Ao Ilustríssimo Presidente da Comissão da Advocacia Iniciante da OAB/PR, Dr. Wagner Mauricio de Souza Pereira

Como já é de conhecimento, a Comissão da Advocacia Iniciante da OAB/PR está realizando um trabalho de pesquisa através de um Grupo de Trabalho específico para tratar sobre o tema "Piso Legal". No mov. 72 desse mesmo protocolo, consta o Estudo resumido sobre as respostas colhidas no Diagnóstico da Advocacia Paranaense o qual trata, de modo geral, das circunstâncias que desenvolvem as relações de trabalho e/ou a prestação de serviços advocatícios, bem como as respectivas remunerações percebidas pelos advogados(as) iniciantes que de modo satisfatório demonstram cabalmente a necessidade de implementação de um piso ético legal para a categoria advocatícia do Estado do Paraná. Entretanto, chegou o momento de apresentar o estudo completo e aprofundado realizado pelo Grupo para fundamentar a necessidade da estipulação do piso legal. Iniciaremos com o conceito histórico e sociológico, em seguida será feita uma abordagem constitucional e infraconstitucional acerca da matéria e sua compatibilidade com a legislação específica da Ordem dos Advogados do Brasil. A conclusão do trabalho se dará com a demonstração da viabilidade do piso, bem como com as informações coletadas das experiências das demais seccionais do país.

1. Do conceito histórico e sociológico

Historicamente, a importância da criação de um valor mínimo pelo qual o trabalhador pudesse vender sua força de trabalho, de modo a contribuir para a diminuição da desigualdade social, remonta a Carta Encíclica *Rerum Novarum*, publicada em 1891. Nela, o Papa Leão XIII, conclama à reflexão a respeito da dignidade do trabalhador e suas condições, sugerindo a instituição de um salário justo, "suficiente para ocorrer com desafogo às suas necessidades e às da sua família[1]". Já no século XX, em 1928, a 11ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, aprovou a "Convenção 26 - Sobre Métodos de fixação de Salários Mínimos", quando, pela primeira vez, tratou da fixação de um salário mínimo – neste caso especificamente para os trabalhadores do setor da indústria[2].

No Brasil, o salário mínimo foi colocado na pauta nacional a partir de 1930, com Getúlio Vargas, já que a Constituição de 1934[3], trouxe em seu artigo 121, § 1º, alínea b, que "a legislação do trabalho observará o salário mínimo, capaz

de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador". Ato contínuo, o Decreto-Lei nº 399 de 1938[4], estabelecia em seu artigo 2º o salário mínimo como "a remuneração mínima devida a todo trabalhador adulto, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço e capaz de satisfazer, em determinada época, na região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte".

O estabelecimento de valores de salário mínimo no Estado Brasileiro só ocorreu em 1940, quando da publicação do Decreto-Lei nº 2.162[5], que inicialmente estipulava quatorze salários mínimos para quatorze subdivisões do Estado, considerando a dimensão do território brasileiro e as peculiaridades de cada região. O valor unificado de salário mínimo no Brasil ocorreu apenas em 1984. Vale ressaltar que já em 1943, isto é, três anos após a instituição dos valores dos salários mínimos foram reajustados ao longo dos governos que sucederam Getúlio Vargas, com o intuito de recompor o poder de compra dos trabalhadores. A prática foi abandonada pelos governos militares e somente foi retomada a partir de 1975[6].

Concomitantemente, o marco para a garantia dos Direitos Trabalhistas como Direitos Humanos em todo o mundo, com a instituição de um salário mínimo como direito, foi a Declaração dos Direitos Humanos (1948), que trouxe no artigo XXIII, item 3 e artigo XXV, item 1, respectivamente[7]:

> Artigo XXIII:
>
> 3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
>
> Artigo XXV:
>
> 1. Todo ser humano tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar-lhe, e a sua família, saúde e bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, e direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstâncias fora de seu controle.

Posteriormente, a OIT (Organização Internacional do Trabalho) tratou em diversas Convenções a questão do salário mínimo para categorias específicas, à exemplo da Convenção nº 99 - Métodos de Fixação de Salário Mínimo na Agricultura[8], em 1951, até que em 1970, foi aprovada a Convenção nº 131, que versa sobre a Fixação de Salários Mínimos, Especialmente nos Países em Desenvolvimento[9].

Estabeleceu-se, nesta Convenção - ratificada pelo Brasil em 1983 -, os critérios para fixação de um salário mínimo, nos seguintes termos:

> Artigo II:
>
> 1. Os salários mínimos terão força de lei e não poderão ser diminuídos: sua não-aplicação acarretará a aplicação de sanções, penais ou outras, apropriadas contra a pessoa ou as pessoas responsáveis.
>
> Artigo III:
>
> Os elementos tomados em consideração para determinar o nível dos salários mínimos deverão, na medida do que for possível e apropriado, respeitadas a prática e as condições nacionais, abranger:
>
> a) as necessidades dos trabalhadores e de suas famílias, tendo em vista o nível geral dos salários no país, o custo da vida, as prestações de previdência social e os níveis de vida comparados de outros grupos sociais;
>
> b) os fatores de ordem econômica, inclusive as exigências de desenvolvimento econômico, a produtividade e o interesse que existir em atingir e manter um alto nível de emprego.

Retomando o caso brasileiro, é evidente que a conquista da instituição de um valor mínimo remuneratório em lei, bem como de demais proteções legislativas ao salário, emprego, e condições de trabalho foram precedidas de árdua luta dos trabalhadores.

No mesmo sentido, a legislação trabalhista concernente ao piso salarial sofreu avanços e retrocessos ao longo das Constituições a que se submeteu o Estado Brasileiro. Oportuno destacar o quadro comparativo apresentado no artigo *Salário Mínimo – uma história de luta,* de Maria das Graças Mangueira Este[10]:

QUADRO I
Constituições Brasileiras

CONSTITUIÇÃO	ARTIGO SOBRE SALÁRIO MÍNIMO
Constituição de 1934 Título IV – Da Ordem Econômica e Social	Art 121. A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, nas cidades e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do país. § 1º A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador: *b)* salário mínimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador;

Constituição de 1937 Da Ordem Econômica	Art 137. A legislação do trabalho observará, além de outros, os seguintes preceitos: *h)* salário mínimo capaz de satisfazer, de acordo com as condições de cada região, as necessidades normais do trabalhador;
Constituição de 1946 Título V – Da Ordem Econômica e Social	Art. 157. A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem à melhoria da condição dos trabalhadores: I – salário mínimo capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, as necessidades normais do trabalhador e de sua família;
Constituição de 1967 Título III – Da Ordem Econômica e Social	Art. 158. A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria, de sua condição social: I – salário mínimo capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, as necessidades normais do trabalhador e de sua família;
Anteprojeto Constitucional, de 1986 ("Comissão Afonso Arinos") Título IV – Da ordem Social Capítulo I – Dos Direitos dos Trabalhadores	Art. 343. As normas de proteção aos trabalhadores obedecerão aos seguintes preceitos, além de outros que visem à melhoria de seus benefícios: I – salário real e justo capaz de satisfazer as necessidades normais do trabalhador e as de sua família;
Constituição de 1988 Título II – Dos Direitos e Garantias Fundamentais Capítulo II – Dos Direitos Sociais	Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: IV – salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

Pode-se afirmar, portanto, que a Constituição Federal de 1988 sacramentou a importância do salário mínimo para a sociedade brasileira ao tratar dos direitos dos trabalhadores, um valor mínimo remuneratório, que deve corresponder à extensão e complexidade do trabalho, segundo previsto no artigo 7º, inciso V. Ainda, embora haja um salário mínimo nacional unificado, o artigo 22, parágrafo único, do diploma constitucional, expressamente autoriza aos Estados a criação de Lei Complementar para legislar a respeito das matérias consignadas nos incisos deste dispositivo, dentre elas o Direito do Trabalho.

Assim, contemplando o dispositivo constitucional, a Lei Complementar nº 103 de 14 de julho de 2000 autorizou os Estados e o Distrito Federal a instituírem seus pisos regionais mínimos de acordo com a categoria profissional, desde que não tenham piso definido por Lei Federal, Acordo ou Convenção Coletiva.

Com o respaldo do dispositivo constitucional e da lei complementar acima citados, os estados da Federação instituíram, também, o piso mínimo regional por meio de Leis Estaduais. No caso do Estado do Paraná, atualmente vigora o

Decreto nº 3.909, de 24 de Janeiro de 2020, que subdivide as categorias profissionais em quatro grandes grupos a partir da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) e pisos mínimos regionais respectivos.

