UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO CIENTÍFICO

ADVOGADO EMPREGADO E PISO SALARIAL

GABRIELA NASCIMENTO BARRETO
MARCOS ALEXANDRE COSTA DE SOUZA PÓVOAS

ARACAJU
2015
GABRIELA NASCIMENTO BARRETO

ADVOGADO EMPREGADO E PISO SALARIAL

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo – apresentado ao Curso de Direito da Universidade Tiradentes – UNIT, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Aprovado em ____/____/____.

Banca Examinadora

_____

Professor Orientador
Universidade Tiradentes

_____

Professor Examinador
Universidade Tiradentes

_____

Professor Examinador
Universidade Tiradentes

ADVOGADO EMPREGADO E PISO SALARIAL

Gabriela Nascimento Barreto[1]

RESUMO

O presente artigo científico tem por escopo fazer uma abordagem acerca de um tema de atual relevância no cenário trabalhista, qual seja, o piso salarial do advogado empregado. Tal assunto vem sendo bastante discutido desde o ano de 2013, em razão da elaboração do Projeto de Lei nº 6.689/13, que tem por objeto fixar um piso salarial justo para o advogado da iniciativa privada. Pretende inicialmente o projeto de pesquisa fazer uma abordagem acerca do instituto da relação de emprego, mostrando que o advogado empregado possui todos os requisitos da relação empregatícia, sendo, portanto, um empregado. Ato contínuo, discute-se sobre a Lei nº 8.906/94, a qual aborda o Estatuto da Advocacia e da Ordem dos Advogados do Brasil, garantindo ao advogado empregado direitos trabalhistas. Ademais, pretende-se propor a discussão sobre o salário, que é a contraprestação pelos serviços prestados, possuindo o advogado empregado direito a um salário mínimo justo pelo seu trabalho. Daí, então, surge o Projeto de Lei nº 6.689/13, que estabelece um salário mínimo para o advogado da iniciativa privada, tornando-se a grande esperança de todos os advogados. Por fim, deseja-se apresentar a Lei Complementar nº 103/2000, que autoriza os Estados e o Distrito Federal a fixarem, em lei, piso salarial estadual acima do mínimo nacional para essa categoria de empregado.

Palavras-chave: Advogado empregado. Piso salarial. Projeto de Lei nº 6.689/13. Lei complementar nº 103/2000.

1 INTRODUÇÃO

O advogado é bastante lembrado como exemplo de profissional liberal. Ele é visto pela população em geral como alguém que trabalha por conta própria,

[1] Graduanda em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: gabriela_nsbr@hotmail.com

como patrão de si mesmo. Todavia, nem sempre é assim. Muitos deles, por opção ou por necessidade, firmam contrato de emprego com um ou mais tomadores de serviço, exercendo suas atribuições de forma subordinada mediante o recebimento de salário.

A situação em comento não passou ao largo da consideração do legislador pátrio, que disciplinou a matéria no bojo da Lei nº 8.906/94, que trata do Estatuto da Advocacia e da Ordem dos Advogados do Brasil, e dedicou capítulo específico para a figura do advogado empregado.

A correta interpretação e aplicação do regramento jurídico concernente ao salário base dos advogados empregados é questão fundamental, que transborda os interesses desta destacada categoria, pois afeta importantes segmentos do setor produtivo nacional, notadamente as empresas que empregam estes profissionais em seus quadros funcionais.

No presente artigo científico, trata-se objetivamente da importância do estabelecimento de um piso salarial para esta categoria profissional, através do Projeto de Lei nº 6.689/13, que disciplina o assunto, abordando também a regulamentação da matéria no Estatuto da OAB analisando os diversos requisitos sobre uma relação de emprego e mostrando detalhadamente os motivos destes advogados possuírem direitos trabalhistas.

No presente trabalho, o método de abordagem a ser utilizado será o dialético, pelo qual chega-se a uma conclusão.

O método de abordagem quanto aos objetivos será o qualitativo, eis que a descrição do tema será predominante. A técnica de pesquisa será a bibliográfica, utilizando-se, para isso, tanto de obras secundárias como primárias, a exemplo de livros, sites e etc. E, por fim, haverá o uso de dados estatísticos e numéricos.

