

O advogado empregado público: uma visão atual sob a ótica do Estatuto da Advocacia

Gustavo Tanger Jardim

*Advogado da CAIXA no Rio Grande do Sul
Pós-graduado em Direito Civil pela UniRitter/RS
Especialização em Direito na Università
degli Studi di Sassari/Itália
Pós-graduado em Direito e Processo do
Trabalho pela UNIDERP*

RESUMO

Por força da Constituição Federal do Brasil, as relações de emprego das empresas estatais sofrem derrogação parcial das normas de direito privado em favor de certas regras de direito público. Não bastasse isso, a relação de emprego do advogado com a Administração Pública também deve estar blindada pelas garantias postas no Estatuto da Advocacia, evitando que a independência profissional seja ameaçada, bem como seja preservada a dignidade do exercício da profissão. Dentro dessa linha, o estudo visa realizar uma análise crítica sobre o feixe de relações que emergem da contratação do advogado pela Administração Pública indireta.

Palavras-chave: Emprego público. Advogado empregado. Estabilidade diferenciada. Carga de trabalho.

RIASSUNTO

Secondo la Costituzione della Repubblica brasiliana i rapporti di lavoro della azienda pubblica soffrono parziale deroga delle norme di diritto privato a favore di determinati norme di diritto pubblico. Non solo, l'assunzione di un avvocato da azienda pubblica è rafforzata dell'ordinamento della professione forense. Lungo questa linea, lo articolo scientifico si propone di condurre un'analisi critiche della serie di relazioni che emergono da assumere l'avvocato per la pubblica amministrazione.

Parole chiave: pubblico impiego. L'avvocato dipendente. Stabilità differenziata. Carico di lavoro.

Introdução

Quando se aborda o tema das empresas com capital estatal e o seu regime de contratação de empregados, muitos imaginam – de forma equivocada – que a personalidade jurídica de direito privado ostentada pelas empresas públicas e pelas sociedades de economia mista as equipara integralmente às empresas pertencentes à iniciativa privada.

Esse engano pode ser facilmente elidido pela visão de Meireles (2003, p. 357) quando pontua que as empresas estatais são instituídas “para prestação de serviço público ou realização de atividade econômica de relevante interesse coletivo”. Ou seja, apesar de a Administração Pública apropriar-se de conceitos próprios da iniciativa privada como mecanismo de descentralização e agilidade na prestação de serviços, existem dois pontos fundamentais constantes nesse conceito que merecem ser ressaltados para confirmar as diferenças entre as empresas públicas e as privadas: “serviço público” e “interesse coletivo”. Lembra Mukai (2004, p. 164) que as atividades econômicas desenvolvidas pelo Estado Moderno ocorrem principalmente quando as atividades comerciais, ou os serviços, “não estão em condições de ser exercidas naturalmente pela iniciativa privada, ou por razões econômicas (desinteresse), ou pela própria natureza das coisas, ou por razões jurídicas”.

O mesmo raciocínio foi externado pelo ministro Ricardo Lewandowski no julgamento do Recurso Extraordinário 589.998, quando observou que, embora as empresas estatais ostentem natureza jurídica de direito privado, elas se submetem a regime híbrido, ou seja, sujeitam-se a um conjunto de limitações que teriam por escopo a realização do interesse público. Concluiu que, “assim, no caso dessas entidades, dar-se-ia derrogação parcial das normas de direito privado em favor de certas regras de direito público” (BRASIL, 2013d).

De acordo com essa premissa fundamental, as empresas privadas não podem ser confundidas com as estatais, porque o objetivo delas não está obrigatoriamente ligado aos serviços públicos, tampouco ao interesse coletivo. Não bastasse isso, a obrigatoriedade constitucional de concurso público¹ para a contratação de empregados corrobora a existência de *summa divisio* entre as empresas estatais e as privadas. Portanto, impossível afirmar que as empresas públicas e as privadas são exatamente iguais pelo simples fato de possuírem personalidade jurídica de direito privado, eis que as di-

¹ Art. 37, II, da CFB/88 – “a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos”.

ferências apontadas são mais contundentes do que as semelhanças eventualmente existentes.

1 A estabilidade diferenciada do empregado público

Primeiramente, cabe lembrar que o empregado público está inserido na categoria de servidor público porque figura como um agente vinculado à Administração Pública direta ou indireta. Na visão de Meireles (2003, p. 391), servidor público em sentido amplo é aquele que se vincula à Administração “sob regime jurídico (a) estatutário regular, geral ou peculiar, ou (b) administrativo especial, ou celetista (regido pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), de natureza profissional e empregatícia”.

Em tese, o regime de contratação menos protetivo (CLT) permitiria às pessoas jurídicas de direito privado pertencentes à Administração Pública indireta – empresas públicas, sociedades de economia mista, consórcios privados, entre outras – contratarem empregados para desempenhar atividades principais sem preocupação com as exigências estatutárias.

Nesse contexto, os empregados públicos podem ser classificados como servidores públicos titulares de emprego público sujeitos ao regime jurídico da CLT, divergindo dos que ocupam cargo público pela impossibilidade de adquirir a estabilidade estatutária. Contudo, o fato de os empregados públicos não possuírem aptidão para adquirir a estabilidade preconizada na Constituição não significa que não detêm estabilidade no emprego, pois são titulares de uma estabilidade especial reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal.

O fato que gerou a necessidade de uma releitura da estabilidade do empregado público foi o recente julgado de nossa Corte Constitucional, reconhecendo no RE 589.998 que os “servidores de empresas públicas e sociedades de economia mista, admitidos por concurso público, não gozam da estabilidade preconizada no art. 41 da CF, mas sua demissão deve ser sempre motivada” (BRASIL, 2013d).

Esse novo entendimento do Supremo Tribunal Federal julgado sob a sistemática da repercussão geral não apenas fulminou o teor da Súmula 390 do TST² como também sepultou a Orientação Jurisprudencial 247 da SDI – I³, que preconizava a possibilidade de

² “Estabilidade. Art. 41 da CF/1988. Celetista. Administração direta, autárquica ou fundacional. Aplicabilidade. Empregado de empresa pública e sociedade de economia mista. Inaplicável.”

³ “Servidor Público. Celetista concursado. Despedida imotivada. Empresa pública ou sociedade de economia mista. Possibilidade.”

despedida imotivada de empregados públicos de empresas públicas admitidos mediante concurso público. Ou seja, o Supremo Tribunal Federal sedimentou o entendimento de que é necessária uma motivação adequada quando da despedida do empregado público concursado. Isso porque, na seara pública, a despedida é a mais grave penalidade disciplinar aplicável ao servidor público e ocorre em casos especialíssimos, como crimes contra a administração pública, improbidade administrativa, abandono do cargo, corrupção, entre outros.

Com esse raciocínio, a Corte Constitucional emprega coerência ao sistema, pois, se a Constituição de 1988 assevera que os empregados públicos devem preencher a vaga disponibilizada por meio de concurso público, não é razoável que se permita a despedida dos mesmos através de um mecanismo contrário aos princípios norteadores da Administração Pública.