Conclui-se portanto, que tanto o salário mínimo nacional quanto o regional apontam para a necessidade do respeito à um valor mínimo pelo qual o profissional vende sua força de trabalho considerando a complexidade de suas atividades, ao passo que garante uma remuneração digna que lhe possibilite arcar com seu sustento e de sua família.

No que concerne aos pisos salariais divididos em categorias profissionais, notadamente no que concerne à classe da advocacia, retomando-se os critérios estabelecidos pela Convenção nº 131 da OIT e devidamente ratificada pelo Brasil, tem-se que além de garantir as necessidades do advogado e da advogada, bem como de suas famílias, além do custo de vida é crucial se ter em mente a importância constitucional do trabalho do Advogado, consagrada no artigo 133 da CF, e o alto nível de trabalho intelectual exigido para o trabalho. A valorização do advogado na forma da garantia de uma remuneração digna e compatível com o estudo e trabalho intelectual despendido no exercício de suas funções significam, assim, a valorização de toda a Advocacia.

2. Da Constitucionalidade da matéria

Sabe-se que a dignidade da pessoa humana é a base da Constituição Federal de 1988. Ela é um dos fundamentos do Estado Democrático de direito, nos termos do artigo 1º, III, CF. Ademais, preconiza a Lei Maior em seu artigo 6º os direitos sociais que devem ser garantidos a todos os cidadãos, observe:

> Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Por fim, a Constituição ainda, como já mencionado, garante um piso mínimo salarial para os trabalhadores em geral, com o objetivo de proporcionar melhoria na condição social, vide:

> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
>
> V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

Entende-se, portanto que a estipulação de um mínimo salarial para a advocacia é uma forma de manutenção da dignidade, uma vez que garante a justa remuneração da profissão e ao mesmo tempo assegura-se os direitos sociais uma vez que não é possível usufruí-los de forma ampla, sem uma remuneração adequada. Ademais, defende-se aqui que a determinação desse mínimo se daria por meio de legislação estadual. Para tanto, necessário se faz demonstrar a competência dos Estados-membros e, portanto, do Estado do Paraná para tanto.

De acordo com Alexandre de Moraes, três são as espécies de competências legislativas dos Estados. A primeira delas é a competência **delegada** que está prevista no artigo 22, parágrafo único, CF/88. Tal artigo elenca em seus 29 incisos matérias privativas da União para legislar e este ente pode autorizar, por lei complementar, os Estados a legislar sobre essas questões. A competência **remanescente** está predita no artigo 25, § 1º, CF/88 e em síntese é toda aquela que não for vedada pela Constituição está reservada aos Estados - membros, ou seja, o que não for competência de outro ente federativo e se não houver vedação legal, os Estados estão autorizados a legislar. Em relação às vedações, podem ser explícitas, ou seja, aquelas reservadas à União pelo artigo 22, da CF/88 e as reservadas aos Municípios, delimitadas no artigo 30, CF/88 ou implícitas, que são as normas de observância obrigatória pelos Estados-membros na sua auto-organização e normativa própria. E a competência **concorrente** disposta no artigo 24 do mesmo diploma, que basicamente determina que a União irá legislar sobre normas gerais e os Estados e o Distrito Federal ficam encarregados pelas normas específicas. A competência concorrente pode ser suplementar complementar ou suplementar supletiva. A primeira é quando já existe lei federal geral, cabendo aos Estados apenas complementá-las e a segunda é quando não existe lei federal e o Estado de forma provisória edita normas gerais.

Ademais, vale ressaltar que a Lei Maior estabeleceu de forma expressa algumas competências aos Estados-membros, são elas: criação, a fusão, a incorporação e o desmembramento de municípios no Estado (artigo 18, §4º, da Constituição Federal), a instituição das regiões metropolitanas, aglomerados urbanos e microrregiões (artigo 25, §3º, da Constituição Federal), e a exploração direta, ou mediante concessão, dos serviços locais de gás canalizado (artigo 25, §2º, da Constituição Federal).

Diante do exposto, conclui-se ser constitucional a estipulação de um mínimo salarial para a advocacia , devendo esta ser determinada por lei estadual, uma vez que os artigos 22 e 30, não determinam que cabe à União ou aos Municípios e tão pouco há impedimento para legislar sobre.

3. **Da legislação infraconstitucional**

A Constituição Federal no seu artigo 7º, inciso V, traz em seu bojo a garantia de um piso mínimo salarial para os trabalhadores em geral visando a melhoria da condição social, conforme exposto anteriormente. Nesse mesmo esteio, em nosso ordenamento jurídico, as leis infraconstitucionais também trazem a garantia de um piso mínimo salarial, a fim de garantir um valor mínimo a ser respeitado para a contraprestação de um trabalho/serviço prestado.

Inicialmente, a CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu artigo 76, busca a definição do “Salário Mínimo”, nos ensinando que a garantia do salário mínimo é devida a todo trabalhador, por dia de serviço prestado, capaz de satisfazer as necessidades de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte:

> Art. 76 - Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

A Lei Complementar 103/2000 autoriza os Estados e o Distrito Federal a instituir, mediante lei de iniciativa do Poder Executivo, piso salarial aos empregados que não tenham piso definido em Lei Federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho:

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 art. 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.

O Estado do Paraná é um dos quais garantem o piso aos trabalhadores do Estados através de Lei Estadual:

Art. 1º O Piso Salarial no Estado do Paraná dos empregados das categorias profissionais enumeradas no Anexo da presente Lei, Grandes Grupos 3, 4, 5, 6, 7, 8 e 9 da Classificação Brasileira de Ocupações, com fundamento no inciso V do art. 7º da Constituição Federal e na Lei Complementar nº 103, de 14 de julho de 2000, a partir de 1º de maio de 2016, será de:

I - GRUPO I - R$ 1.148,40 (mil cento e quarenta e oito reais e quarenta centavos) para os Trabalhadores Agropecuários, Florestais e da Pesca, correspondentes ao Grande Grupo 6 da Classificação Brasileira de Ocupações;

II - GRUPO II - R$ 1.190,20 (mil cento e noventa reais e vinte centavos) para os Trabalhadores de Serviços Administrativos, Trabalhadores dos Serviços, Vendedores do Comércio em Lojas e Mercados e Trabalhadores de Reparação e Manutenção, correspondentes aos Grandes Grupos 4, 5 e 9 da Classificação Brasileira de Ocupações;

III - GRUPO III - R$ 1.234,20 (mil duzentos e trinta e quatro reais e vinte centavos) para os Trabalhadores da Produção de Bens e Serviços Industriais, correspondentes aos Grandes Grupos 7 e 8 da Classificação Brasileira de Ocupações;

IV - GRUPO IV - R$ 1.326,60 (mil trezentos e vinte e seis reais e sessenta centavos) para os Técnicos de Nível Médio, correspondentes ao Grande Grupo 3 da Classificação Brasileira de Ocupações.

Art. 2º A partir do ano de 2017 até o ano de 2020, a data base será antecipada em um mês a cada ano, fixando-se em 1º de

> abril para 2017, em 1º de março para 2018, em 1º de fevereiro para 2019 e em 1º de janeiro para 2020.
>
> Art. 3º O Piso Salarial no Estado do Paraná, no período de 2017 a 2020, será reajustado pelo mesmo percentual aplicado para o reajuste do Salário Mínimo Nacional, baseado na variação do INPC brasileiro do ano anterior, de janeiro a dezembro, com aplicação adicional, a título de ganho real, da variação real do PIB nacional observada dois anos antes.

Tais valores restaram atualizados através do Decreto 3909 de 24 de janeiro de 2020, os quais fixaram novos valores do Piso Salarial do Estado do Paraná. Já o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), através da Lei 8906/1994, também traz em seu bojo a necessidade de fixação de um salário mínimo profissional ao advogado empregado:

> CAPÍTULO V
>
> Do Advogado Empregado
>
> Art. 19. O salário mínimo profissional do advogado será fixado em sentença normativa, salvo se ajustado em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Assim, pode-se verificar que a Legislação Brasileira Infraconstitucional se preocupou em estabelecer uma garantia mínima de contraprestação a ser paga a um trabalhador pelo trabalho prestado.