2 RELAÇÃO DE EMPREGO

Relação jurídica é a conexão entre duas ou mais pessoas, à qual as normas jurídicas atribuem efeitos obrigatórios. No segmento justrabalhista, essa relação jurídica centra-se na relação de trabalho, mais propriamente na relação de emprego. Esta relação ou vínculo é o principal objeto de proteção conferido pelo Direito Laboral.

O direito enxerga clara distinção entre relação de trabalho e relação de emprego. Segundo Delgado (2013, p.277) a relação de emprego refere-se a todas as relações pessoais entre empregado e empregador, as quais possuem uma obrigação a ser cumprida. A relação de trabalho é mais ampla, ela envolve a relação de emprego.

Segue esta mesma ideia o doutrinador José Cairo Jr. (2013, p. 149) que aduz:

> A relação de trabalho constitui o gênero da prestação de serviços, do qual se originam várias espécies. Sempre que um trabalho for prestado por uma pessoa em proveito de outra, sendo esse trabalho de meio ou de resultado, haverá uma relação de trabalho *lato sensu*.
> Quando a prestação de serviços de um trabalhador é conduzida por outra pessoa, que lhe dá ordens e lhe remunera, a denominação passa a ser de relação de emprego subordinada.

Demonstrando, portanto, que toda relação de emprego é uma relação de trabalho, mas que nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego.

2.1 Relação de emprego – natureza jurídica

Teorias explicam a natureza jurídica da relação empregatícia e a origem desse vínculo jurídico. Dentre elas, duas se destacam: a teoria contratualista e a teoria anticontratualista ou institucionalista do vínculo empregatício.

A teoria contratualista afirma que a relação de emprego deriva de um pacto entre empregado e empregador, defendendo a sua natureza contratual.

Em virtude da Revolução Industrial, a relação de emprego passou a ter uma maior importância no cenário jurídico. Os adeptos da teoria contratualista classificaram o pacto laboral de acordo com os contratos clássicos já existentes, afirmando que, ora tratava-se de um contrato de compra e venda, ora de locação, ora de mandato, ora de gestão de negócios etc.

Já a corrente institucionalista ou anticontratualista afirma que a relação de emprego vem da inserção do empregado na empresa, afastando todo e qualquer conteúdo que derive da sua manifestação de vontade.

Amauri Mascaro Nascimento (2001, p 148-149 apud CAIRO, 2013, p. 147) certifica que duas correntes fazem parte da teoria do anticontratualismo, quais sejam, a teoria da relação de emprego e a teoria institucionalista. Assevera o referido autor que:

> A primeira, nascida sob o signo do nacional-socialismo, sustenta que a empresa é uma comunidade de trabalho na qual o trabalhador incorpora-se para cumprir os fins objetivados pela população nacional... sem margens para a autonomia da vontade e constituída pela simples ocupação do trabalho humano pelo empregador. A segunda sustenta que a empresa é uma instituição, na qual há uma situação estatutária e não contratual. O estatuto prevê as condições de trabalho, que são prestadas sob a autoridade do empregador, que é detentor do poder disciplinar. O vínculo jurídico inicia-se pelo engajamento do trabalhador na empresa e não por uma livre discussão de cláusulas contratuais.

Mesmo que a questão da relação de emprego esteja quase totalmente definida por normas estatais, como acontece no Brasil, não se pode negar a natureza contratual da relação, isso porque, para que ocorra o vínculo entre empregado e empregador, deve incidir a manifestação livre da vontade dos contratantes, nenhuma das partes será obrigada à formação do referido vínculo empregatício.

Sendo assim, o ordenamento jurídico pátrio, principalmente a Consolidação das Leis do Trabalho, adotou ambas as teorias. Este diploma legal reservou o Título IV para cuidar do “Contrato Individual do Trabalho”, tratando, especificamente, sobre sua formação, alteração, suspensão, interrupção e extinção, revelando a sua adesão à teoria contratualista da relação empregatícia (CAIRO, 2013, p. 148).

No entanto, outros regulamentos, como o dispositivo da “justa causa”, costumam ser atribuídos à teoria anticontratualista.

Essa ambiguidade da Consolidação das Leis do Trabalho pode ser analisada através do artigo 442: “Contrato individual de trabalho é o acordo, tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. ”

2.2 Relação de emprego – caracterização

Toda relação de emprego é formada por elementos que lhe são essenciais, ou seja, elementos que obrigatoriamente precisam estar presentes de maneira concomitante. A ausência de apenas um desses elementos descaracteriza a relação empregatícia, passando a ser apenas uma relação de trabalho.