Aliás, importante frisar que o ato de dispensa de empregado público é ato administrativo que está condicionado à legitimidade da motivação. Assevera Mukai (2004, p. 305) que, como “as empresas públicas (*lato sensu*) estão submetidas ao direito administrativo, na sua plenitude, os atos de seus dirigentes são atos administrativos”.

Considerando essa premissa, além da motivação, o ato administrativo de dispensa do empregado público deve conter uma motivação justa e adequada à espécie, ou seja, em sintonia com a teoria dos motivos determinantes. Ao aprofundar o estudo sobre a referida teoria, Mello (2004, p. 370) explica que os fatos que servem de suporte à decisão do agente integram a validade do ato. Esclarece, ainda, que a invocação de “motivos de fato falsos, inexistentes ou incorretamente qualificados vicia o ato”.

Nesse compasso, o empregador deve tratar o ato de dispensa do empregado público com extremo zelo, não só pelo risco de viciá-lo com motivos falsos ou inexistentes como também pelo perigo de ferir os princípios da moralidade e da impessoalidade albergados na Lei Maior. No que tange ao risco de ofensa aos princípios constitucionais no caso de dispensa de empregado público, assim se pronunciou o ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho em recente recurso julgado perante o Tribunal Superior do Trabalho:

A motivação do ato de dispensa resguarda o empregado e, indiretamente, toda a sociedade de uma possível quebra do postulado da impessoalidade e moralidade por parte do agente estatal investido do poder de demitir. Além disso, a exposição dos motivos viabiliza o exame judicial da legalidade do ato, possibilitando a compreensão e a contestação da demissão pelos interessados. Assim, a falta da exposição dos motivos ou a

inexistência/falsidade das razões expostas pela administração pública para a realização do ato administrativo de rescisão contratual acarreta a sua nulidade (BRASIL, 2013c).

Além da nulidade do ato, com efeito, o agente estatal que estiver investido do poder de demitir e assim o fizer por interesse pessoal, perseguição ou vingança estará sujeito às sanções por improbidade administrativa previstas no artigo 11 da Lei 8.429/92, eis que age em violação dos princípios da Administração Pública.

Para facilitar a compreensão do tema, podemos trazer como exemplo hipotético o caso do gestor que persegue determinado empregado subordinado por considerá-lo seu desafeto. Como vingança, além de sobrecarregá-lo na rotina diária de tarefas para forçá-lo a errar, entende por bem inaugurar um procedimento administrativo apurando possíveis irregularidades na condução do seu trabalho. Tal procedimento teria o escopo exclusivo de fundamentar, futuramente, a despedida do referido empregado. Comprovado que o gestor almeja unicamente prejudicar seu desafeto e encontrar um motivo falso para justificar sua despedida, não há como deixar de reconhecer a nulidade do ato por falsa motivação, além de improbidade administrativa.

Em exemplar julgado pelo Tribunal da Cidadania reconheceu-se que a prática de assédio moral como a descrita acima “enquadra-se na conduta prevista no art. 11, caput, da Lei de Improbidade Administrativa, em razão do evidente abuso de poder, desvio de finalidade e malferimento à impessoalidade, ao agir deliberadamente em prejuízo de alguém” (BRASIL, 2013b).

Dentro desse contexto, resta evidente o cometimento de ato de improbidade administrativa por parte do gestor, que poderá se sujeitar às penas previstas no artigo 12, III, da Lei 8.429/92. Não bastasse isso, o Superior Tribunal de Justiça assevera que os atos de improbidade administrativa que ofendem os princípios da Administração Pública dependem apenas “da presença do dolo genérico” (BRASIL, 2013a), prescindindo da análise de qualquer elemento específico para sua tipificação, bastando que o agente deixe consciente e livremente de cumprir as disposições legais, como no exemplo antes citado.

2 A relação de emprego e a subordinação do advogado

De acordo com o artigo 3º da CLT, considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual ao empregador sob dependência deste e mediante salário. Assim, para a caracterização do regime de emprego, o serviço prestado deve

ser realizado por pessoa física, não pode ser episódico, deve estar presente a onerosidade, bem como a subordinação.

Para a grande maioria dos empregados, sejam eles públicos ou privados, não existem maiores ponderações sobre os requisitos elencados na Consolidação Trabalhista. Contudo, nem todos os requisitos da relação de emprego podem ser aplicados quando se trata do advogado empregado.

Nos moldes da CLT, se o empregador assume os riscos do empreendimento, tem “o poder de organizar e dirigir a prestação de serviços. Desta forma, o empregado fica subordinado às ordens do empregador” (CORREIA, 2012, p. 113). Aprofundando o estudo sobre o ponto, Delgado (2009, p. 283) entende que existem três dimensões harmônicas da subordinação: a clássica, a estrutural e a objetiva. A dimensão clássica manifesta-se pela intensidade de ordens do tomador de serviços sobre o trabalhador, enquanto na estrutural não importa se o empregado recebe ou não ordens diretas da chefia, mas que ele esteja estruturalmente ligado à dinâmica operativa da atividade do tomador. A dimensão objetiva preocupa-se com a integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento, ainda que afrouxadas as amarras do vínculo empregatício.

De qualquer forma, seja a subordinação prevista na CLT ou a estratificada pela melhor doutrina, ambas tombam perante as normas insculpidas no Estatuto da Advocacia, considerando que a premissa da subordinação não é aplicável ao advogado empregado. Isso porque, assim como os médicos, que devem atentar para as normas próprias do seu ofício, os advogados – quando empregados nessa condição – exercem profissão ou funções diferenciadas que estão albergadas no estatuto profissional próprio, ou seja, na Lei 8.906/94. Preconiza o artigo 18 do Estatuto da Advocacia que a relação de emprego, na qualidade de advogado, não retira a isenção técnica nem reduz a independência profissional.

O Superior Tribunal de Justiça também reconhece que o advogado, ainda que submetido à relação de emprego, deve agir em conformidade com a sua consciência profissional e dentro dos parâmetros técnicos e éticos que o regem, “sem submissão ao poder diretivo do empregador” (BRASIL, 2010).

Nesse contexto, o fato de os advogados possuírem estatuto próprio não permite que o empregador exerça o poder diretivo sem observar o preconizado no Estatuto da Advocacia. Em outras palavras, deve ficar claro que qualquer ordem do empregador só pode ser lida através das lentes do Estatuto da Advocacia. Por esse motivo, forçoso concluir que a subordinação do advogado ao empregador não existe nos moldes previstos na CLT, mas nos termos

da Lei 8.906/94. Ou seja, apesar de o empregador assumir os riscos pelo empreendimento sem repassá-lo ao advogado empregado, inexistente a possibilidade de ele emitir ordens sem respeitar a isenção técnica e a independência profissional inerentes à advocacia.