Ocorre que, embora o legislador tenha se preocupado em garantir um piso mínimo a todos os trabalhadores, tal proteção não é estendida a classe dos advogados, ainda que, o próprio Estatuto da Advocacia garanta tal direito aos advogados empregados. Vejamos. Por diversos anos, de forma cultural, sempre tivemos a imagem de que a profissão do Advogado era de cunho autônomo, sem qualquer vínculo nos termos da Lei Trabalhista, quais sejam pessoa física, prestador de serviços não eventuais, com subordinação e com o pagamento de uma contraprestação. Em nossa conjuntura atual, verifica-se que o perfil do advogado vem se atualizando e mudando, deixando de ser uma profissão tipicamente autônoma e tornando-se cada vez mais uma prestação de serviços na qualidade de empregado. Assim, há de se notar que nos últimos 20 anos, a profissão da advocacia passou por grandes mudanças estruturais, sendo uma delas a quantidade de advogados empregados, no setor privado, em especial

em escritórios de advocacia, mudando a percepção de advogado de profissional autônomo para profissional empregado. Deste modo, se houve esta mudança de perfil da advocacia, se mostra plenamente necessário o estabelecimento e a extensão da garantia de um piso mínimo legal para esta profissão essencial. Ora, se o legislador infraconstitucional trouxe diversas garantias ao trabalhador, seja ele autônomo ou empregado, não há empecilho ou justificativa para que esta proteção não se amplie aos advogados.

A questão ainda vai além da simples comparação e equiparação entre o trabalhador e o advogado. Uma vez que o legislador visa sustentar um piso mínimo a fim de que esta contraprestação possa garantir as necessidades básicas de um cidadão como alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte, trata-se da proteção da dignidade da pessoa humana, a qual deve ser garantida para todas as profissões, sobretudo a àquele que é colocado como indispensável à administração da justiça pela própria Constituição Federal.

Resta evidente que esta medida é de suma importância para os advogados empregados, ou associados no setor privado, principalmente aqueles recém-formados, os quais muitas vezes se encontram em situações de precarização do trabalho, justamente em razão da inexistência de uma garantia mínima salarial. Assim, em virtude do analisado, em analogia a legislação trabalhista e infraconstitucional trazida, podemos concluir pela necessidade de criação de uma garantia de piso mínimo legal aos advogados paranaenses, sobretudo por respeito à dignidade da pessoa humana, visando assegurar diversos direitos relacionados e evitando a precarização do trabalho prestado.

4. Da compatibilidade com legislação da OAB e os princípios da advocacia

A remuneração mínima das atividades dos Advogados, visa a manutenção da dignidade e a justa remuneração da profissão, evitando-se os desvios de mercado e desvalorização da advocacia por meio dos aviltamentos salariais.

De início, percebe-se que o artigo 19, da Lei 8.906/94 institui que "*o salário mínimo profissional do advogado será fixado em sentença normativa, salvo se ajustado em acordo ou convenção coletiva de trabalho*". No entanto, a

sentença normativa não é a única forma de instituir o referido piso salarial, vez que este pode ser implementado por lei federal, lei estadual e resolução do Conselho Seccional, na qualidade de piso ético.

Como é cediço, o Conselho Pleno da Ordem dos Advogados da Seccional do Paraná, em 2014, estabeleceu o piso ético de remuneração para advogados em início de carreira no valor de R$ 2.800,00, o qual atualmente, em 2020, perfaz a monta de R$ 3.685,00. Tal instituição possuía como objetivo a remuneração digna do advogado iniciante, em consonância com o seu preparo para exercer a profissão com dignidade de zelo.

Contudo, em que pese a relevância da profissão do advogado, visto seu papel social, bem como ser indispensável para a administração da justiça em nosso país, verifica-se que há anos esta atividade sofre com sua desvalorização, com baixas remunerações e jornadas laborativas extensas, sem ser respeitado o piso ético estabelecido previamente.

Assim, a garantia de um piso salarial estabelecido em lei é um importante instrumento para a valorização da advocacia que, aliado à observância dos princípios éticos e do respeito à tabela de honorários, contribui para evitar situações de aviltamento de remuneração profissional.

Diante disso, da mesma forma que, conforme o artigo 49 do Código de Ética e Disciplina da Ordem dos Advogados do Brasil, a contratação da remuneração do Advogado deve ser compatível com: a) a relevância, o vulto e a complexidade da questão; b) o tempo necessário para o desenvolvimento do trabalho; c) o valor da causa, o proveito e a capacidade econômica do cliente; d) a reputação da capacidade e o renome do profissional, além dos parâmetros mínimos estabelecidos pela Seccional da Ordem dos Advogados do Brasil, deve ser levado em consideração os princípios da advocacia no momento da formalização do vínculo de trabalho dos advogados com os escritórios de advocacia, visando a remuneração salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho.

Com base nos parâmetros supracitados, é dever do advogado evitar o aviltamento de valores dos serviços profissionais, não os fixando de forma irrisória ou inferior ao mínimo fixado pela tabela de honorários, conforme exposto no artigo 2º, VIII, “f”, e §6º do artigo 48, ambos do Código de Ética e Disciplina.

Aliás, o próprio Conselho Seccional da OAB Paraná, com fundamentos na disposição do inciso V, do artigo 58, do EAOAB, e no artigo 111 do Regulamento Geral da Advocacia, já institui tabela de honorários advocatícios, visando a manutenção da dignidade da profissão, bem como evitar a concorrência desleal e o sucateamento da advocacia.

Ademais, permitir a contratação de advogados por valores irrisórios, seria não observar o dever de urbanidade e coleguismo entre os profissionais, previsto no artigo 27 do Código de Ética e Disciplina, vez que o justo pagamento dos serviços advocatícios possibilitaria, minimamente, o igual tratamento entre advogados, fato que corrobora com o bom senso, a ética e o companheirismo nas relações com seus colegas de trabalho, evitando comportamentos que dilaceram a imagem e dignidade do colega de profissão.

Assim, o combate ao aviltamento de honorários profissionais, uma das principais bandeiras de defesa da OAB/PR, está em perfeita consonância com os princípios da advocacia expostos no Regulamento Geral e Código de Ética e Disciplina da OAB, sendo dever de todos os advogados fazerem valer seus direitos e deveres, adotando as providências necessárias para evitar o atentado a dignidade destes profissionais, bem como a desvalorização da profissão

5. Viabilidade do piso

A necessidade de implementação de um piso legal para a categoria de profissionais da advocacia é uma realidade que merece um olhar mais aguçado e uma maior diligência dos representantes da categoria.

A defesa dos interesses e direitos de qualquer pessoa e de seus bens são desenvolvidas através do trabalho de um profissional qualificado, um bacharel em direito devidamente inscrito na OAB, ou seja, um advogado, o qual, em sua atuação presta serviços de assessoria e consultoria jurídica, buscando desenvolver seu sacerdócio com destemor, almejando alcançar a verdadeira efetividade da sonhada justiça.

O exercício da advocacia requer do profissional uma conduta honrosa, com observância aos princípios morais, sociais e profissionais, bem como, fomentar a consciência de que o Direito é o meio justo e concreto de redução das desigualdades.

Defender os direitos é algo intrínseco a função social que todo advogado desenvolve, e dentre os direitos está o do próprio profissional ser respeitado e dignificado recebendo no mínimo uma contraprestação justa pelo serviço que presta.

Atualmente a advocacia Paranaense conta em seu quadro de advogados regulares e recadastrados com 78.251, sendo destes, 73 são estagiários. Naturalmente, desses advogados e advogadas, quase em sua maioria são advogados em início de carreira e enfrentam dificuldade de inserção e manutenção no mercado de trabalho.

A viabilidade de instituição do piso salarial para a advocacia paranaense vai além da concretização da dignidade do profissional, mas visa contribuir para a edificação da própria advocacia, principalmente no que tange a advocacia iniciante, pois o advogado em início de carreira, em razão da grande oferta de mão de obra, além da responsabilidade inerente a atividade, sujeitam-se a fixação de metas pelo empregador, sendo ainda subjugado a salários aviltantes ofertados no mercado jurídico.

Válido destacar que o Grupo de Trabalho sobre o Piso Legal subdividiu o trabalho a ser desenvolvidos em etapas, e dentre elas, a primeira etapa foi determinante para o desenvolvimento do projeto. Foi realizado a uma vasta pesquisa com fito de diagnosticar a forma em que os advogados vêm exercendo a profissão, bem como, proceder a uma coleta fidedigna de informações sobre as remunerações dos mesmos.

O parecer apresentado teve como base uma pesquisa descritiva, tendo sido realizado pesquisas via formulários questionando pontos fundamentais sobre o atual cenário profissional da advocacia. Surpreendentemente os dado coletados (anexo 72) demonstraram a atual situação remuneratória da maioria dos advogados paranaenses, não somente aqueles em início de carreira, mas como, advogados com mais de 05 (cinco) anos de atuação que encontram-se em dificuldades de se manterem na profissão devido à baixa remuneração ofertada pelo mercado advocatício.

