

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS**  
**Programa de Pós-Graduação em Direito**

Tamiris Vilas Bôas da Paixão

**“EU TROQUEI A EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL PELA MINHA SAÚDE”: análise  
dos impactos do trabalho precário na saúde mental dos advogados inseridos nos  
escritórios de massa**

Belo Horizonte

2021

Tamiris Vilas Bôas da Paixão

**“EU TROQUEI A EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL PELA MINHA SAÚDE”:** análise  
dos impactos do trabalho precário na saúde mental dos advogados inseridos nos  
escritórios de massa

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito e Ciências do Estado da Universidade Federal de Minas Gerais como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito.

Linha de Pesquisa 3: História, Poder e Liberdade

Área de estudo: Direito do Trabalho e Crítica

Orientadora: Profa. Dra. Maria Rosaria Barbato

Coorientadora: Profa. Dra. Maria Elizabeth Antunes Lima

Belo Horizonte

2021

Ficha catalográfica elaborada pela bibliotecária Meire Luciane Lorena Queiroz - CRB-6/2233.

P149e Paixão, Tamiris Vilas Bôas da  
“Eu troquei a experiência profissional pela minha saúde” [manuscrito]:  
análise dos impactos do trabalho precário na saúde mental dos advogados  
inseridos nos escritórios de massa / Tamiris Vilas Bôas da Paixão. - 2021.  
178 f. : il.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Minas Gerais,  
Faculdade de Direito.

Bibliografia: f. 153 - 163.

1. Direito do trabalho - Teses. 2. Saúde mental - Teses. 3. Escritórios de  
advocacia - Teses. 4. Ambiente de trabalho - Teses. I. Barbato, Maria Rosaria.  
II. Lima, Maria Elizabeth Antunes. III. Universidade Federal de Minas Gerais -  
Faculdade de Direito. IV. Título.

CDU: 331.44



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS  
FACULDADE DE DIREITO DA UFMG  
COLEGIADO DO CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO

## FOLHA DE APROVAÇÃO

"EU TROQUEI A EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL PELA MINHA SAÚDE": análise dos impactos do trabalho precário na saúde mental dos advogados inseridos nos escritórios de massa

TAMIRIS VILAS BÔAS DA PAIXÃO

Dissertação de Mestrado defendida e aprovada, no dia 26 de agosto de 2021, pela Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais constituída pelos seguintes professores:

Maria Rosaria Barbato - UFMG - (Doutora) (Orientadora);

Maria Elizabeth Antunes Lima - UFMG - (Doutora)

Renata Queiroz Dutra - UFBA - (Doutora)

Daniela Muradas Antunes - UFMG - (Doutora)

Fabricio Bertini Pasquot Polido - UFMG - (Doutor)

Belo Horizonte, 17 de janeiro de 2022.

Professor Dr. Emilio Peluso Neder Meyer



Documento assinado eletronicamente por Emilio Peluso Neder Meyer, Coordenador(a) de curso de pós-graduação, em 18/01/2022, às 07:04, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.ufmg.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.ufmg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador 1197431 e o código CRC 12343CD5.

## AGRADECIMENTOS

A oportunidade de cursar mestrado na Universidade Federal de Minas Gerais se firmou no meu horizonte como uma travessia potente, bonita e extremamente necessária. O mestrado abriu uma janela de possibilidades e de conexões, físicas e virtuais, na minha vida, e me salvou nesses tempos pandêmicos. Sou extremamente grata à Universidade Federal de Minas Gerais, aos seus servidores, professores, técnico-administrativos e trabalhadores terceirizados que sempre me acolheram e trabalham continuamente para que o conhecimento transcenda os muros da universidade.

Agradeço à minha família pela simplicidade dos momentos que passamos juntos. São essas horinhas de descuido que me fortalecem para realizar os meus sonhos. À minha querida irmã Olívia, minha parceira de vida, eu não estaria concluindo esta dissertação se não fosse pelo seu incentivo e apoio que me acompanham continuamente, para onde quer que os meus passos me levem. Irmã, você é um farol na minha vida, os nossos diálogos infinitos são o remédio que me cura da minha própria loucura e da dureza do mundo. Ao Renan, agradeço por caminhar junto comigo, pelo amor tranquilo que me acalma em momentos difíceis e por sempre me lembrar que tudo daria certo, mesmo que o caminho fosse tortuoso.

O desenvolvimento desta dissertação não teria sido possível sem o apoio e os ensinamentos de duas pesquisadoras corajosas e brilhantes com as quais o meu caminho se cruzou. À minha orientadora Marisa, agradeço pelo acolhimento desde o nosso primeiro almoço juntas, pelo cuidado e pela sua imensa generosidade ao aceitar se aventurar comigo em um tema de pesquisa que se distancia das suas próprias investigações na academia. À minha coorientadora Beth, agradeço por acreditar nesta pesquisa, mesmo antes do meu ingresso no Programa de Pós-Graduação em Direito da UFMG e, sobretudo, por ter aceitado, de forma tão gratuita, o convite de orientação, nos guiando pelos meandros da pesquisa empírica. A essas duas grandes mulheres, agradeço por me ajudarem a lapidar este trabalho com os seus apontamentos pertinentes e certos.

Aos colegas do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFMG, Matheus, Igor, Maria Clara e Nancy, agradeço pelas nossas trocas dentro e fora da sala de aula. Com toda certeza, este trabalho é fruto das experiências e conversas compartilhadas que, aos poucos, me ajudaram a tecer as linhas desta escrita. O meu agradecimento especial à minha amiga Bárbara pelos ensinamentos que me prepararam para o processo seletivo do mestrado e para a formulação do meu projeto de pesquisa. Bárbara, o seu apoio e a sua amizade foram

fundamentais para que eu ingressasse no mestrado e pudesse realizar o meu maior sonho até aqui.

Agradeço aos laços de amizade que me abastecem com cuidado, carinho e amor em espaços outros que não o da pós-graduação: Laisa, Isa, Ana Rachel, Tâmissa, Iracema, Liliane e Marilene, pessoa que, nesse percurso, me lembrou do poder da oração.

Agradeço também à Marina Machado de Magalhães Gouvêa, que ministrou o curso “Lendo o Capital na quarentena”; à Rosana Pinheiro Machado, responsável pela idealização e organização do curso de escrita acadêmica, ambos realizados na plataforma YouTube; e à Debora Diniz pelos diálogos, sempre generosos, sobre os caminhos e descaminhos da vida acadêmica, nas suas lives no Instagram. Todos esses espaços virtuais de troca e de acolhimento foram essenciais para que eu pudesse organizar as minhas ideias no texto científico que apresento a seguir.

Por fim, o meu agradecimento aos advogados e às advogadas que gentilmente se disponibilizaram a compartilhar suas vivências no trabalho no segmento da advocacia de massa, muitas vezes se emocionando ao reviverem a aridez daquelas experiências.

“Quem tanto pede o que lhe pertence assim o mundo convence”

Valter Hugo Mãe<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> MÃE, Valter Hugo. *O filho de mil homens*. Rio de Janeiro: Biblioteca Azul, 2016. *E-book*. p. 167.

## RESUMO

A presente pesquisa tem por objetivo investigar as condições de trabalho nos escritórios especializados no contencioso de massa e a sua possível relação com o desenvolvimento de distúrbios mentais pelos advogados. Para tanto, parte-se da hipótese de que a dinâmica laboral estabelecida nos escritórios do contencioso de massa é expressão do fenômeno da precarização social do trabalho que atinge toda a classe trabalhadora no Brasil, reunindo um conjunto de indicadores da precarização que, de forma integrada, contribuem para o adoecimento dos advogados. Tomamos como pontos de partida teóricos a contribuição marxiana sobre a centralidade do trabalho na autoconstituição de homens e mulheres e a contradição assumida pela atividade laboral no modo especificamente capitalista de reprodução social da vida, ao metamorfosear-se em espaço de estranhamento e alienação. Filiamos-nos à abordagem do campo de estudos da SM&T, que reconhece o potencial do trabalho de contribuir diretamente para os processos de saúde e doença dos trabalhadores e aos estudos que associam a precarização social do trabalho ao avanço do adoecimento psíquico com nexos laborais, como antes nunca se viu na história do capitalismo. Para a realização da pesquisa empírica, optamos pela adoção do método das entrevistas semiestruturadas como forma de acessar as vivências laborais dos profissionais e as suas percepções mais sensíveis a respeito do impacto do trabalho na advocacia de massa na sua trajetória de vida e na sua saúde. O acúmulo teórico propiciado pela revisão de literatura e a sua articulação com as narrativas dos advogados nos permitiram concluir que o trabalho realizado nas firmas jurídicas do segmento de massa se firma no horizonte dos jovens profissionais como uma atividade marcada por extrema precarização. Os seus efeitos se espraiam para dentro e para fora do ambiente laboral na medida em que comprometem tempos de vida de descanso, lazer e da família. Assim, as práticas perpetradas pela organização laboral objeto de análise confirmam a hipótese inicialmente levantada, desvelando a estreita relação entre a precarização e o surgimento de transtornos psíquicos. Além disso, os marcadores sociais de gênero e de raça emergiram nas entrevistas como elementos que aprofundam o adoecimento com nexos laborais nos escritórios de massa.

**Palavras-chave:** Precarização social do trabalho; Adoecimento mental; Escritórios especializados no contencioso de massa.



## ABSTRACT

This research aims to investigate the working conditions of law firms specialized in mass litigation and its possible relation with the development of mental disorders by lawyers. For this purpose, it is based on the hypothesis that the labor dynamics established in the offices of mass litigation is an expression of the labor social precariousness phenomenon, that affects the entire working class in Brazil, bringing together a set of indicators of precariousness that, in an integrated manner, contribute to the lawyers' illness. We take as theoretical starting points the Marxian contribution of the centrality of work in the self-constitution of men and women and the contradiction assumed by labor activity in the specifically capitalist mode of social reproduction of life, by metamorphosing into a space of estrangement and alienation. We join the SM&T research field approach that recognizes the potential of work to contribute directly to the health and disease processes of workers and to studies that associate the labor social precariousness to the advancement of mental illness with a labor nexus, as never seen before in the history of capitalism. In order to carry out the empirical research, we chose to adopt the semi-structured interview method as a way to access the professionals' work experiences and their most sensitive perceptions about the impact of work on mass advocacy on their life trajectory and on their health. The theoretical accumulation provided by the literature review and its articulation with the lawyers' narratives allowed us to conclude that the work carried out in legal firms of the mass segment is established in the horizon of young professionals as an activity marked by extreme precariousness. Its effects spread inside and outside the work environment as they compromise time for rest, leisure and family. Thus, the practices perpetrated by the labor organization object of analysis confirm the hypothesis initially raised, revealing the close relationship between precariousness and the emergence of mental disorders. In addition, social markers of gender and race emerged in the interviews as elements that deepen illness with a labor nexus in mass offices.

**Keywords:** Social precariousness of work; Mental illness; Offices specialized in mass litigation.

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Clivagem de gênero dos advogados entrevistados .....	23
Gráfico 2 – Primeira experiência profissional dos entrevistados .....	23
Gráfico 3 – Tipo de faculdade em que concluiu a graduação .....	24
Gráfico 4 – Tipo de vínculo de trabalho.....	25
Gráfico 5 – Os dez maiores cursos de graduação por número de matrículas em 2017 no Brasil .....	69

## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 1 – Quadro de advogados regulares e recadastrados – Quantitativo Geral .....	71
Tabela 2 – Quadro de advogados regulares e recadastrados – Quantitativo por faixa etária ...	72

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

art.	artigo
inc.	inciso
CID	Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CPC	Código de Processo Civil
FIES	Fundo de Financiamento Estudantil
Inep	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
MEC	Ministério da Educação
MPT	Ministério Público do Trabalho
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais
OAB	Ordem dos Advogados do Brasil
OIT	Organização Internacional do Trabalho
Prouni	Programa Universidade para Todos
Reuni	Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais
SiSU	Sistema de Seleção Unificada
SM&T	Saúde mental e trabalho
TOC	Transtorno obsessivo-compulsivo

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>14</b>
<b>1 TRABALHO E O PROCESSO DE SAÚDE e DOENÇA: COMPREENDENDO AS BASES DESSA RELAÇÃO .....</b>	<b>27</b>
1.1 O pêndulo do trabalho .....	27
1.1.1 O caráter fundante do trabalho na construção do ser social.....	28
1.1.2 O trabalho sob o modo especificamente capitalista de reprodução social da vida ....	30
1.2 O campo de estudos SM&T e as correntes teóricas mais influentes no Brasil.....	37
1.2.1 A proposta de Louis Le Guillant.....	38
1.2.2 A psicodinâmica do trabalho .....	42
1.3 O fenômeno da precarização social do trabalho e o seu papel no aprofundamento do adoecimento da classe trabalhadora.....	45
1.3.1 Do padrão de desenvolvimento taylorista/fordista ao modelo de acumulação flexível.....	48
1.3.2 Indicadores sociais da precarização no mercado de trabalho brasileiro .....	55
<b>2 A MERCANTILIZAÇÃO DA ADVOCACIA: UM RECORTE DA PRECARIZAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO .....</b>	<b>57</b>
2.1 As transformações ocorridas no fazer profissional do advogado .....	61
2.2 Fatores responsáveis pela nova estruturação do mercado jurídico no Brasil .....	64
2.2.1 A expansão do ensino superior no Brasil e o boom dos cursos de Direito.....	66
2.2 Os escritórios especializados no contencioso de massa e a sua organização de trabalho.....	75
2.2.1 Divisão social do trabalho.....	76
2.2.2 Hierarquia .....	82
2.2.3 Automação .....	83
2.2.4 Processo criativo .....	87
2.2.5 As escolas de gestão predominantes .....	91
<b>3 OS IMPACTOS DO TRABALHO PRECÁRIO NA SAÚDE MENTAL DOS ADVOGADOS.....</b>	<b>94</b>
3.1 A forma predominante de contratação nos escritórios de massa.....	95
3.2 As baixas remunerações .....	105
3.3 A extensão e a intensificação das jornadas laborais .....	111
3.4 O rigor quanto à cobrança de metas e a rigidez das normas de disciplina .....	120
3.5 A rotatividade e as formas de desligamento .....	123
3.6 Abusividade do poder diretivo: assédio moral e organizacional e outras formas de violência psicológica .....	127

3.7 Interpelações para o futuro: o recorte de gênero e o adoecimento na advocacia de massa	141
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>146</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>150</b>
<b>APÊNDICE A – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP</b> .....	<b>161</b>
<b>APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO</b> .....	<b>167</b>
<b>APÊNDICE C – ROTEIRO DAS ENTREVISTAS SEMIESTRUTURADAS</b> .....	<b>170</b>
<b>APÊNDICE D – TABELA DE ENTREVISTAS</b> .....	<b>172</b>

## INTRODUÇÃO

“Cheguei à teoria porque estava machucada – a dor dentro de mim era tão intensa que eu não conseguiria continuar vivendo. Cheguei à teoria desesperada, querendo compreender – apreender o que estava acontecendo ao redor e dentro de mim. Mais importante, queria fazer a dor ir embora. Vi na teoria, na época, um local de cura.”  
Bell Hooks<sup>2</sup>

São muitas as razões que nos colocam no caminho da investigação científica. Neste estudo, a nossa motivação para compreender as características da organização de trabalho dos escritórios especializados no contencioso de massa<sup>3</sup> e os seus impactos na saúde mental dos advogados e advogadas surgiu de uma primeira experiência profissional em 2014. Concluímos a graduação em Direito na Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais no final de 2013 e no início de 2014 começamos a procurar oportunidades de inserção no mercado de trabalho como advogada.

Sem poder contar com indicações de familiares ou amigos e sem ter realizado estágios em escritórios durante o período da graduação, tomamos conhecimento de uma vaga na advocacia de massa por meio da rede social Facebook. Essa oportunidade de trabalho foi recebida com entusiasmo e expectativa, uma vez que representava a nossa primeira experiência como advogada e como trabalhadora, aos 24 anos de idade.

Foram quase sete meses de atuação no escritório especializado no contencioso de massa em Belo Horizonte – de fevereiro a agosto de 2014. Ao final desse período, com um quadro de desgaste psíquico considerável e perda significativa de peso, optamos por encerrar o contrato de associação mantido com a firma jurídica. As condições de trabalho do escritório de advocacia e o adoecimento mental que nos acometeu despertaram muitas indagações a respeito do papel do trabalho na vida humana.

Foi nesse momento que nos deparamos com as contradições que o trabalho sob o modo de produção capitalista encerra. Ao mesmo tempo em que a atividade laboral se

---

<sup>2</sup> HOOKS, Bell. *Ensinando a transgredir: A educação como prática da liberdade*. Trad. Marcelo Brandão Cipolla. 2. ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2017. p. 84.

<sup>3</sup> A expressão “contencioso de massa” é utilizada no meio jurídico para designar o formato de escritório de advocacia que se especializa no patrocínio de alto volume de demandas judiciais, principalmente litígios vinculados às relações de consumo e ações trabalhistas. Esses escritórios possuem como clientes principais instituições bancárias, empresas de telefonia e de internet.

apresenta como essencial para a construção da nossa identidade e da vivência social, experimentar a exploração desmedida do trabalho humano nos esvazia e pode nos conduzir ao adoecimento. Nesse sentido, o objeto desta pesquisa atravessa a nossa existência enquanto advogada-trabalhadora e o seu desenvolvimento foi também um processo de elaboração da experiência vivida com o trabalho na advocacia de massa e das suas dores. Assim, o caminho da pesquisa científica se desvelou para nós também como um processo de cura.

### **O pano de fundo da pesquisa**

Nas três últimas décadas, a advocacia experimentou muitas transformações e o exercício liberal da profissão cedeu espaço para formas precárias de inserção do advogado no mercado laboral. Tal fenômeno não é exclusivo do mundo jurídico e já é percebido em outros contextos laborais. É o caso, por exemplo, dos dentistas,<sup>4</sup> cuja inserção profissional tem se dado por meio de formas variadas de trabalho assalariado.

É importante esclarecer que esse fenômeno se relaciona diretamente ao padrão flexível de acumulação capitalista, em que a subsunção do trabalho ao capital é caracterizada pelo assalariamento de profissionais liberais, quase sempre sem fruição dos direitos trabalhistas e sociais. O avanço do capitalismo e a sua necessidade crescente de criação de mais-valor alcançou também o setor de serviços, submetendo o trabalho imaterial à forma-mercadoria.

A análise do mercado da advocacia revela alguns dados importantes que não podem ser desconsiderados quando se problematiza a proletarização da profissão na contemporaneidade. Há que se ter em conta o número alarmante de faculdades de Direito existentes no Brasil, o que, por sua vez, é responsável pela criação de um exército de mão de obra em constante crescimento.

Segundo pesquisa realizada pela revista eletrônica JOTA,<sup>5</sup> o Brasil é o país com maior número de cursos de Direito no mundo, sendo que no ano de 2018 o número total de cursos levantados foi de 1502. Ainda de acordo com a reportagem, em 1995 esse número era de 235, ou seja, no decorrer dos últimos 20 anos houve um crescimento acelerado do número de

---

<sup>4</sup> É o que revela a pesquisa desenvolvida por Lana Bleicher na sua tese de doutorado. Cf. BLEICHER, Lana. *Autonomia ou assalariamento precário? O trabalho dos cirurgiões-dentistas na cidade de Salvador*. 2011. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia. 2011. p. 16-17. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/19619>. Acesso em 23 jan. 2020.

<sup>5</sup> FREITAS, Hyndara. Brasil tem mais de 1.500 cursos de Direito, mas só 232 têm desempenho satisfatório. *JOTA*, 14. abr. 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/carreira/brasil-tem-mais-de-1-500-cursos-de-direito-mas-so-232-tem-desempenho-satisfatorio-14042020>. Acesso em 30 jul. 2021.



faculdades de Direito, totalizando um aumento de 539%. A matéria chama ainda atenção para o fato de que o expressivo número de faculdades de Direito no país não garante uma mão de obra qualificada, uma vez que a maioria dos cursos ofertados atualmente não atende às exigências de formação estabelecidas pelo Ministério da Educação.

Embora o crescimento exponencial de advogados no Brasil nos últimos vinte anos seja um fator importante, este não é o único aspecto a ser investigado. O contexto social e econômico do país desde a década de 1990 também passou por muitas mudanças que contribuíram para uma nova configuração do trabalho do advogado. As privatizações de empresas públicas, a ampliação do consumo de massa e a criação de novos marcos legais impulsionaram o crescimento de demandas da área do direito empresarial.

Para dar conta de absorver as novas necessidades do mercado, os escritórios passaram a se organizar como empresas capitalistas, recrutando os jovens advogados recém-formados, integrantes da massa numerosa e diversificada de mão de obra que as faculdades de Direito despejam regularmente no mercado de trabalho. Além disso, visando o aumento da produtividade, as firmas jurídicas assimilaram na sua dinâmica interna a divisão das tarefas e a gestão dos processos de trabalho, incorporando preceitos do fordismo e do toyotismo.

Vale destacar que a atuação autônoma da advocacia, seja de forma individual ou em associação com outros advogados em escritórios pequenos, de caráter artesanal, não desapareceu. No entanto, essa prática se tornou menos comum, principalmente entre os advogados jovens, recém-egressos das faculdades. No caso desses trabalhadores, verifica-se a predominância de formas heterogêneas de atuação profissional, muitas delas caracterizadas por vínculos de assalariamento atípicos ou disfarçados.

Como exemplo de formas heterogêneas de exercício da profissão, destacamos a figura do advogado audiencista ou pautista, profissional terceirizado pelos grandes escritórios para prestação de serviços relacionados à advocacia de apoio. Há também os advogados que se vinculam a plataformas virtuais<sup>6</sup> para prestação de serviços jurídicos individualizados, ou seja, os profissionais não são contratados para acompanhamento do processo na íntegra, mas apenas para realização de uma tarefa ou outra. E, por fim, citamos aqui a figura dos advogados que integram o quadro interno dos grandes escritórios *full service*, que, dentre outros ramos do direito, se encarregam dos serviços jurídicos do contencioso de massa.

---

<sup>6</sup> Para um aprofundamento sobre a prestação de serviços jurídicos mediados pelas plataformas digitais e os seus efeitos para o trabalho dos advogados, recomendamos a leitura da pesquisa desenvolvida por Magda Cibele Moraes Silva. Cf. SILVA, Magda Cibele Moraes Santos. *Advocacia on Demand: o trabalho em migalhas dos proletários da advocacia no contexto da “economia das plataformas” no Brasil*. 2018. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica de Salvador, Salvador.

Essa nova morfologia do trabalho do advogado impulsionou o desenvolvimento de importantes pesquisas científicas sobre a temática, como aquelas elaboradas por André Luíz Barreto Azevedo;<sup>7</sup> Vander Luiz Pereira Costa Júnior;<sup>8</sup> Magda Cibele Moraes Santos Silva<sup>9</sup> e Carlos Henrique Silva dos Santos.<sup>10</sup> Apesar do enfoque distinto das investigações acadêmicas já desenvolvidas, elas adotam como pressuposto a precarização do trabalho do advogado. Dessa forma, para os pesquisadores, as atuais condições de trabalho dos advogados, seja na prestação de serviços jurídicos pela mediação de plataformas digitais ou nas relações de trabalho mantidas com as firmas jurídicas do contencioso de massa, são expressão do processo da precarização social do trabalho.

O fenômeno da precarização social do trabalho se tornou hegemônico no modelo de acumulação capitalista flexível e atinge todos os trabalhadores na contemporaneidade, sejam eles qualificados ou não, possuam eles vínculos formais de trabalho ou não. Trata-se de um projeto de dominação político e econômico que busca, por meio de medidas neoliberais e da institucionalização de retrocessos no plano dos direitos sociais, intensificar a exploração da classe trabalhadora, impondo condições de trabalho precárias.

Nesse contexto, o adoecimento com nexos laborais emerge como um problema social alarmante, haja vista a sua associação com a precarização social do trabalho. Se no modo de produção capitalista o trabalho não serve exclusivamente à conquista da dignidade humana, podendo também ser fonte de sofrimento, no capitalismo contemporâneo o trabalho possui como atributo essencial o adoecimento. Um dos vários impactos da precarização na vida da classe trabalhadora é o avanço do adoecimento com nexos laborais, especialmente o adoecimento mental.

---

<sup>7</sup> AZEVEDO, André Luíz Barreto. *Advocacia, trabalho e classe social: uma crítica do trabalho livre/subordinado nas firmas jurídicas*. 2020. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito do Recife, Universidade Federal de Pernambuco. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/39107> Acesso em 15 fev. 2020.

<sup>8</sup> COSTA JUNIOR, Vander Luiz Pereira. *Os jovens operários da advocacia: um estudo sobre a precarização do trabalho nos escritórios de contencioso de massa*. 2016. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica de Salvador, Salvador. Disponível em: <http://ri.ucsal.br:8080/jspui/handle/123456730/170>. Acesso em 03 fev. 2021.

<sup>9</sup> SILVA, Magda Cibele Moraes Santos. *Advocacia on Demand: o trabalho em migalhas dos proletários da advocacia no contexto da “economia das plataformas” no Brasil*. 2018. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica do Salvador, Salvador. Disponível em: <http://ri.ucsal.br:8080/jspui/handle/prefix/806>. Acesso em: 20 fev. 2020.

<sup>10</sup> SANTOS, Carlos Henrique Silva dos. *A precarização social do trabalho do advogado e os efeitos sobre a saúde*. 2018. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) – Programa de Pós-Graduação em Saúde, Ambiente e Trabalho, Universidade Federal da Bahia. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/31387>. Acesso em 10 mar. 2021.

Com o propósito de compreender o caráter macro e microssocial da precarização social do trabalho na realidade concreta da advocacia, esta pesquisa buscou investigar os fatores de precarização da organização de trabalho dos escritórios de massa e a sua possível relação com o desenvolvimento de distúrbios mentais pelos advogados. Desse modo, pretendeu-se responder ao seguinte problema: as condições laborais dos escritórios especializados no contencioso de massa localizados na cidade de Belo Horizonte potencializam ou mesmo favorecem o desenvolvimento de distúrbios mentais pelos advogados?

Os achados da pesquisa indicam que o trabalho realizado nos escritórios de massa é um recorte da precarização social do trabalho, que se manifesta em várias dimensões. Desse modo, há uma confluência entre os indicadores da precarização que, de forma integrada, contribuem para o adoecimento mental dos advogados.

### **Percurso metodológico: algumas advertências**

Durante a realização das entrevistas, assumimos uma postura<sup>11</sup> de observação e de escuta ativa, nos preocupando em falar menos e ouvir mais. Ao mesmo tempo, a cada ida a campo, realizávamos um exercício constante de reflexão sobre o nosso lugar na pesquisa. Ao longo do curso de mestrado, tendo em vista as discussões e reflexões proporcionadas pelas disciplinas cursadas, percebemos que dificilmente alcançaremos uma neutralidade axiológica em nossas investigações, na medida em que os nossos objetos de pesquisa são, quase sempre, fruto de experiências pessoais que despertaram em nós a relevância da compreensão, no âmbito coletivo, de um determinado fenômeno.

Assim, além de nos basearmos nos referenciais teóricos e nos dados coletados, somos movidos também por intuições, especulações e ideias que se construíram a partir da nossa própria experiência. Quando fazemos parte do universo que compõe a nossa investigação, o conhecimento produzido será resultado da confluência entre o particular vivido e as experiências compartilhadas pelos atores sociais interpelados. Dessa forma, o conhecimento

---

<sup>11</sup> A nossa postura no campo como pesquisadora de um estudo empírico na área do Direito foi orientada pelos ensinamentos de José Roberto Franco Xavier, assim como pelos ensinamentos de outros autores que integram a coletânea *Pesquisar empiricamente o Direito*. Cf. XAVIER, José Roberto Franco. Algumas notas sobre a entrevista qualitativa de pesquisa. In: MACHADO, Maíra Rocha (Org.). *Pesquisar empiricamente o Direito*. São Paulo: REED, 2017. v. 1. p. 119-160.

deve ser aqui entendido como um “conhecimento localizado”,<sup>12</sup> que não parte da divisão entre sujeito e objeto, embora não devam jamais ser confundidos. Assim como defendido por Donna Haraway, somos “a favor do conhecimento situado e corporificado e contra várias formas de postulados de conhecimento não localizáveis e, portanto, irresponsáveis”.<sup>13</sup>

Outra observação que se faz necessária é a de que não temos a pretensão de apreender as experiências e as percepções dos advogados investigados na sua completude. Pelo contrário, trata-se de um exercício de pesquisa que reconhece as suas limitações, na medida em que envolve narrativas fragmentadas e, muitas vezes, contraditórias. Ao mesmo tempo, as entrevistas não recuperam os fatos na exata dimensão em que se sucederam, são narrativas de memórias vividas. A isso, soma-se o fato de que a nossa trajetória na pesquisa empírica é incipiente, temos um longo caminho a percorrer no desenvolvimento das habilidades de observação e de escuta ativa.

## O campo

As escolhas metodológicas que deram concretude a esta dissertação foram orientadas pela necessidade de compreensão da realidade material de trabalho dos escritórios especializados no contencioso de massa, a partir da perspectiva dos próprios advogados. Desse modo, as entrevistas semiestruturadas nos pareceram o procedimento metodológico mais adequado para acessar, com riqueza de detalhes, as vivências laborais dos profissionais inseridos na organização de trabalho que é objeto desta pesquisa.

Conforme lição de Rebecca Lemos Igreja, “A escolha de um método qualitativo ou quantitativo está diretamente relacionada à pergunta que desejamos fazer em nossa pesquisa.”<sup>14</sup> Os ensinamentos de Miracy Barbosa de Sousa Gustin, Maria Teresa Fonseca Dias e Camila Silva Nicácio sobre as pesquisas empíricas também apontam nesse sentido, uma vez que indicam que as diretrizes operacionais das pesquisas de campo são definidas “a partir da problematização do tema e da resposta preliminar que está sendo testada.”<sup>15</sup>

---

<sup>12</sup> HARAWAY, Donna. Saberes localizados: a questão da ciência para o feminismo e o privilégio da perspectiva parcial. *Cadernos Pagu*, v. 5, 1995, p. 21.

<sup>13</sup> *Ibid.*, p. 22.

<sup>14</sup> IGREJA, Rebecca Lemos. O Direito como objeto de estudo empírico: o uso de métodos qualitativos no âmbito da pesquisa empírica em Direito. In: MACHADO, Maíra Rocha (Org.). *Pesquisar empiricamente o Direito*. São Paulo: REED, 2017. p. 16. v. 1.

<sup>15</sup> GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa; DIAS, Maria Tereza Fonseca; NICÁCIO, Camila Silva. (Re)pensando a pesquisa jurídica. 5. ed. Belo Horizonte: Almedina, 2020. p. 152.

Além de viabilizar uma análise mais profunda do contexto laboral investigado, a técnica metodológica das entrevistas semiestruturadas, isto é, do roteiro de perguntas que funciona como um guia que norteará a entrevista científica, mas sem torná-la inflexível, preserva o espaço de iniciativa dos entrevistados. Esse protagonismo é essencial para que outras questões possam ser levantadas pelos atores sociais ao longo de suas falas. Do mesmo modo, essa técnica permite que o raciocínio dos trabalhadores seja respeitado.