Seria possível citar, a título de exemplo, o caso em que o empregador ordena que o advogado empregado submeta as peças processuais de sua autoria ao crivo de outro advogado. Ora, se o artigo 22 do Código de Ética e Disciplina assevera que o advogado não é obrigado a aceitar a indicação para atuar em conjunto com outro profissional no processo, a ordem emanada pelo empregador não pode ser acolhida, pois afronta diretamente o referido código, bem como macula a independência profissional.

Assim, o caso jamais poderia ser considerado como espécie de insubordinação, eis que é patente a impertinência da ordem emanada por violar o estatuto profissional da categoria. Não bastasse isso, a Coordenação Nacional da Advocacia em Estatais do Conselho Federal da OAB recentemente aprovou a Súmula nº 01, garantindo a todo advogado de entidade estatal a autonomia técnica profissional, não estando tal autonomia sujeita ao poder diretivo do empregador público, de gestor ou órgão jurídico a que se vincule.

Sobre o tema, também lembra Oliveira (2012, p. 356) que o empregador não pode determinar o que o advogado empregado deve escrever em suas peças, tampouco o obrigar

a tratar de assunto que seja contrário a entendimento por ele próprio firmado anteriormente de modo expresso, pois isso, de acordo com o que está posto na parte final do parágrafo único do art. 4º do Código de Ética e Disciplina da OAB, dá ensejo a que o advogado empregado se recuse a fazê-lo.

Aliás, não é recente a luta da Ordem dos Advogados do Brasil na defesa das prerrogativas dos inscritos em seus quadros, sobremaneira dos advogados empregados que se deparam, não raras vezes, em situação de conflito entre o poder diretivo do empregador e as garantias previstas no estatuto profissional. Por derradeiro, não seria demasiado afirmar que os maiores problemas são visualizados exatamente quando entram em confronto as prerrogativas dos advogados empregados públicos e o interesse da empresa estatal à qual eles estão vinculados.

3 Da inconstitucionalidade do artigo 4º da Lei 9.527/97

No ano de 1997 foi publicada a Lei 9.527, considerada por muitos obscura e oportunista, eis que almejava afastar a proteção já normatizada aos advogados empregados públicos. Ao arrepiou

do festejado Estatuto da OAB – que já dispunha sobre a relação de emprego do advogado –, a referida lei ingressou no cenário jurídico com a miserável missão de sepultar direitos trabalhistas.

Imbuída do espírito de mitigar direitos constituídos, a malfadada Lei 9.527/97 trouxe em seu artigo 4º que as disposições do Estatuto não se aplicariam às empresas públicas e às sociedades de economia mista.⁴

Considerando a flagrante ofensa ao estatuto profissional, prontamente o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil ingressou com Ação Direta de Inconstitucionalidade contra o artigo 4º da Lei 9.527/97, medida que restou tombada sob o número 3.396, atualmente em tramitação perante o Supremo Tribunal Federal.

Em brilhante arrazoado, o Conselho Federal da OAB alertou que a lei atingia frontalmente os artigos 5º e 173 da Lei Maior. Ou seja, apesar de todas as peculiaridades que acompanham as atividades das empresas com capital público, a Constituição Federal deixou claro que as empresas públicas e as sociedades de economia mista deveriam respeitar o regime jurídico das empresas privadas quanto à sujeição às leis trabalhistas, entre outras.

Ensina Moraes (2007, p. 2003) que o artigo 173 da Constituição Federal determina de forma expressa “às empresas públicas, sociedades de economia mista e suas subsidiárias a sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários”.

Atento à supremacia da Lei Maior, o Supremo Tribunal Federal concedeu medida liminar na ADI 1.552 asseverando que as empresas públicas e sociedades de economia mista que explorem atividade econômica “estão sujeitas ao regime próprio das empresas privadas, inclusive quanto às obrigações trabalhistas e tributárias” (BRASIL, 1998).

Nessa linha argumentativa, fora concedida a medida liminar suspendendo parcialmente a eficácia das expressões “empresas públicas” e “sociedade de economia mista”. Em que pese o teor da liminar, não seria aceitável esse agir do Estado pelo fato da impossibilidade de instituir empresas detentoras de regime jurídico de empresas privadas para, posteriormente, suprimir direitos trabalhistas dos seus empregados, obtendo vantagem injustificada. Tal manobra evidenciaria uma dupla ofensa à ordem constitucional.

⁴ “Art. 4º As disposições constantes do Capítulo V, Título I, da Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994, não se aplicam à Administração Pública direta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como às autarquias, às fundações instituídas pelo Poder Público, às empresas públicas e às sociedades de economia mista.”

A primeira agressão seria referente à impossibilidade de retrocesso dos direitos sociais. Lembra Canotilho (2003, p. 338) que o princípio do não retrocesso social dispõe que os direitos sociais, uma vez obtidos, passam a constituir uma garantia institucional quanto a um direito subjetivo, limitando a reversibilidade dos “direitos adquiridos”, o que violaria o princípio da proteção da confiança e da segurança dos cidadãos. No caso em comento, seria evidente retrocesso a supressão de direitos e garantias dos advogados empregados públicos já assegurados em seu estatuto profissional.

A segunda ofensa seria à isonomia entre as empresas que atuam no mercado. Considerando que todas as empresas privadas que contratam advogados empregados estão sujeitas às normas reguladoras da profissão – como a jornada regida pelo artigo 20 do Estatuto da OAB, por exemplo –, não existiria a possibilidade de afastar essa exigência das empresas públicas ou das sociedades de economia mista. Obviamente que tal benesse geraria vantagem exagerada às empresas públicas, o que é vedado pela Carta Constitucional.

4 O limite da carga de trabalho do advogado empregado público

Muito embora o Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil assegure no bojo do Capítulo V as prerrogativas dos advogados empregados, o salário mínimo profissional, a jornada de trabalho de quatro horas diárias salvo cláusula expressa de dedicação exclusiva⁵ ou acordo coletivo, bem como o direito ao recebimento dos honorários advocatícios, existe omissão legal quanto às condições de trabalho dos advogados que atuam como empregados.

Apropriando-se dessa lacuna e vislumbrando a possibilidade de obrigar o advogado empregado a trabalhar com acervos de processos sem limite numérico, muitos empregadores ultrapassaram o limite do aceitável. Abusando do questionável poder diretivo que detêm, passaram a exigir que seus advogados empregados conduzissem acervos de processos judiciais incompatíveis com o exercício digno da advocacia, muitas vezes com milhares de processos por advogado.

⁵ *“HORAS EXTRAS. ADVOGADO EMPREGADO. DEDICAÇÃO EXCLUSIVA. NÃO CONFIGURAÇÃO. [...] Sendo incontroverso que as partes não firmaram cláusula expressa acerca da dedicação exclusiva do autor à ré, o que, aliado à prova de atuação do autor no Processo n. 2009-3800-919-024-3, em que não se ativou como advogado da demandada, correta a r. sentença ao afastar a tese empresária de dedicação exclusiva, pelo que devidas as horas extras além da 4^a” (BRASIL, 2012).*

Atenta a essa realidade sequer imaginada pelos que elaboraram o Estatuto da Advocacia nos meados dos anos 90, a Ordem dos Advogados do Brasil (Seccional Rio Grande do Sul) diagnosticou o problema e, de forma pioneira, conduziu um estudo através da Comissão Especial do Advogado Empregado durante a gestão do Dr. Claudio Lamachia.