A relação empregatícia possui componentes que a distinguem das demais relações de trabalho, caracterizando-se por ser onerosa, pessoal, subordinada

e não-eventual, conforme disposto no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Na sapiência do doutrinador Delgado (2013, p. 281):

> De fato, a relação empregatícia, enquanto fenômeno sócio jurídico, resulta da síntese de um diversificado conjunto de fatores (ou elementos) reunidos em um dado contexto social ou interpessoal. Desse modo, o fenômeno sócio jurídico da relação de emprego deriva da conjunção de certos elementos inarredáveis (elementos fático-jurídicos), sem os quais não se configura a mencionada relação.

Para Garcia (2013, p. 143) "são requisitos da relação de emprego: a prestação de serviço por pessoa física, com pessoalidade, de forma não eventual, subordinada e com onerosidade (arts. 2º e 3º da CLT). "

O requisito da pessoa física diz que a prestação dos serviços deve ser realizada por uma pessoa física (natural), jamais por pessoa jurídica. A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (natural). Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade moral, bem estar, lazer, etc) importam à pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural. (DELGADO, 2013, p. 282)

O requisito da pessoalidade quer dizer que a prestação do serviço deve ser realizada pelo trabalhador que foi contratado para exercer determinada função, não podendo ser substituído por um terceiro. A relação é *intuitu personae.*

Segundo destaca Delgado (2013, p. 283):

> A relação jurídica pactuada - ou efetivamente cumprida - deve ser, desse modo*, intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados.

Na mesma esteira, entende Garcia (2013, p. 143) que "a pessoalidade significa prestação dos serviços pelo próprio trabalhador, sem que seja substituído constantemente por terceiros, aspecto este relevante ao empregador, que o contratou tendo em vista a sua pessoa."

Já o requisito da não eventualidade, significa que o serviço deve ser prestado com certa habitualidade, não podendo ser esporádica, devendo ser

contínua. O princípio da continuidade retrata muito bem esse requisito, pois ensina que é imprescindível que o trabalho executado pelo empregado seja permanente, indeterminado. O objetivo desse princípio é assegurar maior possibilidade de permanência do trabalhador em seu emprego.

Segundo Martins (2010, p. 101) “o trabalho deve ser prestado com continuidade. Aquele que presta serviços eventualmente não é empregado. ”

A não-eventualidade significa a prestação de serviços ligados às atividades normais do empregador, ou seja, realizando serviços permanentemente necessários à atividade do empregador ou ao seu empreendimento (GARCIA, 2013, p. 144).

A subordinação talvez seja o requisito de maior relevância. O empregado deve sempre cumprir as ordens do empregador, porém, tal submissão não pode levar o trabalhador à escravidão ou à servidão.

Nas palavras de Sérgio Pinto Martins:

> O obreiro exerce sua atividade com dependência ao empregador, por quem é dirigido. O empregado é, por conseguinte, um trabalhador subordinado, dirigido pelo empregador. O trabalhador autônomo não é empregado justamente por não ser subordinado a ninguém, exercendo com autonomia suas atividades e assumindo os riscos do seu negócio. (MARTINS, 2011, p.101)

Garcia (2013, p. 144) aduz que a subordinação “[...] significa que a prestação dos serviços é feita de forma dirigida pelo empregador, o qual exerce o poder de direção [...]”.

O último requisito é a onerosidade, ou seja, os serviços prestados pelo empregado ao empregador devem ser pagos, devem ser remunerados. Não existe contrato de trabalho gratuito, todos são onerosos.

À força de trabalho do empregado colocada à disposição do empregador deve corresponder um benefício econômico, consubstanciado no conjunto salarial.

Portanto, para existir uma relação de emprego, é necessária a presença de todos estes requisitos mencionados. A exclusão de apenas um descaracteriza a relação empregatícia, devendo inclusive os advogados preencherem todos esses requisitos para serem considerados empregados e possuírem todas as garantias trabalhistas.