Para elaboração do roteiro semiestruturado, nos inspiramos em outras investigações<sup>16</sup> que também se dedicaram à compreensão de contextos laborais específicos e cujas discussões guardam proximidade com os temas abordados nesta dissertação, nos atentando para as especificidades do nosso próprio universo de pesquisa. As perguntas do roteiro buscaram contemplar, de forma concatenada, a percepção dos profissionais a respeito da sua inserção no mercado de trabalho, a dinâmica laboral estabelecida nas firmas jurídicas, bem como as condições de trabalho oferecidas. Ao final, as perguntas voltaram-se para as alterações percebidas pelos trabalhadores na sua saúde e para a possível relação entre a manifestação do adoecimento e o trabalho no escritório de massa.

O público-alvo da pesquisa é formado por jovens advogados, na faixa etária entre 25 e 40 anos de idade, que trabalham ou já trabalharam em escritórios especializados no contencioso de massa localizados em Belo Horizonte. A faixa etária definida é justificada pelo fato de o quadro de advogados que compõem os escritórios de massa ser constituído, em sua maioria, por jovens advogados. A esse respeito, literatura especializada sobre o assunto<sup>17</sup> aponta que as bancas de advocacia que se dedicam ao patrocínio do alto volume de ações judiciais são a principal porta de entrada de jovens advogados recém-formados ao mercado de trabalho brasileiro.

A partir dos primeiros contatos realizados com advogados que se enquadravam no perfil da amostra investigada<sup>18</sup>, foi utilizado o método bola de neve, ou amostragem por

---

<sup>16</sup> Foram consultados os roteiros de perguntas disponibilizados na pesquisa de Costa Junior (2016), que também se dedicou à análise da organização laboral dos escritórios especializados no contencioso de massa, porém na cidade de Salvador, e na tese de doutorado de Renata Queiroz Dutra (2017), cuja análise se concentrou na organização de trabalho das empresas de *call center* em Salvador.

<sup>17</sup> COSTA JUNIOR, Vander Luiz Pereira. *Os jovens operários da advocacia: um estudo sobre a precarização do trabalho nos escritórios de contencioso de massa*. 2016. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica de Salvador, Salvador. Disponível em: <http://ri.ucsal.br:8080/jspui/handle/123456730/170>. Acesso em: 17 jul. 2020.

<sup>18</sup> Para captação de voluntários foram utilizados grupos devidamente identificados perante os órgãos de controle em ética na pesquisa. Optamos por suprimir a informação neste trabalho, para preservação da confidencialidade da pesquisa.

referência em cadeia, para acessar outros sujeitos. De acordo com Gustin, Dias e Nicácio, no método bola de neve:

[...] indivíduos com características ou traços desejados indicam outros sujeitos mais apropriados para compor a amostra [...]. É um tipo de amostra bem comum quando os pesquisadores pretendem ampliar o conjunto de sujeitos conhecidos numa determinada região, a partir da indicação dos próprios pesquisados.<sup>19</sup>

Quanto ao número total de 25 pessoas entrevistadas, adotamos o critério do ponto de saturação, isto é, as entrevistas foram realizadas por nós até que as narrativas dos advogados sobre a dinâmica de trabalho, condições laborais e possíveis alterações ocorridas na sua saúde após a sua inserção nos escritórios de massa passaram a se repetir. Para Renata Queiroz Dutra,<sup>20</sup> o critério do ponto de saturação pode ser entendido como o número de entrevistas necessárias para a percepção da realidade dos sujeitos investigados, de forma que, a partir de um determinado número de relatos, o acréscimo de novas entrevistas não acrescenta dados novos ao conjunto de informações já reunidas sobre o problema da pesquisa.

O projeto de pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da UFMG em 17 de agosto de 2020, tendo sido aprovado em 9 de outubro de 2020. Os participantes anuíram em participar da pesquisa por meio da leitura e do preenchimento do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido<sup>21</sup> e autorizaram as gravações de áudio das conversas para posterior transcrição e análise. Em decorrência da pandemia provocada pela COVID-19 e da necessidade de isolamento social, todas as entrevistas, realizadas no período de outubro de 2020 a março de 2021, ocorreram a distância, mediante chamadas de vídeo realizadas pelo aplicativo WhatsApp.<sup>22</sup>

Uma vez finalizadas e transcritas as 25 entrevistas, passamos à análise do material coletado. Para a construção de uma legenda de sistematização de dados orientada por categorias, tomamos por base o conjunto de indicadores da precarização social do trabalho delineado por Tânia Franco e Maria da Graça Druck. Assim, adaptamos os fatores da

<sup>19</sup> GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa; DIAS, Maria Tereza Fonseca. NICÁCIO, Camila Silva. *(Re)pensando a pesquisa jurídica*. 5. ed. Belo Horizonte: Almedina, 2020. p. 181.

<sup>20</sup> DUTRA, Renata Queiroz. *Trabalho, regulação e cidadania: a dialética da regulação social do trabalho em call centers na Região Metropolitana de Salvador*. 2017. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de Brasília. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/31419>. Acesso em: 17 jul. 2020.

<sup>21</sup> O termo de Consentimento Livre e Esclarecido adotado nesta pesquisa foi elaborado seguindo os requisitos obrigatórios estabelecidos no item IV.3 da RN nº 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde.

<sup>22</sup> O WhatsApp é um dos principais aplicativos de troca de mensagens e de conteúdos na internet em escala mundial. Por ser uma ferramenta de comunicação digital sem custos e de fácil acesso, o WhatsApp está inserido no cotidiano de grande parte das pessoas na contemporaneidade.

precarização do mercado de trabalho brasileiro para a realidade concreta de trabalho nos escritórios de massa.

Os itens da categorização adotados correspondem aos subtítulos<sup>23</sup> do Capítulo III, a partir dos quais procedemos à fragmentação das entrevistas, separando por cores distintas trechos referentes a cada uma das categorias nas transcrições. Adicionalmente, sentimos a necessidade de elaborar algumas categoriais relacionadas exclusivamente à organização laboral dos escritórios de massa, que foram apresentadas nos subtítulos do item 2.3 do Capítulo II.

O material coletado na pesquisa empírica foi confrontado com os achados de estudos<sup>24</sup> anteriores que já se dedicaram à investigação do trabalho realizado nas firmas jurídicas do contencioso de massa e também com as informações disponíveis nos documentos disponibilizados pelos próprios interlocutores no decorrer da pesquisa empírica, tais como ações trabalhistas movidas pelos profissionais em face dos escritórios, relatórios médicos e outros documentos emitidos pelo Instituto Nacional do Seguro Social.

Após esses cruzamentos plurais, colocamos as percepções e dados hegemônicos para dialogar com os marcos teóricos do nosso estudo, observando os pontos comuns ou divergentes entre os achados da pesquisa e a teoria. Ao final desse exercício, constatamos a confirmação da hipótese inicialmente formulada, na medida em que os dados obtidos pela pesquisa referendaram a teoria. Ao longo do desenvolvimento dos capítulos segundo e terceiro serão utilizados trechos das entrevistas na sua literalidade, ou seja, sem eventuais

---

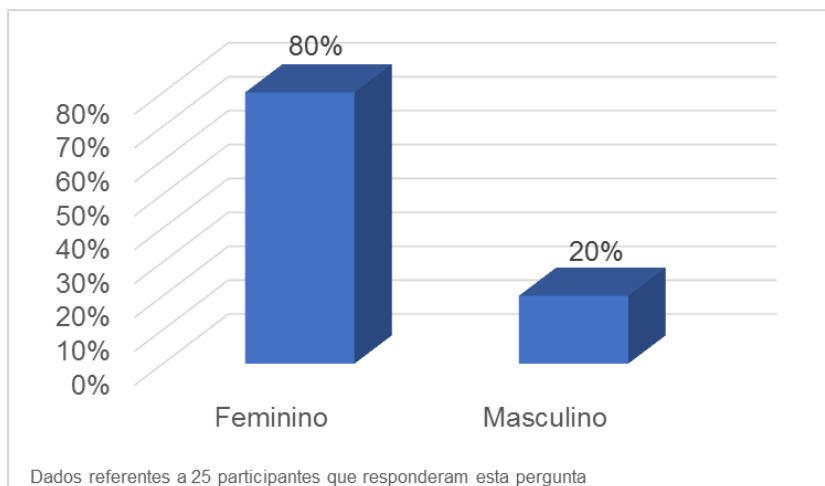
<sup>23</sup> São eles: i) a forma predominante de contratação adotada pelos escritórios; ii) as baixas remunerações; iii) a intensificação e a extensão das jornadas laborais; iv) o rigor quanto à cobrança de metas; v) a rigidez das normas de disciplina e comportamento; vi) a rotatividade e as formas de desligamento; vii) a abusividade do poder empregatício, manifestadas pelas práticas de assédio moral e outras formas de violência psicológica e, finalmente, viii) o adoecimento laboral.

<sup>24</sup> AZEVEDO, André Luíz Barreto. *Advocacia, trabalho e classe social: uma crítica do trabalho livre/subordinado nas firmas jurídicas*. 2020. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito do Recife, Universidade Federal de Pernambuco. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/39107> Acesso em 15 fev. 2020. COSTA JUNIOR, Vander Luiz Pereira. *Os jovens operários da advocacia: um estudo sobre a precarização do trabalho nos escritórios de contencioso de massa*. 2016. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica de Salvador, Salvador. Disponível em: <http://ri.ucsal.br:8080/jspui/handle/123456730/170>. Acesso em 03 fev. 2021. SILVA, Magda Cibele Moraes Santos. *Advocacia on Demand: o trabalho em migalhas dos proletários da advocacia no contexto da “economia das plataformas” no Brasil*. 2018. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica do Salvador, Salvador. Disponível em: <http://ri.ucsal.br:8080/jspui/handle/prefix/806>. Acesso em: 20 fev. 2020. SANTOS, Carlos Henrique Silva dos. *A precarização social do trabalho do advogado e os efeitos sobre a saúde*. 2018. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) – Programa de Pós-Graduação em Saúde, Ambiente e Trabalho, Universidade Federal da Bahia. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/31387>. Acesso em 10 mar. 2021

adequações gramaticais. Tal estratégia metodológica tem a finalidade de preservar a originalidade das falas dos advogados.

Pela análise do perfil das 25 pessoas entrevistadas, é possível apontar algumas tendências quanto às características da força de trabalho que compõe o segmento de advocacia de massa. A primeira das particularidades identificadas diz respeito à clivagem de gênero da categoria. Há uma prevalência de mulheres advogadas nesse contexto laboral, o que também foi apontado por Azevedo<sup>25</sup> na sua dissertação de mestrado. Das 25 pessoas que participaram das entrevistas, 80% são mulheres.

**Gráfico 1 – Clivagem de gênero dos advogados entrevistados**



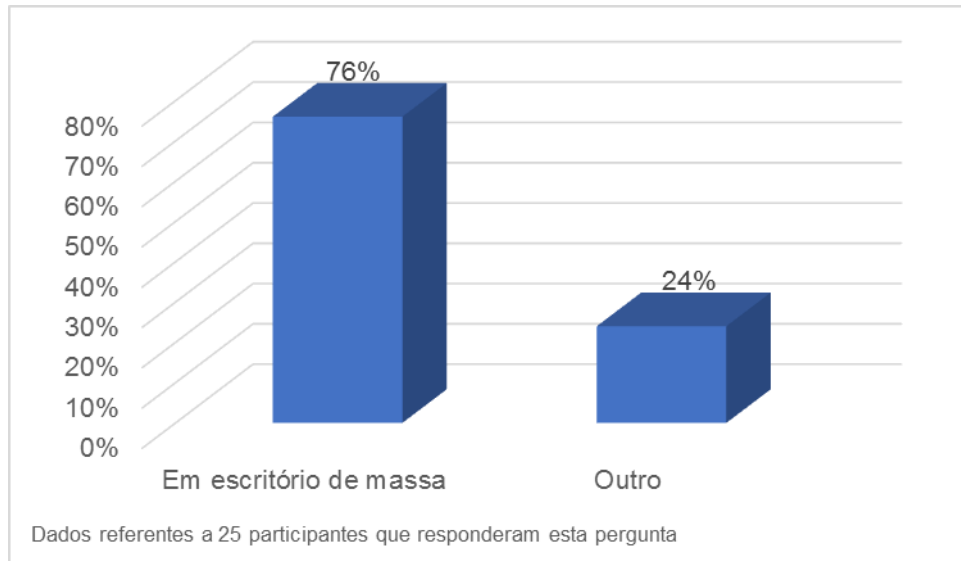
Fonte: Elaborado pela autora.

Do total de entrevistados, 19 confirmaram que o posto laboral no escritório de massa corresponde ou correspondeu à primeira experiência profissional depois da conclusão da graduação. Esse é um dado indicativo de que os escritórios de massa representam a principal forma de inserção profissional dos jovens advogados no mercado da advocacia privada.

**Gráfico 2 – Primeira experiência profissional dos entrevistados**

<sup>25</sup> AZEVEDO, André Luíz Barreto. *Advocacia, trabalho e classe social: uma crítica do trabalho livre/subordinado nas firmas jurídicas*. 2020. Dissertação. (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito do Recife, Universidade Federal de Pernambuco. 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/39107>. Acesso em 23. jan. 2021. p. 165.

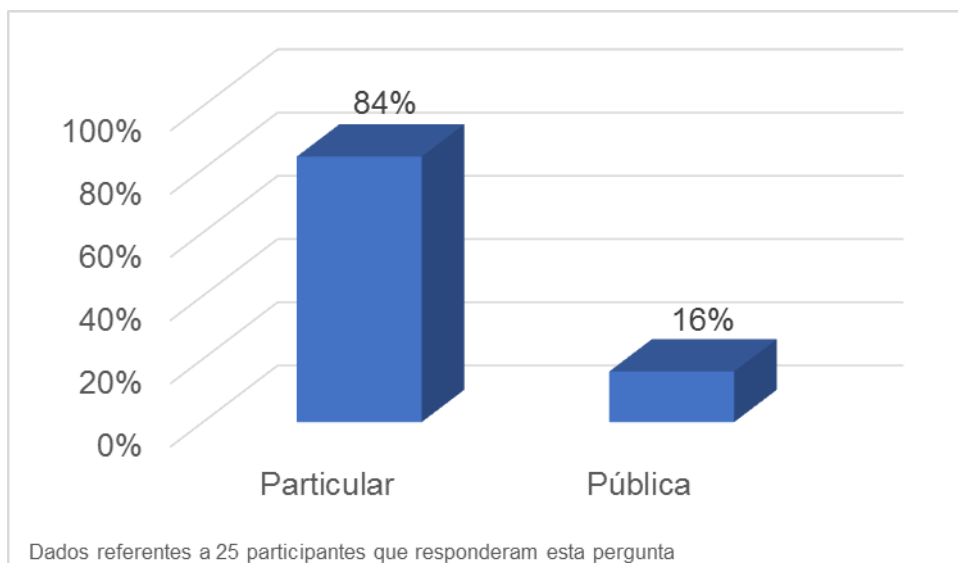




Fonte: Elaborado pela autora.

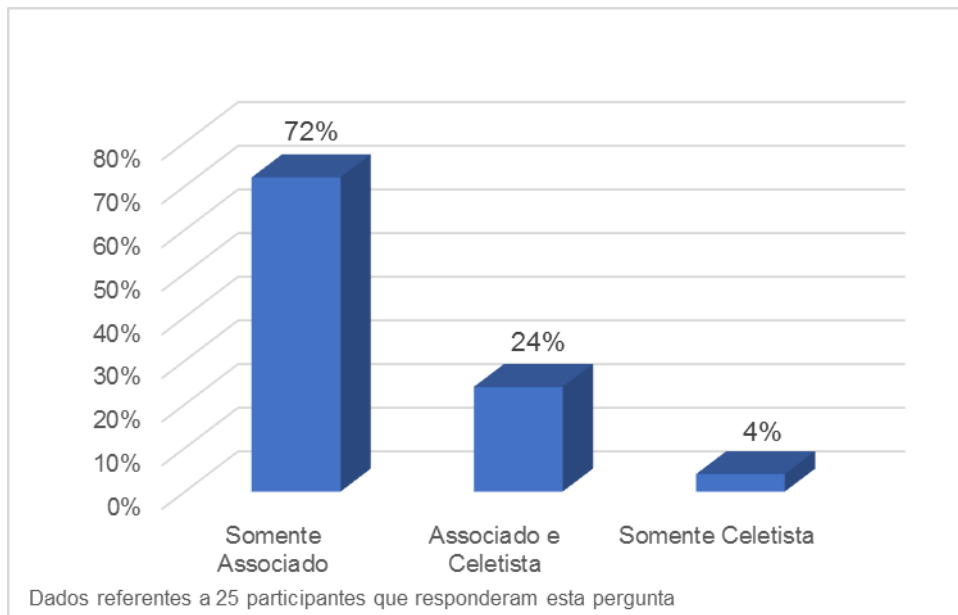
Além disso, a significativa maioria dos entrevistados (21 pessoas) revelou ter cursado a graduação em Direito em faculdades particulares.

**Gráfico 3 – Tipo de faculdade em que concluiu a graduação**



Fonte: Elaborado pela autora.

Por fim, no tocante ao vínculo mantido junto aos escritórios, 18 dos advogados afirmaram ter sido contratados exclusivamente como advogados associados, enquanto seis pessoas vivenciaram experiências no mercado como advogados associados e celetistas e apenas um profissional afirmou ter sido contratado como advogado celetista pela firma jurídica do contencioso de massa.

**Gráfico 4 – Tipo de vínculo de trabalho**

Fonte: Elaborado pela autora.

### **Estrutura da Dissertação**

No primeiro capítulo buscaremos apresentar e desenvolver os aportes teóricos que darão sustentação à discussão mais ampla proposta nesta dissertação quanto ao papel do trabalho no adoecimento de homens e mulheres. Partiremos da centralidade que o trabalho assume na vida humana e abordaremos o seu movimento pendular. Em seguida, recorreremos ao campo da Saúde Mental e Trabalho SM&T com o propósito de dialogar com os estudos que já se dedicaram à análise da relação entre trabalho e adoecimento. Ainda nesse capítulo, passaremos à discussão sobre a precarização social do trabalho e suas implicações para o aprofundamento do adoecimento com nexos laborais.

A fim de delimitar nosso universo de investigação, o segundo capítulo propõe uma incursão pelo mercado de trabalho da advocacia. Inicialmente, apresentaremos as particularidades do exercício tradicional da profissão, bem como as mudanças ocorridas nas últimas décadas que impulsionaram formas heterogêneas de inserção profissional do advogado. Dando um passo adiante, adentraremos na análise da organização laboral dos escritórios especializados no contencioso de massa. O objetivo será o de desvelar as condições de trabalho oferecidas por esse modelo de escritório e de que forma são percebidas pelos advogados. Para tanto, recorreremos às narrativas com as quais tivemos contato na pesquisa de campo.

O terceiro e último capítulo dedicar-se-á à análise e à discussão aprofundadas do material empírico da pesquisa. Aqui, as narrativas e outros dados com os quais tivemos contato ao longo da realização do trabalho de campo serão sistematizados e problematizados. Por meio de um movimento dialético entre teoria e dados qualitativos, os achados da pesquisa serão apresentados e demonstrarão de que forma os escritórios especializados no contencioso de massa representam um recorte da precarização social do trabalho que atinge a classe trabalhadora no Brasil. Além disso, abordaremos a relação estreita que se estabelece entre os fatores de precarização presentes na advocacia de massa e a eclosão de distúrbios mentais dos advogados.

## **1 TRABALHO E O PROCESSO DE SAÚDE E DOENÇA: COMPREENDENDO AS BASES DESSA RELAÇÃO**

O capítulo que abre esta dissertação de mestrado é um convite ao aprofundamento teórico de algumas categoriais essenciais à compreensão do papel do trabalho no adoecimento de homens e mulheres. Na primeira parte do texto, abordaremos o caráter dúplice do trabalho, que se firma ora como elemento de emancipação humana, ora como experiência social com alto potencial adoecedor. Ainda nessa parte inicial, apresentaremos as principais correntes que compõem o campo da Psicologia que se dedica à investigação da relação entre trabalho e adoecimento. Esse é um exercício importante, que nos permitirá uma aproximação com os processos de saúde e doença a partir da vivência laboral.

Em seguida, na segunda parte do capítulo, passaremos à discussão da precarização social do trabalho e de suas implicações para o aprofundamento do adoecimento com nexo laboral. Em seguida, retomaremos as formulações conceituais que a categoria do precariado encerra na contemporaneidade, de forma a estabelecer um diálogo com o objeto de investigação desta pesquisa: os jovens-advogados inseridos nos escritórios de advocacia especializados no contencioso de massa em Belo Horizonte.

### **1.1 O pêndulo do trabalho**

As investigações que serão desenvolvidas nesta dissertação têm como ponto de partida a centralidade do trabalho. Acreditamos, portanto, que o trabalho seja essencial à emancipação humana e a construção de uma existência cheia de sentido. Ao adotarmos como pressuposto o lugar privilegiado do trabalho na autoconstituição de homens e mulheres, desvelamos o seu potencial de contribuir diretamente para a saúde ou o adoecimento dos trabalhadores. Assim, nas próximas linhas abordaremos essa dimensão dupla do trabalho, exteriorizada pelo trabalho concreto e pelo trabalho abstrato. O primeiro é a forma particularmente humana de interação com o mundo exterior, que abre horizontes para o desenvolvimento das potencialidades dos sujeitos. Já o segundo, corresponde à forma especificamente histórica de submissão do ser humano ao processo de criação e valorização do capital, o que se dá por meio da alienação da força de trabalho como uma mercadoria.

### 1.1.1 O caráter fundante do trabalho na construção do ser social

Ao lançarmos a reflexão sobre o papel e o lugar do trabalho na vida humana, propomos, neste primeiro momento, que o labor seja pensado a despeito de e para além do capital. Isso porque o modo de produção capitalista não existe desde sempre na história das sociedades, o trabalho, por outro lado, antecede o próprio capital, uma vez que se firmou como forma originária de intercâmbio material entre o indivíduo e a natureza. Nas palavras de Karl Marx, o trabalho é a “perpétua condição natural da vida humana e, por conseguinte, independente de qualquer forma particular dessa vida, ou melhor, comum a todas as suas formas sociais”.<sup>26</sup> Nesse sentido, podemos afirmar que, superada a relação social de produção capitalista, o trabalho ainda continuará a ser imprescindível para a existência humana em sociedade.

Dentre muitos teóricos que se dedicaram ao estudo do caráter estruturante do trabalho, Marx, a nosso ver, trouxe uma nova perspectiva para a compreensão do potencial transformador do trabalho. De acordo com o autor, o trabalho, enquanto ato de vontade orientada a um fim, “diz respeito unicamente ao homem”.<sup>27</sup> Isso significa dizer que o exercício de ideação do trabalho é próprio do ser humano, enquanto outras espécies do reino animal, ainda que realizem atividades dotadas de certa forma de organização e de divisão de tarefas, o fazem por um ato instintivo indispensável à reprodução biológica da espécie, desprovido de qualquer idealização prévia. Ao descrever o processo de trabalho no Capítulo 5 de *O Capital*, Marx sintetiza:

O trabalho é, antes de tudo, um processo entre o homem e a natureza, processo este em que o homem, por sua própria ação, medeia, regula e controla seu metabolismo com a natureza. [...]. Agindo sobre a natureza externa e modificando-a por meio desse movimento, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza. Ele desenvolve as potências que nela jazem latentes e submete o jogo de suas forças a seu próprio domínio.<sup>28</sup>

O trabalho é, portanto, a forma especificamente humana de interação do sujeito com a natureza. Foi somente pela atividade teleológica do trabalho que o ser humano pôde transformar o mundo à sua volta e, ao fazê-lo, transformou também a si próprio e a sua subjetividade. Ao produzir meios para satisfazer necessidades, o sujeito adquire novos conhecimentos, desenvolve novas habilidades e aprimora as formas de transformação da

<sup>26</sup> MARX, Karl. *O capital: crítica da economia política*. Livro I – o processo de produção do capital. Trad. Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013. p. 335.

<sup>27</sup> *Ibid.*, p. 327.

<sup>28</sup> *Ibid.*, p. 327.

natureza, criando recursos que antes não estavam colocados. Além disso, a ampliação dos seus conhecimentos conduz o ser humano a novas necessidades, inserindo-o no processo cíclico da atividade teleologicamente orientada.

Para György Lukács, um dos mais importantes intérpretes do pensamento marxiano, o trabalho “antes de tudo assinala a transição, no homem que trabalha, do ser meramente biológico ao ser social”,<sup>29</sup> possibilitando o salto evolutivo de superação e diferenciação da humanidade em comparação com as suas formas primitivas de animalidade e também em comparação aos demais seres vivos. Podemos afirmar, dessa forma, que o pôr teleológico confere ao indivíduo uma liberdade de criar e intervir no mundo exterior nunca experimentada por nenhum outro ser vivo. Por um lado, para alcançar o resultado previamente concebido, o ser humano precisa colocar em prática uma ação dirigida, controlada pela sua consciência, cérebro e músculos; por outro, ao fazê-lo, já não será mais o mesmo, haja vista que essa ação orientada pressupõe também o desenvolvimento da capacidade humana de transformação.

Um aspecto importante que merece ser aqui destacado diz respeito a “um dos traços ontologicamente mais marcantes do trabalho: ele sempre remete para além de si próprio”.<sup>30</sup> Isso equivale a dizer que se, por um lado, a reprodução social exige outras atividades que não são redutíveis a trabalho, por outro, o trabalho é a base originária<sup>31</sup> que possibilitará o desenvolvimento dessas formas secundárias<sup>32</sup> da práxis social. Fica claro, dessa forma, a expressividade que o labor assume na práxis social, em que o desenvolvimento de outras atividades é necessário para a conformação de uma finalidade para a vida humana.

Desse modo, ao se firmar como meio de realização da existência humana em sociedade, o trabalho nos permite empreender uma busca por uma vida dotada de sentido, dentro e fora do campo de incidência das atividades laborais. Em outras palavras, o pôr teleológico do ser humano no mundo lhe abre perspectivas de existência que se fundam no trabalho, mas se realizam em outras esferas da vida social. Essas experiências e mediações

---

<sup>29</sup> LUKÁCS, György. *Para uma ontologia do ser social*. Trad. Nélio Schneider, Ivo Tonet e Ronaldo Vielmi Fortes. São Paulo: Boitempo, 2013. v. 2. p. 44.

<sup>30</sup> LESSA, Sergio. *Para compreender a ontologia de Lukács*. 4. ed. Instituto Lukács, São Paulo, 2015. p. 134-135.

<sup>31</sup> O que diferencia o trabalho das formas mais complexas da práxis social é o seu caráter de mediação, pois é ele que possibilita essa passagem do ser meramente biológico ao ser social. A linguagem, o direito, a ciência, a filosofia ou a religião, embora tenham se desenvolvido a partir do labor, são manifestações próprias do ser social. Isso equivale a dizer que essas formas mais complexas da sociabilidade humana não fazem parte do movimento de transitoriedade entre o homem e a natureza, elas já emergem na dimensão do ser social.

<sup>32</sup> Conforme afirma Lessa: “Para distinguir entre o trabalho e o conjunto muito mais amplo das práxis sociais que não operam a transformação material da natureza, Lukács denominou o primeiro de posição teleológica primária, e o segundo de posições teleológicas secundárias”. In: LESSA, Sergio. Op. cit., p. 135.

são essenciais para o processo de formação identitária e consolidação da subjetividade, seja no âmbito individual ou no coletivo.

Para Vera Lúcia Navarro e Valquíria Padilha, o trabalho pode ser entendido como uma experiência psicossocial, porque ele é “fonte de identificação e de autoestima, de desenvolvimento das potencialidades humanas, de alcançar sentimento de participação nos objetivos da sociedade”,<sup>33</sup> sendo crucial para a formação da identidade. Podemos concluir que o trabalho, por assumir lugar privilegiado no processo de autoconstituição humana, deve ser entendido “como categoria central na compreensão dos fenômenos humanos, em geral, incluindo, aí, os processos de saúde/doença”.<sup>34</sup>

### *1.1.2 O trabalho sob o modo especificamente capitalista de reprodução social da vida*

Pensar na relação entre trabalho e adoecimento nos conduz irremediavelmente a situar o labor humano<sup>35</sup> dentro de um modo de produção específico, que se consolidou nas sociedades ocidentais como sistema socioeconômico hegemônico a partir do século XVI, com a derrocada do feudalismo, conforme contextualiza Marx.<sup>36</sup> Gradativamente, o capitalismo instituiu uma conformação própria a essa experiência social, com a atribuição de particularidades que diferenciam o trabalho na vigência da sociedade burguesa do sentido por ele assumido em outras formações de sociabilidades humanas.

A acumulação capitalista subverteu a lógica produtiva adotada pelas sociedades anteriores, uma vez que nesse sistema socioeconômico a apropriação de trabalho excedente sob a forma de mais-valor passa a determinar a finalidade do próprio processo produtivo. No capitalismo, a produção não é definida pelas necessidades sociais de um momento histórico específico, de forma que a existência das mercadorias é determinada pelo seu valor de troca e não pelo seu valor de uso. Assim, é a partir da fabricação das mercadorias, fruto da atividade

<sup>33</sup> NAVARRO, Vera Lúcia; PADILHA, Valquíria. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. *Psicologia e Sociedade*, v. 19, p. 14-20, 2007. p. 14. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0102-71822007000400004&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0102-71822007000400004&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt). Acesso em: 10 ago. 2020.

<sup>34</sup> DESDEUDIT JÚNIOR, Manoel. *O papel do trabalho na redução da distância entre os serviços da Saúde Mental e da Saúde do Trabalhador*. 2014. Tese (Doutorado em Psicologia) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Minas Gerais. p. 75. Disponível em: [https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBD-ABYFGE/1/tese\\_completa\\_\\_\\_manoel\\_deusdedit\\_j\\_nior.pdf](https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBD-ABYFGE/1/tese_completa___manoel_deusdedit_j_nior.pdf). Acesso em 10 ago. 2020.

<sup>35</sup> Nesta pesquisa, trabalho e labor são tomados como sinônimos com o objetivo de evitar a repetição exaustiva da palavra trabalho. Não se trata, portanto, de uma referência às distinções entre as noções de labor e trabalho formuladas por Hannah Arendt em sua obra *A condição humana*.

<sup>36</sup> MARX, Karl. *O capital: crítica da economia política*. Trad. Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013. Livro I – o processo de produção do capital. p. 963.

manual ou intelectual do trabalho humano em interação com os meios produtivos,<sup>37</sup> que se constitui a produção de mais-valor, com a incorporação de trabalho excedente.

Essas formulações são importantes para a compreensão de que a exploração da classe trabalhadora<sup>38</sup> no modo de produção capitalista encontra seus fundamentos na exigência ilimitada de produção e valorização do capital,<sup>39</sup> o que se realiza pela expropriação de mais-trabalho e pela sua conversão em mais-valor.<sup>40</sup> Em outras palavras, os trabalhadores alienam a sua capacidade laboral à classe dominante, mas não o trabalho total objetivado no produto. Assim, o consumo da força de trabalho dará origem a uma quantidade de valor numericamente superior ao valor da própria força de trabalho.