Para presidir essa nobre comissão foi escolhido o Dr. Davi Duarte, não só por sua incansável luta na defesa das prerrogativas dos advogados empregados da Caixa Econômica Federal, mas também por seu brilhantismo e ilibada conduta moral.

Ciente dessa árdua missão, pontuou a Comissão em documento arquivado em seus assentos que

o presente trabalho nasceu após a definição de alguns tópicos que a Comissão considerou importante investigar, buscando definir um foco de atuação. Coube-nos o desafio de abordar o tópico denominado “Condições de Trabalho do Advogado Empregado”, tarefa que se revela complexa e espinhosa, considerando a grande diversidade de variáveis que podem impactar na conclusão final, e que por isso mesmo devem ser consideradas e adequadamente sopesadas. Aliado à complexidade do tema, apresentou-se outro obstáculo quando constatamos a imensa escassez das fontes de pesquisa, pela ausência de material científico e doutrinário sobre o tema, aliado à ausência de dados e parâmetros oficiais, tanto na Lei quanto nas demais normas infralegais da OAB, Sindicatos ou outras entidades oficialmente reconhecidas.⁶

A dificuldade de quantificar o acervo adequado de processos a ser conferido a um advogado empregado reside no fato de que a advocacia, durante muitos anos, foi desempenhada por profissionais liberais e autônomos reunidos em escritórios, onde não se estabelecia, como regra, vínculo empregatício.

Emergindo nova realidade social embalada pelo crescimento da economia, muitas empresas se viram obrigadas a contratar advogados empregados e passaram a exigir deles a condução de acervos de processos incompatíveis com a dignidade própria da advocacia. Nessa peculiar situação, o problema do volume de processos se acentua porque o advogado trabalha premido pelo prazo e, diante da existência de qualquer contingência, pode ser responsabilizado e sofrer repercussões na sua órbita pessoal. Em casos como esse, referiu a Comissão do Advogado Empregado que “cabera ao advogado comprovar que a responsabilidade não é só sua, mas

⁶ *Considerando que o documento citado é inédito, optamos por trazer a sua íntegra em forma de anexo ao presente artigo (ANEXO A).*

também de seu empregador, o que nem sempre é fácil de conseguir".⁷

Como lapso temporal adequado para aferição da carga de trabalho do advogado empregado, a comissão determinou o prazo de cinco dias úteis. Para tanto, consideraram que "a prática da advocacia nos indica que o período de uma semana, ou de cinco dias úteis, como o mais adequado para se aferir a carga de trabalho, até porque no CPC, art. 185, o prazo padrão é de 5 dias"⁸.

Sobre os critérios para mensuração do trabalho do advogado ponderaram que a primeira ideia que vem à mente é a medição da quantidade de processos. Porém, tal equação é muito simplista, pois não considera uma série de peculiaridades que envolvem os diferentes tipos de processos, judiciais e administrativos, que existem no direito pátrio. Concluiu a Comissão, então, que a simples medição de carga de trabalho por quantidade de processos, ou acervo, não pode ser utilizada como critério único e definitivo, pois cada acervo de processos pode demandar mais ou menos trabalho, dependendo de suas características.

Prosseguindo com o estudo entendeu por bem dividir os trabalhos efetuados pelos advogados em dois grandes grupos: o consultivo e o contencioso.

No que tange ao consultivo, o grupo de estudiosos pontuou que não estava presente a figura dos prazos judiciais peremptórios. Todavia, alertou que deve ser aquilatada e bem dimensionada a quantidade de consultas submetidas a um profissional, bem como os prazos que ele terá para respondê-las, devendo ser analisada a peculiaridade de cada situação.

Para quantificar a acervo de processos contenciosos submetidos ao advogado empregado, a Comissão formada foi categórica ao afirmar:

Para a atuação no contencioso em geral, pode-se estabelecer uma fórmula que considera 2 parâmetros, dentro do período de tempo já definido neste estudo, que é a semana: um limite de acervo de processos ativos, em tramitação, conjuntamente a um limitador de atos a serem praticados, como cumprimento de prazos, elaboração de petições, realização de audiências e sustentações orais. Entendemos razoável fixar um limite de acervo de 500 processos por advogado, para a área cível/administrativa, de 300 processos para a trabalhista e de 100 processos para a penal. Caso haja necessidade e opção pela segregação de processos relevantes, tais

⁷ ANEXO A.

⁸ *Idem*.

acervos deverão sofrer redução de 50%. Para os advogados que atuem preponderantemente com processos eletrônicos, deve haver uma redução de 25%. Em todos os casos, não poderá ser exigido do profissional advogado que esteja em deslocamentos ou viagens a serviço, nem que tenha de realizar audiências e/ou sustentações orais, em mais de 2 dias da semana, pois necessita de tempo em sua mesa de trabalho para dar cumprimento aos prazos e demais atribuições suas. O limitador de citações/intimações/prazos a cumprir não poderá exceder ao limite de 25 prazos semanais, reduzindo-se em 50% nos casos de processos relevantes.⁹

Extrapolados esses limites máximos, entendeu o grupo de estudiosos que a melhor solução seria o empregador atrair para si toda a responsabilidade pela não observância dos prazos não atendidos, eximindo-se o advogado de culpa pelo não desempenho satisfatório das tarefas.

Enriquecendo o debate sobre o ponto, não seria equivocado afirmar que um dos parâmetros que pode ter orientado o estudo formulado pela Comissão do Advogado Empregado fora o item 6 do Dissídio Coletivo nº 5444700-17.1996.5.04.0000, suscitado pelo Sindicato dos Advogados do Estado do Rio Grande do Sul. O referido dissídio asseverou que “os advogados-empregados não poderão ficar submetidos ou responsabilizados por um número superior a 250 (duzentos e cinquenta) processos, independente da espécie: contenciosos, administrativos, judiciais, para possibilitar sua atuação profissional regular”.¹⁰ Obviamente que esse número foi pensado para um advogado empregado inserido na jornada de quatro horas prevista no artigo 20 do Estatuto da Advocacia.

De qualquer forma, é possível concluir que o acervo de processos contenciosos submetidos ao advogado empregado deve gravitar em torno dos 250 a 500. Superado esse limite, o empregador deve atrair a responsabilidade sobre eventuais contingências ocorridas.

Não bastasse isso, o estudo salientou a importância de um aparato logístico de suporte e apoio ao advogado, como acesso à internet com computadores de última geração, telefone fixo e celular empresarial à sua disposição, além do restante do material de escritório e logística comumente empregado na profissão. Também deve ter, à sua disposição, um veículo com motorista ou táxi, para os deslocamentos e viagens necessários. Não poderá ser exigido do advogado que se desloque em ônibus de linha dentro do municí-

⁹ *Idem.*

¹⁰ *BRASIL, 1997.*

pio, apenas em deslocamentos intermunicipais de até oito horas. Acima disso, o deslocamento deve ser efetuado de avião.

