

CONTRATOS ANTERIORES — APLICAÇÃO DA LEI 8.906/94 - A PARTIR DE QUANDO**RESUMO**

- Com efeito, dispõe o art. 20 da Lei nº 8.906/94 que a duração diária do trabalho do advogado é de, no máximo, 4 horas contínuas e de 20 horas semanais, acrescentando em seu § 2º que as horas excedentes das normais devem ser pagas com adicional de 100% ou mais. - Apenas três hipóteses excepcionam a norma geral: acordo coletivo, convenção coletiva ou dedicação exclusiva. - A clareza deste dispositivo dispensa maiores comentários. É de se concluir que a partir da vigência da Lei, a jornada normal de trabalho do advogado empregado não deve ultrapassar as 4 horas diárias, ou seja, se o advogado estiver cumprindo jornada normal superior às 4 horas previstas, o seu direito de exigir de pronto, jornada reduzida será inquestionável. É de se aplicar, em tal situação, analogicamente, o entendimento adotado quando do advento da Constituição de 1988, que reduziu a jornada hebdomadária de 48 para 44 horas. - Quanto à possibilidade de se vislumbrar direito adquirido por parte da recorrente, seus argumentos neste sentido não podem prosperar. - É que vige no Direito do Trabalho o princípio universal da Norma Favorável, segundo o qual, havendo duas ou mais normas jurídicas trabalhistas sobre a mesma matéria, será hierarquicamente superior a que oferecer maiores vantagens ao trabalhador. - A análise tradicional do direito adquirido, sobretudo sob a ótica objetivista, que se preocupa essencialmente com a ordem cronológica da edição das normas jurídicas e com sua posição hierárquica relativa no ordenamento nacional, em sede de direitos laborais deve ceder lugar a um tratamento diferenciado no qual prevalece a obediência aos princípios fundamentais que regem este ramo especializado do direito. É o que ensina TOMAS BAWDEN DE CASTRO SILVA: O estudo de casos de conflitos de leis trabalhistas no tempo mostra que nem sempre existe compatibilidade entre o princípio tradicional do direito comum civil, do efeito imediato da lei nova e os princípios protetores trabalhistas, fundamentais e inafastáveis. Deparando-se com um destes casos, o aplicador do direito laboral, tendo em mente a ressalva da parte final do art. 8º, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho, deve abandonar os operadores intertemporais clássicos, recorrendo então a operadores intertemporais modificados, capazes de captar a amplitude de modificação intertemporal imposta pela incidência do princípio trabalhista fundamental incompatível com os princípios intertemporais do direito comum civil e sobre eles prevalente devido a sua inafastabilidade. (In Revista LTr., vol. 58, nº 10, out./94, pág. 1212). - Em vista disso, atendendo ao aludido princípio da norma favorável, não se pode falar em direito adquirido no caso em tela. - No que respeita à alegação do recorrente no sentido de que o contrato individual de trabalho firmado com a recorrida equivaleria a acordo ou convenção coletiva para os fins do disposto no art. 20 da Lei nº 8.906/96, in fine, razão não lhe assiste. - No correto entendimento da r. sentença a quo, contrato individual de trabalho não se confunde com acordo e convenção coletiva. - Uma das diferenças é justamente o fato de estes últimos, ao contrário daquele, serem firmados com interferência do sindicato da categoria profissional, como bem demonstrou a decisão de origem, ou seja, a convenção e o acordo coletivos são sempre firmados por um grupo de trabalhadores, normalmente um sindicato, seus efeitos atingem uma coletividade concebida não necessariamente como um grupo fixo de indivíduos, mas como uma realidade contínua, subsistente por si mesma, não obstante a renovação constante de seus membros, ao passo que o contrato individual opera efeitos unicamente inter partes. - Não bastasse isso, outras dessemelhanças poderiam ser apontadas, quais sejam, quanto ao destinatário das decisões acertadas, que nas convenções coletivas são terceiros, enquanto nos contratos individuais são as próprias partes; quanto ao objetivo, que na convenção coletiva é a criação de direitos e deveres e no contrato individual a constituição de uma norma de conduta e, por fim, quanto à autonomia, posto que o contrato

individual é autosuficiente, ao passo que a convenção coletiva necessita de contratos individuais para se concretizar. - Ademais, teria o legislador incluído o contrato individual de trabalho no texto da lei se desejasse estar ele ali abrangido, uma vez que se trata de exclusão à regra geral. - Afastados, portanto, os argumentos do recorrente, resta confirmar a sentenç

EMENTA

Não há que se falar em direito adquirido quando a lei nova é mais benéfica ao trabalhador que a anterior. Ao advogado empregado aplica-se o disposto no art. 20 da Lei nº 8.906/94, que estabelece não poder a sua jornada de trabalho exceder a duração diária de 4 (quatro) horas contínuas e a de 20 (vinte) horas semanais, salvo acordo ou convenção coletiva ou na ocorrência de dedicação exclusiva, o que não é o caso dos autos.