Segue jurisprudência que leciona sobre o assunto abordado:

> VÍNCULO EMPREGATÍCIO. ADVOGADO. Ainda que fosse comum o advogado atuar como profissional liberal e de forma autônoma, não se descarta a possibilidade dele ser empregado. Assim, necessária a produção de prova a fim de comprovar os elementos necessários à configuração da relação de emprego, quais sejam, subordinação, pessoalidade, onerosidade, permanência ou não eventualidade. Recurso a que se dá provimento, a fim de reconhecer a ocorrência de cerceamento de produção de prova.
> (TRT-2 - RECORD: 1640200744302001 SP 01640-2007-443-02-00-1, Relator: ODETTE SILVEIRA MORAES, Data de Julgamento: 02/06/2010, 2ª TURMA, Data de Publicação: 15/06/2010)

3 ESTATUTO DA OAB – LEI Nº 8.096/1994

A Lei nº 8.096/94, que consagra o Estatuto da Advocacia e da Ordem dos Advogados do Brasil, trouxe diversas inovações que foram introduzidas na disciplina reservada ao exercício da atividade profissional de advocacia. Essa lei garante ao advogado empregado direitos trabalhistas.

Antes da Lei nº 8.096/94, o Estatuto da Advocacia era regulamentado pela Lei nº 4.215/63, diploma que não abordava sobre o advogado empregado, pois, antigamente, predominava a advocacia de partido, já que era uma época em que o número de advogados no mercado era muito pequeno. O país cresceu e evoluiu, ocorreram muitas mudanças na sociedade, o que trouxe, consequentemente, transformações também na advocacia.

3.1 Jornada de trabalho

Entende-se por jornada de trabalho o número de horas diárias de trabalho exercido pelo empregado.

O horário de trabalho do advogado empregado está disposto no artigo 20 da Lei nº 8.096/94.

> Art. 20. A jornada de trabalho do advogado empregado, no exercício da profissão, não poderá exceder à duração diária de quatro horas contínuas e a de vinte horas semanais, salvo acordo ou convenção coletiva ou em caso de dedicação exclusiva.
> § 1ºPara efeitos deste artigo, considera-se como período de trabalho o tempo em que o advogado estiver à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, no seu

> escritório ou em atividades externas, sendo-lhe reembolsadas as despesas feitas com transporte, hospedagem e alimentação.
> § 2º As horas trabalhadas que excederem a jornada normal são remuneradas por um adicional não inferior a cem por cento sobre o valor da hora normal, mesmo havendo contrato escrito.
> § 3º As horas trabalhadas no período das vinte horas de um dia até as cinco horas do dia seguinte são remuneradas como noturnas, acrescidas do adicional de vinte e cinco por cento.

Como é observado, a jornada de trabalho do advogado empregado é de 4 horas diárias, totalizando 20 horas semanais, compreendendo 5 dias na semana, salvo acordo ou convenção coletiva ou em caso de dedicação exclusiva.

Considera-se como período de trabalho o tempo em que o advogado estiver à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, no seu escritório ou em atividades externas, sendo-lhes reembolsadas as despesas com transporte, hospedagem e alimentação.

No caso de dedicação exclusiva, em que normalmente as empresas firmam com o profissional documento escrito em que é incluída tal cláusula, a jornada de trabalho não pode ultrapassar 8 horas diárias, em respeito à jornada normal de trabalho do empregado. Mesmo diante da categórica necessidade de inclusão da cláusula de exclusividade no contrato de trabalho do advogado, o TST vem entendendo que o fato de o advogado trabalhar oito horas por dia para o mesmo empregador, por si só, caracteriza o regime de dedicação exclusiva, condição que afasta a jornada especial de quatro horas diárias e vinte horas semanais (SALDANHA e CAPELARI, 2012).

3.2 Hora extra

Hora extra pode ser conceituada como todo o período trabalhado excedente à jornada contratualmente acordada. Assim, se a jornada for de 4, 6 ou 8 horas, todo horário cumprido de forma suplementar deverá ser pago como extra.

O artigo 59 da CLT dispõe:

> Art. 59 – A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

Qualquer hora de trabalho que ultrapasse a jornada do advogado empregado deve ser paga como extra, importando em uma remuneração com adicional não inferior a 100% sobre o valor da hora normal. Assim, o adicional de hora extra do advogado empregado é no mínimo de 100%.

No caso de dedicação exclusiva, a jornada de trabalho do advogado empregado é de 08 horas diárias e serão remuneradas como extraordinárias as horas trabalhadas que excederem a esta referida jornada.

3.3 Hora noturna

É considerado trabalho em período noturno aquele realizado entre as 22:00 horas de um dia e as 05:00 horas do dia seguinte. Porém, a legislação prevê situações em que o período noturno é diferente, como é o caso do advogado empregado.