Por fim, considerando a importância do trabalho elaborado pela Comissão Especial do Advogado Empregado presidida pelo Dr. Davi Duarte no ano de 2011 – que foi acima resumido em sua essência –, não restam dúvidas de que ainda existe um longo caminho a ser percorrido. Contudo, o primeiro passo já foi dado.

Conclusão

As empresas públicas e as sociedades de economia mista possuem um regime híbrido, ou seja, apesar do dever de atuar no mercado em igualdade de condições com as empresas privadas, sujeitam-se a um conjunto de limitações que teriam por escopo a realização do interesse público. Por expressa determinação constitucional, o acesso ao emprego público deve ocorrer mediante concurso, observados os princípios basilares da Administração Pública, de modo especial, a impessoalidade e a moralidade. Conferindo coerência à letra constitucional, o Supremo Tribunal Federal reconheceu que não só a admissão do empregado público deve atender para os princípios da Administração Pública, como também sua despedida. Nesse contexto, forçoso concluir que os atos de admissão e despedida de empregados públicos são considerados verdadeiros atos administrativos.

O ato de despedida – assim como todos os outros atos administrativos – deve atender os requisitos que lhe são peculiares, principalmente a motivação justa, adequada e verdadeira. Caso o ato administrativo demissional esteja baseado em fatos falsos, inexistentes ou incorretamente qualificados, estaria configurada não só a sua nulidade, como também a potencial ocorrência de improbidade administrativa por parte do agente investido do poder de demitir, considerando a patente violação dos princípios da Administração Pública.

Inserido nesse contexto, o advogado empregado público contratado mediante aprovação em concurso público só poderá ser despedido após procedimento administrativo disciplinar adequado e permeado pela ampla defesa e pelo contraditório, em ato administrativo de despedida adequadamente fundamentado, sendo expressamente vedada a despedida imotivada ou baseada em falsos motivos apurados em procedimento administrativo viciado.

Considerando o fato de que a atividade profissional dos advogados está inserta em estatuto próprio, não é possível que o empregador exerça o poder diretivo de forma irrestrita e sem ob-

servar os termos da Lei 8.906/94. Por esse motivo, é possível concluir que, apesar da existência dos requisitos próprios da relação de emprego, a subordinação do advogado ao empregador não existe nos estritos termos da CLT, mas do Estatuto da Advocacia.

Em 1997 foi promulgada a Lei nº 9.527 com a nítida intenção de mitigar direitos trabalhistas dos advogados empregados públicos. A malfadada lei afirmava que o Estatuto da Advocacia seria inaplicável às empresas públicas e às sociedades de economia mista e está com sua constitucionalidade contestada pela ADI 3.396 movida pela Ordem dos Advogados do Brasil. Em que pese ainda não tenha um julgamento definitivo, já foi deferida medida liminar referindo que as empresas públicas e as sociedades de economia mista devem respeitar o regime jurídico das empresas privadas quanto à sujeição às leis trabalhistas, estando com sua aplicabilidade suspensa.

No que tange à carga de trabalho do advogado empregado, houve omissão do Estatuto da Advocacia quando da sua elaboração. Aproveitando a lacuna, muitos empregadores abusaram do seu poder diretivo e passaram a exigir que seus advogados conduzissem acervos de processos em descompasso com o exercício digno da advocacia, o que é inaceitável e merece ser combatido com veemência, como fez e está fazendo a Comissão Especial do Advogado Empregado da Ordem dos Advogados do Brasil, Subseção Rio Grande do Sul.

Por derradeiro, pelo que se observou ao longo deste estudo, concluímos que o advogado empregado público desenvolve seu ofício diante de uma triste realidade. Sua *via crucis* começa com o ataque à independência profissional, pois o empregador geralmente esquece a observância das normas de direito administrativo e o ameaça com a possibilidade de despedida imotivada, sugerindo que detém personalidade jurídica de direito privado. Por outro lado, quando o intuito é mitigar os direitos trabalhistas dos advogados públicos – como se observa da edição do artigo 4º da Lei 9.527/97 – assevera categoricamente que é integrante da Administração Pública e, portanto, as normas do Estatuto da Advocacia não devem ser aplicadas. Não bastasse isso, muitas vezes submete seus advogados empregados a uma carga de processos incompatível com o exercício digno da advocacia, expondo-os perante o Poder Judiciário e aos outros integrantes da categoria profissional. Tudo isso, sem contar a ameaça de responsabilização pessoal em caso de alguma contingência.

Diante desse cenário, pode o advogado empregado público ser comparado ao retirante da obra de João Cabral de Melo Neto. Como milhares de outros “Severinos” que margeiam o Rio Capibaribe

até a cidade grande em busca de dignidade – tendo a aridez de condições como o “vulgar” –, o advogado empregado tem esperança. E como disse o poeta: “Somos muitos Severinos iguais em tudo e na sina: a de abrandar estas pedras suando-se muito em cima, a de tentar despertar terra sempre mais extinta, a de querer arrancar alguns roçados da cinza.” Assim como na arte que se mistura com a vida, cabe ao advogado empregado – que tem essa triste sina – mudar a situação suando muito em cima.

Referências

- BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Embargos de Declaração no Agravo Regimental no Recurso Especial 1314061/SP. Recorrente: Odemar Carvalho do Val e Outros. Recorrido: Ministério Público do Estado de São Paulo. Relator: ministro Humberto Martins. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 05 ago. 2013a.*
- _____. Superior Tribunal de Justiça. *Recurso Especial 983.430/ES. Recorrente: Rogério Rodrigues de Almeida. Recorrido: Banco do Estado do Espírito Santo. Relator: ministro Luis Felipe Salomão. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 08 mar. 2010.*
- _____. Superior Tribunal de Justiça. *Recurso Especial 1286466/RS. Recorrente: Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul. Recorrido: Odilon Almeida Mesko. Relator: ministra Eliana Calmon. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 18 set. 2013b.*
- _____. Superior Tribunal do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 73000-08.2008.5.09.0671. Agravante: João Carlos Ribeiro Taques. Agravado: Companhia de Saneamento do Paraná. Relator: ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 24 maio 2013c.*
- _____. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário 589.998. Recorrente: Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos. Recorrido: Humberto Pereira Rodrigues. Relator: ministro Ricardo Lewandowski. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 set. 2013d.*
- _____. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.552-4. Requerente: Confederação Nacional das Profissões Liberais. Requerido: Presidência da República. Relator: ministro Carlos Veloso. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 17 abr. 1998.*
- _____. Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região. *Dissídio Coletivo nº 5444700-17.1996.5.04.0000. Suscitante: Sindicato dos Advogados do Estado do Rio Grande do Sul. Suscitado: Federação das Indústrias no Estado do Rio Grande do Sul. Relator: Irani Rodrigues Palma. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 abr. 1997.*
- _____. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. *Recurso Ordinário nº 01954-2011-114-03-00-5. Recorrente: Habitare Construtora e Incorporadora Ltda. Recorrido: Franck Antônio Diniz. Relator: Marcelo Lamego Pertence. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 06 jul. 2012.*

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.