O mais-valor se origina, portanto, da diferença existente entre o trabalho total realizado pela classe trabalhadora durante uma jornada laboral e o trabalho equivalente reconhecido socialmente como necessário para a produção de bens destinados à reprodução da sua capacidade laboral, pelo qual os trabalhadores foram remunerados. Os capitalistas compram a força de trabalho dos trabalhadores e vendem, posteriormente, as mercadorias fabricadas a partir do consumo dessa força de trabalho. São, portanto, duas mercadorias distintas, sendo a força de trabalho a mais barata delas,

O possuidor de dinheiro pagou o valor de um dia de força de trabalho; a ele pertence, portanto, o valor de uso dessa força de trabalho durante um dia, isto é, o trabalho de uma jornada. A circunstância na qual a manutenção diária da força de trabalho custa apenas meia jornada de trabalho, embora a força de trabalho possa atuar por uma jornada inteira, e, conseqüentemente,

---

<sup>37</sup> ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho: ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: Cortez, 2006. p. 83.

<sup>38</sup> Nesta dissertação, atribuímos à expressão “classe trabalhadora” o mesmo sentido que aquele formulado por Ricardo Antunes (ibid.), ou seja, o da classe-que-vive-do-trabalho. Nossa intenção, portanto, é, assim como proposto por Antunes, ampliar a noção daquele que pode ser considerado trabalhador na sociedade contemporânea, de modo a contemplar todas as pessoas que dependem da venda da sua força laboral para sobreviver, seja os trabalhadores produtivos diretamente relacionados à produção de mais-valia, seja os improdutivos, cuja força de trabalho é utilizada como serviço.

<sup>39</sup> Nesse sentido, mesmo nos Estados de bem-estar social em que homens e mulheres contam com melhores condições de trabalho e remuneração, ainda há exploração, conforme nos ensina Gouvêa, uma vez que a classe trabalhadora, sob a égide do capital, sempre trabalhará por tempo superior àquele necessário para a reprodução da sua existência, o que equivale a dizer que, no capitalismo, a força de trabalho é empregada por tempo superior do que é efetivamente pago aos trabalhadores. In: GOUVÊA, Marina Machado. *Lendo O Capital na quarentena*: aula 13. 1 vídeo (3:05:38). Publicado pelo canal Lendo O Capital. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=yYFrM79YP1A>. Acesso em: 01 ago. 2020.

<sup>40</sup> A esse respeito, é importante esclarecer que o sobretrabalho não é uma invenção do capitalismo, como esclarecido por Marx em *O Capital*. Em outras formações sociais econômicas já havia produção de trabalho excedente, seja para suprir determinadas necessidades da sociedade (como a produção equivalente à parcela da população que não tinha condições de trabalhar, a exemplo dos idosos e das crianças), seja como forma de garantir a manutenção da classe detentora do monopólio dos meios de produção. Contudo, é no capitalismo que o mais-trabalho é convertido em mais-valor e a sua acumulação ilimitada passa a ditar o objetivo de todo o processo de trabalho. In: MARX, Karl. *O Capital: crítica da economia política*. Trad. Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013. Livro I – o processo de produção do capital. p. 394.



o valor que ela cria durante uma jornada seja o dobro de seu próprio valor diário – tal circunstância é, certamente, uma grande vantagem para o comprador, mas de modo algum, uma injustiça para com o vendedor.<sup>41</sup>

Para além desse fundamento que orientará a produção capitalista, é preciso avançar na compreensão de outros pilares que viabilizaram o surgimento e a perpetuação desse sistema socioeconômico. Foi na vigência do capitalismo que se deu a separação entre os trabalhadores e os meios de produção, de forma que a classe trabalhadora se viu obrigada a vender a sua força de trabalho como uma mercadoria. Além disso, a adoção de formas cada vez mais sofisticadas de divisão social do trabalho acarretou a submissão do saber científico aos ditames do capital e a perda do controle do processo produtivo pelos trabalhadores. Essas condições concretas da estruturação do trabalho nas sociedades burguesas repercutem de forma significativa na subjetividade dos trabalhadores. A seguir, serão analisados alguns aspectos dessa estrutura.

#### A) A relação de compra e venda da força de trabalho

Encorajados pelos princípios liberais invioláveis da autonomia da vontade e da propriedade privada, trabalhadores e burguesia selam o seu acordo por meio de um contrato pactuado entre iguais, do ponto de vista jurídico-formal. Nesse sentido, o contrato de compra e venda da força de trabalho expressa uma livre negociação entre proprietários; de um lado, temos os detentores dos meios de produção; de outro, os possuidores da própria capacidade laboral. O capital se vale da igualdade formal supostamente existente entre a classe trabalhadora e a classe capitalista para legitimar a venda da força de trabalho como um ato de autonomia e liberdade. Para Marina Machado Gouvêa, “a coerção e a exploração no capitalismo se dão através de um acordo de compra e venda”.<sup>42</sup>

No entanto, essa relação se estabelece apenas porque homens e mulheres alijados dos instrumentos concretos de produção de mercadorias não têm alternativa senão alienar a própria capacidade produtiva para garantir a reprodução material de suas vidas. Fica claro, portanto, que “a separação entre o agente do processo de trabalho e a propriedade privada dos meios de produção [...] constitui condição prévia indispensável ao surgimento do modo de

---

<sup>41</sup> MARX, Karl. *O Capital: crítica da economia política*. Trad. Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013. Livro I – o processo de produção do capital. p. 347.

<sup>42</sup> GOUVÊA, Marina Machado. *Lendo O Capital na quarentena*: aula 14. 1 vídeo (3:14:12). Publicado pelo canal Lendo O Capital. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=zm3yMCagPe4&t=4532s>. Acesso em: 08 ago. 2020.

produção capitalista”.<sup>43</sup> Nesse contexto, a igualdade formal não alcança os limites materiais de existência daqueles que dependem da sua força laboral para sobreviver e sequer lhes confere liberdade para agir de modo diferente. E, uma vez alienada a força de trabalho, toda a riqueza decorrente do seu consumo não mais pertencerá à classe trabalhadora. Sobre essa fictícia liberdade para contratar que é, na verdade, mola propulsora da acumulação capitalista, Márcio Túlio Viana aponta que:

[...] o trabalhador ao contratar, cede o domínio de seus gestos: é como se usasse a sua própria liberdade para perdê-la. Na verdade, porém, mesmo *antes* do contrato a liberdade tem algo de ficção: não detendo em suas mãos o capital e matéria-prima, quem nasceu para ser empregado simplesmente *não tem como* escolher a autonomia, vale dizer, *o seu contrário*. Ainda assim – ou talvez por isso – o contrato é a peça-chave do sistema, posto que o legítima.

Se fosse realmente livre para vender (ou não) a sua liberdade, o trabalhador a manteria – e o sistema seria outro. Desse modo, para que as relações de produção se perpetuem, é preciso não só que *haja* liberdade formal para contratar, mas que *falte* liberdade real para não contratar.<sup>44</sup>

## B) A divisão social do trabalho

Enquanto outras formações socioeconômicas experimentaram a divisão social do trabalho pela distribuição de fabricantes independentes, especializados na produção de um tipo de produto, “a divisão manufatureira do trabalho é uma criação absolutamente específica do modo de produção capitalista”.<sup>45</sup> É bem verdade que o processo de “desenvolvimento” da divisão social do trabalho sob a égide do capital ocorreu primeiro com a adoção da forma produtiva de cooperação simples entre os trabalhadores nas fábricas. No entanto, foi a manufatura que imprimiu ao processo de trabalho particularidades até então não deflagradas.

A primeira delas está relacionada à concentração dos meios produtivos sob o domínio da classe capitalista, de forma que estes passam a existir independentemente do próprio indivíduo que trabalha. A segunda particularidade inaugurada pela divisão manufatureira do trabalho diz respeito ao fato de que a mercadoria agora é um produto do trabalho coletivo de

<sup>43</sup> MARX, Karl. *O capital: crítica da economia política*. Trad. Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013. Livro I – o processo de produção do capital. p. 39.

<sup>44</sup> VIANA, Márcio Túlio. Conflitos coletivos do trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 66, n. 1, p. 116-150, jan./mar. 2000. p.117. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/84842> . Acesso em: 11 ago. 2020.

<sup>45</sup> MARX, Karl. Op. cit., p. 538.

vários trabalhadores parciais, não sendo mais resultado das habilidades e do conhecimento técnico acumulados pelo trabalhador individual.

Surge, então, a figura do trabalhador parcial, expropriado das condições objetivas de trabalho, que se dedica incessantemente à realização de apenas um tipo de atividade, como exigência do aumento da capacidade produtiva no capitalismo. Marx é assertivo quanto aos efeitos desse trabalho fragmentado para a vida dos trabalhadores: “a continuidade de um trabalho uniforme aniquila a força tensional e impulsiva dos espíritos vitais, que encontram na própria mudança de atividade seu descanso e estímulo”.<sup>46</sup> O autor começa, assim, a desvelar o processo de animalização daquele que trabalha sob a racionalidade capitalista.

Posteriormente, a revolução da maquinaria na grande indústria transformará o trabalhador parcial em um apêndice da máquina. A potencialidade da capacidade humana laboral será reduzida a “um órgão mecânico dotado de consciência própria”.<sup>47</sup> Além disso, é a partir da transformação das bases técnicas de produção na grande indústria que o saber científico se torna mais uma engrenagem da acumulação capitalista, se concretizando, assim, a subsunção real do trabalho ao capital.

A fragmentação do trabalho pelo modo capitalista de produção, que tem início com a cooperação simples, se acentua na manufatura com a transformação dos indivíduos em trabalhadores parcializados e se consoma na fase da grande indústria, com a cisão entre trabalho e ciência, que acarretará um profundo impacto na subjetividade da classe trabalhadora. A partir de então, homens e mulheres passarão a vivenciar um trabalho cada vez mais desprovido do seu caráter ontológico.

### C) O processo de estranhamento/alienação do trabalhador

O aprofundamento da compreensão do adoecimento psíquico com nexos laborais passa necessariamente pela reflexão sobre a forma alienada e estranhada que o trabalho humano assume na formação social capitalista. Isso porque o trabalho estranhado impõe obstáculos ao “livre desenvolvimento das potencialidades humanas”<sup>48</sup> e passa a ser fonte de desumanização

---

<sup>46</sup> MARX, Karl. *O Capital: crítica da economia política*. Trad. Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013. Livro I – O processo de produção do capital. p. 517.

<sup>47</sup> *Ibid.*, p. 603.

<sup>48</sup> NAVARRO, Vera Lúcia; PADILHA, Valquíria. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. *Psicologia e Sociedade*, v. 19, p. 14-20, 2007. p. 15. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0102-71822007000400004&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0102-71822007000400004&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt). Acesso em: 15 ago. 2020.

e sujeição. Ao se instrumentalizar como meio concreto de criação de mercadorias, cuja existência se dá de forma independente em relação à pessoa que a produziu, o trabalho humano tem a sua dimensão ontológica reduzida e o trabalhador se vê privado da sua condição humana e das possibilidades de emancipação a partir do trabalho.

O trabalhador se torna tanto mais pobre quanto mais riqueza produz, quanto mais a sua produção aumenta em poder e extensão. O trabalhador se torna uma mercadoria tão mais barata quanto mais mercadorias cria. Com a valorização do mundo das coisas (Sachenwelt) aumenta em proporção direta a desvalorização do mundo dos homens (Menschenwelt). O trabalho não produz somente mercadorias; ele produz a si mesmo e ao trabalhador como uma mercadoria, e isto na medida em que produz, de fato, mercadorias em geral.<sup>49</sup>

A experiência do trabalho estranhado contempla dois aspectos distintos para Marx: a alienação e o estranhamento. Segundo Jesus Ranieri,<sup>50</sup> a alienação diz respeito à impossibilidade de o trabalhador usufruir os produtos que ele próprio forjou e à relação de dominação que os objetos passam a exercer para com os seus produtores. Esses entraves levariam os indivíduos a não mais se reconhecerem reciprocamente como atores sociais.

O estranhamento,<sup>51</sup> por sua vez, está relacionado ao fato de o trabalhador se tornar alheio, isolado dos frutos do seu trabalho; do processo produtivo e do mundo exterior. O estranhamento reverberaria ainda nas próprias relações com outros seres humanos em decorrência do comprometimento das “possibilidades humanas de emancipação historicamente engendradas”.<sup>52</sup> São, portanto, duas categorias que se complementam, e, como expõe Mônica Hallak Martins da Costa, o estranhamento é a expressão concreta da alienação:

Em outras palavras, a alienação enquanto *separação* do homem de seu produto, sua atividade, do gênero e dos demais homens acaba por gerar a *Entfremdung* – o estranhamento – do homem em relação ao produto, atividade, gênero e dos homens entre si. Melhor dizendo, tal separação acaba por forjar o antagonismo entre homem e produto, invertendo a relação de tal forma que o produto e a atividade tornam-se poderosos e estranhos frente aos indivíduos. E o gênero e os demais homens transforma-se de fins em simples meios de produção e reprodução da atividade humana.<sup>53</sup>

<sup>49</sup> MARX, Karl. *Manuscritos econômico-filosóficos*. Trad. Jesus Ranieri. São Paulo: Boitempo, 2010. p. 80.

<sup>50</sup> RANIERI, Jesus José. *A câmara escura: alienação e estranhamento em Marx*. São Paulo: Boitempo editorial, 2001. p. 10.

<sup>51</sup> *Ibid.*, 8.

<sup>52</sup> *Ibid.*, p. 8.

<sup>53</sup> COSTA, Mônica Hallak Martins da. A diferença entre as categorias alienação e estranhamento nos manuscritos de 1844 de Karl Marx. *Verinotio*, Belo Horizonte, v. 3, p. 3-13, 2005. Disponível em: <http://www.verinotio.org/sistema/index.php/verinotio/article/view/31>. Acesso em: 30 abr. 2021.

Na concepção marxiana, as categorias “alienação” e “estranhamento” exprimem, portanto, o movimento de separação e antagonismo que se estabelece entre o trabalhador e o produto do seu trabalho na forma contemporânea de produção e reprodução social da vida. Em outras palavras, alienação e estranhamento “compõem o movimento do trabalho humano que se exerce no interior da propriedade privada”.<sup>54</sup> É importante, ainda, mencionar que a experiência do trabalho estranhado e as suas dimensões de estranhamento e alienação estão diretamente ligadas às formas de organização e divisão social do trabalho implementadas no modo de produção capitalista ao longo da sua história. O estranhamento e a alienação têm por alicerce a perda do caráter teleológico da atividade laboral pelos trabalhadores, o que se dá com as formas cada vez mais sofisticadas de divisão social do trabalho:

Historicamente, o processo de exteriorização ou alienação como atividade humana ocorre por intermédio das formas de organização do trabalho, incluídas aí as de divisão do trabalho. Quando se trata da forma de ser da relação entre alienação e estranhamento, esta identidade se põe em virtude da impossibilidade de controle deste processo de desenvolvimento do trabalho de maneira plena e consciente.<sup>55</sup>

Nesse contexto, podemos concluir que o avanço tecnológico e o aprimoramento das técnicas de divisão social do trabalho acarretarão a intensificação do estranhamento, como esclarecido por Navarro e Padilha.<sup>56</sup> Assim, as novas formas de organização social do trabalho adotadas pelo capital como forma de ampliar a sua valorização provocarão experiências e condições distintas de estranhamento, em graus de intensidade, nas suas quatro dimensões.<sup>57</sup>

Com o desenvolvimento do capitalismo, o pêndulo do trabalho se inclina mais para o polo do trabalho estranhado e a dimensão do trabalho abstrato se agiganta e toma o espaço do trabalho concreto, levando o sujeito trabalhador a “perder a principal referência do seu caráter de humano e ser social”.<sup>58</sup> Interessa, aqui, pensar sobre o fato de que o labor realizado sob o modo de produção capitalista poderá conduzir homens e mulheres ao sofrimento e ao

<sup>54</sup> COSTA, Mônica Hallak Martins da. A alienação do trabalho em Marx: dos *Manuscritos de 1844* a *O Capital*. *Verinotio* (Belo Horizonte), v. 24, p. 58-73, 2018. Disponível em: <http://www.verinotio.org/sistema/index.php/verinotio/article/view/270>. Acesso em 01 maio 2021.

<sup>55</sup> RANIERI, Jesus José. *A câmara escura: alienação e estranhamento em Marx*. São Paulo: Boitempo editorial, 2001. p. 37.

<sup>56</sup> NAVARRO, Vera Lúcia; PADILHA, Valquíria. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. *Psicologia e Sociedade*, v. 19, p. 14-20, 2007. p. 16. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0102-71822007000400004&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0102-71822007000400004&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt). Acesso em: 20 ago. 2020.

<sup>57</sup> DUTRA, Renata Queiroz. *Do outro lado da linha: poder judiciário, regulação e adoecimento dos trabalhadores em call center*. 2014. Dissertação. (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de Brasília. 2014. p. 73.

<sup>58</sup> NAVARRO, Vera Lúcia; PADILHA, Valquíria. Op. cit, p. 15.

adoecimento. Estes últimos vêm à tona quando a experiência social do trabalho, além de impossibilitar o desenvolvimento humano, não viabiliza a construção de outros sentidos de vida no espaço de realização do labor e para além dele.

No entanto, a problemática envolvendo o adoecimento da pessoa que trabalha não se restringe tão somente a um modelo de assalariamento, ou a uma forma específica de organização social do labor humano exteriorizados em determinada fase da acumulação capitalista. Antes disso, o adoecimento da classe trabalhadora se relaciona diretamente às particularidades e contradições da conformação desse modo de reprodução social que converte todo o tempo de vida em tempo de trabalho e mercantiliza todas as relações sociais. Dessa forma, assim como apontado por Manoel Desdeudit Júnior,<sup>59</sup> o adoecimento decorrente de um ambiente laboral nocivo não é um fenômeno que se restringe à contemporaneidade;<sup>60</sup> antes, o adoecimento com nexos laborais remonta às bases do próprio modo de produção capitalista.

## 1.2 O campo de estudos SM&T e as correntes teóricas mais influentes no Brasil

No âmbito da Psicologia, consolidou-se o campo de estudos denominado Saúde Mental e Trabalho (SM&T), que investiga a possível relação entre as organizações laborais e o adoecimento dos trabalhadores. No Brasil, a produção teórica do campo SM&T pode ser caracterizada como em amplo crescimento,<sup>61</sup> de forma que, cada vez mais, estudiosos de diversas áreas examinam novos contextos laborais no mercado de trabalho brasileiro buscando a compreensão sobre as suas consequências na saúde física e mental de homens e mulheres.

A diversidade de estudos existentes no campo da SM&T impõe, a nosso ver, a necessidade de abordarmos, ainda que de forma breve, as principais correntes que dão suporte

---

<sup>59</sup> DESDEUDIT JÚNIOR, Manoel. *O papel do trabalho na redução da distância entre os serviços de Saúde Mental e da Saúde do Trabalhador*. 2014. Tese (Doutorado em Psicologia) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Minas Gerais. p. 19. Disponível em: [https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBD-ABYFGE/1/tese\\_completa\\_\\_\\_manoel\\_deusdedit\\_j\\_nior.pdf](https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBD-ABYFGE/1/tese_completa___manoel_deusdedit_j_nior.pdf). Acesso em: 20 ago. 2020

<sup>60</sup> Prova disso é que, na modernidade, mais precisamente no século XVII, conforme afirma Giovanni Alves (2013b), o adoecimento de operários já era relacionado pelo médico italiano Bernardino Ramazzini às condições de trabalho na manufatura capitalista. Marx, por sua vez, denunciou, no Capítulo 8 do livro *O Capital*, os impactos da exploração desmedida da força de trabalho na vida de homens, mulheres e crianças. Para Marx (2013), o prolongamento da jornada laboral, além de impedir o desenvolvimento da força humana de trabalho, seria o responsável pelo seu esgotamento e morte precoces.

<sup>61</sup> Não é a pretensão desta pesquisa, por limitações de ordem temporal, realizar uma análise aprofundada sobre o desenvolvimento da produção teórica do campo SM&T no Brasil; no entanto, essa leitura poderá ser encontrada na tese de doutorado desenvolvida por Manoel Desdeudit Júnior que foi mencionada acima.

teórico às pesquisas desenvolvidas nessa área de conhecimento em nosso país. Para realizar tal empreitada, adotaremos como referenciais<sup>62</sup> a abordagem proposta por Lima no seu trabalho intitulado “Esboço de uma crítica à especulação no campo da saúde mental e trabalho”<sup>63</sup> e o enfoque apresentado por Deusdedit Júnior<sup>64</sup> na sua tese de doutorado.

Tanto na leitura de Lima quanto na de Deusdedit Júnior, as construções teóricas do campo SM&T de maior impacto no país são: 1) A abordagem de Louis Le Guillant e 2) A Psicodinâmica do Trabalho, cujo principal representante é o psiquiatra e psicanalista francês Christophe Dejours.

A seguir trataremos de cada uma delas, apontando as suas contribuições mais importantes para o desenvolvimento das pesquisas que propõem uma análise da relação entre o trabalho e a gênese dos problemas mentais. Embora não tenhamos a pretensão de aprofundar os debates que essas duas correntes teóricas instigam, nossa principal intenção é verificar em que medida os pressupostos centrais de cada uma dessas abordagens teóricas se aproximam ou se distanciam do objeto da presente pesquisa: a compreensão dos impactos, na saúde mental dos jovens advogados, dos fatores patogênicos presentes na organização de trabalho dos escritórios de advocacia especializados no contencioso de massa.

### 1.2.1 A proposta de Louis Le Guillant

A relação entre trabalho e adoecimento psíquico têm suas bases teóricas na chamada Psicopatologia do Trabalho, disciplina que se originou inicialmente na França no período do segundo pós-guerra e que se encarrega de investigar o papel do labor na origem, no

---

<sup>62</sup> A esse respeito é importante advertir o nosso leitor de que há outras análises que identificam abordagens teórico-metodológicas distintas no campo SM&T. A título de exemplo, podemos citar a proposta de Maria da Graça Jacques, que engloba “as teorias sobre estresse, a psicodinâmica do trabalho, as abordagens de base epistemológica e/ou diagnóstica e os estudos e a pesquisa em subjetividade do trabalho”. In: JACQUES, Maria da Graça Corrêa. Abordagens teórico-metodológicas em saúde/doença mental & trabalho. *Psicologia & Sociedade*, Belo Horizonte, v. 15, n. 1, p. 97-116, jan./jun. 2003. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-71822003000100006&script=sci\\_abstract&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-71822003000100006&script=sci_abstract&tlng=pt). Acesso em: 01 set. 2020.

<sup>63</sup> LIMA, Maria Elizabeth Antunes. Esboço de uma crítica à especulação no campo da saúde mental e trabalho. In: JACQUES, Maria da Graça Corrêa; CODO, Wanderley (Orgs.). *Saúde mental e trabalho: leituras*. Petrópolis: Vozes, 2002. p. 80.

<sup>64</sup> DESDEUDIT JÚNIOR, Manoel. *O papel do trabalho na redução da distância entre os serviços da Saúde Mental e da Saúde do Trabalhador*. 2014. Tese (Doutorado em Psicologia) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Minas Gerais. Disponível em: [https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBD-ABYFGE/1/tese\\_completa\\_\\_\\_manoel\\_deusdedit\\_j\\_nior.pdf](https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBD-ABYFGE/1/tese_completa___manoel_deusdedit_j_nior.pdf). Acesso em: 05 set. 2020.

desenvolvimento e no agravamento de transtornos mentais pelos trabalhadores. Para Brandão e Lima,

A primeira menção à psicopatologia do trabalho ocorreu em um ensaio publicado por Paul Sivadon, em 1952 [...]. Já naquele momento ele se interrogou sobre a possibilidade de o trabalho provocar distúrbios mentais ou favorecer sua eclosão, argumentando que, embora para alguns esta questão fosse descabida, a distribuição das neuroses na população, em geral, não lhe parecia casual: elas eram mais frequentes no meio urbano do que no rural e mais evidentes no meio industrial do que no artesanal.<sup>65</sup>

O psiquiatra francês Louis Le Guillant<sup>66</sup> compartilha da preocupação inicialmente levantada pela Psicopatologia do Trabalho quanto ao potencial patogênico de determinadas organizações laborais sobre a saúde dos trabalhadores. Contudo, o autor apresenta divergências com a perspectiva de Paul Sivadon, apontada como demasiadamente organicista.<sup>67</sup> As contribuições de Le Guillant se pautam pela demonstração do nexo de causalidade entre as práticas sociais dos contextos laborais e o desenvolvimento dos transtornos psíquicos pelos indivíduos. A abordagem do autor, denominada pluridimensional, aborda aspectos qualitativos e quantitativos na compreensão da associação entre certas atividades profissionais e a origem do adoecimento mental. Em suas palavras, “o procedimento de nossa pesquisa passou, incessantemente, de uma perspectiva para a outra: por um lado, os dados estatísticos remetiam-nos para casos particulares e, por outro, os dados coletados nas entrevistas ou exames reenviavam-nos para verificações estatísticas”.<sup>68</sup>

Ao analisar os impactos da organização laboral sobre a saúde dos trabalhadores, Le Guillant reconheceu a importância das experiências acumuladas pelo sujeito ao longo de sua trajetória de vida, mas não acreditava que os distúrbios mentais pudessem ser explicados tão somente pela história individual de cada um. Para ele, o meio tem papel preponderante na apreensão do psiquismo humano e, dessa forma, na gênese da doença mental. De acordo com Desdeudit Júnior,<sup>69</sup> a proposta de Le Guillant articula três dimensões fundamentais para a

65 BRANDÃO, Giselle Reis; LIMA, Maria Elizabeth Antunes. Uma intervenção em Psicopatologia do Trabalho - contribuições da Clínica da Atividade. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 44, p. 1-9, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rbso/v44/2317-6369-rbso-44-e19.pdf>. Acesso em: 19 set. 2020.

66 LE GUILLANT, Louis. Incidências psicopatológicas da condição de “empregada doméstica” In: LIMA, Maria Elizabeth Antunes (Org.). *Escritos de Louis Le Guillant: da ergoterapia à psicopatologia do trabalho*. Trad. G. Teixeira. Petrópolis: Vozes, 2006c. p. 242-286.

67 Os organicistas explicam as doenças mentais mais por fatores orgânicos ou genéticos do que por fatores morais ou sociais.

68 LE GUILLANT, Louis. Op. cit., p. 245.

69 DESDEUDIT JÚNIOR, Manoel. *O papel do trabalho na redução da distância entre os serviços da Saúde Mental e da Saúde do Trabalhador*. 2014. Tese (Doutorado em Psicologia) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Minas Gerais. Disponível em:



compreensão do processo de adoecimento dos sujeitos, são elas: “a história de vida, que é singular, as condições concretas de trabalho e o contexto social mais amplo no qual transcorre a existência desses indivíduos”.<sup>70</sup> Nesse sentido,

a perspectiva desenvolvida por Le Guillant (2006) propõe que os processos de adoecimento no contexto laboral sejam compreendidos através de um prisma de integralidade, pois a saúde não é percebida por ele como unicamente relacionada a fatores biológicos ou psíquicos individuais, sendo também mediada e contextualizada pelas práticas sociais presentes em uma dada organização de trabalho.<sup>71</sup>

Le Guillant e Jean Bégoïn investigaram a categoria profissional das telefonistas parisienses em 1956 e apontaram, com ineditismo, para o caráter patogênico do trabalho no setor do teleatendimento. Os autores identificaram um quadro que se tornou notório como “neurose das telefonistas”.<sup>72</sup> O ritmo intenso do trabalho imposto às trabalhadoras, o controle rígido prescrito pela organização de trabalho e as metas de produtividade acabaram por gerar nessas mulheres um conjunto de sintomas predominantes que permitiram a constatação de um tipo de transtorno psíquico particular, caracterizado por “alterações do humor e do caráter; distúrbios do sono, um conjunto de manifestações somáticas”.<sup>73</sup>

Ao justificar a escolha pela pesquisa com a categoria profissional das telefonistas, Le Guillant e Bégoïn destacaram o número crescente de distúrbios apresentados por essas trabalhadoras, além do próprio caráter da atividade executada, que, segundo os autores, reunia “características de determinadas condições de trabalho que o progresso técnico tende a instaurar, com uma frequência cada vez maior, nos escritórios e nas fábricas”.<sup>74</sup> Assim, a intenção dos pesquisadores era a de compreender, de forma mais ampla, os impactos da organização de trabalho pautada pela aceleração dos tempos laborais e pela exigência de uma alta produtividade sobre a saúde dos trabalhadores.

---

[https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBD-ABYFGE/1/tese\\_completa\\_\\_\\_manoel\\_deusdedit\\_j\\_nior.pdf](https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBD-ABYFGE/1/tese_completa___manoel_deusdedit_j_nior.pdf). Acesso em: 19 set. 2020.

<sup>70</sup> Ibid., p. 45.

<sup>71</sup> RABELO, Laís Di Bella Castro; SILVA, Julie Micheline Amaral; LIMA, Maria Elizabeth Antunes. Trabalho e adoecimento psicossomático: Reflexões sobre o problema do nexos causal. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 38, n. 1, p. 116-128, jan/mar. 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v38n1/1414-9893-pcp-38-01-0116.pdf>. Acesso em: 26 set. 2020. p. 116.

<sup>72</sup> LE GUILLANT, Louis. BÉGOÏN, Jean. Algumas considerações metodológicas a propósito da neurose das telefonistas. In: LIMA, Maria Elizabeth Antunes (Org). *Escritos de Louis Le Guillant: da ergoterapia à psicopatologia do trabalho*. Trad. Guilherme Teixeira. Petrópolis: Vozes, 2006b. p. 189-217. p. 191.

<sup>73</sup> LE GUILLANT Louis. A neurose das telefonistas. In: LIMA, Maria Elizabeth Antunes (Org). *Escritos de Louis Le Guillant: da ergoterapia à psicopatologia do trabalho*. Trad. Guilherme Teixeira. Rio de Janeiro. p. 175-188. Petrópolis: Vozes, 2006a. p. 177.

<sup>74</sup> Ibid., p. 176.

Essas investigações levaram os autores a concluir que o transtorno psíquico mapeado, longe de ser um fato restrito ao trabalho das telefonistas, estava relacionado a todas as atividades caracterizadas pela rapidez e pela mecanização dos processos laborais, pelas prescrições rígidas e pelas alterações das relações interpessoais no ambiente laboral. A intensificação do trabalho introduzida pela racionalidade taylorista, em ampla ascensão na época, estava na origem das “doenças psíquicas da produtividade”.<sup>75</sup> Nesse contexto, as empresas se valiam do nervosismo, da irritação e da agressividade das trabalhadoras como forma de alcançar uma maior produtividade, uma vez que elas se tornavam mais ágeis nessas condições.