A hora noturna do advogado empregado corresponde ao período das 20:00 horas de um dia até as 05:00 horas do dia seguinte, acrescida do adicional de 25%.

3.4 Prestações pessoais ao empregador – Independência profissional

Profissional liberal é aquele que possui formação universitária ou técnica, e que tem autonomia, liberdade e independência para exercer a sua profissão. O advogado empregado é considerado um profissional liberal.

Destarte, o fato do advogado ser empregado não significa que ele está incondicionalmente submetido às ordens e à subordinação do empregador. O Estatuto da Advocacia, no seu artigo 18, salienta que “a relação de emprego, na qualidade de advogado, não retira a isenção técnica nem reduz a independência profissional inerentes à advocacia”. Assim, não o submete à obrigação de prestar serviços de interesse pessoal de seus empregadores.

O advogado empregado, fora da relação de emprego, não está obrigado à prestação de serviços profissionais de interesse pessoal dos empregadores. Assim, caso um advogado seja empregado contratado de uma empresa para efetuar a assessoria trabalhista, por exemplo, não está obrigado a resolver a separação judicial ou outros problemas pessoais de um dos sócios da empresa.

3.5 Salário

Salário pode ser entendido como a remuneração regular atribuída pelo exercício das funções no âmbito de um emprego.

O advogado empregado tem direito a receber um salário como contraprestação pelos serviços prestados. Porém, esta Lei não estabelece um salário mínimo profissional. O artigo 19 da Lei nº 8.906/94, infirma que "o salário mínimo profissional do advogado será fixado em sentença normativa, salvo se ajustado em acordo ou convenção coletiva de trabalho. "

Mais adiante, trataremos de forma mais ampla sobre a discussão do salário do advogado empregado.

3.6 Honorários

O advogado empregado tem direito a receber honorários sucumbenciais independentemente do seu salário. O Estatuto da Advocacia disciplina que nas causas em que for parte o empregador, ou pessoa por este representado, os honorários de sucumbência são devidos ao advogado empregado. Já com relação aos casos de sociedade de advogados, os honorários de sucumbência percebidos por advogado empregado são partilhados entre ele e a empregadora, nos casos em que não haja estipulação contratual em contrário.

Os honorários de sucumbência, por decorrerem precipuamente do exercício da advocacia e só acidentalmente da relação de emprego, não integram o salário ou a remuneração, não podendo, assim, serem considerados para efeitos trabalhistas ou previdenciários.

4 SALÁRIO DO ADVOGADO EMPREGADO

A onerosidade é um dos componentes da relação de emprego. Essa onerosidade surge através de um contrato de trabalho, pelo qual o empregado recebe um conjunto de parcelas econômicas retributivas devido à prestação de serviços.

Há uma distinção entre remuneração e salário. Remuneração é o conjunto de retribuições recebidas pelo empregado pela prestação de serviços, de modo a complementar seu salário. A remuneração abrange, além do salário, outros benefícios percebidos pelo trabalhador, que podem ser pagos tanto pelo empregador (participação nos lucros) como por terceiros (gorjetas). Já o salário é a recompensa devida e paga pelo empregador diretamente ao empregado pelo

seu trabalho prestado. Logo, só pode ser considerado salário aquilo que é pago pelo empregador ao empregado como contraprestação pelo serviço prestado.

Para Garcia (2013, p. 384) salário é “a quantia paga ‘diretamente pelo empregador’ (artigo 457, caput da CLT), decorrendo do contrato de trabalho. ”

Assim, salário é sempre remuneração, mas remuneração nem sempre é salário.

A CLT, em seu artigo 457, faz a distinção entre salário e remuneração:

> Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.
> § 1º - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.
> § 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado.

Remuneração é o conjunto de prestações recebidas habitualmente pelo empregado pela prestação de serviços, seja em dinheiro ou em utilidades, provenientes do empregador ou de terceiros, mas decorrentes do contrato de trabalho, de modo a satisfazer suas necessidades básicas e de sua família (MARTINS, 2011, p. 230).

