laboralidade do Artigo 12.º do Código do Trabalho*, in Estudos, Coimbra Editora, Coimbra;

TELLES, Inocêncio Galvão, *Contratos Civis (Projecto completo de um título do futuro código civil português e respectiva exposição)*, in *BMJ*, n.º 83, Fevereiro, 1959;

VICENTE, Joana Nunes, “A Fuga à Relação de Trabalho (Típica): em torno da simulação e da fraude à lei”, Coimbra Editora, 2008;

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Direito do Trabalho*, in *Polis*, vol. II, Verbo Editora, Lisboa, 1984, col. 1275;

## INTERNET

BASTOS, Tiago Rodrigues e outros, *A Relação Jurídica entre os Associados e as Sociedades de Advogados* – artigo disponível em [http://www.oa.pt/Conteúdos/Artigos/detalhe\\_artigo.aspx?idc=31559&idsc=30347&ida=31131](http://www.oa.pt/Conteúdos/Artigos/detalhe_artigo.aspx?idc=31559&idsc=30347&ida=31131);

GARCIA PIÑEIRO, Nuria P. Garcia, *Del abogado autónomo al abogado trabajador por cuenta ajena: la relación laboral especial de los abogados al servicio de despachos profesionales*, Revista de Ministerio de Trabajo E Inmigración, n.º 83, 2007, disponível em: [http://www.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revistas/numeros/83/est06.pdf](http://www.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revistas/numeros/83/est06.pdf).

GOERLICH PESET, J. M., *La Relación Especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos: configuración general*, publicados em <http://www.titantonline.com>, TOL 1.133.657;

MELLADO, C. L. Alfonso, *La relación laboral especial de los abogados: derechos y deberes, contratación y contrato en prácticas, tiempo de trabajo*, publicados em <http://www.titantonline.com>, TOL 1.133.658;

MONTESIONS, Albiol, L., *Suspensión y extinción del contrato de trabajo de los abogados que prestán servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos*, publicados em <http://www.titantonline.com>, TOL 1.133.660;

PELLICER, Belasco, *Relación Especial de los abogados: organización del trabajo y régimen de prestación de la actividad laboral; pactos de exclusividad, permanencia y*

*no concurrencia postcontractual*, publicados em <http://www.titantonline.com>, TOL 1.133.659;

## **JURISPRUDÊNCIA**

Acórdão da Relação de Lisboa de 8 de Junho de 2004, *in* Colectânea de Jurisprudência, 2004, 4.º-148

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 24 de Maio de 1995, *in* BMJ, n.º 447

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 27 de Novembro de 2007, em Base de Jurisprudência do STJ.

Todas as restantes referências jurisprudenciais cuja bibliografia não seja citada podem ser consultadas na página [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).