Ao refletir sobre a influência dos aspectos da vida profissional e os aspectos da vida pessoal das telefonistas no seu adoecimento, Le Guillant e Bégoin constataram que estes últimos estão localizados em um lugar de menor importância nesse processo. Essas evidências confirmam o pressuposto de que o trabalho pode ser fonte principal de adoecimento psíquico e, ainda, que os transtornos mentais podem ser explicados pela atividade laboral. Nas palavras dos autores:

Com essas reservas, nossa impressão atual é a de que os fatores extraprofissionais seriam quase sempre secundários na gênese dos distúrbios das telefonistas que examinamos. Acabamos encontrando os mesmos sintomas, independentemente das condições de vida: origem parisiense ou não, vida isolada ou em família, “antecedentes”, etc. Segundo parece, o trabalho e as condições materiais e “morais” é que, no essencial, são responsáveis pela neurose das telefonistas.<sup>76</sup>

A origem do sofrimento desencadeado pela organização laboral, como denunciado pelas telefonistas nesse estudo, estava relacionada à monotonia causada pela automação, à execução de um trabalho mecânico que as impediam de organizar as atividades, além de suprimir as contribuições pessoais no desenvolvimento da atividade laboral. As queixas remetem a perda do sentido do trabalho para essas mulheres, na medida em que estavam impedidas de colaborar com o processo produtivo.

Acreditamos que essa seja uma chave de leitura importante para refletirmos sobre a possibilidade do sofrimento e do adoecimento mental de outras categorias profissionais na contemporaneidade, abordando de forma específica o caso dos jovens advogados. A pesquisa realizada por Le Guillant e Bégoin ainda guarda contornos de atualidade ao evidenciar que

---

<sup>75</sup> Ibid., p. 187.

<sup>76</sup> LE GUILLANT, Louis. A neurose das telefonistas. In: LIMA, Maria Elizabeth Antunes (Org). *Escritos de Louis Le Guillant: da ergoterapia à psicopatologia do trabalho*. Trad. Guilherme Teixeira. Petrópolis: Vozes, 2006a. p. 175-188. p. 187.

uma organização laboral em que não há espaço para que os próprios trabalhadores organizem minimamente de que forma se dará o processo de trabalho e para que ofereçam uma contribuição pessoal às atividades desempenhadas poderá conduzir ao sofrimento e, por consequência, ao desenvolvimento de transtornos psíquicos.

A perspectiva inaugurada por Le Guillant quanto à necessidade de uma análise da integralidade das dimensões que compõem a existência do trabalhador para a compreensão do seu adoecimento é uma das suas principais colaborações para o campo da SM&T. Ao nos debruçarmos sobre o objeto desta pesquisa, nos filiamos, portanto, a essa concepção de que o adoecimento mental se relaciona diretamente aos fatores patogênicos presentes em uma determinada organização laboral.

### 1.2.2 A psicodinâmica do trabalho

A psicodinâmica do trabalho se consolidou como uma nova corrente teórica no campo de estudos da SM&T a partir das investigações desenvolvidas por Christophe Dejours sobre os desdobramentos da organização laboral na saúde do trabalhador. A psicodinâmica representa uma guinada na linha de pensamento do autor que, tendo iniciado suas reflexões no âmbito da psicopatologia do trabalho, desenvolveu novos paradigmas sobre o papel desempenhado pelo labor na origem do adoecimento dos trabalhadores.

Para Tânia Maria Araújo,<sup>77</sup> a organização de trabalho e o sofrimento mental são os elementos centrais dos quais a psicodinâmica se ocupa. Isso se dá na medida em que Dejours atribui à organização de trabalho o potencial de desencadear o sofrimento psíquico nos trabalhadores. Na perspectiva da psicodinâmica do trabalho, o sofrimento é entendido como “a vivência subjetiva intermediária entre doença mental descompensada e o conforto (ou bem-estar) psíquico”.<sup>78</sup> Araújo acrescenta, ainda, que o sofrimento se expressa por meio da insatisfação e da ansiedade vivenciadas pelo trabalhador.<sup>79</sup>

Nesse sentido, na sua obra *A loucura do trabalho*, Dejours esclarece que a organização de trabalho, diferentemente das condições físicas de trabalho, é o que pode provocar o

<sup>77</sup> ARAÚJO, Tânia Maria. Revisão de abordagens teórico-metodológicas sobre saúde mental e trabalho. In: GOMES, Carlos Minayo; MACHADO, Jorge Mesquita Huet; PENA, Paulo Gilvane Lopes (Orgs.). *Saúde do trabalhador na sociedade brasileira*. p. 327.

<sup>78</sup> DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELY, Elizabeth. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In.: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELY, Elizabeth; JAYET, Christian (Orgs.). *Psicodinâmica do trabalho: análise da relação prazer, sofrimento e trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas, 1994. p. 119-145. p. 124.

<sup>79</sup> ARAÚJO, Tânia Maria. Op. cit., p. 328.

sofrimento.<sup>80</sup> Nas palavras do autor, a organização de trabalho compreende: “a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa [...], o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade etc.”.<sup>81</sup> Por sua vez, as condições laborais, segundo ele, estão relacionadas com as características físicas e biológicas do ambiente, com os aspectos de higiene e segurança do espaço laboral. Desse modo, “se, por um lado, as condições de trabalho têm por alvo principalmente o corpo, a organização do trabalho, por outro lado, atua a nível do funcionamento psíquico”.<sup>82</sup>

Partindo da análise da organização científica do trabalho implementada por Taylor, Dejours se lança na investigação dos efeitos das transformações ocorridas nos processos de trabalho sobre a vida mental dos indivíduos. A esse respeito, Lima destaca que as pesquisas do autor “sobre os impactos do taylorismo/fordismo no psiquismo dos trabalhadores trouxeram elementos importantes e reveladores a respeito da saúde (física e mental) de milhares de pessoas submetidas a essa forma de organização do trabalho”.<sup>83</sup>

Não é exagero afirmar que a gestão científica taylorista é um divisor de águas na divisão social do trabalho, no modo de produção capitalista. Esse modelo de produção impõe um alto controle sobre os corpos dos trabalhadores com o objetivo de eliminar os tempos mortos e aumentar a produtividade a níveis jamais experimentados. Nesse sentido, Dejours conclui:

O sofrimento começa quando a relação homem – organização de trabalho está bloqueada; quando o trabalhador usou o máximo de suas faculdades intelectuais, psicoafetivas, de aprendizagem e de adaptação. [...]. Via de regra, quanto mais a organização do trabalho é rígida, mais a divisão do trabalho é acentuada, menor é o conteúdo significativo do trabalho e menores são as possibilidades de mudá-lo. Correlativamente, o sofrimento aumenta.<sup>84</sup>

Fica claro, portanto, que a organização taylorista do trabalho, para Dejours, engendra o sofrimento psíquico nos trabalhadores justamente por impedi-los de adaptar a organização laboral de forma livre e criativa às “suas aspirações e às suas competências”, ou seja, às suas

<sup>80</sup> DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992. p. 25.

<sup>81</sup> *Ibid.*, p. 25.

<sup>82</sup> DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELY, Elizabeth. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In.: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELY, Elizabeth; JAYET, Christian (Orgs.). *Psicodinâmica do trabalho: análise da relação prazer, sofrimento e trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas, 1994. p. 119-145. p. 124.

<sup>83</sup> LIMA, Maria Elizabeth Antunes. Esboço de uma crítica à especulação no campo da saúde mental e trabalho. In: JACQUES, Maria da Graça Corrêa; CODO, Wanderley (Orgs.). *Saúde mental e trabalho: leituras*. Petrópolis: Vozes, 2002. p. 80.

<sup>84</sup> DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992. p. 51.

necessidades particulares.<sup>85</sup> Isso porque os trabalhadores perdem a autonomia para distribuir os tempos, definir as técnicas e escolher os instrumentos que serão utilizados no processo laboral, de acordo com suas características e necessidades. Desse modo, quanto menos espaço houver em uma determinada organização laboral para que os próprios trabalhadores determinem a forma como será realizado o trabalho, maior é o sofrimento engendrado.

Nesse sentido, Dejours segue investigando as estratégias defensivas desenvolvidas pelos indivíduos, seja no âmbito individual, seja no coletivo, com o objetivo de enfrentar o sofrimento. Segundo Ana Magnólia Mendes e Paloma Castro da Rocha Barros, a psicodinâmica do trabalho investiga “as estratégias de mediação empregadas pelos trabalhadores para lidar com o sofrimento e transformar o trabalho em fonte de prazer”.<sup>86</sup> Dessa forma, essa abordagem se preocupa com os mecanismos individuais e coletivos colocados em prática pelos trabalhadores para evitarem o adoecimento e permanecerem saudáveis.

Contudo, ao adentrar na questão da doença mental, Dejours conclui que, “contrariamente ao que se poderia imaginar, a exploração do sofrimento pela organização do trabalho não cria doenças específicas”.<sup>87</sup> A partir desse momento, se impõe uma ruptura das reflexões de Dejours com a psicopatologia do trabalho, o que levou o autor, inclusive, a mencionar “uma reviravolta epistemológica” nas suas investigações e a propor o nome de “psicodinâmica do trabalho” à nova disciplina por ele fundada, haja vista que “não se trata mais de pesquisar, observar ou descrever as doenças mentais do trabalho, mas de considerar que, em geral, os trabalhadores não se tornam doentes mentais do trabalho”.<sup>88</sup>

Dessa forma, para a psicodinâmica do trabalho, a atividade laboral não é um fator preponderante no surgimento dos distúrbios psíquicos. Assim, a escola dejouriana nega a existência de um nexos de causalidade entre o adoecimento mental e determinadas formas de organização do trabalho. Estas últimas, de acordo com os pressupostos da linha de pensamento, poderiam no máximo favorecer o adoecimento psíquico, mas não contribuir diretamente para a sua origem e desenvolvimento. Os transtornos mentais seriam, então,

---

<sup>85</sup> Ibid., p. 51.

<sup>86</sup> BARROS, Paloma Castro da Rocha; MENDES, Ana Magnolia. Sofrimento psíquico e estratégias defensivas dos operários terceirizados da construção civil. *Psico-USF*, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 63-70, 2003.

<sup>87</sup> DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992. p. 122.

<sup>88</sup> DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELY, Elizabeth. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In.: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELY, Elizabeth; JAYET, Christian (Orgs.). *Psicodinâmica do trabalho: análise da relação prazer, sofrimento e trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas, 1994. p. 119-145. p. 125.

resultado direto “das estruturas de personalidade forjadas muito antes da inserção dos indivíduos no mundo produtivo”.<sup>89</sup> Araújo destaca que uma das críticas mais relevantes apontadas à construção teórica de Dejours se refere justamente ao espaço marginal atribuído pelo autor à categoria do trabalho na compreensão do adoecimento mental.<sup>90</sup>

O pressuposto da escola dejouriana no tocante à posição secundária exercida pelo labor na origem e no desenvolvimento dos transtornos mentais se distancia da pesquisa desenvolvida por nós, na medida em que, como já apontado anteriormente, a partir do resgate da teoria marxiana – que concebe essa atividade como um elemento fundamental para tudo o que caracteriza o indivíduo como ser humano –, entendemos o trabalho como central na compreensão de todos os fenômenos humanos. No entanto, não podemos deixar de pontuar que as conclusões da psicodinâmica do trabalho sobre os impactos da organização científica do trabalho na saúde mental dos indivíduos são relevantes para refletirmos acerca do papel dos elementos patogênicos presentes na organização de trabalho dos escritórios especializados no contencioso de massa na saúde dos advogados.

### **1.3 O fenômeno da precarização social do trabalho e o seu papel no aprofundamento do adoecimento da classe trabalhadora**

É bem verdade que, sob o modo de produção capitalista, o labor humano sempre experimentou formas e dimensões de precarização. Precarização e trabalho são, portanto, faces da mesma moeda desde que o capitalismo se consolidou como forma hegemônica de reprodução social da vida nas sociedades ocidentais.<sup>91</sup> Partindo, então, desse pressuposto, pode parecer inadequado refletir sobre a precarização do trabalho como um fenômeno social circunscrito a um período específico da história desse sistema socioeconômico. O que se

---

<sup>89</sup> LIMA, Maria Elizabeth Antunes. A polêmica em torno do nexos causal entre distúrbio mental e trabalho. *Psicologia em Revista*, Belo Horizonte, v. 10, n. 14, p. 82-91, 2003, p. 83. Disponível em: [https://www3.fmb.unesp.br/sete/pluginfile.php/20539/mod\\_page/content/2/A\\_polemica\\_em\\_torno\\_do\\_nexo\\_causal\\_entre\\_disturbios\\_mentais\\_e\\_trabalho.pdf](https://www3.fmb.unesp.br/sete/pluginfile.php/20539/mod_page/content/2/A_polemica_em_torno_do_nexo_causal_entre_disturbios_mentais_e_trabalho.pdf). Acesso em: 01 out. 2020.

<sup>90</sup> ARAÚJO, Tânia Maria. Revisão de abordagens teórico-metodológicas sobre saúde mental e trabalho. In: GOMES, Carlos Minayo; MACHADO, Jorge Mesquita Huet; PENA, Paulo Gilvane Lopes (Orgs.). *Saúde do trabalhador na sociedade brasileira*. p. 328. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/icict/42088/3/minayo-9788575413654.pdf>. Acesso em: 08. out. 2020.

<sup>91</sup> Alguns autores que tratam desse tema são Graça Druck e Lucieneida Dovão Praun, respectivamente em: DRUCK, Graça. A Precarização social do trabalho no Brasil: alguns indicadores. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil II*. São Paulo: Boitempo, 2013a. p. 55-73; PRAUN, Lucieneida Dovão. *Não sois máquina!* Reestruturação Produtiva e Adoecimento na General Motors do Brasil. 2014. Tese (Doutorado em Sociologia) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas. Disponível em: [http://repositorio.unicamp.br/jspui/bitstream/REPOSIP/281245/1/Praun\\_LucieneidaDovao\\_D.pdf](http://repositorio.unicamp.br/jspui/bitstream/REPOSIP/281245/1/Praun_LucieneidaDovao_D.pdf). Acesso em: 19 out. 2020.

observa, no entanto, é que algumas transformações colocadas em curso pelo capital em resposta à crise por ele vivenciada – a partir da década de 1970 nos países do norte global e a partir da década de 1990 nos países do sul global – acentuaram essa precarização de tal forma, situando-a no centro do mundo do trabalho, que autores como Druck foram levados a falar em uma reconfiguração da precarização em escala global.<sup>92</sup>

A partir desse marco temporal, a precarização passou a repercutir na vida de praticamente todo homem e toda mulher que dependem da sua força laboral para sobreviver, ou seja, tanto daqueles que estão inseridos em relações informais como dos trabalhadores que possuem vínculos formais de emprego. Além disso, mesmo a mão de obra qualificada passou a vivenciar os efeitos da precarização no mercado de trabalho.

A consolidação da precarização do trabalho, portanto, figura como fenômeno predominante no modelo de desenvolvimento capitalista de acumulação flexível e, não por acaso, coincide com o sistema ideológico e político de dominação caracterizado pelas políticas neoliberais.<sup>93</sup> Pode-se concluir também que a precarização social do trabalho está relacionada à falência do padrão taylorista/fordista de acumulação do capital, que acarretou não apenas a reorganização do processo de acumulação capitalista, mas também importantes transformações nas formas de trabalho e de vida da classe trabalhadora, com repercussões, inclusive, na sua saúde.

Como já exposto, o adoecimento dos trabalhadores está diretamente ligado à própria estrutura fundante do modo de produção capitalista: a apropriação por uma parcela da sociedade da riqueza social gerada pela classe trabalhadora. É certo, portanto, que, sob a vigência desse sistema socioeconômico, homens e mulheres estão mais suscetíveis ao adoecimento com nexos laborais, uma vez que nele encontram-se reduzidas as “possibilidades do trabalho se constituir um meio de desenvolver a dignidade, a solidariedade e as potencialidades do ser humano”.<sup>94</sup>

Também é importante ressaltar o fato de que, dentre as questões que atravessam o trabalho na contemporaneidade, o binômio trabalho e adoecimento emerge, segundo leitura de Franco, Druck e Seligmann-Silva, como uma questão de saúde pública, em razão do número

<sup>92</sup> DRUCK, Graça. Op. cit., p. 56.

<sup>93</sup> DRUCK, Graça. Precarização social do trabalho. In: IVO, Anete B. L. (Org.). *Dicionário Temático Desenvolvimento e Questão Social*. São Paulo: Annablume, 2013b. p. 373-393. p. 373.

<sup>94</sup> FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 35, n. 122, p. 229-248, 2010, p. 230. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0303-76572010000200006&script=sci\\_abstract&lng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0303-76572010000200006&script=sci_abstract&lng=pt). Acesso em: 01 maio 2021.

crescente de pessoas acometidas pelo adoecimento com nexos laborais.<sup>95</sup> Está em curso um movimento de fragilização da saúde de homens e mulheres que tem ganhado contornos alarmantes na contemporaneidade, mais até do que em outros períodos da história do capitalismo.

A expansão da precarização “dificulta o processo de identificação e construção de si, tornando mais complexa a alienação/estranhamento do trabalho”,<sup>96</sup> o que reflete na acentuação do trabalho como uma experiência desagregadora, que distancia o indivíduo da sua humanidade. Por outro lado, a precarização do trabalho engendra uma rede de retrocessos sociais no âmbito das condições laborais e de vida que expõem os trabalhadores a fatores concretos de riscos à sua saúde.

É o caso, por exemplo, do assalariamento atípico, que impõe à classe trabalhadora “perdas de direitos trabalhistas ou de seu usufruto no mundo real do trabalho”.<sup>97</sup> Assim, as relações contratuais de trabalho não se pautam pelos referenciais regulatórios de jornada ordinária e de horas extras, pelo descanso e pelas férias anuais remuneradas, o que compromete o biorritmo dos trabalhadores. Destacam-se também as condições laborais e características da organização de trabalho que se assentam nas cobranças de produtividade; em ameaças de demissão; em práticas de assédio moral e violência psicológica; na ausência de intervalos para restauração da força de trabalho e na redução do tempo de vida para além do trabalho.<sup>98</sup>

As novas condições de compra e venda da força laboral instituídas pela precarização social do trabalho concentram um conjunto de agentes físicos, biológicos e organizacionais que favorecem o surgimento de transtornos mentais, dentre os quais se destacam: “quadros depressivos; esgotamento profissional (burnout); o transtorno de estresse pós-traumático (TEPT); dependência de bebidas alcoólicas e outras substâncias (drogas ilegais e psicotrópicos)”.<sup>99</sup> Esse contexto suscita que a relação entre trabalho e adoecimento, sobretudo o adoecimento psíquico, seja analisada a partir de um novo enfoque, o enfoque da precarização social do trabalho.

---

<sup>95</sup> *Ibid.*, p. 230.

<sup>96</sup> *Ibid.*, p. 232.

<sup>97</sup> FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 35, n. 122, p. 229-248, 2010, p. 231. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0303-76572010000200006&script=sci\\_abstract&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0303-76572010000200006&script=sci_abstract&tlng=pt). Acesso em: 01 maio 2021.

<sup>98</sup> *Ibid.*, p. 239.

<sup>99</sup> *Ibid.*, p. 231-232.



Dessa forma, interessa-nos investigar de que forma os elementos que caracterizam a organização laboral dos escritórios especializados no contencioso de massa podem repercutir de forma negativa na saúde dos advogados. Sabemos que a demonstração concreta de como se dá a passagem entre uma experiência de trabalho e o adoecimento é marcada pela assimilação de mediadores que são de difícil apreensão, ainda mais para uma pesquisa de mestrado, cujo prazo de realização impõe limites no que tange a análise detalhada de determinadas questões. Contudo, pretendemos, pelo menos, evidenciar um certo paralelismo entre a organização de trabalho dos escritórios de massa e o desenvolvimento de distúrbios mentais pelos profissionais.

Retomando as bases sobre as quais se assenta o fenômeno da precarização social do trabalho, nos parece importante realizar uma incursão, ainda que de forma breve, sobre o padrão taylorista/fordista de acumulação do capital, adentrando no modelo de desenvolvimento econômico que o sucedeu e sobre o qual se apoia a tese da precarização social do trabalho. Só assim poderemos tratar efetivamente do trabalho precarizado no cenário brasileiro por meio dos indicadores de precarização delineados por Graça Druck. Percorrido esse caminho, pretendemos estabelecer um diálogo com a categoria do precariado, segundo reformulação de Giovanni Alves que, a nosso ver, abre uma chave de leitura importante para entendermos como se expressa a precarização no mercado de trabalho da advocacia, mais precisamente nos escritórios especializados no contencioso de massa.

### *1.3.1 Do padrão de desenvolvimento taylorista/fordista ao modelo de acumulação flexível*

A história do capitalismo é marcada por distintos modelos de acumulação que se tornaram hegemônicos em razão da necessidade do capital de manter crescente a ampliação das taxas de lucro e preservar a supremacia do controle exercido sobre todas as dimensões da sociabilidade humana. Não podemos ignorar, contudo, que os padrões de acumulação também sofrem a influência de fatores sociais e políticos. Desse modo, as lutas e a resistência da classe trabalhadora atuam sobre o sistema e modificam a sua configuração, incorporando direitos sociais e trabalhistas.<sup>100</sup>

---

<sup>100</sup> DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? *Cadernos CRH*, Salvador, v. 24, p. 37-57, 2011. Número especial. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010349792011000400004&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010349792011000400004&script=sci_abstract&tlng=pt). Acesso em: 08 nov. 2020.

Foi assim que, em determinadas fases da história da acumulação capitalista, a exigência de extração de níveis cada vez mais elevados de sobretrabalho humano conviveu com a “aceitação e legitimação, pela sociedade e pelo Estado, da proteção social como um direito a ser garantido”.<sup>101</sup> Em outros momentos, a classe trabalhadora experimentou uma reconfiguração das condições de exploração sob o modo capitalista de produção, sendo destituída do estatuto de direitos sociais que havia sido erigido como corolário do trabalho assalariado.

A seguir, trataremos do padrão de desenvolvimento taylorista/fordista e do modelo de acumulação flexível que o sucedeu, com o objetivo de verificar quais foram as principais mudanças colocadas em curso no mundo do trabalho por esses dois modelos produtivos. Nossa intenção é compreender o desenho da relação entre capital, trabalho e Estado que cada um desses padrões de acumulação instituiu nas sociedades capitalistas, em escala global.<sup>102</sup> Esse exercício se mostra relevante na medida em que a reestruturação dos padrões de desenvolvimento capitalista, “além de proporcionar novas formas de exploração do trabalho, com repercussões sensíveis nas condições de vida da classe trabalhadora, constitui a base material de sustentação de modelos de Estado e de políticas para a regulação do trabalho”.<sup>103</sup>

O taylorismo desponta no final do século XIX, sob a figura de seu precursor, Frederick Taylor, como a primeira escola científica que propôs métodos de intervenção no processo produtivo pela gerência da empresa. Diretrizes de controle e organização do trabalho são desenvolvidas e aplicadas pela gerência ao sistema produtivo com o objetivo de alcançar eficiência e otimização do processo, com a conseqüente expansão das taxas de lucro. O taylorismo consolida, dessa forma, o controle do capital sobre o trabalho ou, dito de outra forma, a “subsunção real do trabalho ao capital”.<sup>104</sup>

---

<sup>101</sup> Ibid., p. 41.

<sup>102</sup> É evidente que as circunstâncias históricas de cada país repercutem no modo como esses modelos desenvolvimentistas são incorporados e assimilados no âmbito nacional, revelando diferenças regionais. Ou seja, não podemos afirmar que a conformação dos modelos de acumulação ocorreu de forma homogênea em todos os países capitalistas. Pelo contrário, a história do capitalismo nos mostra que desde a sua origem o desenvolvimento das nações situadas no centro da disputa pela acumulação de valor se deu, muitas vezes, às custas da exploração, em níveis mais agudos, dos trabalhadores de outras nações. Contudo, optamos por traçar esse panorama mais geral, haja vista que o nosso objetivo maior, nesse primeiro momento, é situar o nosso leitor quanto ao pano de fundo sobre o qual se consolidou o fenômeno da precarização social do trabalho.

<sup>103</sup> DUTRA, Renata Queiroz. *Do outro lado da linha: poder judiciário, regulação e adoecimento dos trabalhadores em call center*. 2014. Dissertação. (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, Brasília. 2014. p. 20. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/15608>. Acesso em: 28 nov. 2020.

<sup>104</sup> DRUCK, Maria da Graça. Globalização e reestruturação produtiva: o fordismo e/ou japonismo. *Revista de Economia Política*, São Paulo, v. 19, p. 31-48, 1999, p. 34.

Os novos mecanismos de extração de mais-valor implementados pelo taylorismo possuem como pilares principais a separação entre atividades de planejamento e de execução, o monopólio do conhecimento pela gerência da empresa, por meio do qual a fabricação de produtos passa a não mais depender do saber e da capacidade técnica da classe trabalhadora, e um controle intenso dos tempos e movimentos dos operários. Além disso, com o advento da organização científica de Taylor, a divisão social do trabalho alcança níveis cada vez mais altos. O trabalhador que antes dominava todas as etapas do processo produtivo e, por isso, era uma mão de obra qualificada, é transformado em trabalhador parcial, que realiza tarefas fragmentadas.

Não podemos deixar de pontuar, contudo, que o propósito maior de Taylor, que era promover a cisão do trabalho entre atividades de planejamento e atividades de execução, não se concretizou completamente. Como aponta Danièle Linhart, mesmo os operários menos qualificados encontram brechas para intervir no processo produtivo, adaptando o prescrito às exigências da atividade laboral. Como sustentado pela autora, “toda produção requer uma porção (por menor que seja) de criatividade e de iniciativa por parte de quem a executa”.<sup>105</sup> É nesse mesmo sentido que apontam os ensinamentos de Lucieneida Dováo Praun, para quem o ato laborativo se relaciona de forma direta com o imprevisto, com o emprego da criatividade pessoal no processo de desenvolvimento da tarefa.<sup>106</sup> São justamente essas intervenções, chamadas por Linhart de “truques”, “manhas”, que possibilitam pequenas pausas ao longo do dia, aliviando o ritmo do trabalho. Elas significam também uma forma de resistência dos operários ao conteúdo do trabalho imposto de forma arbitrária pela gerência.

O fordismo, por sua vez, surge a partir das práticas implementadas na organização produtiva por Henry Ford na sua indústria de automóveis nos anos de 1914. Como se sabe, o fordismo representa a expansão, a disseminação e a consolidação da administração científica de Taylor.<sup>107</sup> Ford insere na lógica taylorista de divisão entre trabalho intelectual e trabalho manual o postulado da produção em larga escala de mercadorias, o que é ilustrado pela esteira fordista.

---

<sup>105</sup> LINHART, Danièle. *A desmedida do Capital*. São Paulo: Boitempo, 2007. p. 46.

<sup>106</sup> PRAUN, Lucieneida Dováo. *Não sois máquina! Reestruturação Produtiva e Adoecimento na General Motors do Brasil*. 2014. Tese (Doutorado em Sociologia) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas. Disponível em: [http://repositorio.unicamp.br/jspui/bitstream/REPOSIP/281245/1/Praun\\_LucieneidaDovao\\_D.pdf](http://repositorio.unicamp.br/jspui/bitstream/REPOSIP/281245/1/Praun_LucieneidaDovao_D.pdf). Acesso em: 6 jan. 2021. p. 19.

<sup>107</sup> DRUCK, Maria da Graça. Globalização e reestruturação produtiva: o fordismo e/ou japonismo. *Revista de Economia Política*, São Paulo, v. 19, p. 31-48, 1999. p. 36. Disponível em: <https://rep.org.br/rep/index.php/journal/article/view/1055>. Acesso em: 06 jan. 2021.

A junção desses dois modelos de administração científica do trabalho caracterizou-se “pela mescla da produção em série fordista com o cronômetro taylorista, além da vigência de uma separação nítida entre elaboração e execução” e encontrou na indústria automobilística a sua máxima expressão.<sup>108</sup> Desse modo, o fordismo “se tornou um modelo de enorme influência na organização do trabalho ao longo do século XX (e até os dias de hoje, em modelos hibridizados)”.<sup>109</sup> É, portanto, com a consolidação do fordismo que os novos métodos de gestão e organização dos processos de trabalho passam a ordenar a própria reprodução social da vida, rompendo o espaço físico das fábricas e sendo assimilados, inclusive, pelas políticas estatais, com o nascente Estado de bem-estar social.

A absorção dos bens produzidos em larga escala nas indústrias fordistas dependia da garantia à população de um patamar de renda que lhe permitisse adquirir poder de consumo. Ademais, diante do fortalecimento do movimento operário e do temor provocado pelo desenvolvimento do socialismo em algumas partes do mundo no pós-Segunda Guerra Mundial, capital e Estado perceberam a necessidade de selar uma aliança para conter as alternativas que floresciam ao modo capitalista de reprodução social.

É a partir, então, desse pacto, que o Estado<sup>110</sup> passará a atuar como mediador na relação entre capital e trabalho, proporcionando melhores condições de vida para a classe trabalhadora e assegurando as circunstâncias sociais necessárias para a consolidação desse modelo de produção. Não podemos nos esquecer de que a rede de proteção social conferida pelo Estado de bem-estar social à classe trabalhadora estava condicionada à aceitação das novas formas de organização e disciplina impostas pelo taylorismo-fordismo. Era um pacto social que buscava, antes de qualquer outra coisa, a legitimação do sistema e a perpetuação da autovalorização do capital.

Quanto aos artifícios que se consolidaram no taylorismo-fordismo como formas de exploração da classe trabalhadora, com a consequente apropriação do sobretrabalho pelo patronato, podemos apontar o prolongamento das jornadas aliado à intensificação dos tempos laborais, com a predominância desse último. A divisão dos trabalhadores em tarefas simples e

<sup>108</sup> ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 39.

<sup>109</sup> NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. *Fundamentos de Direito Internacional Social: sujeito trabalhador, precariedade e proteção global às relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2016. p. 52.

<sup>110</sup> No caso brasileiro, o nosso país não chegou a vivenciar um Estado de bem-estar social à semelhança dos países do norte global, tampouco podemos afirmar que a experiência fordista de desenvolvimento econômico incluiu a maior parcela da classe trabalhadora no modelo de trabalho assalariado, estável e por prazo indeterminado que se estabeleceu nas nações situadas no centro da disputa capitalista. Ocorre, contudo, que, mesmo na realidade brasileira, marcada por uma forte exclusão social, as mudanças que se seguiram como resposta à crise fordista acenturaram a exploração da classe trabalhadora em níveis jamais experimentados.

repetitivas favorecia o aumento do ritmo da jornada e, por consequência, a eliminação das pausas entre uma operação e outra, o que amplia a mais-valia relativa obtida ao longo do processo produtivo. Ao se referir ao trabalho realizado na indústria automobilística taylorista-fordista, Ricardo Antunes sintetiza:

Esse padrão produtivo estruturou-se com base no trabalho *parcelar e fragmentado*, na decomposição das tarefas, que reduzia a ação operária a um conjunto repetitivo de atividades cuja somatória resultava no trabalho coletivo produtor de veículos. Paralelamente à perda de destreza do labor operário anterior, esse processo de *desantropomorfização* do trabalho e sua conversão em *apêndice* da máquina-ferramenta dotavam o capital de maior intensidade na extração do sobretrabalho. À mais-valia extraída *extensivamente*, pelo prolongamento da jornada de trabalho e do acréscimo de sua dimensão absoluta, intensificava-se *de modo prevaiente* a sua extração intensiva, dada pela dimensão relativa da mais-valia.<sup>111</sup>

O modelo de acumulação taylorista-fordista vigorou por várias décadas ao longo do século XX e representou “a forma mais avançada da racionalização capitalista do processo de trabalho”, atingindo ganhos significativos para a classe burguesa.<sup>112</sup> Porém, a partir da década de 1970, iniciou-se uma das crises econômicas mais agudas da história do ocidente, que deu origem a uma nova fase capitalista, identificada como a “era da acumulação flexível”.<sup>113</sup>

Ao traçar as características mais marcantes desse novo modelo de acumulação, Antunes destaca a inserção acentuada dos computadores no processo produtivo e no setor de serviços, própria da fase informacional, e uma estrutura produtiva mais flexível, caracterizada pela desconcentração da produção e pela presença das empresas terceirizadas. Ele também menciona a implementação de novas práticas de gestão que fomentavam o trabalho em equipe, o “envolvimento participativo dos trabalhadores” e o trabalho polivalente. Todas essas medidas, que, segundo o autor, tinham por objetivo a diminuição do tempo de trabalho, inauguram “um processo de organização do trabalho cuja finalidade essencial, real, é a da intensificação das condições de exploração da força de trabalho”.<sup>114</sup>

<sup>111</sup> ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 39.