Neste mesmo compasso, para Garcia (2013, p. 383), “a remuneração é termo mais amplo, ou seja, o *gênero* que engloba como espécies o salário e a gorjeta, pois, “compreende-se na remuneração [...] além do salário [...] as gorjetas. ”

Corroborando com essa afirmação, Delgado (2013, p. 713) pontua que salário é “o conjunto de parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em função do contrato de trabalho. ”

José Cairo Jr. também conceitua salário:

> Como sendo a principal obrigação do empregador, derivada da celebração de um contrato de trabalho, representando a contraprestação direta pelo trabalho prestado ou pelo simples fato de o empregado encontrar-se aguardando ordens do empregador (CAIRO, 2013, p. 416).

A Lei nº 8.906/94, no seu artigo 19, estabelece que a fixação do salário mínimo profissional do advogado empregado será fixada em sentença normativa, oriunda de decisão da Justiça Trabalhista, salvo se ajustado em

acordo ou convenção coletiva de trabalho. Porém, esta lei não estabelece um salário mínimo profissional, um valor exato.

A inexistência de um piso salarial para a categoria tem feito com que o advogado privado, muitas vezes, ingresse em um escritório recebendo valores irrisórios. Essa é a realidade do advogado empregado no Brasil.

5 PROJETO DE LEI 6.689/13

O Projeto de Lei nº 6.689/13, de autoria do deputado André Figueiredo (PDT-CE), estabelece um salário mínimo para o advogado da iniciativa privada.

Tal Projeto, que Tramita na Câmara dos Deputados, tem como escopo estabelecer um salário mínimo para os advogados da iniciativa privada. Segundo a proposta, os valores pecuniários devem ser fixados. De acordo com o tempo de inscrição na Ordem dos Advogados do Brasil e a jornada semanal de trabalho do advogado.

Este Projeto de Lei ainda propõe que esses valores sejam atualizados anualmente no dia 11 de agosto (dia do advogado), de acordo com a variação acumulada do INPC – indicador oficial utilizado para reajustes salariais dos trabalhadores. Para advogados com dedicação exclusiva, esses valores teriam um acréscimo de 30%.

Pela proposta, os valores a serem estabelecidos para uma jornada semanal de 20 horas são:

- R$ 2.500,00 para advogados com até um ano de inscrição na OAB;
- R$ 3.100,00 para advogados com um a dois anos de inscrição;
- R$ 3.700, 00 para advogados com dois a quatro anos de inscrição;
- R$ 4.500,00 para advogados com mais de quatro anos de inscrição

De acordo com o deputado André Figueiredo a medida favorece, sobretudo, os recém-formados que vivenciam situações de precarização do trabalho por não terem um piso salarial básico e trabalharem em carga horária excessiva. Para o deputado, o salário mínimo vai contribuir para que a advocacia seja “mais comprometida com uma sociedade mais justa e solidária” (XAVIER, 2014).

O Projeto de Lei deverá ser analisado pelas Comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público, e de Constituição e Justiça e Cidadania da Câmara dos Deputados, antes de seguir para o Senado Federal.

O Projeto de Lei altera o Estatuto da OAB para acrescentar o seguinte dispositivo:

> "Art. 19-A. Independentemente da sentença normativa de que trata o art. 19, o salário mínimo profissional do advogado observará os seguintes valores iniciais:
> I - R$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) para advogados com até um ano de inscrição, para jornada semanal de vinte horas;
> II - R$ 3.100,00 (três mil e cem reais) para advogados com um a dois anos de inscrição, para jornada semanal de vinte horas;
> III - R$ 3.700,00 (três mil e setecentos reais) para advogados com dois a quatro anos de inscrição, para jornada semanal de vinte horas; e
> IV - R$ 4.500,00 (quatro mil e quinhentos reais) para advogados com mais de quatro anos de inscrição, para jornada semanal de vinte horas.
> §1º Os valores previstos nos incisos deste artigo serão acrescidos de 30%, em caso de dedicação exclusiva.
> §2º Os valores previstos neste artigo, aplicáveis exclusivamente aos advogados empregados da iniciativa privada, serão reajustados anualmente, no dia 11 de agosto, pela variação acumulada do INPC nos doze meses imediatamente anteriores."