O parecer carreado no dia 27 de agosto do corrente ano, sob a movimentação de nº 72, consubstancia-se na primordialidade em estabelecer uma dignidade salarial para a advocacia, principalmente a advocacia iniciante que hoje é em números o maior quadro de profissionais atuantes na carreira do

Estado do Paraná, conforme se verifica na estatística que consta no site da OAB Seccional Paraná.

Vejamos que as atividades desempenhadas pelos advogados são ampla e irrestrita, pois busca defender todo perigo de lesão a um bem jurídico seja ele de natureza moral, patrimonial, e pessoal.

Com o fito de demonstrar a necessidade de valorizar o profissional advogado paranaense, apresenta-se um comparativo entre as atividades desempenhadas e as remunerações percebidas pelos advogados em face das atribuições inerentes aos cargos de técnicos do Poder Judiciário do Estado do Paraná.

No que tange a atividade desenvolvida pelo profissional da advocacia, ou seja, o advogado em seu múnus público possui a função social de velar pelos direitos e pelas garantias do cidadão, participando de forma ativa na construção de uma sociedade mais igualitária e livre

A Lei Federal nº. 8.906/1994, dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil - OAB, regulamenta o preceito constitucional que reconhece o advogado como indispensável à administração da justiça, além de unificar a atuação de toda a advocacia brasileira.

Ainda, referida norma federal descreve quais sãos as atividades privativas da advocacia, conforme disposto pelo art. 1º da Lei nº 8.906/1994, a postulação a qualquer órgão do Poder Judiciário e aos juizados especiais, as atividades de consultoria, assessoria e direção jurídicas.

Além dos atos praticados diretamente em face de órgãos do judiciário, também são privativos os atos da advocacia preventiva, que busquem evitar o litígio, e litigiosos extrajudiciais.

Incontestável que as tarefas desenvolvidas pelo profissional da advocacia são mais abrangentes, bem como sua responsabilidade, sendo que o mesmo está submetido a um forte sistema de controle, tanto interno quanto externo, totalmente diverso dos mecanismos de fiscalização das atividades desenvolvidas pelos técnicos judiciário.

No que tange o aspecto remuneratório, ponderado assinalar que não há norma específica que regulamente um salário mínimo profissional do advogado paranaense, e apesar da existência de sindicato, a Seccional da OAB

estabeleceu um piso ético de R$ 3.850,09 (três mil e oitocentos e cinquenta reais e nove centavos), em 2020, que consta da tabela de honorários.

Destaca-se ainda, que o valor estipulado como piso ético, na prática, não possui uma eficácia, pois a maioria dos advogados não chegam a receber o valor eticamente deliberado.

Vale ressaltar que o SINAP - Sindicato dos Advogados do Estado Paraná e o Sindicato das Empresas Contábeis, Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas do Estado do Paraná, celebraram Convenção Coletiva de Trabalho com vigência até 31 de maio de 2021, dispondo sobre o piso salarial da categoria, o qual fixa a remuneração do profissional da advocacia nos termos que segue:

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Para os empregados advogados ficam assegurados os seguintes salários de ingresso, a partir de 01.06.2020, tomando-se por base, para a definição do salário-hora, o divisor 200 (duzentas) horas mensais, observadas, ainda, as disposições da Lei nº 8.906/94:

Advogado trainee (com até 2 anos de graduação e inscrição ativa junto à OAB): elaboração de petições de menor complexidade, acompanhamento processual, rotina de fóruns, análise de contratos de menor complexidade, suporte aos demais advogados da empresa: **R$ 2.459,92.**

Advogado júnior (acima de 2 anos de graduação e comprovação de efetivo exercício da advocacia de, no mínimo, 2 anos): produção de peças, elaboração de pareceres, consultoria, análise de contratos, realização de audiências, suporte aos demais advogados da empresa: **R$ 3.302,70**.

Advogado pleno (acima de 4 anos de graduação e comprovação de efetivo exercício da advocacia de, no mínimo, 4 anos): produção de peças, elaboração de pareceres, consultoria, análise de contratos, realização de audiências complexas, condução de processos mediante tomada de decisões próprias, controle de todos os andamentos processuais submetidos aos seus cuidados, notadamente os de maior relevância, excelência no atendimento às necessidades do empregador, condução de reuniões, prospecção de clientes, gerenciamento e administração da rotina de estagiários, monitorando as visitas aos fóruns: **R$ 4.857,29**.

> **Advogado sênior** (acima de 6 anos de graduação e comprovação de efetivo exercício da advocacia de, no mínimo, 6 anos): desenvolvimento de teses, administração da sua equipe de trabalho, tomada de decisões voltadas para a melhor condução e solução de questões contenciosas e extrajudiciais, integrando o conhecimento jurídico com outras áreas, tais como contabilidade, economia, finanças, recursos humanos, entre outras: **R$ 6.511,69.**
>
> Parágrafo primeiro. Os critérios subjetivos estabelecidos acima não são taxativos nem cumulativos, podendo o advogado empregado enquadrar-se em determinada classe, desde que respeitado o critério temporal, independente de exercer todas as funções descritas para cada classe, em prevalência à peculiaridade de cada empregador.
>
> Parágrafo segundo. Os critérios objetivos e subjetivos elencados acima poderão ser substituídos mediante Plano de Carreira estabelecido pelo empregador em ACT devidamente homologado pelo sindicato obreiro, com regras claras e objetivas, respeitando, contudo, o critério temporal estabelecido nesta cláusula.
>
> Parágrafo terceiro. Serão abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho aqueles profissionais que, independente da denominação da função registrada em CTPS, exerçam as atividades acima descritas, privativas da advocacia.
>
> Parágrafo quarto. O empregado advogado, com inscrição na OAB/PR, que exerça funções privativas do exercício desta profissão deverá recolher a contribuição sindical ao Sindicato dos Advogados do Paraná - SINAP . (Grifo nosso)

Relevante esclarecer que embora a convenção coletiva disponha sobre piso salarial do advogado, há ainda uma resistência do mercado advocatício em cumprir com o estipulado, o que por certo restou comprovado pelos dados coletados no diagnóstico apresentado no mov. 72 do presente processo eletrônico.

Assim, com escopo de demonstrar a necessidade em prestigiar o profissional advogado, se faz necessário contrapor o tratamento remuneratório digno que um profissional de cargo técnico do judiciário recebe em paralelo com o advogado paranaense.

Nesse cenário, passamos a analisar as atribuições e remunerações destinadas aos profissionais de cargo de técnico judiciário do Estado do Paraná, vejamos:

A propósito, mister destacar que o cargo de **TÉCNICO JUDICIÁRIO** - no nível inicial da carreira do Grupo Ocupacional Intermediário do Quadro de Pessoal do 1º Grau de Jurisdição do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, exige alguns requisitos para a admissão ao cargo, dentre eles o requisito de escolaridade, bastando o certificado de conclusão de Ensino Médio, fornecido por instituição de ensino reconhecida pelo Ministério da Educação e Cultura - MEC.

Valoroso ainda evidenciar a descrição sumária das atribuições do Técnico Judiciário do 1º Grau de Jurisdição, ao qual incumbe executar tarefas de suporte técnico, judiciário e administrativo e apoio em geral ao adequado funcionamento das Secretarias, prestar atendimento ao público, auxiliar na escrituração de livros, redigir e assinar ofícios, mandados, editais e demais atos da Secretaria, efetuar a autuação, cadastramento e arquivamento de processos, auxiliar na movimentação processual, auxiliar no cumprimento de decisões judiciais, fazer a juntada de documentos e petições, auxiliar nas audiências com serviços de digitação ou datilografia, apregoar as partes nas audiências, auxiliar na expedição e recebimento de processos, documentos e correspondências, zelar pela manutenção e controle de processos, documentos, livros e arquivos sob sua guarda, auxiliar no apensamento, desapensamento e reunião de processos, executar outras tarefas correlatas a critério de seu superior hierárquico, nos termos do artigo 8º da Lei Estadual nº 16.023/2008 e do artigo 25 do Decreto Judiciário nº 753/2011.

Meritório enfatizar que a remuneração mensal inicial bruta para o cargo de Técnico Judiciário do Quadro de Pessoal do 1º Grau é de **Cinco mil, quinhentos e dezesseis reais e cinquenta e um centavos (R$5.516,51),** acrescida dos benefícios mensais de auxílio alimentação (Lei Estadual nº 16.024/2008 e Decreto Judiciário nº 865/2016) e de auxílio saúde (Lei Estadual nº 16.954/2011 e Decreto Judiciário nº 606/2016).