<sup>112</sup> ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 52.

<sup>113</sup> Longe de ser uma crise conjuntural, seguida por um processo expansionista de acumulação de valor, como advertido por Antunes (op. cit., p. 29), a crise da década de 1970 “exibe as características de uma crise cumulativa, endêmica, mais ou menos uma crise permanente e crônica, com a perspectiva de uma profunda crise estrutural”.

<sup>114</sup> ANTUNES, Ricardo. As novas formas de acumulação de capital e as formas contemporâneas do estranhamento (alienação). *Caderno CRH*, Salvador, n. 37, p. 23-45, jul./dez. 2002. p. 29. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/18601/11975>. Acesso em: 03. dez. 2020.

No padrão de acumulação flexível, o acirramento da exploração do trabalho pelo capital se dá por meio das políticas neoliberais, com a conseqüente desregulamentação da venda da força laboral, e também por meio da reestruturação produtiva, a partir da substituição do modelo de produção fordista pelo toyotismo. As políticas neoliberais florescem como resultado da substituição, nos países do norte global, do Estado de bem-estar social da era fordista pelo Estado neoliberal, que deixa de atuar como regulador da relação social entre capital e trabalho.

O papel desempenhado pelo Estado nessa nova fase capitalista se altera significativamente na medida em que os governos passam a agir “em defesa da desregulamentação dos mercados, especialmente o financeiro e o de trabalho, reafirmando os valores neoliberais”.<sup>115</sup> Podemos afirmar que a nova regulação do trabalho implementada pelo padrão de acumulação flexível se caracterizou “por uma ofensiva generalizada do capital e do Estado contra a classe trabalhadora e contra as condições vigentes durante a fase de apogeu do fordismo”.<sup>116</sup> Desse modo, a partir da crise de 1970, o capital, auxiliado pelos governos nacionais e visando aumentar a acumulação de valor, colocou em prática o desmonte dos direitos sociais e das condições laborais duramente conquistados pelos trabalhadores na primeira metade do século XX.

A reorganização do sistema produtivo com vistas à recuperação dos patamares de acumulação levou à incorporação de novas práticas de gestão e organização do trabalho inspiradas no toyotismo ou modelo japonês, como ficou conhecido esse novo paradigma de estruturação dos processos de trabalho. Tais práticas, desenvolvidas pelo engenheiro-chefe Ohno da empresa japonesa Toyota, se generalizaram e, em maior ou menor medida, passaram a ser adotadas em todos os países capitalistas. O toyotismo estimulava o trabalho em equipe e a maior participação do trabalhador em várias etapas do sistema produtivo. Surge aqui, como exigência do aumento da produtividade, a figura do operário polivalente. Ao se referir às tendências introjetadas no mundo produtivo pelo toyotismo, Pedro Nicoli destaca:

[...] sistema just-in-time, que elimina os estoques e implanta uma nova modulação entre produção e consumo; automação ao máximo; indução de consumo e obsolescência programada de produtos; gestão da qualidade total e círculos de controle; autonomia e melhoramento de equipes; simplificação

---

<sup>115</sup> DRUCK, Graça. Precarização social do trabalho. In: IVO, Anete B. L. (Org.). *Dicionário Temático Desenvolvimento e Questão Social*. São Paulo: Annablume, 2013b. p. 374.

<sup>116</sup> ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009. p. 34.

das hierarquias, a ideia de uma empresa enxuta, leve; terceirização, desconcentração e “*pejotização*” [...].<sup>117</sup>

Nesse estágio do capitalismo, formas antigas de extração de trabalho excedente são combinadas de um modo distinto. Enquanto a divisão dos trabalhadores em atividades parcializadas era o artifício adotado pelo fordismo para intensificação dos tempos laborais e extração de mais-valia, no toyotismo a intensificação da jornada se dá pela figura do trabalhador polivalente e também pela introdução da maquinaria automatizada no sistema produtivo. Nas palavras de Antunes,

A apropriação das atividades *intelectuais* do trabalho, que advém da introdução de maquinaria automatizada e informatizada, aliada à intensificação do ritmo do processo de trabalho, configuram um quadro extremamente positivo para o capital na retomada dos ciclos de acumulação e na recuperação da sua rentabilidade [...].

De modo que, similarmente ao fordismo vigente ao longo do século XX, mas seguindo um receituário diferenciado, o toyotismo reinaugura um novo patamar de intensificação do trabalho, combinando fortemente as formas relativa e absoluta da extração da mais-valia.<sup>118</sup>

A análise do período de transição entre um modelo de acumulação e outro evidencia que as mudanças engendradas pelo capital na busca pela recuperação da sua hegemonia econômica e social implicaram uma profunda transformação das relações de trabalho, levando a uma nova morfologia do trabalho. Essa nova morfologia se expressa, segundo Antunes, pelo abandono do modelo de trabalho estável, por tempo indeterminado, com garantias sociais e pelo aumento de formas de contratação precárias, tais como a terceirização, o contrato de trabalho em tempo parcial e temporário, a figura do trabalhador autônomo.<sup>119</sup> Ademais, verifica-se uma “heterogeneização da classe trabalhadora” e a inserção, de forma precária, da mão de obra feminina no mercado de trabalho.<sup>120</sup>

Uma clara constatação desse quadro, que aqui muito nos interessa, se refere ao fato de que os vínculos formais de emprego de longo prazo da era fordista proporcionavam às novas gerações as condições materiais necessárias para planejar o seu futuro.<sup>121</sup> No contexto da

<sup>117</sup> NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. *Fundamentos de Direito Internacional Social: sujeito trabalhador, precariedade e proteção global às relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2016. p. 52.

<sup>118</sup> ANTUNES, Ricardo. Op. cit., p. 58.

<sup>119</sup> ANTUNES, Ricardo. *O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2005. p. 144.

<sup>120</sup> DUTRA, Renata Queiroz. *Do outro lado da linha: poder judiciário, regulação e adoecimento dos trabalhadores em call center*. 2014. Dissertação. (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, Brasília.

<sup>121</sup> DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? *Cadernos CRH, Salvador*, v. 24, p. 37-57, 2011. Número especial. p. 42. Disponível em:

acumulação flexível, os jovens trabalhadores submetidos a formas de contratação atípicas não conseguem ter um mínimo de previsibilidade com relação aos tempos que estão por vir e passam a vivenciar o fenômeno da precarização social do trabalho, sobre o qual nos ocuparemos na próxima seção deste texto, ao tratar de forma de detalhada dos seus indicadores no mercado de trabalho brasileiro.

### *1.3.2 Indicadores sociais da precarização no mercado de trabalho brasileiro*

Na seção anterior, apresentamos os contornos dos padrões de desenvolvimento capitalista taylorista/fordista e de acumulação flexível e as suas principais implicações nas formas de exploração do trabalho pelo capital. A nossa proposta até aqui foi a de compreender o contexto mais amplo da crise capitalista global em curso desde a segunda metade da década de 1970, que, em menor ou maior grau, provocou uma reestruturação produtiva em todos os países capitalistas. Agora, é chegada a hora de concentrarmos a nossa análise no mercado de trabalho brasileiro, com o objetivo de elucidar de que forma essas tendências globais colocadas em curso pela globalização financeira, pelo neoliberalismo e pela reestruturação produtiva se articularam com as especificidades históricas do nosso país na luta travada entre capital e trabalho. Para tanto, nos apoiaremos nas investigações desenvolvidas por Druck sobre a precarização social do trabalho no Brasil.<sup>122</sup>

No cenário brasileiro, a autora explica que, embora a precarização do trabalho tenha estado presente desde o trabalho escravo e na sua passagem para o trabalho assalariado, ao longo da história a classe operária conquistou direitos sociais e trabalhistas, como por exemplo, a promulgação, em 1944, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e, em 1988, da Constituição Cidadã. Contudo, segundo a autora, a partir dos anos 1990 ocorreu um aprofundamento e uma ampliação da precarização do trabalho que duram até os dias de hoje, o que se evidencia pelo desmonte<sup>123</sup> das conquistas dos trabalhadores brasileiros e pelo

---

[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010349792011000400004&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010349792011000400004&script=sci_abstract&tlng=pt). Acesso em: 08 nov. 2020.

<sup>122</sup> DRUCK, Graça. A Precarização social do trabalho no Brasil: alguns indicadores. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil II*. São Paulo: Boitempo, 2013a. p. 61.

<sup>123</sup> Conforme lição de Nara Abreu Santos, a reforma trabalhista no Brasil, com a aprovação da Lei n. 13.467 em 13/07/2017, representa a mudança mais expressiva ocorrida na legislação brasileira como reflexo da precarização do trabalho e das políticas neoliberais que passaram a ser implementadas no país a partir da década de 1980. Nas palavras da autora: “Desde a criação da CLT, trata-se da mais abrangente reforma na arquitetura normativa trabalhista no Brasil, contendo vários pontos de violação ao princípio da proibição do retrocesso social e até da controvertida constitucionalidade”. In: SANTOS, Nara Abreu. *Temporalidade do trabalho e do não trabalho: efeitos e sentidos da regulamentação jurídica*. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito e Ciências do Estado, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019, p. 61.



crescimento de um quadro generalizado de instabilidade, configurando-se uma “nova precarização social do trabalho no Brasil”. Nas palavras de Druck:

É nova porque foi reconfigurada e ampliada, levando a uma regressão social em todas as suas dimensões. Seu caráter abrangente, generalizado e central: 1) atinge tanto as regiões mais desenvolvidas do país (por exemplo, São Paulo) quanto as regiões mais tradicionalmente marcadas pela precariedade; 2) está presente tanto nos setores mais dinâmicos e modernos do país (indústrias de ponta) quanto nas formas mais tradicionais de trabalho informal (trabalho por conta própria, autônomo etc.); 3 atinge tanto os trabalhadores mais qualificados quanto os menos qualificados.<sup>124</sup>

Verifica-se, portanto, que a precarização do trabalho é um processo que tem atingido, no Brasil, tanto os trabalhadores mais fragilizados quanto homens e mulheres bem qualificados, que investiram tempo e dinheiro na sua formação profissional e que tradicionalmente estavam acostumados a contar com uma maior estabilidade no mercado de trabalho. Pode-se afirmar, dessa forma, que a precarização ocupa lugar estratégico no capitalismo contemporâneo, repercutindo na vida de todos aqueles que dependem da sua força de trabalho para sobreviver. Se antes era um fenômeno marginal, atualmente ocupa posição central no mundo do trabalho.

A partir da análise do mercado de trabalho no Brasil, Druck e Tânia Franco<sup>125</sup> elaboraram um conjunto de indicadores sociais que possibilitam a exteriorização das várias dimensões assumidas pela precarização na realidade do trabalho no Brasil. São eles: (i) formas atípicas de contratação da força de trabalho, sem proteção social; (ii) modelos de gestão e organização do trabalho que promovem a intensificação e a extensão das jornadas; (iii) fragilização das condições de segurança e saúde no trabalho, de forma que os trabalhadores estejam mais expostos a situações degradantes; (iv) perda das identidades individuais e coletivas dos trabalhadores, o que repercute no aprofundamento da alienação/estranhamento do trabalho; e (v) o enfraquecimento da organização coletiva dos trabalhadores.

No terceiro capítulo, pretendemos analisar e interpretar o objeto de estudo dessa pesquisa segundo a tipologia definida pela autora com o propósito de mapear os principais fatores de precarização presentes no ambiente laboral dos advogados que atuam nos escritórios de massa localizados em Belo Horizonte. Nossa intenção principal é

<sup>124</sup> DRUCK, Graça. Op. cit., p.61.

<sup>125</sup> DRUCK, Graça. A Precarização social do trabalho no Brasil: alguns indicadores. In: ANTUNES, Ricardo Antunes (Org.). *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil II*. São Paulo: Boitempo, 2013a. p. 62.

“compreender, no plano de realidades concretas, onde e como a precarização social do trabalho pode ser demonstrada”.<sup>126</sup>

## **2 A MERCANTILIZAÇÃO DA ADVOCACIA: UM RECORTE DA PRECARIZAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO**

A expressão que dá nome ao presente capítulo retrata, na verdade, um movimento que tem balançado as estruturas sobre as quais se erigiram as profissões concebidas tradicionalmente como liberais. Em linhas gerais, esse processo retrata a proletarização dos profissionais liberais: indivíduos orientados por estatutos próprios de regulamentação de suas atividades passam a engrossar a fila da classe trabalhadora. Até recentemente, esses mesmos profissionais ocupavam um lugar privilegiado na hierarquia social, posto que, embora não auferissem lucros a partir do sobretabalho de outros, tampouco eram obrigados a alienar a sua força laboral para garantir a sua subsistência. No entanto, com o avanço do capitalismo, o espaço para a atuação autônoma dos profissionais liberais torna-se cada vez menor. Nesse mesmo sentido aponta o estudo desenvolvido por André Luíz Barreto Azevedo, segundo quem:

O impacto desse movimento de expansão totalizante e contratendencial da produção capitalista sobre as atividades econômicas antes ditas improdutivas, na dimensão do trabalho, é o de as profissões tradicionalmente ditas liberais, com vínculos autônomos de prestação de serviços, tornarem-se trabalhos marcados pelo traço do assalariamento e da subordinação, ou seja, sofrem um processo de proletarização.<sup>127</sup>

Estamos diante, como denunciado por Azevedo, da tendência geral da lógica capitalista de converter todas as manifestações do trabalho humano em trabalho assalariado. Esse fenômeno já fora prenunciado, no Manifesto Comunista, por Friedrich Engels e Marx, que concluíram que a burguesia despejara de sua glória as nobres profissões liberais, transformando “o médico, o jurista, o sacerdote, o poeta e o homem de ciência em trabalhadores assalariados”.<sup>128</sup> Tal processo seria uma consequência direta do fato de que a

<sup>126</sup> DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? *Cadernos CRH, Salvador*, v. 24, p. 37-57, 2011. Número especial. p. 44. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010349792011000400004&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010349792011000400004&script=sci_abstract&tlng=pt). Acesso em: 08 nov. 2020.

<sup>127</sup> AZEVEDO, André Luíz Barreto. *Advocacia, trabalho e classe social: uma crítica do trabalho livre/subordinado nas firmas jurídicas*. 2020. Dissertação. (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito do Recife, Universidade Federal de Pernambuco, Recife. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/39107>. Acesso em: 23. Jan. 2021. p. 50.

<sup>128</sup> MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. *Manifesto comunista*. São Paulo: Expressão Popular, 2008. p. 14.

classe burguesa “não pode existir sem revolucionar constantemente os instrumentos de produção, portanto, as relações de produção, e, por conseguinte, todas as relações sociais”.<sup>129</sup>

Assim, na contemporaneidade, esse movimento se expressa pela expansão do capital para setores marcados pela independência e pela realização de um trabalho imaterial, que até pouco tempo era considerado improdutivo<sup>130</sup> sob o ponto de vista da criação de mais-valor e da valorização do capital, como é o caso do setor de prestação de serviços, do qual a advocacia faz parte. Essa “ampliação da lei do valor” é compreendida por Antunes como uma nova tendência do capitalismo do tempo presente, que se caracteriza “pela expansão significativa de trabalhos assalariados no setor de serviços”,<sup>131</sup> ou seja, pela sujeição do trabalho imaterial à forma-mercadoria. Isso se dá na medida em que as relações capitalistas de produção se desenvolvem e só podem existir a partir da compra e venda da força de trabalho.

Logo, todas as formas de expressão do labor humano são convertidas em atividades assalariadas. Desse modo, os profissionais liberais, especialmente aqueles mais jovens, recém-egressos das universidades, passam a vivenciar vínculos laborais atípicos e precários, muito distantes da realidade das relações salariais protegidas do modelo fordista. Esse cenário é analisado por Lana Bleicher por meio de um estudo que investiga as condições de trabalho e as formas de inserção dos cirurgiões-dentistas na cidade de Salvador.<sup>132</sup>

No plano da advocacia, as mudanças pelas quais a profissão passou nos últimos tempos estão diretamente relacionadas à subsunção do trabalho ao capital à qual nos referimos anteriormente e tem inaugurado um novo cenário das relações laborais nesse segmento. Nesse contexto, os serviços jurídicos passam a assumir a forma de mercadorias e, como tal, são manipulados pelo capital com vistas à extração de sobretrabalho e apropriação de mais-valor. Isso tem levado muitos autores e pesquisadores a falar em um processo de mercantilização ou

---

<sup>129</sup> Ibid., p. 15.

<sup>130</sup> A conceituação de um trabalho como produtivo ou improdutivo está diretamente relacionada à sua capacidade de geração de mais-valor, segundo a teoria do valor de Marx, abordada no primeiro capítulo desta dissertação. Ao fazer essa distinção, Antunes identifica o trabalho produtivo como aquele que cria mais-valor; é responsável pela valorização de capital, independente se o seu produto é um produto material ou imaterial; é remunerado por capital-dinheiro; é fruto do trabalho coletivo dos trabalhadores, perdendo o seu caráter individual; e geralmente é marcado pelo traço do assalariamento. Por outro lado, o trabalho improdutivo cria bens que possuem tão somente valores de uso, ou seja, possuem utilidade para a vida social. Nas palavras do autor, “são aqueles trabalhos consumidos como valor de uso e não como valor de troca”. In: ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018. p. 46.

<sup>131</sup> Ibid., p. 33.

<sup>132</sup> BLEICHER, Lana. *Autonomia ou assalariamento precário? O trabalho dos cirurgiões-dentistas na cidade de Salvador*. 2011. Tese. (Doutorado em Ciências Sociais) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia, Salvador. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/19619>. Acesso em: 23 jan. 2020.

proletarização da advocacia, como Adriano Galvão e Mercedes Lima;<sup>133</sup> André Luiz Barreto Azevedo;<sup>134</sup> Cássio Casagrande;<sup>135</sup> Magda Cibele Moraes Silva;<sup>136</sup> Vander Costa Júnior;<sup>137</sup> Thiago Barison e Danilo Uler Corregliano.<sup>138</sup> Tal fenômeno se traduz na exploração do trabalho de advogadas e advogados submetidos às mais variadas formas de relações sociais capitalistas de compra e venda da força laboral justamente por não contarem com outras possibilidades de acesso ao mercado de trabalho.

Nessa conjuntura, o trabalho do advogado tem se tornado cada vez mais heterogêneo, de forma que o exercício liberal da profissão cedeu espaço para a multiplicação de modelos precários de inserção profissional. Se, num primeiro momento, poderia parecer que a advocacia vive uma fase de ampliação dos seus postos de ocupação, em verdade essa variedade de “modos de ser do advogado” está mais relacionada ao assalariamento atípico e à fragmentação dos processos laborais, refletindo “serviços individualizados e estranhados do todo do processo judicial”.<sup>139</sup>

Como exemplo de formas heterogêneas de exercício da advocacia, destacamos a figura do advogado audiencista ou pautista, profissional terceirizado pelos escritórios para prestação de serviços relacionados à advocacia de apoio, isto é, para a realização de diligências externas, tais como cópias de autos processuais físicos e audiências judiciais em comarcas distintas da sede do escritório. Há também os advogados que se vinculam a plataformas virtuais para prática de tarefas relacionadas ao cotidiano laboral da profissão.<sup>140</sup> Assim, a contratação da mão de obra desses profissionais ocorre por intermédio das plataformas que

<sup>133</sup> GALVÃO, Adriano; LIMA, Mercedes. A proletarização da advocacia. *Justificando*, 16 maio 2017. Disponível em: <http://www.justificando.com/2017/05/16/proletarizacao-da-advocacia/>. Acesso em: 29 fev. 2020.

<sup>134</sup> AZEVEDO, André Luíz Barreto. *Advocacia, trabalho e classe social: uma crítica do trabalho livre/subordinado nas firmas jurídicas*. 2020. Dissertação. (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito do Recife, Universidade Federal de Pernambuco, Recife.

<sup>135</sup> CASAGRANDE, Cássio. A proletarização do advogado no Brasil. *JOTA*, 03 abr. 2018. Disponível em: <https://www.jota.info/carreira/advogados-audiencistas-proletarizacao-03042018>. Acesso em: 29 fev. 2020.

<sup>136</sup> SILVA, Magda Cibele Moraes Santos. *Advocacia on Demand: o trabalho em migalhas dos proletários da advocacia no contexto da ‘economia das plataformas’ no Brasil*. 2018. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica de Salvador, Salvador.

<sup>137</sup> COSTA JUNIOR, Vander Luiz Pereira. *Os jovens operários da advocacia: um estudo sobre a precarização do trabalho nos escritórios de contencioso de massa*. 2016. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica de Salvador, Salvador.

<sup>138</sup> BARISON, Thiago; CORREGLIANO, Danilo Uler. A advocacia e a inclusão da marginalidade. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; GNATA, Noa Piatã Bassfeld (Orgs.). *Trabalhos Marginais*. São Paulo: LTr, 2013. p. 88-105.

<sup>139</sup> AZEVEDO, André Luíz Barreto. *Advocacia, trabalho e classe social: uma crítica do trabalho livre/subordinado nas firmas jurídicas*. 2020. Dissertação. (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito do Recife, Universidade Federal de Pernambuco, Recife. p. 90. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/39107>. Acesso em: 23 jan. 2021.

<sup>140</sup> Para um aprofundamento sobre a prestação de serviços jurídicos mediados pelas plataformas digitais e os seus efeitos para o trabalho dos advogados, recomendamos a leitura da pesquisa desenvolvida por Magda Cibele Moraes Silva, 2018 (op. cit.).

operam pela lei da demanda e da oferta, o que impacta significativamente o valor pago pelas atividades realizadas. E, por fim, citamos aqui a figura dos advogados que integram o quadro interno dos grandes escritórios *full service*, que, entre outros ramos do direito, se encarregam dos serviços jurídicos do contencioso de massa.

O estudo da possível relação entre o trabalho realizado pelos advogados nos escritórios especializados no contencioso de massa e o adoecimento desses profissionais exige de nós o esforço de apreensão da realidade atual do mercado de trabalho da advocacia. Por essa razão, nas primeiras páginas deste capítulo pretendemos desenhar um quadro geral das transformações ocorridas no fazer profissional do advogado ao longo dos últimos anos, a partir de outros estudos que também já se dedicaram a essa análise.<sup>141</sup>

Em seguida, passaremos à análise do trabalho realizado nos escritórios de massa. O esforço será o de compreender de que forma se estruturam os processos laborais nesse formato de escritório, destacando as principais características da organização de trabalho da advocacia de massa. Para tanto, iremos recorrer à revisão bibliográfica levantada e, sobretudo, às narrativas com as quais tivemos contato na fase empírica da investigação, que, a partir de agora, assumem o seu devido protagonismo nas análises realizadas nesta dissertação.

A esse respeito, é importante contextualizar que, com o propósito de coletar informações detalhadas sobre a organização de trabalho dos escritórios especializados no contencioso de massa, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com advogados e advogadas que atuam ou já tenham atuado nesse segmento da advocacia na cidade de Belo Horizonte. A adoção do modelo metodológico de entrevistas semiestruturadas se deu como forma de preservar o espaço de iniciativa dos entrevistados e, ao mesmo tempo, viabilizar uma análise mais profunda sobre o contexto laboral investigado. No decorrer das entrevistas, os próprios advogados e advogadas apontaram questões que extrapolaram o roteiro de

---

<sup>141</sup> AZEVEDO, André Luíz Barreto. *Advocacia, trabalho e classe social: uma crítica do trabalho livre/subordinado nas firmas jurídicas*. 2020. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito do Recife, Universidade Federal de Pernambuco. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/39107> Acesso em: 15 fev. 2020; COSTA JUNIOR, Vander Luiz Pereira. *Os jovens operários da advocacia: um estudo sobre a precarização do trabalho nos escritórios de contencioso de massa*. 2016. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica de Salvador, Salvador. Disponível em: <http://ri.ucs.br:8080/jspui/handle/123456730/170>. Acesso em: 03 fev. 2021. SILVA, Magda Cibele Moraes Santos. *Advocacia on Demand: o trabalho em migalhas dos proletários da advocacia no contexto da “economia das plataformas” no Brasil*. 2018. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica do Salvador, Salvador. Disponível em: <http://ri.ucs.br:8080/jspui/handle/prefix/806>. Acesso em: 20 fev. 2020. SANTOS, Carlos Henrique Silva dos. *A precarização social do trabalho do advogado e os efeitos sobre a saúde*. 2018. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) – Programa de Pós-Graduação em Saúde, Ambiente e Trabalho, Universidade Federal da Bahia. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/31387>. Acesso em: 10 mar. 2021.

perguntas inicialmente proposto, contribuindo de forma bastante rica com o objeto de investigação dessa pesquisa.

Foram ouvidos 25 profissionais na faixa etária entre 25 e 40 anos de idade no período de outubro de 2020 a março de 2021. A pandemia provocada pela covid-19, que, no Brasil, passou a impactar mais fortemente as relações sociais e econômicas e a própria saúde humana a partir de março de 2020, impediu o contato físico com os entrevistados. Assim, todas as entrevistas ocorreram a distância, por meio de chamadas de vídeo realizadas pelo aplicativo WhatsApp. Aos poucos, por indicação dos primeiros voluntários, fomos acessando novas pessoas que se enquadravam no perfil da pesquisa, aquilo que a metodologia de pesquisa empírica chama de método bola de neve.

## **2.1 As transformações ocorridas no fazer profissional do advogado**

Entre a advocacia do passado e a advocacia do tempo presente um longo caminho foi percorrido. Longe do que poderia parecer, esse caminho não se fez preponderantemente pelas marcas do progresso, antes disso, é o declínio que, de forma geral, separa o ontem e o hoje na linha cronológica da profissão. A incorporação de tecnologias de informação ao cotidiano jurídico propiciou o aprimoramento das etapas produtivas, que se tornaram mais eficientes na atualidade. Porém, é bem verdade que os avanços tecnológicos servem mais ao capital, como forma de viabilizar o aumento da apropriação de trabalho não pago, do que à melhoria das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores. Com a advocacia não foi diferente.

Tamanho é o antagonismo entre os atuais modos de ser do exercício da profissão e suas formas antigas que Azevedo, ao tratar dessa realidade social, o faz pela ótica da dialética.<sup>142</sup> O autor aponta a enorme contradição que há por trás da ideia de uma profissão intelectual concebida tradicionalmente como de elevado status e prestígio social em relação ao exército de trabalhadores que vivenciam relações e condições de trabalho precárias, em razão das longas jornadas e baixas remunerações a que grande parte dos advogados está submetida nos dias de hoje.

As transformações ocorridas no mundo do trabalho repercutiram também nas formas de atuação do advogado e, conseqüentemente, provocaram uma profunda modificação nos

---

<sup>142</sup> AZEVEDO, André Luíz Barreto. *Advocacia, trabalho e classe social: uma crítica do trabalho livre/subordinado nas firmas jurídicas*. 2020. Dissertação. (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito do Recife, Universidade Federal de Pernambuco, Recife. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/39107>. Acesso em: 23 jan. 2021.

processos laborais da advocacia. Em um passado não tão remoto, a atividade profissional se desenvolvia em escritórios de pequeno e médio porte, em que a dinâmica de trabalho se pautava pelo caráter artesanal. Os proprietários dos escritórios, em geral, eram também os responsáveis pela realização dos serviços jurídicos e, dotados de autonomia e independência, acompanhavam todas as etapas produtivas. Não havia vínculo de hierarquia ou assalariamento entre os pares, que se reuniam em sociedade no intuito de somar esforços e compartilhar os ganhos decorrentes da prestação dos serviços advocatícios.

A partir da década de 1990, contudo, esse cenário começa a mudar no plano nacional com a aproximação dos tradicionais escritórios de advocacia da lógica de operação das empresas capitalistas, como apontam Clóvis Castelo Júnior e César Tureta.<sup>143</sup> Isso se dá, ainda segundo os autores, na medida em que os sócios-proprietários dos escritórios passam a buscar o aumento da eficiência de sua gestão, a redução dos custos e a otimização dos processos. Desse modo, a advocacia se expande para os grandes escritórios, cuja estruturação encontra na elevada divisão do trabalho e no expressivo caráter empresarial os seus alicerces principais. Nesse formato de negócio, os serviços jurídicos são explorados enquanto atividade econômica com vistas à acumulação de lucros.

Em 2008, uma pesquisa empírica realizada por Maria da Graça Bonelli *et al.* sobre os perfis dos escritórios de advocacia situados em São Paulo sinalizou a emergência de um novo formato de organização profissional, de caráter empresarial, que despontou sob os influxos das privatizações na década de 1990.<sup>144</sup> Embora essas firmas jurídicas tenham inaugurado uma forma inovadora de exercício da advocacia, mais próxima do mundo empresarial, a autora concluiu que elas ainda não eram numericamente superiores aos escritórios de pequeno porte, que correspondiam à forma tradicional da profissão. Ocorre, no entanto, que tal conjuntura se alterou significativamente desde então. Mais de dez anos depois do estudo referenciado, os escritórios-empresas têm presença massiva do mercado jurídico. Nesse mesmo sentido apontam os estudos de Magda Cibele Moraes da Silva (2018), para quem a “mercantilização dos serviços jurídicos na contemporaneidade está posta também pela evidente generalização de um formato de escritório inspirado no modelo de prestação de

---

<sup>143</sup> CASTELO JÚNIOR, Clovis; TURETA, César. A nova advocacia pós-profissional e a modernização das grandes sociedades de advocacia empresarial brasileiras. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 18, n. 6, p. 813-831, 2014. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-6552014000600813&script=sci\\_abstract&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-6552014000600813&script=sci_abstract&tlng=pt). Acesso em: 28 jan. 2021.