CORREIA, Henrique. **Súmulas e orientações jurisprudenciais do TST**. 2. ed. Salvador: JusPodivm, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2009.

MEIRELES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 28. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

MELLO, Celso Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. São Paulo: Malheiros Editores, 2004.

MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil Interpretada**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MUKAI, Toshio. **O Direito Administrativo e os regimes jurídicos das empresas estatais**. 2. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2004.

OLIVEIRA, Mildred Lima Pitman de. **Leis Trabalhistas Especiais**. 2. ed. Salvador: JusPodivm, 2012.

ANEXO A

Comissão Especial do Advogado Empregado da Ordem dos Advogados do Brasil – Seccional do Rio Grande do Sul – CEAE OAB/RS

Condições de trabalho do advogado empregado

Limites mínimos de meios disponíveis e limites máximos de atribuições exigíveis

Ao aceitarmos o convite dos nobres Drs. Claudio Lamachia e Davi Duarte para integrar a Comissão Especial do Advogado Empregado da OAB/RS, instalada no curso do ano de 2011, não tínhamos bem presente o que nos aguardava.

Uma vez instalada a Comissão, competiria à própria equipe de colegas que aceitaram o desafio de integrá-la definir e traçar os rumos, os objetivos, enfim, de estabelecer a identidade da Comissão.

Os rumos e objetivos eram incertos, pois estava recém nascendo. Havia apenas a ideia e a convicção de que era importante a OAB enfrentar e se posicionar diante de uma nova realidade que vem se apresentando à classe dos advogados. Se até o século XX a classe era formada, predominantemente, por profissionais liberais e autônomos, a partir das últimas décadas daquele século foi tomando corpo a existência de uma nova realidade no perfil da categoria, que passou a apresentar considerável parcela de profissio-

nais atuando na condição de empregados, seja de escritórios de advocacia, seja de empresas, públicas ou privadas.

O presente trabalho nasceu após a definição de alguns tópicos que a Comissão considerou importante investigar, buscando definir um foco de atuação. Coube-nos o desafio de abordar o tópico denominado “Condições de Trabalho do Advogado Empregado”, tarefa que se revela complexa e espinhosa, considerando a grande diversidade de variáveis que podem impactar na conclusão final, e que por isso mesmo devem ser consideradas e adequadamente sopesadas.

Aliado à complexidade do tema, apresentou-se outro obstáculo quando constatamos a imensa escassez das fontes de pesquisa, pela ausência de material científico e doutrinário sobre o tema, aliado à ausência de dados e parâmetros oficiais, tanto na Lei quanto nas demais normas infralegais da OAB, Sindicatos ou outras entidades oficialmente reconhecidas. Não é fácil encontrar material científico que aborde mecanismos e parâmetros aptos a mensurar o trabalho do advogado. Principalmente no que tange ao tempo necessário e razoavelmente adequado para o desempenho das múltiplas tarefas, comumente exigidas do profissional da advocacia.

Uma explicação possível para a ausência de preocupação da ciência e da doutrina em abordar esta temática reside justamente no fato de a profissão de advogado, até bem pouco tempo atrás, caracterizar-se por ser, essencialmente, desempenhada por profissionais liberais e autônomos, cada qual atuando através de sua banca de advocacia, atendendo sua clientela em seu escritório privado. No máximo, reuniam-se alguns profissionais para formar sociedades de advogados, onde os advogados da banca eram todos sócios, não se estabelecendo vínculo empregatício de uns com outros, como regra. Com o tempo é que foram aparecendo no cenário profissional, cada vez mais, as figuras do advogado empregado e do advogado associado.

Das peculiaridades típicas da profissão de advogado e sua evolução histórica

Desde o legislador Solon, na Grécia Antiga, cuidou-se da profissão do advogado, atribuindo-lhe caráter nobre e independente. Em Atenas, eles executavam apenas o que lhes parecia justo, sendo nomeados 10 advogados por ano para assistência judiciária aos carentes. Na França, tiveram voto deliberativo no Parlamento. O pensamento grego voltado à participação de todos os cidadãos no exercício do poder influenciou o modelo social e cultural de Roma

e, em consequência, a estrutura jurídica. Então, a noção de patrocinio em juízo passou para a jurisprudência romana.

No cenário brasileiro, as Ordenações Afonsinas, Manuelinas e Filipinas previram a atividade do advogado àqueles que estudassem Direito Civil ou Canônico por oito anos em Coimbra.

A advocacia não é apenas uma profissão, é também um 'munus', é um dos elementos da administração democrática da Justiça. Por isso, sempre mereceu ódio e a ameaça dos poderosos. [...] como disse Calamandrei, são 'antenas supersensíveis da justiça'.

Do retrospecto histórico infere-se o destaque da figura do advogado na administração da justiça. E, de igual forma, na ordem jurídica atual, há previsão constitucional de relevo à função advocatícia.

Administrar justiça corresponde a "*aplicar a lei por provocação a determinado caso concreto*" e, nas lições de José Cretella Júnior, é uma das quatro atividades jurídicas do Estado. No direito pátrio, como regra, não é dado aos magistrados agirem de ofício. O Judiciário, para dizer o Direito, necessita ser provocado pelas partes. E estas, como não possuem, via de regra, *jus postulandi*, somente podem provocar a manifestação do Judiciário através de um advogado.

Confira o art. 133, da Constituição Federal de 1988:

ART.133 - O advogado é indispensável à administração da justiça, sendo inviolável por seus atos e manifestações no exercício da profissão, nos limites da lei.

Nesta linha de raciocínio, não é errado afirmar que mesmo para o Poder Judiciário exercer, através de seus membros, efetivamente, seu poder constitucional de dizer o Direito e administrar a Justiça – a clássica *juris dictio* do Direito Romano, traduzida para o direito moderno no conceito de Jurisdição –, é imprescindível que previamente o Poder seja provocado a se manifestar, por um requerimento formulado por um advogado.

A presença e atuação do advogado nos processos – penais ou cíveis – mostra-se indispensável, já que nossa ordem jurídica constitucional assim impõe, como forma de garantir o adequado tratamento dos conflitos interpessoais em juízo, com observância das normas processuais e da melhor técnica, que, em última análise, garantem o direito das partes à ampla defesa, ao contraditório e a ser processada conforme as regras vigentes, conhecido como direito ao devido processo legal.

Como já afirmado, a advocacia nasce com um caráter nobre e independente. Era uma honra para um cidadão ser digno de rece-

ber a defesa por um advogado. A atuação do advogado era honorífica, a ponto de não se cogitar atribuir-lhe um preço, que alguém pudesse pagar para comprar os serviços de um advogado. Tal serviço não estava à venda e não era passível de paga. O advogado apenas atuava nas causas que elegeisse como dignas de sua atuação.