Ressalta-se que os dados colacionados estão dispostos no site do TJPR, conforme **EDITAL Nº 001/2017 - CONCURSO PÚBLICO PARA PROVIMENTO DE VAGAS DO CARGO DE TÉCNICO JUDICIÁRIO DO QUADRO DE PESSOAL DO 1º GRAU DE JURISDIÇÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARANÁ**.

Notadamente, o nível de responsabilidade decorrente do exercício do advogado é elevadamente mais sensível do que aquele desenvolvido pelo pelos integrantes de cargos dos servidores públicos do Poder Judiciário do Paraná.

O exercício de seu múnus público de forma satisfatória requer que sejam respeitadas suas prerrogativas profissionais, bem como recebam uma remuneração condigna, compatível com atividade desempenhada. Nesse sentido, além da observância aos ditames das prerrogativas profissionais e legais, a remuneração do advogados deve ser proporcional à importância da própria advocacia , análogo a percepção monetária dos demais agentes que compõem o tripé da justiça.

Dessa maneira, a reivindicação posta não ofende princípios constitucionais e tampouco a ética, ao contrário, a instituição de piso salarial tenciona, reduzir as desigualdades sociais, outorgando proteção aos profissionais e assegurando-lhes melhores condições salariais.

Valioso ainda evidenciar, que a luta por um piso salarial, visa nada mais que a valorização da advocacia, concedendo um tratamento a privilegiar a dignidade da advocacia com remuneração adequada ao desempenho das suas funções, como também pelo caráter alimentar a que se propõem.

Dignificar o profissional advogado é uma tarefa árdua, visto tratar-se de atividade indecifrável, que se exige zelo ao bom e fiel cumprimento da lei, sendo sua função indispensável à administração da Justiça e imprescindível à construção de uma sociedade justa, e não há nada mais justo do que valorizar o profissional com um salário condizente.

6. Das experiências efetivadas e em processo

A fim de se realizar um melhor estudo referente à questão do piso salarial para a advocacia paranaense, faz-se necessário analisar as experiências obtidas em outros estados brasileiros com relação ao assunto. Através desta análise será possível chegar a um melhor resultado quando da criação da lei no Paraná.

Atualmente 10 estados possuem legislação que estabelece um piso salarial para a advocacia, quais sejam: Acre, Distrito Federal, Mato Grosso do

Sul, Mato Grosso, Pernambuco, Piauí, Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte, Rondônia e Sergipe.

Estado	4h diárias ou 20h semanais	8h diárias ou 40h semanais	Lei estadual
AC	R$ 1.973,62	R$ 2.565,71	Lei 3.592/19 (Valor aproximado com reajuste pelo INPC)
DF	R$ 2.788,60	R$ 4.159,53	Lei 5.368/14 Resolução 6/19 (Valor referente a 2019)
MS	R$ 1.528,25	R$ 3.056,51	Lei 4.948/16 (Valor aproximado com reajuste pelo INPC)
MT	R$ 1.713,54	R$ 2.674,27	Lei 9.833/12 (Valor aproximado com reajuste pelo INPC)
PE	R$2.206,00	R$3.309,00	Lei 16.116/17 (Valor aproximado com reajuste pelo INPC)
PI	R$ 1.819,12	R$ 3.031,87	Lei 6.255/12 (Valor aproximado com reajuste pelo INPC)

RJ		**R$ 3.158,96**	**Lei 7.530/17 (Valor ajustado em 2019)**
RN	**R$ 1.700,50**	**R$ 3.400,98**	**Lei Complementar 548/15 (Valor aproximado com reajuste pelo INPC)**
RO	**R$ 1.880,64**	**R$ 3.238,88**	**Lei 4.515/19 (Valor aproximado com reajuste pelo INPC)**
SE	**R$ 2.206,07**	**R$ 4.412,13**	**Lei 8.241/17 (Valor ajustado em 2020 pela portaria 6/20)**

Pode-se observar a partir dos dados obtidos dos estados acima destacados que as faixas salariais são semelhantes em cada ente da Federação. Para a sua determinação, deve ser levada em conta a realidade regional onde cada profissional atua. Inclusive, este é o entendimento da OAB, que em reunião com os presidentes das seccionais, concluiu que o piso remuneratório deve contemplar as necessidades essenciais para a subsistência do profissional "com a dignidade da profissão".

No estado do Ceará, atualmente há o Projeto de Lei 13/19, em trâmite na assembleia do estado, que propõe o valor de R$ 1.900,00 para 4 horas diárias de trabalho e R$ 3.100,00 para 8 horas diárias de trabalho.

O estado de Minas Gerais ainda não definiu um piso salarial por meio de lei, sendo livre a negociação de salários. Há o Projeto de Lei de número 795/15, que pretende fixar uma remuneração, porém no momento aguarda parecer em comissão.

Cumpre também destacar que alguns estados possuem um piso salarial ético, dentre eles o Paraná, que estabeleceu salário de R$ 3.685,00 para advogados em início de carreira:

Estado	Jornada	Piso sugerido	Observações
BA	Não definida	R$ 3.500,00	Valor de referência aprovado pelo Conselho Pleno da OAB/BA em 2015. Depende de aprovação de sentença normativa, acordo coletivo realizado por sindicato ou de lei estadual para ser fixado.
MA	4h diárias 8h diárias	R$ 2.200,00 R$ 3.300,00	
PB	20h semanais 40h semanais	1 salário mínimo 2 salários mínimos	
PR	20h semanais	R$ 3.685,00	Resolução 20/2018 da OAB/PR
SC	4h diárias	R$ 2.527,20	Valor é sugerido pelo Sindicato dos advogados do Estado.

SP	**Escritório com até 4 advogados**	**R$ 3.142,19**	**Valor é sugerido pelo Sindicato dos advogados do Estado.**
	Com até 1 ano de OAB	**R$ 3.142,19**	
	Com 1 a 2 anos de OAB	**R$ 3.946,59**	
	Com 2 a 4 anos de OAB	**R$ 4.813,83**	
	Com 4 a 6 anos de OAB	**R$ 5.907,32**	
TO	**Escritório com até 2 advogados**	**R$ 1.500 (4h diárias)**	**Resolução 2/18 da OAB/TO**
	Escritório com mais de 2 advogados:	**R$ 2.000 (8h diárias)**	
	Com até 1 ano de OAB	**R$ 1.500 (4h diárias)**	
	Com 1 a 2 anos de OAB	**R$ 2.000 (8 h diárias)**	
	Com 2 a 4 anos de OAB	**R$ 1.750 (4h diárias)**	
	Com 4 a 6 anos de OAB	**R$ 2.500 (8h diárias)**	
		R$ 2.000 (4h diárias)	

R$ 3.000 (8h diárias)

R$ 2.500 (4h diárias)

R$ 3.500 (8h diárias)

O principal problema do piso ético é a sua implementação, pois não possui força legal, além de não ser observado pela grande maioria dos empregadores, que ao contratar pagam salários muito abaixo daquele estabelecido pelo piso ético, principalmente aos advogados em início de carreira.

Desta forma, faz-se extremamente necessário estabelecer um piso salarial para a advocacia no estado do Paraná, uma vez que somente assim será possível fiscalizar devidamente se os salários estão sendo pagos ao trabalhador dentro dos limites do piso e com isso dificultar a existência de salários extremamente baixos, prática muito comum atualmente.

Para complementar o estudo, foi enviado ofícios a todas as seccionais do país para obter informações a respeito do piso legal em cada Estado da Federação e sobre as políticas institucionais para a Advocacia Iniciante. Foi realizado os seguintes questionamentos:

1. A Seccional saberia informar, por gentileza, se há alguma Lei Estadual ou proposta de Lei que estabeleça um piso salarial para advogados deste Estado? Caso positiva a resposta, qual(is)?
2. Essa Seccional oferece descontos em taxas e/ou serviços ou quaisquer outros benefícios financeiros que sejam concedidos especificamente para a Jovem Advocacia? Caso positiva a resposta, qual(is)?
3. A Seccional possui alguma política institucional de valorização da Jovem Advocacia? Caso positiva a resposta, qual(is)?
4. A Seccional possui alguma política de inclusão e diversidade? Caso positiva a resposta, qual(is)?
5. A Seccional possui algum aplicativo ativo na Apple Store e/ou Play Store? Caso positiva a resposta, qual(is)?
6. A Escola Superior da Advocacia dessa Seccional oferece descontos, iniciativas e/ou benefícios que sejam específicos para a Jovem Advocacia? Caso positiva resposta, qual(is)?
7. A Caixa de Assistência ao Advogado desta Seccional oferece descontos, iniciativas e/ou benefícios que sejam específicos para a Jovem Advocacia? Caso positiva resposta, qual(is)?