<sup>144</sup> BONELLI, Maria da Glória; CUNHA, Luciana G.; OLIVEIRA, Fabiana L. de; SILVEIRA, Maria Natália B. da. Profissionalismo por gênero em escritórios paulistas de advocacia. *Tempo social*, São Paulo, v. 20, n. 1, p. 265-290, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ts/v20n1/a13v20n1.pdf>. Acesso em: 04. mar. 2021.

serviços eminentemente empresarial, portanto, com ânimo de lucro e amplamente competitivo”.<sup>145</sup>

O declínio dos pequenos e familiares escritórios jurídicos e da sua organização de trabalho trouxe para o cotidiano da advocacia o controle hierárquico e uma redução substancial da autonomia do profissional. Com a implementação de uma forte subordinação na divisão do trabalho no interior dos escritórios e, conseqüentemente, com a estratificação dos advogados entre sócios e empregados assalariados, os profissionais localizados na base da pirâmide experimentam os efeitos do poder empresarial ou empregatício,<sup>146</sup> o que afeta diretamente a liberdade e a autonomia inerentes ao exercício profissional da advocacia. A esse respeito, Castelo Júnior e Tureta esclarecem:

Essa estratificação aprofundada, refletida nas relações hierárquicas mais marcantes, relativiza a noção de autonomia profissional e sua flexibilidade (Nordenflyht, 20210; Roslender, 1992), acentuando o trabalho rotineiro, por meio do aumento de normas e regras formalizadas, o que pode gerar um processo disciplinar e normalizador, minando a liberdade de escolha do profissional. (Brown & Lewis, 2011).<sup>147</sup>

Nas relações capitalistas de produção, cujas características intrínsecas são o assalariamento e a subordinação, o poder empresarial é expressão da preponderância da vontade do empregador sobre a vontade do empregado, no conflito travado entre capital e trabalho. Desse modo, os advogados inseridos nesse novo modelo de advocacia, à semelhança do que ocorre com a classe trabalhadora em geral, têm o seu processo laboral dirigido pelos detentores dos meios de produção, além de se sujeitarem às normas de comportamento e disciplinamento impostas na rotina interna do escritório. Tal dinâmica compromete o

<sup>145</sup> BORGES, Ângela Maria Carvalho Borges; SILVA, Magda Cibele Moraes. O trabalho em migalhas dos proletários da advocacia no contexto da “economia das plataformas” no Brasil. *Cadernos dos CEAS – Revista crítica de humanidades*, v. 245, p. 568-589, 2018. p. 640. Disponível em:

<https://cadernosdoceas.ucsal.br/index.php/cadernosdoceas/article/view/505>. Acesso em: 04. mar. 2021.

<sup>146</sup> O poder empresarial ou poder empregatício designa um conjunto de atribuições e direitos dos quais o empregador é titular no contexto da relação de emprego, com a finalidade de organizar e dirigir o processo produtivo, adequando-o aos objetivos visados pelo empreendimento. Há que se ressaltar também que o poder empresarial confere ao empregador a capacidade de fixar regras a serem observadas no âmbito da empresa, bem como fiscalizar ou controlar as atividades realizadas no espaço empresarial interno. Nas palavras de Maurício Godinho Delgado, o poder empregatício se caracteriza pelo “[...] conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços”. In: DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 616.

<sup>147</sup> CASTELO JÚNIOR, Clovis; TURETA, César. A nova advocacia pós-profissional e a modernização das grandes sociedades de advocacia empresarial brasileiras. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 18, n. 6, p. 813-831, 2014. p. 817. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-6552014000600813&script=sci\\_abstract&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-6552014000600813&script=sci_abstract&tlng=pt). Acesso em: 28 jan. 2021.



exercício de uma advocacia baseada em valores tradicionais da profissão, como autonomia, altruísmo e autoridade, conforme advertido por Dafne Araújo.<sup>148</sup>

Apresentamos até aqui as principais mudanças experimentadas pelo formato tradicional da prática advocatícia que se pautava em valores definidos por um código de ética profissional e se desenvolvia pela associação de advogados autônomos, que se reconheciam como pares, sem distinção hierárquica e sem vínculos contratuais de assalariamento. Vimos a transição desse modelo de organização profissional para as grandes sociedades de advogados, nas quais a ideologia empresarial se sobrepõe aos próprios valores éticos da profissão. A partir de agora, iremos nos ocupar dos principais fatores que provocaram essa reconfiguração do mercado de trabalho do advogado.

## 2.2 Fatores responsáveis pela nova estruturação do mercado jurídico no Brasil

Os estudos de Azevedo,<sup>149</sup> de Costa Junior<sup>150</sup> e de Silva,<sup>151</sup> que já se dedicaram à análise das mudanças experimentadas pelo mercado jurídico, destacam alguns elementos fundamentais na nova estruturação das relações sociais no interior advocacia privada a partir do século XX, são eles: (a) privatizações de empresas públicas e terceirizações realizadas pelo governo brasileiro; (b) ampliação do consumo de massa; (c) criação de novos marcos legais e das agências reguladoras e, por fim, a (d) explosão das faculdades de Direito, com a consequente formação de um exército de reserva altamente qualificado.

A respeito do primeiro ponto, a desestatização de serviços essenciais no país a partir da década de 1990 ocorreu como resultado da assimilação pelo Estado brasileiro de uma agenda neoliberal já em curso nos países capitalistas do norte global. A respeito do quadro mais geral que se estabeleceu como pano de fundo das privatizações no Brasil, Dutra sintetiza:

---

<sup>148</sup> ARAÚJO, Dafne. *Identidade e diferença: o exercício da advocacia por profissionais negros(as) na cidade de São Paulo*. 2016. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos. p. 25.

<sup>149</sup> AZEVEDO, André Luíz Barreto. *Advocacia, trabalho e classe social: uma crítica do trabalho livre/subordinado nas firmas jurídicas*. 2020. Dissertação. (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito do Recife, Universidade Federal de Pernambuco, Recife.

<sup>150</sup> COSTA JUNIOR, Vander Luiz Pereira. *Os jovens operários da advocacia: um estudo sobre a precarização do trabalho nos escritórios de contencioso de massa*. 2016. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica de Salvador, Salvador.

<sup>151</sup> SILVA, Magda Cibele Moraes Santos. *Advocacia on Demand: o trabalho em migalhas dos proletários da advocacia no contexto da “economia das plataformas” no Brasil*. 2018. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica de Salvador, Salvador.

Foi nesse momento que se efetivou a adesão do Estado brasileiro ao modelo neoliberal, o qual foi firmado politicamente pelo Consenso de Washington. O Brasil, um dos últimos países a aderirem ao referido Consenso, o fez de forma definitiva por meio da edição do Plano Real e da eleição de Fernando Henrique Cardoso (PSDB), que iria promover, em obediência às demandas do FMI e do Banco Mundial, o enxugamento da máquina estatal, a redução dos investimentos em políticas públicas e o recrudescimento das condições de trabalho.<sup>152</sup>

É possível afirmar que as privatizações ocorridas no Brasil foram reflexo de uma reforma estatal que reduziu substancialmente o papel do Estado como agente econômico responsável na estruturação de atividades essenciais. Assim, a partir da segunda metade da década de 1990 os setores de energia, transportes e telecomunicações, que até então eram de controle exclusivo do governo, se tornam um grande atrativo de exploração econômica para o setor privado. Há que se destacar ainda que as desestatizações impulsionaram a transferência de serviços jurídicos (antes absorvidos internamente pelas empresas públicas, por meio de departamentos próprios) para o setor privado, com a contratação de escritórios.<sup>153</sup> Tal cenário estimulou um grande crescimento das firmas jurídicas com atuação na área de direito empresarial.

Um outro ponto de relevo destacado por Vander Costa Júnior relaciona-se ao ponto (b), o aumento do consumo da população brasileira, e conseqüentemente ao crescimento das demandas judiciais de natureza consumerista.<sup>154</sup> Esse novo contexto exigiu uma renovação dos marcos legais brasileiros, o que se concretizou com o surgimento dos Juizados Especiais por meio da Lei nº 9.099/95 e com a criação do Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078/90). A ampliação das demandas consumeristas está diretamente ligada ao florescimento de um novo nicho do Direito marcado pelas ações judiciais de caráter repetitivo e de grande volume, sobre as quais trataremos mais à frente. Por ora, é importante destacar que esse tipo de negócio, aliado ao número expressivo de jovens egressos das faculdades de Direito, se mostrou extremamente rentável aos grandes escritórios.

<sup>152</sup> DUTRA, Renata Queiroz. *Do outro lado da linha: poder judiciário, regulação e adoecimento dos trabalhadores em call center*. 2014. Dissertação. (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, Brasília. p. 93. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/31419>. Acesso em 20. fev. 2021.

<sup>153</sup> SILVA, Magda Cibele Moraes Santos. *Advocacia on Demand: o trabalho em migalhas dos proletários da advocacia no contexto da “economia das plataformas” no Brasil*. 2018. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica de Salvador, Salvador. Disponível em: <http://ri.ucsal.br:8080/jspui/handle/prefix/806>. Acesso em: 20 fev. 2020.

<sup>154</sup> COSTA JUNIOR, Vander Luiz Pereira. *Os jovens operários da advocacia: um estudo sobre a precarização do trabalho nos escritórios de contencioso de massa*. 2016. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica de Salvador, Salvador. Disponível em: <http://ri.ucsal.br:8080/jspui/handle/123456730/170>. Acesso em: 03 fev. 2021.

Ainda sobre a necessidade do cenário jurídico brasileiro de se adaptar às mudanças experimentadas pela economia e à heterogeneidade das relações jurídicas que floresciam no país, ressaltamos o ponto (c), a criação das agências reguladoras na última metade da década de 1990. Com a transferência para o setor privado da prestação de serviços públicos, o Estado se torna responsável por fiscalizar e garantir o equilíbrio das relações entre capital privado e usuários no setor de serviços. Todos esses fatos contribuíram para uma diversificação das áreas de atuação dos escritórios e para o crescimento de demandas corporativas, o que exigiu um caráter mais empresarial na prestação dos serviços jurídicos.

No entanto, sem sombra de dúvida, um divisor de águas para a nova estruturação do trabalho na advocacia ocorreu a partir da ampliação do acesso às universidades, por meio de políticas governamentais aliadas ao ponto (d), o aumento do número de faculdades de Direito como reflexo da mercantilização do ensino superior no país, como será abordado a seguir.

### *2.2.1 A expansão do ensino superior no Brasil e o boom dos cursos de Direito*

A autorização do governo federal para a exploração da educação como atividade econômica foi concedida às instituições de ensino privadas (IES) no ano de 1996 e 1997, por meio da Lei de Diretrizes e Bases da Educação (Lei nº 9.394/1996) e do decreto 2.306/97. Contudo, foi nos governos petistas que a expansão do ensino superior no Brasil ocorreu de forma significativa. Isso porque desde o primeiro mandato (2003-2007) do presidente Luiz Inácio Lula da Silva, a democratização da educação de nível superior assumiu lugar de destaque entre as pautas governamentais petistas. O acesso ao ensino superior como canal de mobilidade social se constituiu como uma importante bandeira ao longo da trajetória política de Lula, o que foi assimilado também nos governos da presidenta Dilma Rousseff (2011-2016). Desse modo, tanto o setor privado quanto o setor público foram alvo de políticas educacionais com vistas à ampliação e à diversificação dos segmentos da população que tinham acesso às universidades no Brasil.

Implementado em 2005 pela Lei nº 11.906/2005, o Programa Universidade para Todos (Prouni) selou uma parceria do governo federal com as instituições de ensino superior privadas para concessão de bolsas de estudos integrais e parciais para alunos egressos da rede pública e para os bolsistas de escolas particulares. O Fundo de Financiamento Estudantil (FIES), reformulado em 2007 (Lei nº 11.552/2007), também se tornou uma política educacional de relevo ao viabilizar o financiamento de até 100% dos estudos de muitos brasileiros.

No âmbito das universidades públicas, destacam-se o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (Reuni), que passou a vigorar no ano de 2007 e foi responsável pela diversificação dos cursos ofertados e pelo aumento de vagas nas universidades, e também o Sistema de Seleção Unificada (SiSU), implementado em 2010. Ademais, no ano de 2012, no governo de Dilma Rousseff, foi instituída a Lei de Cotas (Lei nº 12.711/2012), que representou um importante passo na socialização do ingresso ao ensino superior gratuito, que até então contava com um público bastante homogêneo, caracterizado na sua maioria por jovens brancos, provenientes das classes média e alta e de escolas integrantes da rede particular de ensino.

Em análise realizada sobre o processo de expansão do ensino superior, Renata Guedes Mourão Macedo (2019) conclui:

[...] foi somente nas décadas de 2000 e início de 2010 que o ensino superior se tornou parcialmente democrático no Brasil, alcançando de maneira mais efetiva estudantes mulheres e homens de baixa renda, em especial da chamada “nova classe trabalhadora” ou “nova classe média”. Tal processo foi simultaneamente marcado por políticas públicas educacionais (com destaque para Prouni e FIES no setor privado, e Lei de Cotas, SiSU e Reuni no setor público) e pelo aquecimento do mercado educacional privado. Tais transformações, enfatizo, devem ser analisadas em suas ambivalências, pois ao mesmo tempo que expandiram as matrículas (com destaque para mulheres, negros e jovens de baixa renda), geraram o crescimento de grandes empresas educacionais que visam ao lucro em primeiro lugar, relegando para segundo plano o investimento na qualidade da educação e no trabalho docente.<sup>155</sup>

Conforme exposto por Macedo, a despeito de terem efetivamente ampliado o acesso dos jovens de classes mais modestas ao ensino superior, o repasse de fundos públicos para o setor privado, por meio do Prouni e do FIES, acabou por impulsionar o aquecimento do sistema educacional privado, levando à formação de grandes conglomerados educacionais. Se, como exposto anteriormente, a universalização do processo de mercantilização em todos os setores e segmentos econômicos é uma tendência do capitalismo, com a ascensão de grupos privados lucrativos de ensino superior assistimos à mercantilização da educação de nível superior no Brasil.

Vale lembrar que tais instituições são, antes de qualquer outra coisa, empresas capitalistas que operam pela lógica da acumulação ilimitada de valor, o que reflete,

---

<sup>155</sup> MACEDO, Renata Guedes Mourão. *Escolhas possíveis: narrativas de classe e gênero no ensino superior privado*. 2019. Tese (Doutorado em Antropologia Social) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo. p. 199. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8134/tde-16122019-182552/pt-br.php>. Acesso em: 06 fev. 2021.

sobremaneira, na qualidade dos cursos ofertados e na precarização da mão de obra docente como forma de redução dos gastos. A verdade é que as instituições privadas identificaram nos estudantes de maior vulnerabilidade socioeconômica um importante mercado consumidor, haja vista que o ingresso desses jovens nas universidades públicas, a despeito dos investimentos governamentais no setor, ainda não se firmou no horizonte dos estudantes como um projeto tangível e possível.

O processo seletivo para acesso ao ensino superior gratuito não deixou de contar com grande concorrência entre os candidatos, o que exige uma preparação sólida no ensino médio. Além disso, após o ingresso, vem a dificuldade de conciliar os estudos com uma atividade remunerada que garanta a subsistência material do aluno ao longo do período da graduação. Assim, a desigualdade social que paira sobre o nosso país é transposta para o ensino educacional de nível superior. Estamos de acordo com Macedo quando a autora conclui que “o ensino superior público e gratuito segue sendo um privilégio, incluindo apenas 25% dos universitários brasileiros”.<sup>156</sup>

Não é surpreendente, portanto, que em 2018 o número de instituições de ensino superior do setor privado corresponda a 72,3% do total das faculdades, nas quais, portanto, a maior parte dos cursos de graduação é oferecida, enquanto as universidades públicas correspondam a 27,7%.<sup>157</sup> Outro fato que salta aos olhos é a predominância dos jovens em determinados cursos superiores, como destaca Macedo, o que revela que a escolha profissional não ocorre de forma neutra, mas é precedida por limitações e circunstâncias de ordem material.<sup>158</sup> Marx já dizia que a história de todo ser humano é tecida por ele a partir das condições socialmente colocadas, sobre as quais não se pode influir.<sup>159</sup> Do mesmo modo, a distribuição dos estudantes em determinadas áreas de formação é condicionada também pela realidade social na qual estão inseridos e pelas possibilidades materiais que cercam cada um deles.

Segundo levantamento realizado pelo Inep por meio do Censo do Ensino Superior de 2017, dentre os dez maiores cursos de concentração de estudantes se destacam Direito, com

---

<sup>156</sup> MACEDO, Renata Guedes Mourão. *Escolhas possíveis: narrativas de classe e gênero no ensino superior privado*. 2019. Tese (Doutorado em Antropologia Social) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8134/tde-16122019-182552/pt-br.php>. Acesso em: 06 fev. 2021.

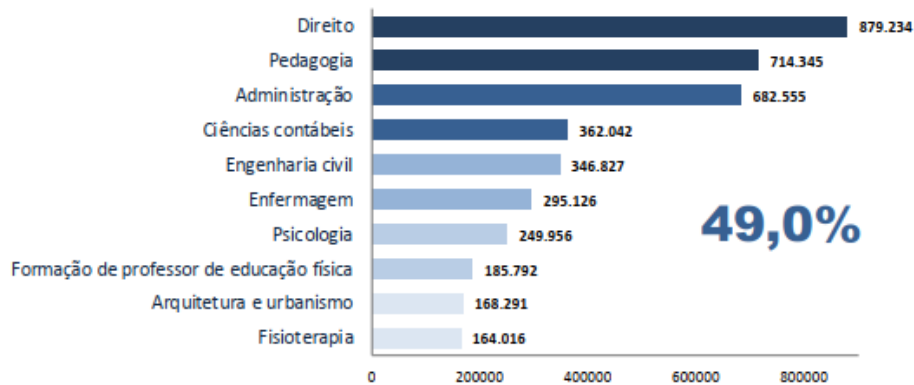
<sup>157</sup> BRASIL. Inep/MEC. *Resumo Técnico do Censo da Educação Superior*. Brasília: 2018a. p. 18. Disponível em: [http://portal.inep.gov.br/informacao-da-publicacao/-/asset\\_publisher/6JYIsGMAMkW1/document/id/6960488](http://portal.inep.gov.br/informacao-da-publicacao/-/asset_publisher/6JYIsGMAMkW1/document/id/6960488). Acesso em: 06 fev. 2021.

<sup>158</sup> MACEDO, Renata Guedes Mourão. Op. cit.

<sup>159</sup> MARX, Karl. *O 18 de Brumário de Luís Bonaparte*. Trad. Nélio Schneider. Prólogo Herbert Marcuse. São Paulo: Boitempo, 2011.

879.234 matrículas, Pedagogia, com 714.345 inscritos, e Administração, com 682.555 alunos matriculados, o que pode ser visto no gráfico a seguir.<sup>160</sup>

**Gráfico 5 – Os dez maiores cursos de graduação por número de matrículas em 2017 no Brasil**



Fonte: Apresentação de Censo de Ensino Superior 2017 (Inep/MEC).

O fato de o curso de Direito ocupar a primeira posição entre as áreas de formação com maior número de matrículas no Brasil é um forte indicativo de que a ideia de uma profissão reconhecida como porta de entrada para a ascensão social e a estabilidade econômica que se cristalizou nos tempos áureos da profissão ainda ronda o imaginário de muitos jovens e de seus familiares. Ao investigar as motivações pessoais e conjunturas socioeconômicas por trás das escolhas profissionais de jovens mulheres de baixa renda ingressantes no ensino superior, não passou despercebido para Macedo que o curso de Direito carrega uma forte representação social que lhe atribui maior distinção hierárquica em relação aos demais cursos superiores.<sup>161</sup> Da mesma forma, nas narrativas com as quais tivemos contato ao longo da realização da pesquisa de campo, a grande expectativa gerada por um diploma em Direito não deixou de ser apontada:

<sup>160</sup> BRASIL. Inep/MEC. *Censo da educação superior 2017 – Divulgação dos principais resultados*. Brasília: 2018b. Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=97041-apresentac-a-o-censo-superior-u-ltimo&Itemid=30192](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=97041-apresentac-a-o-censo-superior-u-ltimo&Itemid=30192). Acesso em: 06 fev. 2021.

<sup>161</sup> MACEDO, Renata Guedes Mourão. *Escolhas possíveis: narrativas de classe e gênero no ensino superior privado*. Tese (Doutorado em Antropologia Social) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8134/tde-16122019-182552/pt-br.php>. Acesso em: 06 fev. 2021.

*Sim, mas falta orientação em faculdade, viu? Muito aluno sai desinformado. Eu saí muito desinformada. E, assim, os professores da PUC<sup>162</sup> falavam para gente basicamente que quando você saísse da faculdade, você teria um estagiário carregando seu carrinho de dinheiro. Não, é sério. Na PUC era muito absurdo. Eles não falavam para gente essa realidade do mercado, a gente não sabia disso. Para mim, eu ia sair da faculdade, ia estar rica, ganhando dinheiro, ganhando horrores de dinheiro, mas não. Foi difícil, viu?! E não ganho dinheiro hoje também não, mas estou feliz e isso que importa. (Advogada, entrevista nº 18)*

O relato acima transcrito denota, num primeiro momento, uma crença pessoal de que o diploma de Direito, por si só, proporcionaria a tão sonhada mobilidade social, tão logo ocorresse o encerramento do curso. Ao se deparar, no entanto, com a realidade do mercado de trabalho – totalmente diferente daquela vislumbrada pela nossa interlocutora quando estudante – vêm à tona os sentimentos de frustração e uma certa indignação com a formação jurídica oferecida pela faculdade. Isso porque os estudantes não foram preparados para o mercado de trabalho e para os desafios profissionais vivenciados após a conclusão da graduação em Direito.

Há que se destacar ainda que as mensalidades do curso de Direito, se comparadas a outros cursos superiores, são relativamente mais atrativas, uma vez que a formação jurídica não exige das instituições privadas grandes investimentos em termos de infraestrutura, equipamentos e aulas práticas. Todos esses elementos têm contribuído para um *boom* de faculdades de Direito em todo o país e, conseqüentemente, para a formação de um número considerável de advogadas e advogados que acabam por engrossar o exército de reserva qualificado dos jovens com formação superior e inserção precária no mercado de trabalho.

Como forma de corroborar a inflação de diplomas em Direito e de um expressivo contingente de advogados no Brasil nos dias de hoje, pertinentes são os dados divulgados pela OAB Federal sobre o número de profissionais regularmente inscritos no órgão. Atualmente, dentre os estados com maior número de inscrições se destacam o Estado de São Paulo, com 328.675 advogados; o Estado do Rio de Janeiro, com 146.196, e, em terceiro lugar, o Estado de Minas Gerais, com 124.905 profissionais, como pode ser visto na tabela a seguir.<sup>163</sup>

---

<sup>162</sup> Tal sigla é comumente adotada no meio acadêmico para designar as instituições privadas de ensino superior católicas brasileiras. Nesse caso, trata-se da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.

<sup>163</sup> Os dados são atualizados diariamente. Disponível em: <https://www.oab.org.br/institucionalconselhofederal/quadroadvogados>. Acesso em: 19 mar. 2021.

**Tabela 1 – Quadro de advogados regulares e recadastrados – Quantitativo Geral**

<b>Seccional</b>	<b>Advogado</b>	<b>Estagiário</b>	<b>Suplementar<sup>164</sup></b>	<b>TOTAL</b>
AC	3.549	16	357	3.922
AL	12.257	35	658	12.950
AM	12.016	30	798	12.844
AP	3.388	15	438	3.841
BA	49.886	710	2.508	53.104
CE	31.940	78	779	32.797
DF	43.445	833	4.578	48.856
ES	23.069	148	1.317	24.534
GO	44.442	465	2.871	47.778
MA	17.296	57	1.439	18.792
MG	124.905	4.378	3.885	133.168
MS	15.796	145	1.136	17.077
MT	20.648	1.149	1.566	23.363
PA	21.373	399	1.232	23.004
PB	18.100	76	557	18.733
PE	36.309	181	1.291	37.781
PI	14.739	100	629	15.468
PR	76.174	75	2.873	79.122
RJ	146.196	4.810	5.185	156.191
RN	13.818	96	733	14.647
RO	8.617	37	759	9.413
RR	2.234	30	310	2.574
RS	88.064	1.233	1.544	90.841
SC	42.681	99	3.541	46.321
SE	10.598	27	610	11.235
SP	328.675	4.115	9.239	342.029

<sup>164</sup> Conforme disposto pelo art. 10, §2º do Estatuto da OAB, além da inscrição principal em seccional territorial que corresponda ao seu endereço profissional, o advogado também poderá solicitar à OAB inscrição suplementar em estados territoriais em que ele atue profissionalmente em no mínimo seis causas judiciais.



TO	7.186	80	921	8.187
<b>TOTAL</b>	<b>1.217.401</b>	<b>19.417</b>	<b>51.754</b>	<b>1.288.572</b>

Fonte: OAB Federal. Consulta realizada em: 19 mar. 2021.

É interessante destacar ainda que, em de julho de 2012, o número de advogados no Estado de São Paulo era de 238.231; o Estado do Rio de Janeiro contava com 119.108 profissionais e Minas Gerais dispunha de 73.654.<sup>165</sup> Verifica-se, portanto, que, no caso de Minas Gerais, no período compreendido de 2012 a 2021, o número de advogados com inscrição na OAB praticamente dobrou.

É possível, ainda, visualizar o universo de profissionais com registro ativo no órgão separados por faixa etária e por gênero em cada um dos três estados acima destacados, como na tabela a seguir.

**Tabela 2 – Quadro de advogados regulares e recadastrados – Quantitativo por faixa etária**

SECCIONAL	Advogados			
	Faixa Etária	Feminino	Masculino	Total
MG	Até 25 Anos	4612	2150	6762
	De 26 a 40 Anos	34274	24380	58654
	De 41 a 59 Anos	16.751	21.211	37.962
	De 60 Anos ou Mais	5.793	15.734	21.527
RJ	Até 25 Anos	2338	1090	3428
	De 26 à 40 Anos	29705	20318	50023
	De 41 à 59 Anos	27.235	24.429	51.664
	De 60 Anos ou Mais	16.185	24.896	41.081
SP	Até 25 Anos	9747	5020	14767
	De 26 a 40 Anos	71127	53553	124680
	De 41 a 59 Anos	62.443	62.914	125.357
	De 60 Anos ou Mais	21.945	41.926	63.871
<b>TOTAL</b>	<b>Até 25 Anos</b>	16.697	8.260	24.957

<sup>165</sup> BARISON, Thiago; CORREGLIANO, Danilo Uler. A advocacia e a inclusão da marginalidade. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; GNATA, Noa Piatã Bassfeld (Orgs.). *Trabalhos Marginais*. São Paulo: LTr, 2013. p. 88-105.

	<b>26 a 40 Anos</b>	135.106	98.251	233.357
	<b>De 41 a 59 Anos</b>	106.429	108.554	214.983
	<b>De 60 Anos ou mais</b>	43.923	82.556	126.479

Fonte: OAB Federal. Consulta realizada em: 19 mar. 2021.

Os números revelam que só no Estado de São Paulo os profissionais mais jovens (considerados, aqui, aqueles com até 40 anos de idade) representam 139.447 do contingente total de 328.675. No Rio de Janeiro, dos 146.196 advogados regularmente inscritos, 101.687 têm até 40 anos de idade. E, por fim, em Minas Gerais a proporção é de 65.416 para 124.905, ou seja, 52,37% do número total de advogados têm até 40 anos idade. Trata-se, portanto, de um expressivo contingente de mão de obra que não para de crescer.

Um segundo olhar atento para a tabela também nos mostra um processo de feminização da advocacia, com a predominância de mulheres entre os profissionais até 40 anos de idade. Nas faixas etárias seguintes, a proporção se inverte e os advogados são os mais numerosos. Essa inversão é em grande parte explicada, como será detalhado no terceiro capítulo, pelos efeitos da divisão sexual do trabalho nas trajetórias profissionais das mulheres.

Uma pesquisa realizada por Lucas Helfstein e Érico Oyama aponta que o maior número de advogadas no início da carreira é reflexo de uma tendência em curso no ensino superior no Brasil: elas já são sete a cada dez alunos universitários.<sup>166</sup> A mesma situação se verifica com o curso de Direito, no qual as futuras advogadas representam 54,9% do total de alunos.

Tomar consciência da realidade do mercado jurídico no nosso país é essencial para a compreensão do debate proposto por esta dissertação. Afinal, é justamente o excedente de advogados disponível no mercado de trabalho que viabiliza a exploração desmedida e a submissão dos profissionais a contextos laborais de extrema precariedade, abrindo espaço para o adoecimento físico e mental.

Nesse cenário, o exército de reserva composto por jovens advogados cumpre o seu papel político de fomentar uma ampla concorrência entre os pares, garantindo um contingente de profissionais extremamente suscetível aos ditames do capital. No mercado capitalista de exploração econômica dos serviços jurídicos, os escritórios especializados no contencioso de massa têm se destacado por representar a principal porta de ingresso dos advogados no

<sup>166</sup> HELFSTEIN, Lucas; OYAMA, Érico. Mulheres representam 64% dos inscritos na OAB com até 25 anos. *JOTA*, 13. jan. 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/carreira/mulheres-inscritos-oab-13012020>. Acesso em: 13. jun. 2021.

mercado de trabalho e por oferecer as piores condições laborais, como é possível perceber a partir dos relatos das entrevistadas.

*Eu terminei o meu curso, aprovei no exame da Ordem no 9º período, tive uma experiência durante o curso da faculdade muito boa, fui mérito acadêmico da faculdade dois anos, terminei o meu curso com coeficiente de 91,6. Então, terminei muito bem colocada. Eu fiz a faculdade muito bem-feita. Cai na massa. É o que acontece com a grande maioria. A gente tem um mercado de trabalho dentro da nossa área muito inflado. Então, a gente tem muita demanda, aliás, muita procura de emprego por demanda e um salário horrível. O meu inicial era R\$1.500,00 e tem escritório que paga quase isso para um estagiário. (Advogada, entrevista nº 19)*

*Escritório massificado tem muita vaga e eles pagam muito mal, mas o tanto de faculdade que está abrindo hoje, você garante uma mão de obra absurda, mesmo sem qualificação, você garante uma mão de obra. E eles não precisam de uma mão de obra muito qualificada. Igual eu te falei: você não precisa ser formado em Direito para trabalhar num massificado. Então, é isso. Não tem outra forma, na minha cabeça, não tem outra forma de você fazer um ingresso rápido no mercado de trabalho, recém-formado, a não ser no massificado. A não ser que você já faça seu escritório, mas se a pessoa pensar como eu – que eu acho que a maioria pensa, principalmente quando não tem renda suficiente para se manter, vai procurar um lugar desses para trabalhar. Eu procurei sem saber o quê que era. (Advogada, entrevista nº 18)*

*Realmente, hoje infelizmente os advogados procuram a advocacia de massa por uma questão de estabilidade, principalmente quando você sai da faculdade. Você sai da faculdade sem muita experiência, escritório pequeno não quer te contratar e aí você se vê meio que fadado a um escritório de massa. (Advogada, entrevista nº 09)*

Desde a origem do capitalismo, como denunciando por Marx, a formação de um exército industrial de reserva ou superpopulação relativa é uma consequência inexorável desse modo específico de reprodução social da vida e se relaciona diretamente à sua própria manutenção. O exército industrial de reserva cumpre, portanto, duas funções essenciais ao capital: servir como fonte de mão de obra em tempos de crescimento econômico e criar um fantasma de concorrência na mentalidade da classe trabalhadora. Por sua vez, a alta competitividade entre os trabalhadores pressiona a diminuição dos salários e a anuência de condições cada vez mais degradantes de trabalho. Nas palavras do próprio Marx:

O sobretrabalho da parte ocupada da classe trabalhadora engrossa as fileiras de sua reserva, ao mesmo tempo que, inversamente, esta última exerce, mediante sua concorrência, uma pressão aumentada sobre a primeira, forçando-a ao sobretrabalho e à submissão aos ditames do capital. A condenação de uma parte da classe trabalhadora à ociosidade forçada em razão do sobretrabalho da outra parte, e vice-versa, torna-se um meio de enriquecimento do capitalista individual.<sup>167</sup>

## 2.2 Os escritórios especializados no contencioso de massa e a sua organização de trabalho

A assimilação da lógica empresarial, nos idos de 1990, no funcionamento e na organização dos escritórios de advocacia provocou uma reestruturação produtiva dos seus processos laborais. A partir de então, as firmas jurídicas se adaptaram “à prestação dos serviços jurídicos mercantilizados e potencialmente rentáveis”.<sup>168</sup> Nesse novo contexto de consolidação da advocacia privada com foco no modelo corporativo-empresarial, despontam duas modalidades de escritórios cujas atividades se situam em polos contrários: os escritórios *boutiques* e os escritórios *full service*.