A retribuição da atuação do advogado, que se dava por mera liberalidade e era honorífica, ocorria através dos honorários, nascendo aí o conceito desta verba, que nos dias atuais se transmutou e possui índole nitidamente remuneratória. Com efeito, hoje em dia o conceito de honorários se difundiu muito, com a natureza de verba remuneratória, que, via de regra, é paga a profissionais liberais, inclusive, e principalmente, aos advogados, que percebem honorários a título de retribuição pelos serviços prestados. No âmbito infraconstitucional, várias normas disciplinam esse tipo remuneratório. A começar pelo Estatuto da Advocacia e da Ordem dos Advogados do Brasil – Lei nº 8.906/94.

A característica de profissão desempenhada de maneira liberal e autônoma acompanhou a advocacia, de forma bastante preponderante, até meados do século XX. Até então, os advogados atuavam, via de regra, em seus escritórios, em suas bancas, isoladamente, ou, no máximo, reunindo-se em pequenos grupos de advogados, todos sócios e sem vinculação hierárquica ou empregatícia entre si.

Mas a partir de então, começa a se constatar o surgimento de uma nova realidade: as grandes bancas, os grandes escritórios de advocacia, que possuem um ou mais advogados proprietários, chamados de sócios, que acabam por contratar profissionais advogados, com ou sem vínculo empregatício expresso e declarado, mas necessariamente com vinculação hierárquica e subordinação, para o desempenho das atribuições inerentes à profissão de advogado, prestadas em caráter não eventual ao escritório, e, pelos serviços prestados, pagam-lhe uma contraprestação remuneratória, que podem chamar de salário ou emprestar-lhe outro nome, mas sem o condão de desnaturar suas essenciais características de remuneração.

Do ponto de vista trabalhista, é nítido que se estabelece, em tais relações, um vínculo empregatício, entre o advogado empregador e o advogado empregado. Seja um emprego privado ou um público, que dependerá da natureza do empregador, temos o nascimento de uma relação jurídica complexa e diversa das relações que se estabeleciam na advocacia tradicional de até então. Mas em ambas as situações, temos uma relação jurídica que merece um tratamento específico, principalmente no que tange às condições de trabalho peculiares ao desempenho da advocacia.

A relação jurídica empregatícia do profissional advogado não mereceu, até o presente momento, tratamento específico por parte da CLT, como ocorre com diversas profissões. Com esta finalidade, a categoria conquistou a edição de uma lei própria, a Lei Federal 8.906/94, conhecida como Estatuto da Advocacia. Desse modo, a tutela estatal dos direitos trabalhistas do advogado se dá através da aplicação das normas gerais da CLT, combinadas com as normas do Estatuto.

No entanto, constata-se que a lei específica da advocacia não aborda conteúdo exclusivamente de natureza trabalhista, eis que trata, de modo abrangente, dos direitos, deveres e prerrogativas da profissão como um todo, aplicável aos profissionais que atuam das mais variadas formas, e não apenas como empregados. No âmbito trabalhista o Estatuto limita-se a disciplinar a Jornada de Trabalho do advogado empregado e o seu direito aos honorários. Não há qualquer disposição sobre piso salarial ou condições mínimas de trabalho, nem sobre critérios de mensuração da carga de trabalho do advogado, ou sobre peculiaridades típicas que acompanham o profissional advogado no seu cotidiano, e, havendo relação empregatícia, precisam ser minimamente normatizadas.

Enquanto o advogado atuou por conta própria, na condição de profissional liberal autônomo, dependia apenas de deliberação pessoal a definição de sua carga de trabalho. Era ele quem definia o quanto podia e pretendia suportar em termos de carga de trabalho. Também era sua a definição dos meios necessários para sua atuação profissional. Mesmo quando os advogados passaram a se reunir, formando sociedades de advogados, mantinham o mesmo poder de deliberação a respeito, já que todos estavam, via de regra, na mesma condição de definir a carga de trabalho, de comum acordo, uma vez que a relação era de sócios, inexistindo hierarquia entre eles. Não havia um gestor que estipulava a carga de trabalho de outro(s).

No entanto, a realidade do advogado empregado é um tanto diferente, pois não depende dele definir sua carga de trabalho. Tampouco é fácil mensurar e distribuir sua carga de trabalho no tempo simplesmente, como ocorre com a maioria das profissões, onde o conceito de Jornada de Trabalho se revela suficiente e satisfatório para estabelecer limites de carga de trabalho. Neste momento impõe lembrar que o trabalho do advogado lida com uma infindável gama de variáveis, envolve tempo de estudo, de meditação, de reflexão sobre as variáveis que impactam em uma lide ou em uma consulta, e, ao final, a definição da estratégia de atuação. Esta é uma etapa rigorosamente mental, intelectual, do trabalho do advogado, de difícil mensuração, já que envolve ins-

piração, que nos remete ao imponderável. Somente depois de cumprida esta etapa, e já de posse de todos os elementos e subsídios de defesa que o cliente tenha lhe alcançado, é que o advogado parte para a etapa visível de seu trabalho, que é a elaboração de uma peça processual, de um parecer jurídico, a realização de uma audiência ou ainda a defesa oral em uma tribuna. Mas este momento final da atuação, impõe deixar claro, revela apenas a ponta do iceberg que é a integralidade do trabalho de um causídico.

Outro aspecto que precisa ser considerado no trabalho do advogado é o fato de que, se na maioria das profissões, o profissional empregado pode fazer seu trabalho até acabar a jornada, e, neste momento, pode ir para casa e deixar para continuar seu trabalho no dia seguinte, a realidade do advogado é diversa. O advogado, no mais das vezes, trabalha premido pelo prazo. Não pode deixar um trabalho para amanhã, nem que sua jornada tenha chegado ao final. Sob pena de perder um prazo e ser responsabilizado pessoalmente por isso, civilmente e profissionalmente, pois além de ficar sujeito a reparar o dano, pode responder a um processo ético-disciplinar na OAB e ter cassada sua inscrição na Ordem. Ou seja, as repercussões se darão na sua órbita pessoal, e de forma extremamente gravosas. Caberá ao advogado comprovar que a responsabilidade não é só sua, mas também de seu empregador, o que nem sempre é fácil de conseguir.

Também deve ser considerado que o advogado depende dos outros para montar sua agenda de trabalho. Não depende dele, muitas vezes, organizar a quantidade de trabalho que tem de realizar em determinado período. Para os que atuam no contencioso, os prazos judiciais a serem atendidos dependem, sempre, do Poder Judiciário, que publica as decisões segundo seus cronogramas, sem se preocupar em saber como está o trabalho dos advogados. São os advogados que devem se adaptar ao tempo do Judiciário, sempre. Os advogados que atuam com consultivo também não tem como definir sua carga de trabalho, pois nunca se sabe quando o cliente vai demandar, nem quanto vai demandar. E quando demanda, sempre tem pressa, sob pena de comprometer-se o bom andamento dos negócios.