Da análise das respostas, obteve-se os seguintes resultados:

A Seccional do **Rio de Janeiro**, informou que possui um piso estipulado pela Lei 8.315, de 19 de março de 2019, porém não possui benefícios específicos para a advocacia iniciante, e que o trabalho de valorização dos iniciantes é realizado pela Comissão OAB Jovem RJ, através de projetos que tem como objetivo capacitar e estabelecer diálogo com a diretoria. Informou ainda que, atualmente, está sendo estruturado o plano estadual de valorização da advocacia iniciante e que a seccional sempre fomenta a diversidade e a ampla participação em comissões e eventos, tanto que foi a primeira a criar uma diretoria de mulheres e atenta para a cota estabelecida quanto a participação de mulheres, bem como incentiva a participação de outros grupos minoritários. Acrescentou que possui aplicativo ativo, o OAB/RJ Digital Oficial. Ademais, a ESA oferece o cheque que é um desconto para a jovem advocacia a ser utilizada em cursos oferecidos. Por fim, explica que a Caixa de Assistência ao Advogado do Rio de Janeiro oferece descontos para toda a advocacia, não tendo iniciativas específicas para advocacia em início de carreira.

A Seccional do **Rio Grande do Sul** nos inteirou de que não possui legislação que estipule um piso salarial, porém ressaltou que o tema é objeto de especial atenção e ações por parte da seccional Gaúcha e que o tema é amplamente debatido nos últimos anos envolvendo a Comissão do Jovem Advogado, a Comissão da Advocacia Corporativa, a Comissão do Advogado Empregado e também a associação de grandes escritórios. Informa que foi feita uma audiência pública que durou quase três horas e na qual participaram centenas de jovens advogados e que na ocasião, foi feita a apresentação de estudo aprofundado sobre o tema, cujo material apresentou a realidade do piso salarial, relatando a situação em outras seccionais e quais seriam as melhores alternativas. Na citada audiência, não se chegou a um acordo ou a um consenso da melhor aplicação e ficou esclarecido que alguns jovens advogados querem estabelecer um piso e outros não têm essa convicção por temer perda de mercado. Em decorrência disso, estão amadurecendo o tema, porque acreditam que não adianta fixar um piso e ele não ser praticado ou efetivado. Contudo, nessas ações, conseguiram a aplicação de uma tabela para advogado correspondente, com o objetivo de evitar o aviltamento dos honorários de

advogados. Por fim, a seccional informa que pretende dar continuidade ao debate o mais breve possível para que possa chegar a uma conclusão. Ademais, a seccional informou que fornece benefícios financeiros aos advogados iniciantes e estão todos compilados no clube de descontos da CAARS. Além disso, possui também uma política institucional da Jovem Advocacia, os projetos estão demonstrados no Manual do Jovem Advogado, que pode ser verificado no seguinte link: https://30984f4b-4b6e-46ca-a025-944bf7691280.filesusr.com/ugd/3f07c2_5b641db033a14a82b91b3d86795ac022.pdf, bem como políticas de inclusão e diversidade, as quais podem ser observadas nos trabalhos das Comissões no seguinte link: https://www.oabrs.org.br/comissoes-permanentes e https://www.oabrs.org.br/comissoes-especiais. Foi nos ilustrado que a seccional possui alguns aplicativos em funcionamento, como Notas de Expediente e Convênios com a CAA/RS. A Escola Superior da Advocacia desta Seccional e a Caixa de Assistência ao Advogado oferece benefícios para a jovem advocacia: todos os cursos e pós-graduações em parceria têm descontos diferenciados para a Jovem Advocacia (20% nas pós-graduações e 15% para advogados acima de 5 anos de inscrição).

A Seccional do **Mato Grosso** explicou que existe uma Lei Estadual que disciplina o piso salarial da advocacia. Trata-se da Lei Estadual 9.833/2012. Ainda, informou que oferece descontos e benefícios à Jovem Advocacia, como exemplo a anuidade com valor escalonado dos(as) jovens advogados(as), em que, no primeiro ano, é aplicado o desconto de 50%, no segundo, 40 %, no terceiro, 30%, no quarto, 20%, e, por fim, no quinto ano, 10%. Verifica-se, também, a ocorrência de descontos em cursos da ESA. Entretanto, não possui nenhuma política institucional de valorização da Jovem Advocacia, nem política de inclusão e diversidade. No que se refere aos aplicativos, apenas a CAA o tem. Conta que a Escola Superior da Advocacia da Seccional oferece descontos em todos os cursos pagos da ESA/MT para a jovem advocacia. No que se refere aos benefícios da Caixa de Assistência ao Advogado desta Seccional, esses são direcionados a toda a classe, não tendo algo direcionado aos advogados (as) iniciantes.

A Seccional do Estado do **Amazonas** informa que não há Lei Estadual ou Projeto de Lei que estabeleça o piso salarial. A remuneração dos causídicos do local é sugerida por meio de um piso ético, no qual a tabela de honorários serve como referência, norteando o valor mínimo que o advogado deve ser remunerado. No que se refere aos descontos em taxas e/ou serviços ou quaisquer outros benefícios financeiros concedidos especificamente para a Jovem Advocacia, a Seccional oferece desconto em sua anuidade nos primeiros 5 (cinco) anos de advocacia, sendo o primeiro de 50% (cinquenta por cento) e o último de 10% (dez por cento), conforme o artigo 5º da Resolução OAB/AM-GP Nº 005 , de 21 de novembro de 2018. Além do desconto na anuidade, a advocacia iniciante possui os mais variados descontos em estabelecimentos e saúde conveniados à Caixa de Assistência aos Advogados - CAAAM. Já a política institucional de valorização da Jovem Advocacia é realizada através da Comissão OAB Jovem e atualmente encontra-se vigente a “Campanha de Valorização da Jovem Advocacia”, na qual a referida Comissão, através das redes sociais publica informações de conscientização sobre os direitos do jovem advogado. Outrossim, como política de inclusão e diversidade, a Seccional possui mais de 50 comissões que estão em plena atuação, como exemplos: Comissão de Igualdade Racial, a Comissão de Proteção aos Direitos da Pessoa com Deficiência e a Comissão Mista da Diversidade Sexual e de Gênero, que trabalham em prol da inclusão e diversidade de advogados. Conta que recentemente a Comissão de Igualdade Racial conseguiu a aprovação para incluir o campo para autodeclaração de raça nos formulários de inscrição e atualização cadastral dos advogados, advogadas e estagiários no âmbito do Estado, seguindo as mesmas categorias de classificação do IBGE, que possui as seguintes opções: branca, preta, parda, amarela e indígena. A Seccional também, desde 2017 passou a readequar a sua estrutura para facilitar a acessibilidade. E através da Comissão de Proteção aos Direitos da Pessoa com Deficiência, há um projeto que propõe incluir na ficha de inscrição de novos advogados um campo para determinar se a pessoa detém alguma deficiência e qual o tipo de limitação. Além disso, a referida Comissão realiza agendamentos para atendimento ao público, fornecendo orientações jurídicas e administrativas. No que se refere a aplicativos ativos, não possui nenhum. Por fim, a Escola Superior da Advocacia e a Caixa de Assistência ao Advogado da Seccional

Amazonas não oferece nenhum descontos, iniciativas e/ou benefícios que sejam específicos para a Jovem Advocacia, e acrescenta que os benefícios são ofertados de forma isonômica para todos os advogados (as).

A Seccional de **Rondônia** informa que o Estado possui a Lei nº 4.515, de 13 de junho de 2019 que dispõe sobre o piso salarial do advogado empregado privado no âmbito do Estado de Rondônia. Observe:

> "Art. 1º. O piso salarial do advogado empregado privado é de: I - R$ 1.800,00 (mil e oitocentos reais) mensais, para uma jornada de até 4 (quatro) horas diárias ou 20 (vinte) horas semanais; e II- R$ 3.100,00 (três mil e cem reais) mensais, para uma jornada de até
> 8 (oito) horas diárias ou 40 (quarenta) horas semanais.
> Art. 2º. O reajuste do piso salarial de que trata esta Lei e anual, sempre no dia 1º de janeiro do ano subsequente, pela variação acumulada do Índice Nacional de Preços ao Consumidor -INPC."