6 LEI COMPLEMENTAR 103/2000

A Lei Complementar nº 103/2000 permite que os Estados e o Distrito Federal possam fixar, em lei, piso salarial, a que se refere o inciso V do artigo 7º da Constituição Federal,

Verifica-se que os Estados e o Distrito Federal somente poderão instituir o piso salarial estadual para determinadas categorias profissionais, através ~~de~~ da iniciativa do Poder Executivo respectivo. Entretanto, esta autorização para legislar não pode ser exercida no segundo semestre de ano em que ocorram eleições para os cargos de Governador dos Estados e do Distrito Federal e de Deputados Estaduais e Distritais, com o claro objetivo de que o assunto não sirva como palanque eleitoral. Da mesma forma, a LC nº 103/2000 veda a instituição dos pisos salariais para servidores públicos municipais (KUMMEL, 2007).

Essa Lei.

> Art. 1º Os Estados e o Distrito Federal ficam autorizados a instituir, mediante lei de iniciativa do Poder Executivo, o piso

> salarial de que trata o inciso V do artigo 7º da Constituição Federal para os empregados que não tenham piso salarial definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho.
> § 1º A autorização de que trata este artigo não poderá ser exercida:
> I - no segundo semestre do ano em que se verificar eleição para os cargos de Governador dos Estados e do Distrito Federal e de Deputados Estaduais e Distritais;
> II - em relação à remuneração de servidores públicos municipais.
> § 2º O piso salarial a que se refere o caput poderá ser estendido aos empregados domésticos.

Esclarecendo, temos que o piso salarial será devido apenas àqueles profissionais que não possuam piso salarial definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo, ou seja, mantém-se o incentivo à negociação coletiva, verificada na Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXVI. Assim, deve-se verificar se o empregado pertence a categoria sobre a qual existe instrumento normativo vigente. Em caso negativo, aplicar-se-á o piso salarial criado pela lei estadual.

Alguns Estados já possuem piso salarial para o advogado empregado. Contudo, o Estado de Sergipe ainda não possui.

A tabela abaixo demonstra o valor do piso salarial recebido pelo advogado empregado no ano de 2013 nos seguintes Estados:

Estado	Piso salarial mensal (em R$) para advogados contratados	Tempo de inscrição na OAB	Regime de horas semanais
AC	1.600,00	-	-
AM	1.600,00	-	-
DF	1.500,00	-	20h
	2.100,00	-	40h
ES	4.010,61	4 a 5 anos	20h
	3.285,07	2 a 4 anos	
	2.402,35	1 a 2 anos	
MS	1.200,00	-	20h

	1.870,00	-	40h
MT	1.200,00	-	20h
	1.800,00	-	40h
PI	1.200,00	-	20h
	2.000,00	-	40h
PR	4.306,00	acima de 6 anos*	55h
	3.212,00	acima de 4 anos*	
	2.184,00	acima de 2 anos*	
	1.640,00	0 a 2 anos*	
RJ	2.047,58	-	-
RS**	4.068,00	-	20h
SC	1.600,00	-	20h
SP	4.218,93	4 a 6 anos	20h
	3.436,74	2 a 4 anos	
	2.813,95	1 a 2 anos	
	2.130,00	até 1 ano	
Fonte: ***Migalhas***			

Em Sergipe, a matéria relativa ao piso salarial do advogado empregado foi objeto de discussão após a provocação do Deputado Estadual Georgeo Passos, no início do ano de 2015. Desta forma, a Seccional Sergipana da OAB resolveu discutir o piso salarial por meio de audiências públicas em cinco cidades do interior do Estado, quais sejam, Itabaiana, Lagarto, Estância, Propriá e Nossa Senhora da Glória.

O relator do estudo, o Presidente da Comissão de Jovens Advogados, Cristiano Pinheiro Barreto, afirmou que o principal objetivo da implementação de um piso salarial para os advogados é dignificar a advocacia sergipana, afastando a contratação de advogados com remuneração aviltante e longe de refletir a relevância do profissional para toda a sociedade.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Direito do Trabalho constitui um direito fundamental do cidadão brasileiro (artigo 6º, *caput*, CF) e, como tal, deve ser assegurado com a máxima primazia tanto pelo Estado quanto pelos particulares.

O Direito do Trabalho tem como alicerces os Princípios Fundamentais da Proteção, Primazia da realidade, da Irrenunciabilidade, da Intangibilidade salarial, *in dubio pro operario* dentre outros.

Assim, o advogado empregado tem todo o direito à regulamentação de um piso salarial para sua categoria profissional, pois trata-se de um direito fundamental do cidadão. Dessa forma, não se admite interpretações restritivas do direito dos advogados empregados ao piso salarial sem poderosa razão jurídica, fundada em algum outro valor constitucional que mereça prioridade.

