



Sebastião Gomes Neto: Lei nº 14.365 e o advogado empregado

A Lei nº 14.365 de 2 de junho de 2022 alterou o Estatuto da Advocacia e da OAB transformando a jornada do advogado empregado. Em regra, antes eram de 20 horas ou 40 horas semanais quando



O artigo 20 do referido dispunha o seguinte: *"a jornada de*

trabalho do advogado empregado, no exercício da profissão, não poderá exceder a duração diária de quatro horas contínuas e a de vinte horas semanais, salvo acordo ou convenção coletiva ou em caso de dedicação exclusiva". Agora, com a reforma, a redação do artigo 20 ficou da seguinte forma: *"a jornada de trabalho do advogado empregado, quando prestar serviço para empresas, não poderá exceder a duração diária de 8 (oito) horas contínuas e a de 40 (quarenta) horas semanais".*

Ou seja, agora não há mais necessidade de contrato de dedicação exclusiva para que o advogado tenha que trabalhar oito horas diárias. A questão polêmica que ainda irá chegar aos tribunais é sobre a intertemporalidade da lei. Isto é, os advogados contratados em período anterior a vigência da lei estão obrigados a cumprir jornada de oito horas diárias?

Essa jornada é o período de trabalho em que o advogado estiver à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, no seu escritório ou em atividades externas.

As horas que o advogado empregado laborar que exceder a jornada de 8 horas deverá ser remunerada com um adicional não inferior a 100% sobre o valor da hora normal. E isso, mesmo que haja contrato escrito dispondo o oposto. O Estatuto nada diz sobre banco de horas, por isso entendo que há essa possibilidade, sendo que as horas extras laboradas em determinado período possam ser descansadas em outro, por meio do banco de horas.

Ainda dentro da jornada, tem-se que 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 25%.

Há que ficar consignado ainda, que a discussão acerca da exclusividade deixou de existir após a publicação da Lei nº 14.365, de 2 de junho de 2022, que passou a disciplinar a jornada de oito horas diárias. Ou seja, não há mais necessidade de haver contrato de dedicação exclusiva.



Quanto a forma do advogado empregado desenvolver suas atividades, tem-se que, a critério do empregador, poderá ser desenvolvida de três formas: exclusivamente presencial, não presencial ou de forma mista.

Na exclusivamente presencial, o advogado empregado, desde o início da contratação, realizará o trabalho nas dependências ou locais indicados pelo empregador.

Na não presencial, teletrabalho ou trabalho a distância, desde o início da contratação, o trabalho será preponderantemente realizado fora das dependências do empregador, observado que o comparecimento do advogado nas dependências de forma não permanente, variável ou para participação em reuniões ou em eventos presenciais, não descaracterizará o regime não presencial.

Na modalidade mista, as atividades do advogado poderão ser presenciais, no estabelecimento do contratante ou onde este indicar, ou não presenciais, conforme as condições definidas pelo empregador em seu regulamento empresarial, independentemente de preponderância ou não.

Na vigência do contrato de trabalho, o advogado e seu empregador poderão pactuar a alteração de um regime para outro

Quanto ao salário do advogado empregado, no estado de Goiás o Conselho Seccional da OAB implantou desde dezembro de 2020 um piso de remuneração mínima de R\$ 1,4 mil (quatro horas diárias) ou de R\$ 2,5 mil (oito horas diárias) para a advocacia empregada. Ou seja, esse piso foi aprovado antes da Lei que alterou a jornada legal, no entanto ainda permanece válido quanto ao valor de R\$ 2,5 mil para oito horas diárias.

Importante falarmos sobre os Honorários Sucumbenciais. Esses tratam-se de um valor pago por quem perde a ação ao advogado que atuou pela parte vencedora, este é um direito do advogado que atuou na ação, não incidindo encargos trabalhistas e previdenciários. Os honorários sucumbenciais são exclusivos do advogado e esse valor, mesmo que recebido mensalmente, não gera reflexos nas verbas trabalhistas, como 13º salário, férias, FGTS etc.

Vê-se, portanto, que a jornada, a forma de trabalho e o piso salarial, estão tratadas no Estatuto da Advocacia e que as normas trabalhistas que dispõem sobre outros direitos que não incompatíveis com estes, devem ser aplicadas. É o caso dos preceitos sobre ergonomia, saúde do trabalhador, férias + terço constitucional, décimo terceiro, FGTS, intervalo intrajornada etc. A dúvida que fica é sobre a questão da intertemporalidade da lei para os contratos iniciados antes da alteração da jornada de 20 horas para 40 horas semanais.

Date Created

01/11/2022