Acrescentou ainda que a Seccional oferece desconto progressivo na anuidade, da jovem advocacia, conforme resolução 005/2019. No que se refere à política institucional de valorização da Jovem Advocacia, existe uma comissão da Advocacia Iniciante no Estado, reuniões periódicas, Colégio de presidentes estaduais, campanhas e projetos. Bem como, existem comissões específicas para tratar de política de inclusão e diversidade, como a da mulher advogada, do idoso e da diversidade sexual. Informa também que a Seccional não possui nenhum aplicativo. Por fim, relata que a Escola Superior da Advocacia do local oferecia antes da pandemia descontos nos cursos para a jovem advocacia, porém, no no período atual os cursos não estão mais sendo cobrados e a Caixa de Assistência ao Advogado oferece desconto especial para a jovem advocacia na maioria dos seus benefícios.

A Seccional de **Roraima** informou que está em trâmite na Assembleia Legislativa do Estado um projeto de lei que trata do piso salarial para advocacia roraimense, a proposta prevê a possibilidade do pagamento de R$ 2.000,00 (dois mil reais) por 4 horas e R$ 4.000,00 (quatro mil reais) por 8 horas. No tocante aos benefícios oferecidos para a Jovem Advocacia, a Seccional possui anuidade proporcional durante os 05 (cinco) primeiros anos e ainda há um desconto sobre a anuidade referente aos 03 (três) primeiros anos de inscrição, valor esse que

pode ser parcelado no boleto, e no cartão de crédito em até 12x sem juros. Além disso, possui uma política institucional de valorização da jovem advocacia a qual, no mês de setembro de 2020, aprovou a redução de 10 (dez) para 03 (três) anos o tempo de efetivo exercício profissional dos membros do a composição do Tribunal de ética e Disciplina -TED, sendo um projeto piloto, que valoriza a advocacia iniciante, bem como aumenta a representatividade. Possui também política de inclusão e diversidade, uma vez que garante a pluralidade nos diversos espaços e eventos, inclusive criou a Comissão da Diversidade Sexual e Direito Homoafetivo, e além disso, incentiva à prática da inclusão de todos os grupos representativos nos eventos e nas composições da diretoria. Ademais, não possui nenhum aplicativo. Por fim, informa que sua Escola Superior da Advocacia apresenta benefícios a jovem advocacia ao disponibilizar vagas de pós-graduação Lato Sensu, para o Curso de Especialização em Direito Público pela Universidade Estadual de Roraima-UERR, conforme convênio firmado entre as Instituições e quase a totalidade das vagas são preenchidas pela advocacia iniciante. Além do mais, em parceria com esta Comissão foi lançado neste período de pandemia da COVID-19 um edital com chamada de inscrições para participação em lives com temas de interesse geral, visando contribuir para o aperfeiçoamento profissional da jovem advocacia, garantindo-lhes uma participação ativa e efetiva nas atividades da Ordem. As transmissões ocorreram pelo instagram da @advocaciainicianterr e é amplamente divulgada nas redes sociais e site da Seccional.Já a Caixa de Assistência ao Advogado não proporciona benefícios específicos à categoria jovem.

A Seccional do **Espírito Santo** informou que ainda não existe uma Lei Estadual estabelecendo um piso salarial para os advogados no Estado. Entretanto, conta que existe reivindicações e projetos neste sentido: “O sindicato dos advogados do Estado do Espírito Santo – SINDIADVOGADOS dissertou no ano de 2012, por meio de relatório da Dra. Simone Malek Rodrigues Pilon e do Dr. José Carlos Rizk Filho (hodiernamente presidente da OAB-ES) um projeto que visa garantir plano de carreira ao advogado empregado, sem ferir a Constituição Federal do Brasil e que esteja em consonância com o permissivo da Lei Complementar Federal n.º 103/2000, a qual possibilita que as profissões que não possuam piso salarial possam fazê-lo por iniciativa de Lei Estadual oriunda do Poder Executivo, como, de certo, é o caso dos advogados.

Atualmente no Estado do Espírito Santo tem-se dois pisos sem sustentação jurídica fortalecida (sem obrigatoriedade por parte dos Empregadores), quais sejam, tabela de Honorários da OAB/ES (fixada através de URH – piso salarial para Advogado Empregado) bem como a “Assembleia“ do Sindiadvogados-ES a qual “recomenda” também alguns pisos relativos a categoria, sem poder de Lei. Baseado nisso, mormente diante da fragilidade jurídica de ambos os instrumentos, tornou-se necessário estabelecer uma Legislação Estadual que atenda a Lei Complementar Federal acima referenciada, como já ocorreu em outros Estados da Federação, bem como evite a prática corriqueira praticada por grandes escritórios, qual seja, a contratação de advogados que laboram mais de 40 horas semanais com pagamentos beirando o salário mínimo nacional. Cumpre destacar que o projeto não adentra na esfera de pagamentos de advogados associados, parceiros ou sócios, mas sim de profissionais empregados, conforme termos do art. 3º da CLT. O projeto é pautado em valores mínimos para a subsistência digna do profissional, cujo valor não irá lhe envergonhar e por menos aviltar a classe profissional que o mesmo faz parte. Baseado nessas premissas, o agora presidente da Ordem dos Advogados do Brasil - Seccional Espírito Santo (OAB-ES), José Carlos Rizk Filho, em reunião com o Governador Renato Casagrande reiterou a reivindicação antiga da classe quanto a criação de lei estadual pelo Poder Executivo, para que seja estabelecido um piso salarial aos advogados empregados, sendo que na atual proposta, o piso salarial para os advogados seria partir de R$ 2 mil, para a carga de 20 horas semanais, e de R$ 4 mil, para 40 horas semanais. Os valores sugeridos para o piso salarial capixaba foram discutidos, na OAB, numa reunião entre representantes da Comissão da Jovem Advocacia, da Diretora da Ordem e do Sindiadvogados. No dia 31 de agosto 2020, a Comissão da Jovem Advocacia e a Comissão da Dignidade da Advocacia da OAB/ES, em parceria com conselheiros seccionais, propuseram um pedido para o estabelecimento do piso ético para a jovem advocacia, que será levado ao conselho seccional em breve”. Outrossim, informa que a Seccional oferece benefícios a todos os advogados, os quais, por óbvio, incluem os jovens advogados, através da Caixa de Assistência dos Advogados. Como exemplo, tem-se a assistência social, psicológica, planos de saúde, odontológico, Auxílio Funeral. Outro benefício, embora excepcional, mas que merece todo destaque, foi o auxílio financeiro

extraordinário de até R$ 1,8 mil para advogados e advogadas infectados pelo COVID-19, porém ainda assim oferece alguns específicos para a jovem advocacia como o desconto na anuidade nos cinco primeiros anos. Os valores da anuidade variam de R$ 548,34 (quinhentos e quarenta e oito reais e trinta e quatro centavos), para advogados em início de carreira. Bem diferente do advogado com mais de 5 anos de profissão, com média à R$ 843,60 (oitocentos e quarenta e três reais e sessenta centavos). Outro ponto importante, concernente aos benefícios destinados ao jovem advogado, foi obtido por meio da iniciativa da Comissão da Jovem Advocacia, solicitando desconto progressivo para jovens advogados a ser aplicado na inscrição da sociedade unipessoal de advogados, sociedade pluripessoal, alteração de registro de sociedade de advogados e taxa de cancelamento de registro de sociedade de advogados. Dentro deste contexto, o presidente da Ordem, José Carlos Rizk Filho, pugnou por descontos de até 30%, o que implica em considerável redução de despesas ao jovem advogado. Geralmente, em todos os eventos da OAB/ES há diferenciação dos valores para a Jovem Advocacia. Além dos benefícios acima citados, a Seccional possui uma política institucional de valorização da Jovem advocacia, uma vez que, além do trabalho da Comissão da Jovem Advocacia, que profere diversos cursos certificados e lives com grandes conteúdos de forma rotineira, e do pleito para a estipulação do piso ético para a Advocacia, que beneficia diretamente aqueles em início de carreira, a OAB/ES criou o programa “Meu Primeiro Cliente”, que se trata de um curso de mais de 200 horas de duração, com um processo seletivo ao final, no qual os aprovados são contratados por escritórios de Advocacia de todo o Estado. Ainda, recentemente, foi criado o “Meu Escritório”, uma sala localizada em um dos bairros mais nobres de Vitória/ES, com locais de atendimento individual e com estrutura para realização de audiências e sustentações orais virtuais, além de computadores em cabines para toda a Advocacia, medida que também beneficia diretamente aqueles em início de carreira. A OAB Jovem trabalha, ainda, na elaboração do plano estadual de valorização da jovem advocacia, do manual da jovem advocacia, na criação de um projeto de mentoria e de um projeto para inscrições de artigos científicos, e no OAB Faculdade Digital, que busca aproximação com os estudantes de Direito, Futuros Jovens advogados(as). Além disso, a Seccional também possui uma política de inclusão e diversidade, que é realizada