Do lapso temporal adequado para aferição da carga de trabalho do advogado empregado

Depois de muito meditar, chegou-se à conclusão de que era preciso delimitar um determinado período de tempo, dentro do qual se faria a aferição da carga de trabalho máxima que pode ser submetida aos cuidados de um advogado empregado.

A prática da advocacia nos indica que o período de uma semana, ou de 5 dias úteis, como o mais adequado para se aferir a carga de trabalho, até porque no CPC, art. 185, o prazo padrão é de 5 dias.

Aferir carga de trabalho em prazos menores, como o período de um dia, parece pouco razoável e pouco flexível, além de um tanto divorciado da efetiva realidade profissional da advocacia. Nenhum dia é igual ao outro, em nossa profissão, seja como autônomo ou como empregado. De um modo geral, é possível compensar o trabalho intenso em um dia nos próximos dias.

Já o período de um mês mostra-se muito extenso e igualmente divorciado da realidade profissional, pois diante das peculiaridades da profissão, e da impossibilidade de se estabelecer uma agenda de trabalho sem a interferência de terceiros, certamente uma previsão de trabalho mensal demandaria diversas readaptações ao longo do período, diante de novas demandas surgidas no seu curso.

Dos critérios e fórmulas para mensuração do trabalho do advogado

Quando se fala em medir a quantidade de trabalho do advogado, a primeira ideia que sempre vem à mente é a medição da quantidade de processos, da definição de um acervo de processos que podem ser adequadamente atendidos por um profissional.

Este critério, além de ser aplicável apenas aos profissionais que atuam exclusivamente no contencioso, é, ainda assim, muito simplista, pois não considera uma série de peculiaridades que envolvem os diferentes tipos de processos, judiciais e administrativos, que existem no direito pátrio.

Por tais razões, temos a convicção de que a simples medição de carga de trabalho por quantidade de processos, ou acervo, não pode ser utilizada como critério único e definitivo, pois um acervo de processos pode demandar ou não trabalho, dependendo de suas características.

Diante desta realidade, evidencia-se a necessidade de estabelecer critérios, parâmetros e limites para o empregador distribuir carga de trabalho ao advogado empregado. Se optar por distribuir trabalho além de tais limites, deve responsabilizar-se integralmente por eventuais falhas de serviço do profissional empregado.

No que tange às múltiplas fórmulas possíveis de mensuração do trabalho do advogado empregado, concluímos ser razoável, primeiramente, separar o trabalho entre consultivo e contencioso.

No consultivo, não se tem a figura dos prazos judiciais, peremptórios e fatais. Todavia, deve ser aquilatada e bem dimensionada a

quantidade de consultas submetidas a um profissional e os prazos que terá para respondê-las, pois o cliente que consulta, via de regra, tem urgência na resposta, pois dela depende o prosseguimento de tratativas ou mesmo o fechamento de negócios jurídicos. E nem sempre as consultas são simples, revelando, na verdade, grande variação de complexidade. Há consultas que se respondem em 1 hora e outras que podem demandar 1 mês inteiro de dedicado trabalho.

No contencioso, destacamos a necessidade de tratar separadamente a atuação por áreas. Essencialmente, mostra-se razoável separar o contencioso em trabalhista, cível/administrativo e penal, por conta de apresentarem peculiaridades distintas.

Nas diversas fórmulas possíveis para a definição de carga de trabalho do profissional, entendemos que devem ser consideradas, pelo menos, as variáveis que passamos a descrever.

Deve ser considerada, quando houver, a necessidade de um tratamento diferenciado a determinados processos que sejam considerados relevantes, por seu maior impacto institucional ou econômico. Tais casos podem apresentar maior complexidade, envolver vultosas quantias, comprometer a boa imagem do cliente, e demandar, por isso mesmo, maior tempo de dedicação do profissional advogado.

Igualmente, deve ser considerada a dimensão da área geográfica de atuação do profissional, pois a toda evidência é diferente atuar em uma única Comarca ou em múltiplas comarcas. Em um estado da Federação ou em diversos.

Também deve ser considerado se haverá atuação em processos eletrônicos, como o da Justiça Federal, por exemplo, ou apenas em processos físicos, ou em ambos, pois ambos apresentam peculiaridades que favorecem o profissional e outras que dificultam seu trabalho.

Para a atuação no contencioso em geral, pode-se estabelecer uma fórmula que considera 2 parâmetros, dentro do período de tempo já definido neste estudo, que é a semana: um limite de acervo de processos ativos, em tramitação, conjuntamente a um limitador de atos a serem praticados, como cumprimento de prazos, elaboração de petições, realização de audiências e sustentações orais.

Entendemos razoável fixar um limite de acervo de 500 processos por advogado, para a área cível/administrativa, de 300 processos para a trabalhista e de 100 processos para a penal. Caso haja necessidade e opção pela segregação de processos relevantes, tais acervos deverão sofrer redução de 50%. Para os advogados que atuem preponderantemente com processos eletrônicos, deve haver uma redução de 25%.

Em todos os casos, não poderá ser exigido do profissional advogado que esteja em deslocamentos ou viagens a serviço, nem que tenha de realizar audiências e/ou sustentações orais, em mais de 2 dias da semana, pois necessita de tempo em sua mesa de trabalho para dar cumprimento aos prazos e demais atribuições suas.

O limitador de citações/intimações/prazos a cumprir não poderá exceder ao limite de 25 prazos semanais, reduzindo-se em 50% nos casos de processos relevantes.

Extrapolados estes limites, caberá ao empregador a responsabilidade de apresentar soluções alternativas ao advogado empregado, como a terceirização do serviço, sob pena de ele, o empregador, atrair para si toda a responsabilidade pela não observância dos prazos judiciais ou consultivos não atendidos, eximindo-se o advogado de culpa pelo não desempenho satisfatório e no prazo do serviço jurídico que o empregador lhe distribuiu em excesso.

Igualmente importante é a existência de um aparato logístico de suporte e apoio ao advogado, para o desenvolvimento de seu trabalho.

Com relação aos limites de apoio e logística, o advogado empregado deve contar com acesso à internet, computadores de última geração, telefone fixo e celular empresarial à sua disposição, além do restante do material de escritório e logística comumente empregado na profissão. Também deve ter, à sua disposição, um veículo com motorista ou táxi, para os deslocamentos e viagens necessários. Não poderá ser exigido do advogado que se desloque em ônibus de linha dentro do município, apenas em deslocamentos intermunicipais de até 8 horas. Acima disso, avião.

O assessoramento do advogado deve comportar, no mínimo, um telefonista, que poderá atender a um grupo de até 10 advogados empregados que trabalhem no mesmo ambiente físico, e um assessor administrativo empregado, que poderá atender até 05 advogados empregados, desde que atuem no mesmo ambiente físico, com contato visual (mesmo andar de prédio). Para cada advogado deverá ser destinado pelo menos um estagiário, de maneira exclusiva. Também deve existir atendimento de um técnico de informática em tempo integral.