A primeira categoria de escritórios de advocacia se distingue por se dedicar à prestação de serviços especializados em um ramo do Direito e contar com amplo reconhecimento no mercado como uma referência na atuação daquele segmento. Geralmente possuem estrutura física pequena, uma vez que contam com uma clientela mais restrita, constituída por empresas públicas e privadas, bem como escritórios e advogados que buscam soluções jurídicas inovadoras. Os escritórios *boutiques* possuem um quadro interno reduzido de profissionais; em contrapartida, reúnem uma mão de obra extremamente qualificada e especializada que se dedica à realização de um trabalho jurídico de ponta.

É comum, por exemplo, que os seus advogados possuam, além de especializações renomadas, títulos de mestrado e doutorado na sua área de atuação. Esse tipo de escritório concentra os seus esforços na elaboração de pareceres, na análise de riscos em setores-chaves da economia, no acompanhamento de negócios complexos e de expressivo valor econômico e no patrocínio de ações judiciais de grande repercussão no cenário econômico e social do país. Sobre as firmas jurídicas que se estruturam sob o formato de *boutiques*, Magda Cibele Moraes

<sup>167</sup> MARX, Karl. *O capital: crítica da economia política*. Livro I – o processo de produção do capital. Trad. Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013. p. 864.

<sup>168</sup> AZEVEDO, André Luíz Barreto. *Advocacia, trabalho e classe social: uma crítica do trabalho livre/subordinado nas firmas jurídicas*. 2020. Dissertação. (Mestrado em Direito) –Faculdade de Direito do Recife, Universidade Federal de Pernambuco, Recife. p. 261. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/39107>. Acesso em: 15 fev. 2020. 1

Santos Silva acrescenta que esse modelo de atuação jurídica preserva, em certa medida, alguns dos valores da prática tradicional da profissão. De acordo com a citada autora, tais firmas jurídicas,

Fundadas a partir da expertise e renome dos integrantes da instituição, cujo *savoir faire* adstringe-se, especialmente, ao prestígio dos advogados em suas respectivas áreas de especialização, mantêm tradicionalmente uma estrutura enxuta, relacionamento pessoal e pautado na confiança com a clientela, sendo característico a pouca hierarquia no âmbito interno de sua organização, fundamentalmente alicerçada pelo vínculo da sociedade profissional que liga seus trabalhadores.<sup>169</sup>

Situados em um lado diametralmente oposto estão os escritórios *full service*, que atuam em várias frentes do direito visando atender todas as necessidades jurídicas de grandes corporações. São, portanto, verdadeiras empresas de advocacia especializadas em oferecer aos seus clientes *full solution*, ou seja, uma expertise multidisciplinar que abrange diversos ramos do direito. Dentre as áreas de atuação da advocacia *full service* se destaca a prestação de serviços no contencioso de grandes volumes. Por contencioso de grandes volumes, ou advocacia de larga escala, compreende-se a assessoria jurídica que se encarrega da condução de alto número de demandas judiciais, principalmente litígios vinculados às relações de consumo e às ações trabalhistas.

No mercado jurídico, grande parte das firmas *full service* são identificadas como escritórios especializados no contencioso de massa. Esse segmento atrai preponderantemente empresas do setor de telefonia e de internet e instituições bancárias. Justamente por figurarem no polo passivo de um número considerável de litígios, tais empresas priorizam a assistência jurídica prestada em larga escala a preços mais modestos. Como forma de alcançar uma maior otimização dos processos laborais, é comum no segmento de massa a adoção de teses e peças processuais padronizadas pelos escritórios.

### 2.2.1 Divisão social do trabalho

Para pensar a conformação do processo produtivo na advocacia de massa é preciso ter em mente que esse modelo de negócio jurídico se pauta, sobretudo, pela realização de um trabalho de alto volume e pela redução de custos. Esses dois princípios irão orientar a gestão

---

<sup>169</sup> SILVA, Magda Cibele Moraes Santos. *Advocacia on Demand: o trabalho em migalhas dos proletários da advocacia no contexto da 'economia das plataformas' no Brasil*. 2018. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica de Salvador, Salvador. p. 120. Disponível em: <http://ri.ucsal.br:8080/jspui/handle/prefix/806>. Acesso em: 20 fev. 2020.

do trabalho no interior desse empreendimento capitalista. Um olhar atento para esse contexto laboral nos remete às conclusões de Harry Braverman sobre a dinâmica que se desenvolve nos escritórios a partir do momento em que suas atividades foram submetidas à racionalização capitalista.<sup>170</sup>

Em seu livro *Trabalho e capital monopolista*, o autor elucida que, inicialmente, a gerência científica de Taylor delegou aos escritórios a realização dos atos de concepção, direção e análise do trabalho realizado nas fábricas; no entanto, isso muda à medida que o capitalismo se desenvolve e inaugura a sua fase monopolista.<sup>171</sup> Assim, já no início do século XX, as diferenças entre as organizações laborais dos espaços fabris e dos escritórios desaparecem. O taylorismo é também aplicado ao trabalho intelectual, o que culmina com a sua divisão entre atividades de planejamento e de execução.

Braverman nos mostrou que o trabalho intelectual também pode ser submetido a práticas científicas de gestão e de controle, que inevitavelmente transformarão o trabalhador que antes realizava um trabalho complexo e sofisticado em um trabalhador parcial, sem autonomia sobre o processo produtivo na sua integralidade. De forma semelhante, a partir das características organizacionais e dos processos laborais destacados pelos profissionais nas entrevistas realizadas na fase empírica desta pesquisa, foi possível perceber que essa fórmula antiga tem sido replicada, sob uma nova roupagem, no interior dos escritórios de massa.

A elevada divisão social do trabalho e a automação da cadeia produtiva são os principais instrumentos adotados pelos sócios majoritários das firmas jurídicas para viabilizar a realização de um grande volume de trabalho e manter elevada a arrecadação das taxas de lucros. Sobre os formatos adotados pelas bancas na distribuição interna das tarefas, com base em pesquisa empírica realizada, Costa Junior pondera:

[...] a organização do trabalho nos escritórios em comento não é uniforme, pois alguns adotam células de advogados vinculadas à empresa cliente. Já em outros, os profissionais trabalham em setores jurídicos específicos de acordo com a modalidade da ação e/ou com a fase do processo (defesa,

---

<sup>170</sup> BRAVERMAN, Harry. *Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX*. 3. ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987.

<sup>171</sup> Capital monopolista é conceituado por Braverman como o estágio do capitalismo que se desenvolve no final do século XIX e no início do século XX e compreende “o aumento de organizações monopolistas no seio de cada país capitalista, a internacionalização do capital, a divisão internacional do trabalho, o imperialismo, o mercado mundial e o movimento mundial do capital, bem como as mudanças na estrutura do poder estatal”. In: BRAVERMAN, Harry. *Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX*. 3. ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987. p. 216.

audiência, recurso e execução). Há ainda uma terceira opção de firma que combina todos ou alguns dos formatos trazidos à baila.<sup>172</sup>

É certo que dentro desse contexto produtivo o advogado não se dedica com exclusividade ao acompanhamento de todas as fases de uma ação judicial. Na realidade concreta das relações laborais por nós analisadas a partir das entrevistas, foi possível perceber que em muitas das firmas jurídicas os profissionais são divididos em equipes, e cada equipe assume a incumbência de elaborar incessantemente determinada peça processual ou atividade jurídica, correspondente a uma única etapa do processo judicial.

É bastante comum, por exemplo, a divisão dos trabalhadores em células que se encarregam da fase de defesa, recurso, execução e orientações relacionadas às audiências. A estratificação do trabalho no interior das firmas jurídicas impõe aos advogados a especialização em um único tipo de tarefa, com a perda<sup>173</sup> gradativa do conhecimento mais amplo sobre as atividades inerentes ao exercício da profissão.

Podemos afirmar, portanto, que os serviços jurídicos comercializados pelos escritórios de massa resultam de processos laborais de dezenas de advogados e não apenas de um único profissional. Assim, segundo Azevedo, é o “advogado operário coletivo” que assume o protagonismo nos processos produtivos dos escritórios e não o profissional entendido na sua individualidade.<sup>174</sup> Abaixo, destacamos o relato de uma advogada sobre a sua primeira experiência na advocacia de massa e as suas impressões sobre a dinâmica laboral estabelecida:

*O [escritório X]<sup>175</sup> para mim foi um choque de realidade, um balde de água fria também, de certa forma. Porque eu vinha de um escritório pequeno, em que eu cuidava dos processos, assim, de forma geral, em todas as fases. E apesar de eu ter começado como estagiária, por eu ser uma estagiária de*

<sup>172</sup> COSTA JUNIOR, Vander. *Os jovens operários da advocacia: um estudo sobre a precarização do trabalho nos escritórios de contencioso de massa*. 2016. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica de Salvador, Salvador. p. 76. Disponível em: <http://ri.ucsal.br:8080/jspui/handle/123456730/170>. Acesso em: 28 fev. 2021.

<sup>173</sup> Aqui se estabelece uma importante interlocução com o que foi exposto no primeiro capítulo desta dissertação a respeito do trabalhador parcial. Também na advocacia de massa, à semelhança do que ocorreu nas fábricas com a introdução da maquinaria, o produto final se torna resultado de uma mobilização coletiva dos trabalhadores. Ou seja, o produto da atividade humana é o resultado de várias tarefas parciais, executadas cada uma por um indivíduo.

<sup>174</sup> AZEVEDO, André Luíz Barreto. *Advocacia, trabalho e classe social: uma crítica do trabalho livre/subordinado nas firmas jurídicas*. 2020. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito do Recife, Universidade Federal de Pernambuco, Recife. p. 262. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/39107>. Acesso em: 28 fev. 2020.

<sup>175</sup> As letras “X”, “Y” e “Z” foram utilizadas para designar os escritórios nos quais os advogados entrevistados trabalharam ao longo de sua trajetória, como forma de manter o sigilo das informações referentes ao nome verdadeiro dos escritórios.

*final de curso, eu tinha muita autonomia no escritório. Então, lá, eu aprendi muita coisa, eu acompanhava advogado em audiência de instrução e julgamento, fazia peças, fazia recursos, era realmente o que eu chamo de advogar na prática. Quando eu fui para o [escritório X] eu tomei um choque, eu me senti em uma empresa de telemarketing assim, desculpe o desabafo. Mas era tão segmentado e às vezes uma sobrecarga tão grande que eu sentia que eu já não estava mais advogando de verdade, que eu era uma operadora de telemarketing com OAB na mão. (Advogada, entrevista nº 17)*

Ao diferenciar a advocacia de massa da experiência de trabalho que antecedeu o seu ingresso nesse segmento, a advogada compara o nível de autonomia que cada uma dessas ocupações laborais lhe proporcionou. A sua atuação no escritório de menor porte foi a experiência, segundo ela, que lhe garantiu a independência no exercício da sua profissão, a possibilidade de acompanhar o processo na sua integralidade e de advogar na prática. Por outro lado, o trabalho no escritório de massa é visto como uma experiência fragmentada, parcelar, que não estimula o desenvolvimento profissional do advogado.

Outro ponto de relevo ressaltado na fala da jovem advogada, que, não por acaso, se repetiu em outras entrevistas, se refere à equiparação entre os escritórios de massa e as empresas de *call center*. A reportagem “A salsicharia do Direito no JBM”, publicada pela Revista Exame no ano de 2011, que fala sobre um inusitado escritório de advocacia, também faz essa alusão.<sup>176</sup> O escritório foi retratado como um dos maiores no país em número de profissionais, sendo responsável por mais de 230 mil processos nas áreas de direito do trabalho e direito do consumidor. E, diferentemente do que poderia se esperar da estrutura física e organizacional de um grande escritório de advocacia, a sede do Bueno e Mandaliti – Sociedade de Advogados – JBM, localizada em Bauru, era um galpão de 2000 metros quadrados em que as estações de trabalho dos mais de 400 advogados estavam dispostas lado a lado, como em uma empresa de *call center*.

Visando a manutenção de baixos custos produtivos, a firma jurídica JBM incorporou na sua organização de trabalho os serviços estruturados em linha de produção; sistemas de controle de produtividade e dos tempos laborais dos profissionais. O sucesso e a rentabilidade do formato de negócio adotado pelo JBM foram tamanhos que a expectativa de faturamento anual à época da reportagem girava em torno de 100 milhões de reais. Assim, a citada firma

---

<sup>176</sup> MOSCHELLA, Alexandre. A salsicharia do direito no JBM. *Revista Exame*, 25 abr. 2011. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/revista-exame/a-salsicharia-do-direito/>. Acesso em: 08 mar. 2021.



jurídica é descrita pela Revista Exame como um exemplo de negócio jurídico de baixo custo, à semelhança da rede varejista Walmart.

As empresas de *call center* e os escritórios especializados no contencioso de massa são duas realidades produtivas que guardam bastante semelhança entre si, e esse fato não passou despercebido nem aos autores da reportagem, nem aos advogados participantes da pesquisa de campo. A percepção externalizada pela nossa interlocutora é a de que a sua carteira profissional da OAB não lhe proporcionava uma rotina muito diferente daquela enfrentada pelos operadores de telemarketing. Ao ser questionada sobre os fatores aos quais ela atribuía esse sentimento de se perceber como uma operadora de telemarketing com carteira da OAB, a advogada acrescentou:

*Até a própria estrutura física do escritório é feita para te lembrar um call center, [...] por exemplo, quando eu era estagiária eu cheguei a dividir sala com uma outra estagiária, então eu tinha a minha mesa virada para uma parede, ela tinha a mesa dela virada para a outra parede, o dono do escritório ficava mais distante, na sala dele e etc. Aí eu entrei no [escritório X], a sala de reunião era maravilhosa, porta do escritório com bordas douradas incríveis, eu pensei assim: “que escritório lindo!”. Quando eu subi para o andar que eu tinha que trabalhar, eram quatro computadores, uma do lado do outro, o coordenador estrategicamente posicionado de forma que ele conseguia ver muitos monitores ao mesmo tempo, para ver se você estava trabalhando, e aquele fone para você falar com correspondente e era isso, entendeu? Até a estrutura de você não ter uma individualidade, você não ter a sua mesa, é feito para que você se sinta uma peça no tabuleiro, uma engrenagem. Essa é a engrenagem da contestação, essa é a engrenagem da execução, todo mundo trabalha aqui lado a lado sob os olhos do coordenador. [...] Até essas estruturas de baias, uma do lado da outra, sem qualquer divisão é feito para você se sentir só mais um, não tem individualidade. Eu acho que isso somado com o volume de trabalho, com a maneira automatizada de fazer as coisas é que sempre me deu essa sensação de que eu sou uma operadora de telemarketing com a OAB na mão. (Advogada, entrevista nº 17)*

Desse modo, a estrutura física do espaço destinado à acomodação dos trabalhadores assume lugar de destaque na identificação entre esses dois tipos de organização laborais, em tese tão distintas:

*Era um galpão com 200 advogados e nós ficávamos como se fossem aquelas colmeias de telemarketing em uma sala bem grande, um do lado do outro.*

*Com isso daí, já começa a frustração. Eu pensei: “Ué, eu vou advogar ou vou ser telemarketing?” (Advogada, entrevista nº 20)*

*Eu nunca trabalhei em telemarketing, não, mas o pessoal falou que é muito parecido. Eu não sei como funciona a estrutura do telemarketing, mas o pessoal falou que é muito parecido as questões. Até a estrutura física do lugar, mesmo. (Advogada, entrevista nº 18).*

Tal como ocorre com as centrais de *call center*, a ordenação do espaço físico dos escritórios de massa se dá de forma a possibilitar o controle dos trabalhadores pelos níveis superiores de hierarquia. Além disso, nos dois tipos de empreendimentos capitalistas busca-se diminuir os custos produtivos com baixos investimentos em infraestrutura e equipamentos necessários à garantia de um espaço laboral adequado aos obreiros. Enquanto as salas de reunião em que os sócios-proprietários recebem os clientes e outras dependências das firmas jurídicas contam com requinte e mobiliários luxuosos, a central de trabalho dos advogados é caracterizada predominantemente como um espaço de pouco conforto e de infraestrutura modesta. Trata-se, portanto, de condições físicas laborais precárias que refletem a precarização mais ampla à qual esses profissionais estão submetidos.

Não são incomuns os relatos de sanitários insuficientes para o número de profissionais, de refeitórios ou cozinhas pequenos, às vezes com um único micro-ondas para uma quantidade expressiva de trabalhadores. Outra queixa frequente é a de que as salas ou galpões em que os advogados ficam acomodados são extremamente quentes, sem refrigeração satisfatória.

*As condições de trabalho e o local de trabalho, às vezes, são horríveis. Tem lugar que a gente trabalha em um porão, fechado. Você não vê luz do dia. Você entra de manhã e sai à tarde sem ver a luz do dia. O dia inteiro. Eu até brincava com o meu marido às vezes: “Parece um porão da China porque é um lugar que você entra, trabalha o dia todo, sofre pressão o dia inteiro para entrega de resultado, para cumprimento de meta estabelecida nos seus prazos processuais dentro daquela pauta que é dada, mas, por exemplo, se você reclamar: “Olha, preciso que troque a minha cadeira que não está boa, estou com problema de coluna. Meu computador, preciso de um mouse com apoio de punho” – não tinha. Não tem, não vem. “Ah, a iluminação em cima da minha mesa não está boa, preciso que ajude”, ou, às vezes, no lugar que a gente trabalhava, o ar-condicionado não dava conta, numa sala pequena com sete computadores ligados, você imagina. O ar-condicionado não dava conta de refrigerar para aquilo tudo, então você ficava morrendo de calor, sentado em uma cadeira que o tecido grudava nas suas costas e*

*nas suas coxas porque você suava e transpirava o dia inteiro porque o calor era demais. O dia todo. (Advogada, entrevista nº 19)*

*Alimentação: não tem lugar para a pessoa comer. O [escritório X] tinha geladeira, tinha micro-ondas, tinha um lugar para almoçar. Era pequeno? É pequeno, então tinha que ter um rodízio, mas tinha. O [escritório Y] não tinha, porque a vigilância sanitária exige uma formatação específica da área de alimentação, a galera tinha que andar até a faculdade, até a UNA, pagar um real para esquentar ou comer frio. Tinha gente que colocava a marmitta em cima da CPU para mornar a marmitta e comia na escada. Isso para mim é o fundo do poço da dignidade, a pessoa não tem nem uma alimentação adequada. [...]. Não propicia nem um local adequado para a pessoa fazer uma refeição digna. [...]. (Advogado, entrevista nº 08)*

*Lá tinha micro-ondas, no [escritório X], mas você não tem espaço. Então, você esquentava sua comida e come na mesa, sabe? No final dos dois anos, você já se acostumou. Você já acha bom. “Bom que já come e já faço meu negócio que tenho que fazer” [...]. (Advogada, entrevista nº 08)*

Além disso, nas firmas jurídicas as equipes são distribuídas em galpões ou salas grandes e amplas, nas quais os trabalhadores laboram separados por baias, sem qualquer tipo de privacidade. Tudo para reduzir os custos com instalações e mobiliários e facilitar que as atividades dos advogados sejam monitoradas pelos seus coordenadores.

### 2.2.2 Hierarquia

Outra importante característica da organização laboral da advocacia de matriz empresarial especializada no contencioso de massa e que representa uma ruptura com advocacia tradicional está relacionada à sua estrutura hierárquica.<sup>177</sup> Ao contrário de laços baseados na horizontalidade, as relações entre os profissionais são desenhadas a partir da subordinação e do controle que uns exercem sobre o trabalho dos outros.

*Lá, são advogados liderando advogados e existe uma hierarquia como se fosse, o dono de uma empresa e o empregado. Ninguém se trata como colegas de profissão, isso não tem. Eu acho que eles têm um comportamento muito desrespeitoso, é muita pressão. Eles não te dão a liberdade para você exercer a advocacia de uma forma plena. [...] (Advogada, entrevista nº 09)*

<sup>177</sup> CASTELO JÚNIOR, Clovis; TURETA, César. A nova advocacia pós-profissional e a modernização das grandes sociedades de advocacia empresarial brasileiras. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 18, n. 6, p. 813-831, 2014. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65552014000600813&script=sci\\_abstract&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65552014000600813&script=sci_abstract&tlng=pt). Acesso em: 28 jan. 2021.

No caso dos escritórios do contencioso de larga escala, com frequência se verifica a presença de quatro níveis de hierarquia. As equipes são lideradas pelos coordenadores ou líderes, que se subordinam aos gestores, e estes últimos aos diretores, que, finalmente, respondem aos sócios-proprietários do escritório. Entre os advogados contratados estabelece-se uma classificação interna (advogado júnior, pleno e sênior) de acordo com tempo de experiência e de acordo com o grau de qualificação, esta última estabelecida pela formação complementar em cursos de especialização. As remunerações geralmente acompanham essa categorização, embora a sua variação seja pouco expressiva de um nível para outro, conforme relatado pelos próprios profissionais ao longo das entrevistas.

Uma queixa frequente entre os advogados se refere ao fato de que os critérios de promoção não são completamente claros e tampouco existe um plano de carreira adotado na prática pelos escritórios, de forma que é muito comum um profissional permanecer estacionado como advogado júnior ou pleno, mesmo já tendo concluído mais de um curso de especialização e contando com anos de atuação profissional. Essa também é a percepção de Castelo Júnior e Tureta, que, ao investigarem as relações de trabalho nos escritórios empresariais, concluem que “embora existam planos de carreira formalizados e divulgados nas grandes firmas, eles ainda não vistos como suficientemente explícitos ou mesmo objetivos em seus critérios de promoção”.<sup>178</sup>

### 2.2.3 Automação

Entre os escritórios de massa com sede em Belo Horizonte citados nas entrevistas, é unânime a menção, em seus portais eletrônicos, a investimentos contínuos em soluções tecnológicas – comumente identificadas pelas bancas como inteligência jurídica – de intervenção em processos judiciais, audiências e na tomada de decisões pelos profissionais. Alguns, inclusive, contam com setores específicos de desenvolvimento de softwares jurídicos dentro da sua própria estrutura interna.

O uso de tecnologias de informação no ambiente jurídico é um processo social em curso decorrente das transformações provocadas no mundo do trabalho pela 4ª Revolução

---

<sup>178</sup> CASTELO JÚNIOR, Clovis; TURETA, César. A nova advocacia pós-profissional e a modernização das grandes sociedades de advocacia empresarial brasileiras. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 18, n. 6, p. 813-831, 2014. p. 825. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65552014000600813&script=sci\\_abstract&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65552014000600813&script=sci_abstract&tlng=pt). Acesso em: 28 jan. 2021.

Industrial, como aponta Azevedo.<sup>179</sup> O autor destaca que, desde a 1ª Revolução Industrial, o capital deu início a um movimento cíclico de revolucionamento das suas forças produtivas, por meio do desenvolvimento de novas tecnologias, com a finalidade de constantemente estabelecer um patamar mais elevado de produtividade da força de trabalho. Nesse sentido, tanto o judiciário quanto a advocacia privada têm incorporado a automação por meio da inteligência artificial na sua rotina de trabalho, de forma a alcançar a otimização e a eficiência das suas tarefas.

No entanto, é preciso assumir uma visão crítica quanto às reais finalidades da introdução das ferramentas informático-digitais nos processos produtivos das firmas jurídicas. Para além do aprimoramento dos serviços executados e da otimização dos tempos laborais, é preciso ter em mente que esse processo se destina, sobretudo, a viabilizar a ampliação da extração de mais-valor, na sua forma relativa, sobre o labor intelectual do advogado, e a reduzir a dependência da estrutura produtiva em relação ao trabalho vivo. Um aprofundamento, portanto, do trabalhador como apêndice da máquina. Ademais, a prevalência do uso da tecnologia em atividades determinantes do processo produtivo acarreta a alienação do profissional com relação ao trabalho realizado, ao mesmo tempo em que promove a descartabilidade da sua mão de obra.

Na dinâmica laboral dos escritórios de massa, se destacam ferramentas de automação com amplo domínio das legislações de processo civil e trabalhista, o que lhes permite identificar as etapas processuais das ações judiciais e sugerir aos advogados as soluções jurídicas passíveis de serem adotadas em cada uma das fases. Há também *softwares* que realizam a análise da viabilidade de êxito das ações judiciais de acordo com as decisões anteriores proferidas pelo órgão julgador, além de apontar tendências de julgamentos para determinadas demandas. As audiências realizadas pelos advogados correspondentes em todo o território nacional são coordenadas e monitoradas por meio de plataformas virtuais que também apontam estratégias aos profissionais.

Já é bastante comum também o uso de inteligência artificial com a participação de robôs na leitura e processamento de publicações divulgadas nos Diários Oficiais e lançamento de prazos, além da realização de outras atividades jurídicas de natureza operacional. E, por fim, se destaca a intermediação de softwares na elaboração e protocolização de peças

---

<sup>179</sup> AZEVEDO, André Luíz Barreto. *Advocacia, trabalho e classe social: uma crítica do trabalho livre/subordinado nas firmas jurídicas*. 2020. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito do Recife, Universidade Federal de Pernambuco, Recife. p. 281. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/39107>. Acesso em: 28 fev. 2020.

processuais e outros documentos jurídicos, a partir de um banco de dados em que os modelos dos temas mais recorrentes das demandas judiciais ficam armazenados.

As narrativas a seguir ilustram o processo de incorporação das ferramentas informático-digitais nos serviços jurídicos desenvolvidos nos escritórios de massa:

*Então, o escritório cadastrava os pedidos daquela ação e o próprio sistema já gerava a peça pronta, com as preliminares, com as teses utilizadas. O advogado não poderia fazer alteração nessas peças porque, se houvesse uma alteração e passasse por aquele setor de controle, se verificasse que – o controle era feito por amostragem com três peças por advogados – que aquelas peças tinham alterações [...], se o setor entendesse que houve alteração naquela tese de forma incorreta, de forma que o setor entendesse que foi feita de forma incorreta, o advogado era penalizado. Então, o advogado não tinha essa liberdade de fazer alterações na peça. O máximo que o advogado poderia fazer era alteração de endereçamento, porque dependendo de cada tribunal o endereçamento mudava, número de processo, nome das partes, os fatos. E o próprio sistema gerava preliminares e teses de mérito. Então, o processo criativo do advogado... Ele não tinha muita liberdade de fazer alterações, não. (Advogado, entrevista nº 24)*

*Esse sistema, basicamente, era baseado em um sistema dos EUA em que eles [...] mapearam como eram as decisões de determinados juízes. Se havia alguma coisa no dia desse juiz que faria ele mudar a forma de sentença dele. Então, eles tentaram aprimorar isso aqui, eles tentaram juntar várias teses. Então, eles perceberam que essas teses eram aceitas em determinado tipo de processo. Eles criaram um sistema e nesse sistema eles iriam incluir todas essas teses. Então, nesse sistema iriam ser elaboradas as defesas e os recursos. Então, agora, eles não iam fazer o artesanal, não iria ser algo escrito mais por alguém. As pessoas, os novos advogados da equipe de recursos, iriam entrar no sistema e ver, por exemplo, que o processo trata de dano moral por fila. Ai, então, eles iriam, simplesmente, procurar “dano moral por fila” nesse sistema e já iria sair uma tese. [...]. Então, com menos pessoas, eles iriam conseguir ter um serviço rápido. (Advogado, entrevista nº 13)*

*Então, nesse momento, quando, por exemplo, eu fazia uma defesa ou um recurso, é tudo robotizado, direto no sistema. Ah, eu quero, sei lá, um recurso inominado. O máximo que eu poderia fazer é escolher as teses, mas elas vinham em tópicos e o desenvolvimento da tese, isso era inalterável. A gente não conseguia fazer isso não. Já estava tudo pronto no sistema. Só de acordo com o caso que mudavam as teses adotadas, era o máximo que eu*

*poderia fazer de mudança. Defesa, Recurso, tudo igual. (Advogada, entrevista nº 15)*

*Em 2018 o escritório implementou um sistema [...]. Aí esse sistema ele era alimentado pela diretoria do escritório e alguns advogados pré-selecionados que olhavam jurisprudências mais recentes, os entendimentos mais recentes do TRT-3 (Tribunal Regional do Trabalho), das regiões, TRT-4 e 5, separava e aí tem uma equipe de advogados que só alimenta o sistema. Então, por exemplo, se eu fosse fazer uma apelação, suponhamos, uma apelação ou um recurso ordinário, por exemplo. Eu abria a pasta, jogava os dados do processo, aí saía uma lista de pedidos. Aí, tinha uma lista de pedidos procedentes e uma lista de pedidos improcedentes, eu clicava. Por exemplo, eu coloquei lá, foi procedente tal e tal pedido, foi improcedente tal e tal pedido. E aí eu juntava a decisão e seguia para o próximo passo. Aí, nisso, o sistema me gerava uma petição, um recurso pré-pronto, onde a gente só alterava vara, nome da parte, alguns dados peculiares daquela causa, mas a base ela era pronta. [...]. Então, todas elas eram um modelo pré-pronto. Então, a gente não advogava, por isso que eu falei, a gente era literalmente empregado do escritório. A gente não era advogado. Advogado pelo que eu entendo é aquele que senta, que pensa, que elabora uma peça. Aí, a peça saía pronta, você alimentava o sistema, colocava qual fase do processo ele estava, colocava a decisão, o quê que tinha sido procedente e improcedente e o sistema te gerava uma peça pronta. (Advogada entrevista nº 09)*

No interior da organização de trabalho dos escritórios de massa, podemos perceber uma relação umbilical entre a automação dos processos laborais e a estrutura hierárquica. O que se observa na dinâmica dos escritórios é que, embora a assimilação das ferramentas informático-digitais não elimine completamente o trabalho intelectual, este é relegado a grupos seletos de advogados. Geralmente os profissionais que ocupam cargos de destaque são os responsáveis por desenvolver as teses jurídicas e peças processuais que serão exaustivamente replicadas pelos advogados que estão na base da estrutura hierárquica. Podemos afirmar, portanto, que as atividades de maior complexidade técnica são atribuídas aos níveis hierárquicos mais altos nas firmas jurídicas especializadas no contencioso de massa. Essa também é a conclusão de Azevedo, para quem:

*[...] a interação entre trabalhador e maquinaria digital no processo produtivo das firmas jurídicas é variável segundo a divisão interna do trabalho. A confecção de peças jurídicas, principalmente dos modelos uniformes, e de tarefas jurídicas depende do seu grau de complexidade e de uma hierarquia funcional, de modo que as ações que demandam maior aptidão técnica e a supervisão da confecção das peças simples são realizadas por advogados*

mais experientes; enquanto que as atividades rotineiras, pelo “chão de fábrica”.<sup>180</sup>

#### 2.2.4 Processo criativo

A prevalência do uso da tecnologia em funções determinantes do processo produtivo das firmas jurídicas, principalmente no que se refere à elaboração de peças processuais e na tomada de decisões, compromete sobremaneira o processo criativo dos profissionais e o exercício da atividade jurídica com a autonomia inerente a um ofício de natureza intelectual. Isso porque a atuação em audiências e o desenvolvimento de teses jurídicas com a concatenação de argumentos materializados nas peças processuais são atividades intrínsecas ao exercício profissional da advocacia. Tais atividades deveriam servir, portanto, ao aprimoramento dos atributos e das habilidades técnicas profissionais desenvolvidos ao longo da formação dos advogados. No entanto, não é isso o que acontece.