pelas mais diversas comissões: Comissão de Diversidade Sexual e Gênero e a Comissão de Igualdade Racial, que realizam diversos trabalhos de inclusão e incentivo de participação da diversidade na Ordem. Ainda, este ano foi estabelecida uma reserva de vagas de gêneros em todos os eventos da OAB/ES de no mínimo 30% de um gênero, e máximo 70% de outro. Ademais, ainda não há nenhum aplicativo próprio da OAB/ES. Por fim, a Escola Superior da Advocacia do Estado oferece benefícios e iniciativas a todos os advogados, e possui por política a cobrança de valores sempre menores ao Jovem Advogado, para os seus eventos, chegando a cobrança apenas de valores simbólicos, sempre com intenção de proporcionar ao Jovem Advogado o equilíbrio para que os mesmos possam sempre se fazer presentes nos cursos de atualização, e até mesmo especializações. Como já mencionado, a Caixa de Assistência dos Advogados oferece benefícios a toda a categoria, como os convênios, porém nos eventos promovidos pela CAAES sempre o Jovem Advogado tem algum privilégio em decorrência dos demais advogados.

A Seccional de **Tocantins** informou que não há proposta de lei, porém existe o piso salarial aprovado pelo Conselho da Seccional desde 2017. No que se refere aos benefícios para a Jovem Advocacia, a Seccional oferece anuidade proporcional e desconto progressivo até os cinco primeiros anos, bem como no registro de sociedade. Ademais, oferece também políticas institucionais de valorização da Jovem Advocacia, uma vez que há vários dirigentes jovens advogados, como exemplo, tem-se a secretária-geral que entrou como representante da Jovem Advocacia com (cinco) anos de inscrição, o Presidente da comissão de seleção e inscrição tinha 03 (três) anos de advocacia à época, além de termos jovens em várias comissões estatutárias como de direitos humanos, acesso à justiça, criminal, reforça que a política institucional é voltada para assistência do advogado em todas as fases, principalmente a jovem advocacia que conta com apoio da CAJ e diretoria em todas as demandas. Ainda, a Seccional apresenta também uma política de inclusão e diversidade, uma vez que quase 50 % da gestão é composta por mulheres. Também tem-se muitos dirigentes com menos de 10 anos de advocacia. Os presidentes das comissões também são em sua maioria, jovens advogados. Atualmente, existe o aplicativo Anuidade Zero, o qual possibilita que o advogado possua desconto em sua anuidade através de compras realizadas em estabelecimentos

conveniados. Por fim, informa que a Escola Superior da Advocacia local oferece palestras como benefício para a jovem advocacia, porém a Caixa de Assistência não possui nenhum benefício específico para a classe.

O Estado de **Santa Catarina** informou que não há lei ou projeto de lei nesse sentido, porém conta que o Sindicato dos Advogados do Estado de Santa Catarina estabeleceu, na Cláusula Terceira da Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2020, os seguintes valores para os pisos salariais para os advogados empregados no estado: R$2527,20; para uma jornada de 4 horas; R$3053,70; para uma jornada de 8 horas, no caso de advogados com até 3 anos de inscrição; R$3580,70; para uma jornada de 8 horas, no caso de advogados com mais de 3 e até 5 anos de inscrição; R$5159,70; para uma jornada de 8 horas, no caso de advogados com mais de 5 e até 7 anos de inscrição. Ademais, a Seccional diz que confere desconto no valor da anuidade aos jovens advogados, da seguinte forma: 50% de desconto sobre o valor da anuidade e nos quatro anos seguintes: 40%, 30%, 20% e 10%, respectivamente, válidos até a data do vencimento. Além disso, a Caixa de Assistência dos Advogados do Estado possui convênios com diversos estabelecimentos, que oferecem descontos a todos os advogados. Informa que existem os seguintes aplicativos: OAB/SC Notícias (subseção de Blumenau), CAASC Digital, CAASC Saúde e Meu Futuro OABPrev-SC. Por fim, diz não existir nenhum benefício exclusivo para a advocacia iniciante oferecido pela Escola Superior da Advocacia e/ou pela Caixa de Assistência ao Advogado na Seccional.

Encerrando, traz-se as respostas da Seccional do **Rio Grande do Norte,** a qual informa que a Lei complementar nº 548, de 03 de setembro de 2015, institui no âmbito do Estado o piso salarial para os advogados em exercício profissional na iniciativa privada. A lei fixa o valor de R$ 1.300,00 para advogados que cumpram jornada de trabalho de 04 (quatro) horas diária e R$ 2.600,00 para os que cumpram 8 (oito) horas por dia. Ademais, a Seccional oferece desconto no pagamento da anuidade da Jovem Advocacia, sendo o primeiro ano de inscrição contemplado com 75%. Entretanto, não possui nenhuma política institucional de valorização da Jovem Advocacia ou de inclusão e diversidade, bem como nenhum aplicativo. Por fim, a Escola Superior da Advocacia da Seccional oferece como benefício aos jovens advogados descontos nos cursos ofertados. Já os benefícios da Caixa de Assistência ao Advogado são ofertados

a todos os advogados de forma isonômica, esporadicamente há tratamento diferenciado em termos de preço para a jovem advocacia.

7. CONCLUSÃO

Diante de todo o exposto, conclui-se que existem fundamentos históricos, sociológicos, constitucionais, infraconstitucionais, dentro da legislação específica da Ordem dos Advogados do Brasil favoráveis a estipulação de um piso legal para a advocacia paranaense. Além do mais, a demonstração da viabilidade do piso, bem como as informações coletadas das experiências das demais seccionais do país e as respostas que obtivemos do Diagnóstico da Advocacia Paranaense apenas reforçam a urgência e a necessidade da matéria.

Primeiramente, observou-se que não é de hoje a luta para a estipulação de um mínimo salarial no país. Muita luta e muito estudo foram necessários para que finalmente esse direito fosse conquistado e reconhecido constitucionalmente. Tão importante se faz a questão que, é permitido que os Estados e Municípios legislem sobre a questão específica para seu âmbito de atuação.

Ademais, viu-se que a própria Ordem dos Advogados do Brasil, em sua legislação específica reforça a valorização da profissão através de uma remuneração apropriada, levando em conta toda responsabilidade que o profissional tem ao exercer o ofício da advocacia.

Viu-se que o piso legal para a categoria é extremamente viável, uma vez que vários Estados do país já o possuem através de Lei Estadual. Tais legislações devem levadas como parâmetro para que auxilie na elaboração da legislação que tratará do piso legal da advocacia paranaense.

Enfatiza-se que a advocacia paranaense clama pela resolução a matéria, como pode ser observado no Diagnóstico da Advocacia Paranaense. Tem-se advogados desvalorizados e que não conseguem suprir suas necessidades básicas exercendo a advocacia. Tal matéria precisa de medidas imediatas.

Por fim, informa que o valor sugerido para o piso legal será apresentado no anteprojeto de lei a ser executado de forma conjunta com a Comissão de Honorários Advocatícios.

REFERÊNCIAS

[1] Encíclica Rerum Novarum. Disponível em: http://www.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html

[2] C026 - Métodos de Fixação de Salários Mínimos. Disponíbel em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235020/lang--pt/index.htm

[3] Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm

[4] Decreto-Lei nº 399 de 1938. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1930-1939/decreto-lei-399-30-abril-1938-348733-publicacaooriginal-1-pe.html#:~:text=Aprova%20o%20regulamento%20para%20execu%C3%A7%C3%A3o,de%20dar%20cumprimento%20ao%20art.

[5] Decreto-Lei nº 2162. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2162-1-maio-1940-412194-publicacaooriginal-1-pe.html#:~:text=Institue%20o%20sal%C3%A1rio%20m%C3%ADnimo%20e,Com%C3%A9rcio%20em%20cumprimento%20dos%20arts.&text=46%2C%20par%C3%A1grafo%202%C2%BA%2C%20do%20decreto,30%20de%20abril%20de%201938.

[6] Salário mínimo: uma história de luta. Disponível em https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/180154.

[7] Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf

[8] Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235189/lang--pt/index.htm.

[9] Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235860/lang--pt/index.htm

[10] Salário Mínimo – uma história de luta. Disponível em https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/180154.

[11] CONJUR. Para OABs, piso salarial deve ser definido de acordo com realidade estadual. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-fev-13/oabs-piso-salarial-definido-acordo-realidade-estadual>.