Desta forma, como ficou devidamente demonstrado, não existe motivo para que esse direito seja negado. Logo, espera-se que o Tribunal Superior do Trabalho venha a se firmar no sentido proposto, por ser o que melhor se coaduna com os modernos métodos de interpretação constitucional e com os Princípios do Direito do Trabalho, cuja validade permanece presente.

REFERÊNCIAS

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12ª ed. São Paulo: Ed. LTr, 2013.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. Rio de Janeiro: Ed. Forense, 2013.

JR., José Cairo. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. Bahia. Ed. Jus Podivm, 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 27ª ed. São Paulo: Ed. Atlas S.A, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho.** 27ª ed. São Paulo: Ed. Ltr, 2001

KUMMEL, Marcelo Barroso. Piso salarial estadual: constitucionalidade e obrigatoriedade – abril de 2007. Disponível em: <**http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1766**> Acessado em 27 de outubro de 2015.

_____Estados adotam piso salarial para advogado contratado - 10 de abril de 2013. Disponível em: **<http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI175848,51045-Estados+adotam+piso+salarial+para+advogado+contratado**> Acessado em 27 de outubro de 2015.

_____. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO – CLT. Disponível em: <**http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm**> Acessado em 01 de outubro de 2015

_____, Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> . Acesso em: 01 outubro de 2015;

XAVIER, Luis Gustavo. **Projeto fixa salário mínimo para advogado da iniciativa privada** – 29 de junho de 2014. Disponível em: < **http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/DIREITO-E-JUSTICA/472204-PROJETO-FIXA-SALARIO-MINIMO-PARA-ADVOGADO-DA-INICIATIVA-PRIVADA.html**> Acessado em 23 de outubro de 2015.

PICCINA, Haroldo Silveira. Salário Mínimo Nacional – Salário Mínimo Regional Piso Salarial de Categorias Organizadas – Circular SI/024/13. Disponível em: < **http://www.sindicomis.com.br/Noticias%202013/06-02-2013-Circular%20SI-024-13.htm**> Acessado em 11 de novembro de 2015.

SALDANHA , José Janou Vieira, CAPELARI, Luciana Trindade. A Relação de Emprego do Advogado. Disponível em: < **http://www.oab.org.br/editora/revista/revista_07/anexos/a_relacao_de_emprego_do_advogado.pdf**> Acessado em 03 de novembro de 2015.

_____. Indicação que trata do piso para Advogados Contratados – 12 de março de 2015. Disponível em: < **http://infonet.com.br/politica/ler.asp?id=170234**> Acessado em 11 de novembro de 2015.

_____. OAB/SE realizará estudos acerca do estabelecimento do piso salarial do advogado em Sergipe. Disponível em: **< http://oabse.org.br/3085/oab-se-realizara-estudos-acerca-do-estabelecimento-do-piso-salarial-do-advogado-em-sergipe.html**> Acessado em 11 de novembro de 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário nº 1640200744302001 SP 01640-2007-443-02-00-1, Relator: Odette Silveira Moraes, Julgado em 02/06/2010

LAWYER EMPLOYEE AND SALARY FLOOR

Gabriela Nascimento Barreto[2]

ABSTRACT

This scientific article aims to make an approach about a current and relevant topic in the labor scenario, namely, the base salary of the employee lawyer. This subject has been much discussed since 2013 because of the draft Law 6,689 / 13, which is engaged in setting a fair minimum wage to the lawyer of a private enterprise. This research project is intended initially to make an approach about the employment relationship, showing that the employed lawyer has all the requirements of an employment relationship, and therefore he/she can be an employee. Then we discuss about the Law 8.906 / 94 which established the Status of Advocacy and the Bar Association of Brazil, ensuring the lawyer employed labor rights. Furthermore, we want to propose a discussion on wages, which is the consideration for services rendered, possessing the lawyer employee entitled to a minimum wage for their work. Appearing then the Draft Law 6,689 / 13, establishing a minimum wage for the lawyer of the private sector, making it the great hope of all lawyers. Finally, present the Supplementary Law 103/2000 authorizing the states and the Federal District to establish, by law, a minimum wage for any employee category if there is no federal law about it.

Keywords: Lawyer employee. Salary Floor. Bill nº 6.689/13. Complementary Law 103/2000.

[2] Graduanda em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: gabriela_nsbr@hotmail.com