Nesse sistema produtivo não há espaço para a confecção de manifestações, defesas e recursos de forma artesanal, em que se privilegia o conteúdo e a qualidade do labor cognitivo concretizado em uma exposição jurídica bem-fundamentada, em jurisprudências e dispositivos legais atualizados. Há que se destacar ainda que aqueles profissionais que manifestam o interesse de desenvolver um trabalho mais criterioso ou formular uma tese jurídica nova sofrem uma espécie de retaliação da organização. Sua atitude não é valorizada pela hierarquia do escritório:

*E aí, por conta própria, sem ninguém me encorajar, eu ia tentando criar teses, modificar, aperfeiçoar algumas coisas que eu via que não tinha o mínimo sentido estar em uma defesa, mas sempre por conta própria. E eu lembro que no último escritório que eu passei, como o cliente estava sob recuperação, eu tentei reunir alguns argumentos, alguns julgados e criei uma peça padrão para ser utilizada. E aí eu lembro que eu tentei abordar a minha coordenadora e falar: “Olha, eu estou vendo que a gente está tendo esse tipo de problema, eu criei mais ou menos essa tese, o quê que você acha?”. Ela simplesmente não me deu atenção [...]. O meu sentimento é: em escritório de massa você elaborar teses, ou esse processo criativo, ou passa despercebido – ninguém sente essa diferença, ou até não tem um incentivo para que você faça isso, porque o que se espera é que você seja produtivo,*

---

<sup>180</sup> AZEVEDO, André Luíz Barreto. *Advocacia, trabalho e classe social: uma crítica do trabalho livre/subordinado nas firmas jurídicas*. 2020. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito do Recife, Universidade Federal de Pernambuco, Recife. p. 267. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/39107>. Acesso em: 28 fev. 2020.



*quantidade, não perca prazo e seja produtivo para zerar os prazos, para não ter dor de cabeça, é mais ou menos isso. (Advogada, entrevista nº 17)*

*[...] já teve caso de colega que inovou, por exemplo, incluiu jurisprudência nova e entendimento novo que ele achou que seria interessante na peça, porque ele achou que ela estava redundante e ele foi despontuado porque não seguiu o padrão da peça do escritório. (Advogada, entrevista nº 09)*

É importante salientar, ainda, que a incorporação da automação no cotidiano laboral da advocacia de massa contribui para a redução da dependência da estrutura produtiva em relação à mão de obra de advogadas e advogados. Isso se dá na medida em que o saber-fazer do trabalho intelectual intrínseco à advocacia é transferido para as máquinas informático-digitais. Tal situação traz uma consequência nefasta para os trabalhadores, que se tornam uma peça facilmente substituível na engrenagem desse empreendimento capitalista.

Nesse mesmo sentido se manifesta Costa Junior ao afirmar que o “sequestro do trabalho intelectual pelo software permite que qualquer indivíduo dotado de mínima capacidade lhe substitua”.<sup>181</sup> Essa constatação de que o grau de complexidade das atividades realizadas nas firmas jurídicas do contencioso de massa não exige uma mão de obra com formação superior na área do Direito não deixou de ser apontada nos relatos com os quais tivemos contato:

*Ninguém precisa de um trabalho daquele que pode facilmente ser feito por uma inteligência artificial, por algum robô, algo do tipo. Essa possibilidade de você não aprender também, isso pesou muito, porque toda vida eu gostei de estudar, entender as coisas. E eu gosto muito da advocacia e aquilo não é advocacia. Aquilo é um serviço que você pode dar para uma pessoa sem saber o Direito que essa pessoa vai conseguir fazer aquele trabalho. (Advogada, entrevista nº 18)*

*Eu não me sentia uma advogada. Se você pegar lá uma pessoa com ensino médio completo, que estude ali o Código de Processo Civil – CPC, igual a gente estuda para concurso? Ele senta e faz o trabalho. E acho que isso me incomodava muito, sabe?! (Advogada, entrevista nº 09)*

*Eu não acredito que eu era advogada, em escritório de massificado, eu acho que qualquer pessoa treinada dá conta de conduzir um processo, nesse*

---

<sup>181</sup> COSTA JUNIOR, Vander. *Os jovens operários da advocacia: um estudo sobre a precarização do trabalho nos escritórios de contencioso de massa*. 2016. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica de Salvador, Salvador. p. 94. Disponível em: <http://ri.ucsal.br:8080/jspui/handle/123456730/170>. Acesso em: 28 fev. 2021.

*modelo de escritório, não precisa ser necessariamente alguém formado em Direito. (Advogada, entrevista nº 04)*

Fica claro que o trabalho mediado pelos softwares e pelas demais ferramentas informático-digitais se torna, como muito bem descreve Vander Costa Junior, um labor “repetitivo, simplificado, inseguro, instável, flexível e pouco reconhecido”.<sup>182</sup> Tal dinâmica, marcada pela dispersão das etapas do processo laboral, impacta sensivelmente sobre os profissionais, que não se reconhecem mais como advogados e passam a vivenciar, então, um trabalho estranhado em todas as suas dimensões. Ainda de acordo com Costa Junior:

Os testemunhos colhidos destacam que os advogados se sentem intelectualmente subaproveitados nas “linhas de montagem” dos escritórios do contencioso de massa, como meros apêndices das máquinas (MARX, 2014). Percebem que o conhecimento adquirido nos bancos das academias jurídicas se mostra praticamente inútil, levando-os à frustração com o ofício da advocacia.<sup>183</sup>

Também nas entrevistas por nós realizadas os profissionais exprimiram sentimentos de frustração, falta de respeito e de incapacidade técnica com o trabalho por eles desempenhado nos escritórios de massa:

*[...] eu me sentia menos advogada nesse tipo de escritório, emburrecendo. Eu lembro de falar isso com colegas minhas na minha última experiência em escritório de massa. A gente falava assim: “Nossa, eu tenho medo de cair em um escritório menor em que eu tenha que compreender o processo como um todo e não dar conta, porque aqui eu sinto que estou emburrecendo fazendo todo dia a mesma coisa”. (Advogada, entrevista nº 17)*

*Eu cheguei em um ponto da minha vida que quando eu saí desse último escritório, que eu estava entendendo que eu desaprendi o que era advocacia. É um setor (e eu já ouvi isso de outros colegas, que também trabalhavam nesse tipo de escritório) que a gente acaba emburrecendo. É o termo que as pessoas usam muito [...]. Tem modelos que você tem que seguir, embora você não acredite naquilo, você não vê que aquela é a melhor linha de defesa e você tem que seguir porque é uma regra. Então, você não tem autonomia para trabalho. (Advogada, entrevista nº 19)*

*Eu me sentia muito mecanizado, muito limitado. E, às vezes, muito desrespeitado, porque às vezes o meu entendimento de uma matéria, de como conduzir uma ação/conduzir um recurso não era muito respeitado. Então, acabava que entrava muito em choque, resistia muito, não só comigo,*

---

<sup>182</sup> Ibid., p. 92.

<sup>183</sup> Ibid., p. 94.

*mas com outros colegas, de entendimento de uma situação jurídica, enfim, que a gente entendia de uma forma e outros setores – principalmente o de avaliação – entendia de outro. Então, a gente se sentia muito desrespeitado [...]. A gente não entendia por que que tinha um setor daquilo, um setor de recursos, se eu estava sendo avaliado por outro e os advogados em si não conseguiam fazer uma alteração na peça; já vinha a peça pronta. (Advogado, entrevista nº 21)*

*E agora que eu saí de lá é que eu vejo o quão atrasada eu fiquei. Porque acaba que você para com aquela coisa de estudar, de pesquisar, de correr atrás. Porque aquela coisa já sai mastigada né?! Então, você realmente perde o hábito de realmente estar estudando, se atualizando e aí acaba que você, não sei se essa seria a palavra certa, mas você começa a se sentir meio incompetente para poder fazer tal serviço. Quando acontecia momentos, por exemplo, de pegar processos fora do escritório, você já começa a se sentir incapaz. Porque você está tão acostumado a fazer aquela coisa mecânica. Eu acho que a sensação é essa, sabe?! De incapacidade, de incompetência, mais ou menos nesse sentido. (Advogada, entrevista nº 09)*

*O que eu sinto, por exemplo... O que eu percebo depois que eu saí – porque, realmente, quando a gente está lá, realizando, se a gente parar para pensar: “Ah, eu preciso trabalhar”, “Ah, as contas estão chegando”, “Ah, eu preciso de serviço e o país está complicado, então eu tenho que trabalhar”... Então, quando você está lá, a única impressão que a gente tem e as pessoas que continuam lá têm é: “Eu tenho que fazer o que está sendo mandado”. Mas, quando a gente sai, a gente começa a ver como se fosse para fora da caverna agora... A gente vê que a gente fica engessado. [...] agora que eu fui demitido de lá e precisei voltar a advogar, eu percebo como se eu tivesse parado no tempo. É como se eu tivesse me afastado muito do Direito, por mais que a gente trabalhasse com Direito a todo momento, eu me sinto como se eu tivesse me perdido, [...] vários temas que o Direito trata, mas eu não tenho mais aquela especificação de saber falar sobre o tema bem, porque eu fiquei parado no tempo só apertando parafuso. (Advogado, entrevista nº 13)*

Como denunciando pelos excertos acima colacionados, essa cadeia produtiva tem um efeito perverso sobre os operadores do Direito, que, por não realizarem um trabalho de profundidade técnica, além de não desenvolverem um saber profissional, resultado do acúmulo da prática cotidiana da profissão, vão aos poucos perdendo o conhecimento jurídico adquirido nos bancos das faculdades. Dessa forma, os advogados que atuam no contencioso de massa se tornam profissionais com diploma sem conhecimento teórico e prático. Para a engrenagem dos escritórios de massa, essa alienação provocada pela realização de um

trabalho repetitivo e superficial é extremamente favorável, uma vez que, justamente por não se reconhecerem mais como advogados, tendo perdido a expertise profissional, esses trabalhadores acabam anuindo a péssimas condições laborais, diante do receio de não conseguirem outros postos de trabalho:

*No caso do [escritório X] o objetivo é emburrecer o advogado, é alienar o advogado, para a pessoa ficar lá cinco anos e se ela sair de lá, ela não consegue fazer nada, porque ela não tem conhecimento nenhum. (Advogado, entrevista nº 09)*

### 2.2.5 As escolas de gestão predominantes

A par de tudo o que foi discutido até aqui a respeito dos processos laborais adotados nos escritórios de massa, interessa-nos, por fim, esclarecer quais são os modelos de gestão que conformam essas práticas produtivas. Com base no que foi exposto no primeiro capítulo desta pesquisa, é evidente que a dinâmica laboral estabelecida no interior das firmas jurídicas do contencioso de massa reflete uma tendência do modo de produção capitalista de conciliar formas antigas de controle do trabalho humano com técnicas gerenciais mais novas, com a finalidade de extrair a maior quantidade possível de sobretrabalho humano.

A dissociação de atividades de concepção e execução, com elevada divisão social entre os profissionais, a produção em série de peças jurídicas e a participação massiva de ferramentas informático-digitais nas etapas produtivas não deixam dúvidas. Como prenunciado por Azevedo, trata-se, portanto, de duas escolas científicas de controle do labor humano que se destacam no interior das firmas jurídicas do contencioso de massa: o fordismo e o toyotismo.<sup>184</sup> Revisitando os relatos coletados dos advogados, nos deparamos com a identificação pelos próprios profissionais da realidade de trabalho nos escritórios de massa com os atributos fordistas:

*Ela torna a advocacia mecânica, ela não forma advogados, ela não prepara o advogado para a advocacia. Eu acho que essa é a realidade do escritório de massa. É como se fosse um sistema fordista os escritórios, tal pessoa faz uma inicial (petição inicial), tal pessoa faz um recurso, tal pessoa faz a fase de execução, tal pessoa faz um acordo. Então, assim, você não acompanha um processo inteiro. E aí você acaba ficando naquele setor, eles não te dão*

---

<sup>184</sup> AZEVEDO, André Luíz Barreto. *Advocacia, trabalho e classe social: uma crítica do trabalho livre/subordinado nas firmas jurídicas*. 2020. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito do Recife, Universidade Federal de Pernambuco, Recife. p. 56. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/39107>. Acesso em: 28 fev. 2020.

*oportunidade para ir para outro e você só faz aquilo. Então, se você sair dali, você não sabe fazer mais nada, além daquilo. (Advogada, entrevista nº 09)*

*Por exemplo, eles pegaram serviços que antes eram feitos por umas 100 pessoas e colocaram para umas 25 fazerem. Então, a demanda ficou mais alta para praticamente a equipe inteira. Então, não se tem tempo de pensar. Você tem que realizar um serviço como no fordismo mesmo. Cada um tem que apertar um parafuso e não pode pensar por que você está apertando aquele parafuso. Tem que apertar senão vai gerar uma cadeia de problemas. E todo dia a demanda era muito grande e você não podia estar voltando para fazer, então você tem que fazer no mesmo dia. (Advogado, entrevista nº 13)*

*Então, eu chamo isso de robotização humana, porque eu fazia a mesma coisa. Lá no escritório era a mesma coisa. Eu fazia tudo igual, igualzinho, assim, não mudava. E eram, assim, muitos processos, muito muito mesmo. [...]. Eu falava: “A gente aqui é um bando de robozinho, porque faz tudo igual”. E era assim no escritório inteiro. Você está na sua equipe e você não tem a opção de ficar mudando o seu serviço não, até porque quem impõe isso para gente é o escritório. (Advogada, entrevista nº 14)*

*Por isso, dentre outros motivos, eu não quis ficar [...]. Porque eu não tinha a liberdade de advogar. Eu era só alguém que jogava o número do processo naquele sistema, saía uma peça... Eu ainda corria o olho, para ver... Aquela ânsia de aprender também, né? Lia alguma coisa para ver se era interessante mesmo, apesar de não conseguir mudar muita coisa, de tese mesmo, eu não conseguia mudar. E aí, é como se eu fosse só uma máquina... Eu tivesse só manuseando a máquina, como se fosse uma linha de produção apenas, na minha cabeça. E aí, eu falava assim: “Gente, mas eu estudei cinco anos para ser uma linha de produção?”. Sabe? Aí, eu fiquei um pouco decepcionada, sabe?! (Advogada, entrevista nº 16)*

Podemos concluir, portanto, que a organização de trabalho das firmas do contencioso de massa se vale tanto da divisão dos trabalhadores em tarefas fragmentadas quanto da intensificação do ritmo do trabalho, viabilizada pela introdução da maquinaria automatizada para aumentar a exploração do trabalho humano. Por todo o exposto, fica claro que o trabalho advocatício realizado no interior das firmas jurídicas reúne todos os elementos do trabalho que se desenvolve sob o modo de produção capitalista, sujeitando-se, dessa forma, às formas de exploração tipicamente capitalistas. Do mesmo modo, os advogados que atuam no

contencioso de larga escala são representantes da classe trabalhadora e, mais especificamente, do precariado, estando sujeitos à precarização social do trabalho.

### 3 OS IMPACTOS DO TRABALHO PRECÁRIO NA SAÚDE MENTAL DOS ADVOGADOS

Os indicadores sociais da precarização delineados por Graça Druck e Tânia Franco,<sup>185</sup> são uma importante chave de leitura para o desvelamento de realidades concretas no mercado de trabalho no Brasil, na contemporaneidade.<sup>186</sup> Tais categorias viabilizam a identificação dos fatores que caracterizam a precarização em determinadas atividades profissionais, além de permitir a compreensão dos efeitos do trabalho precário na vida da classe trabalhadora.

A partir das percepções dos advogados sobre os pontos mais sensíveis da organização laboral dos escritórios especializados no contencioso de massa, foi possível mapear os fatores de precarização do trabalho na advocacia de massa. São eles: i) a forma predominante de contratação adotada pelos escritórios; ii) as baixas remunerações; iii) a intensificação e a extensão das jornadas laborais; iv) o rigor quanto à cobrança de metas; v) a rigidez das normas de disciplina e comportamento; vi) a rotatividade e as formas de desligamento; vii) a abusividade do poder empregatício, manifestadas pelas práticas de assédio moral e outras formas de violência psicológica; e, finalmente, viii) o adoecimento laboral.

Embora, segundo Druck e Franco, o adoecimento laboral se constitua separadamente como um indicador da precarização social do trabalho, a nossa hipótese nesta pesquisa é a de que há uma confluência dos demais indicadores, que, de forma integrada, contribuem para o adoecimento dos advogados. O adoecimento seria, então, resultado das condições precárias do trabalho na advocacia de massa, expressas por cada um dos fatores acima enumerados.

Neste, capítulo pretendemos investigar o adoecimento dos advogados por meio da análise dos fatores de precarização presentes na organização de trabalho dos escritórios de

---

<sup>185</sup> No primeiro capítulo da dissertação, na seção “1.3.2 Indicadores sociais da precarização no mercado de trabalho brasileiro”, além de abordarmos as particularidades do fenômeno da precarização social do trabalho no Brasil, apresentamos a tipologia da precarização delineada por Druck e Franco. Com o propósito de viabilizar a leitura conjugada dos indicadores gerais da precarização no mercado de trabalho brasileiro e daqueles específicos da advocacia de massa, apresentamos novamente a tipologia das citadas autoras: (i) formas atípicas de contratação da força de trabalho, sem proteção social; (ii) modelos de gestão e organização do trabalho que promovem a intensificação e extensão das jornadas; (iii) fragilização das condições de segurança e saúde no trabalho, de forma que os trabalhadores estejam mais expostos a situações degradantes; (iv) perda das identidades individuais e coletivas dos trabalhadores repercutindo no aprofundamento da alienação/estranhamento do trabalho; e v) o enfraquecimento da organização coletiva dos trabalhadores.

<sup>186</sup> Os indicadores foram inicialmente propostos em FRANCO, T.; DRUCK, G. O trabalho contemporâneo no Brasil: terceirização e precarização. SEMINÁRIO FUNDACENTRO, Salvador, 2009 (mimeo). No entanto, não tivemos acesso a esse texto, e o citamos a partir de DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? Cadernos CRH, Salvador, v. 24, p. 37-57, 2011. Número especial. p. 44.

massa. A nossa intenção é demonstrar os impactos do trabalho precário na saúde mental dos advogados.

### 3.1 A forma predominante de contratação nos escritórios de massa

Não por acaso, as formas atípicas de mercantilização da força de trabalho, sem proteção social, são destacadas por Druck e Franco, referenciadas por Druck, como um dos primeiros indicadores hábeis à identificação e à mensuração da precarização social do trabalho no Brasil.<sup>187</sup> De fato, modelos de assalariamento disfarçados impõem uma inserção no mercado de trabalho destituída do rol de proteções e garantias sociais asseguradas pelo ordenamento jurídico brasileiro. Por si só, essa situação acarreta uma série de perdas e consequências aos trabalhadores no plano fático da relação de trabalho, sendo suficiente à demonstração de uma atividade atravessada por extrema precarização.

No caso da advocacia não é diferente. A contratação atípica dos advogados favorece a incidência de outras dimensões da precarização. Nesse sentido, endossamos a conclusão de Dutra, para quem “o modo de contratação é não apenas um fator de precarização, mas a porta de entrada decisiva para os outros fatores que se seguem”.<sup>188</sup> Antes de abordarmos os efeitos práticos do assalariamento disfarçado no âmbito da advocacia, teceremos uma breve exposição a respeito das formas legais que pode assumir a relação de trabalho entre advogados e os escritórios de advocacia.

O exercício profissional da advocacia encontra na Lei nº 8.906/94, mais conhecida como o Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) e da Advocacia, o seu marco regulatório. De acordo com os artigos 15 a 17 do referido normativo legal, os profissionais poderão se reunir em sociedade simples para prestação de serviços ou, ainda, o exercício da profissão poderá se dar mediante sociedade individual.<sup>189</sup> A Lei nº 8.906/94, nos seus artigos

<sup>187</sup> DRUCK, Graça. A Precarização social do trabalho no Brasil: alguns indicadores. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil II*. São Paulo: Boitempo, 2013a. p. 55-73; DRUCK, Graça. Precarização social do trabalho. In: IVO, Anete B. L. (Org.). *Dicionário Temático Desenvolvimento e Questão Social*. São Paulo: Annablume, 2013b. p. 373-393; DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? *Cadernos CRH*, Salvador, v. 24, p. 37-57, 2011. Número especial. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010349792011000400004&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010349792011000400004&script=sci_abstract&tlng=pt). Acesso em: 22 fev. 2020.

<sup>188</sup> DUTRA, Renata Queiroz. *Trabalho, regulação e cidadania: a dialética da regulação social do trabalho em call centers na Região Metropolitana de Salvador*. 2017. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de Brasília. p. 111. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/31419>. Acesso em: 23 mar. 2021.

<sup>189</sup> “CAPÍTULO IV – Da Sociedade de Advogados

Art. 15. Os advogados podem reunir-se em sociedade simples de prestação de serviços de advocacia ou constituir sociedade unipessoal de advocacia, na forma disciplinada nesta Lei e no regulamento geral.



18 a 21, prevê também a possibilidade do vínculo empregatício firmado entre o advogado e sociedade empresarial e até mesmo entre o advogado e a sociedade simples de advogados. O Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB e o Provimento nº 169/15 do Conselho Federal da OAB se destacam também como dispositivos normativos que regulamentam as relações jurídicas entre os operadores do direito e os escritórios ao complementar as disposições da Lei nº 8.906/94 sobre a matéria.

Como antecipado, o advogado empregado possui diploma legal próprio, com aplicação subsidiária da CLT, o que lhe conferiu uma jornada de 20 (vinte) horas semanais; menor, portanto, do que aquela estabelecida pelo texto constitucional para os trabalhadores urbanos. Confira-se:

#### CAPÍTULO V – Do Advogado Empregado

Art. 18. A relação de emprego, na qualidade de advogado, não retira a isenção técnica nem reduz a independência profissional inerentes à advocacia.

Parágrafo único. O advogado empregado não está obrigado à prestação de serviços profissionais de interesse pessoal dos empregadores, fora da relação de emprego.

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

Art. 20. A jornada de trabalho do advogado empregado, no exercício da profissão, não poderá exceder a duração diária de quatro horas contínuas e a de vinte horas semanais, salvo acordo ou convenção coletiva ou em caso de dedicação exclusiva.

---

§ 1º A sociedade de advogados e a sociedade unipessoal de advocacia adquirem personalidade jurídica com o registro aprovado dos seus atos constitutivos no Conselho Seccional da OAB em cuja base territorial tiver sede.

§ 2º Aplica-se à sociedade de advogados e à sociedade unipessoal de advocacia o Código de Ética e Disciplina, no que couber.

§ 3º As procurações devem ser outorgadas individualmente aos advogados e indicar a sociedade de que façam parte.

§ 4º Nenhum advogado pode integrar mais de uma sociedade de advogados, constituir mais de uma sociedade unipessoal de advocacia, ou integrar, simultaneamente, uma sociedade de advogados e uma sociedade unipessoal de advocacia, com sede ou filial na mesma área territorial do respectivo Conselho Seccional.

§ 5º O ato de constituição de filial deve ser averbado no registro da sociedade e arquivado no Conselho Seccional onde se instalar, ficando os sócios, inclusive o titular da sociedade unipessoal de advocacia, obrigados à inscrição suplementar.

§ 6º Os advogados sócios de uma mesma sociedade profissional não podem representar em juízo clientes de interesses opostos.

§ 7º A sociedade unipessoal de advocacia pode resultar da concentração por um advogado das quotas de uma sociedade de advogados, independentemente das razões que motivaram tal concentração.

Art.16. Não são admitidas a registro nem podem funcionar todas as espécies de sociedades de advogados que apresentem forma ou características de sociedade empresária, que adotem denominação de fantasia, que realizem atividades estranhas à advocacia, que incluam como sócio ou titular de sociedade unipessoal de advocacia pessoa não inscrita como advogado ou totalmente proibida de advogar.

[...]

Art. 17. Além da sociedade, o sócio e o titular da sociedade individual de advocacia respondem subsidiária e ilimitadamente pelos danos causados aos clientes por ação ou omissão no exercício da advocacia, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar em que possam incorrer.”

§1º Para efeitos deste artigo, considera-se como período de trabalho o tempo em que o advogado estiver à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, no seu escritório ou em atividades externas, sendo-lhe reembolsadas as despesas feitas com transporte, hospedagem e alimentação.

§2º As horas trabalhadas que excederem a jornada normal são remuneradas por um adicional não inferior a cem por cento sobre o valor da hora normal, mesmo havendo contrato escrito.

§3º As horas trabalhadas por período das vinte horas de um dia até as cinco horas do dia seguinte são remuneradas como noturnas, acrescidas do adicional de vinte e cinco por cento.

Art. 21. Nas causas em que for parte o empregador, ou pessoa por este representada, os honorários de sucumbência são devidos aos advogados empregados.

Parágrafo único. Os honorários de sucumbência, percebidos por advogado empregado de sociedade de advogados são partilhados entre ele e a empregadora, na forma estabelecida em acordo.

Há que se destacar, no entanto, que a jornada laboral de quatro horas por dia comporta exceções, dentre as quais se destaca a cláusula de dedicação exclusiva ao tomador dos serviços, segundo preconizado pelo art. 20, acima colacionado, da Lei nº 8.906/94. Portanto, o profissional que possua no contrato de trabalho cláusula expressa de dedicação exclusiva, isto é, de que irá advogar somente para a carteira de clientes do seu empregador, terá uma jornada laboral de oito horas diárias e quarenta horas semanais, fazendo jus ao pagamento de horas extras que extrapolem a jornada constitucional. É o que dispõe o art. 12 do Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia:

#### SEÇÃO III – DO ADVOGADO EMPREGADO

Art. 12. Para os fins do art. 20 da Lei nº 8.906/94, considera-se de dedicação exclusiva o regime de trabalho que for expressamente previsto em contrato individual de trabalho.

Parágrafo único. Em caso de dedicação exclusiva.

Vale ressaltar que o contrato de trabalho é instrumento jurídico típico de formalização de uma relação socioeconômica específica, que comporta um conjunto de elementos fático-jurídicos que se manifestam no plano concreto da realidade, sem os quais não se caracteriza a relação de emprego. A esse respeito, Maurício Godinho Delgado nos ensina:

De fato, a relação empregatícia, enquanto fenômeno sociojurídico, resulta da síntese de um diversificado conjunto de fatores (ou elementos) reunidos em um dado contexto social ou interpessoal. Desse modo, o fenômeno sociojurídico da relação de emprego deriva da conjugação de certos elementos inarredáveis (elementos fático-jurídicos), sem os quais não se configura a mencionada relação.<sup>190</sup>

<sup>190</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 337.

Desse modo, também na advocacia estará configurada a relação de emprego quando se verificarem os pressupostos descritos no art. 3º da CLT, sendo eles: pessoa natural, personalidade, continuidade da prestação dos serviços, subordinação jurídica e salário:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Há, no entanto, outras formas legais que cuidam da regulamentação do trabalho na advocacia. Quando se fala em sociedade simples de advogados para prestação de serviços jurídicos, emergem duas figuras: os advogados sócios e os advogados associados. Os sócios são aquelas pessoas que, enquanto membros, constam do quadro societário e contribuem de modo igualitário com bens ou serviços para a criação e êxito da sociedade. Concorrem na partilha dos lucros alcançados de forma equânime e respondem também pelos riscos do negócio.

Os advogados associados, por sua vez, são os profissionais que se associam à sociedade de advogados, não como membros, mas como prestadores de determinados serviços jurídicos e em razão de tal fato auferem participação nos resultados de ações judiciais de interesse conjunto. Diferentemente do que ocorre com os sócios, que não podem fazer parte do quadro societário de mais de uma sociedade em uma mesma seccional, ou seja, área territorial circunscrita a cada estado federativo, os advogados associados têm independência para se vincular a mais de um escritório e possuir cartela de clientes própria. Não há, portanto, exclusividade entre o advogado associado e a sociedade de advogados.

O contrato de associação é regido pelo artigo 39 do Regulamento Geral da OAB e deve ser interpretado de forma conjugada com o disposto pelos artigos 5º e 7º do Provimento nº 169 do Conselho Federal da OAB:

#### CAPÍTULO VI DAS SOCIEDADES DE ADVOGADOS

Art. 39. A sociedade de advogados pode associar-se com advogados, sem vínculo de emprego, para participação nos resultados.

Parágrafo único. Os contratos referidos neste artigo são averbados no registro da sociedade de advogados

#### PROVIMENTO N. 169/2015

Art. 5º O advogado associado, na forma do art. 39 do Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB, poderá participar de uma ou mais sociedades de advogados, mantendo sua autonomia profissional, sem subordinação ou controle de jornada e sem qualquer outro vínculo, inclusive empregatício, firmando para tanto contrato de associação que deverá ser

averbado no Registro de Sociedades de Advogados perante o respectivo Conselho Seccional.

[...]

Art. 7º O advogado associado não integrará como sócio a sociedade de advogados, não participará dos lucros nem dos prejuízos da sociedade, mas participará dos honorários contratados por esta com os clientes, e/ou resultantes de sucumbência, referentes às causas e interesses que lhe forem confiados, conjunta ou isoladamente, na forma prevista no contrato de associação.

Parágrafo único. O contrato de associação estabelecerá livremente a forma de pagamento, que poderá basear-se em critério de proporcionalidade ou consistir em adiantamentos parciais, ou, ainda, honorários fixados por estimativa, para acerto final, ou por outra forma que as partes ajustarem.

Pela leitura dos dispositivos legais acima transcritos, conclui-se que o vínculo de associação é uma modalidade de regulamentação da prestação de serviços advocatícios que não se confunde com a relação empregatícia. Isso porque, na relação socioeconômica entre o advogado e o escritório formalizada pelo instrumento jurídico de associação, não poderão estar presentes os elementos fático-jurídicos da relação de emprego.

Melhor explicando, o contrato de associação não comporta controle de jornada, de forma que o profissional é quem detém a gestão do tempo para realização das obrigações contratuais. Além disso, as tarefas que serão desempenhadas pelo advogado, bem como as ações judiciais em que este atuará devem constar expressamente do instrumento jurídico, ou seja, o objeto da contratação deve ser pré-determinado por escrito. Isso se dá como forma de preservar a autonomia profissional, haja vista que a subordinação é incompatível com o contrato de associação. Sobre o contrato de associação, Bianca Bomfim Carelli e Rodrigo Lacerda Carelli esclarecem:

É uma forma de associação em algumas causas, participando delas em seus resultados, positivos ou negativos, mantendo-se sempre a autonomia. Ou seja, quando o art. 5º do Provimento n. 169 do Conselho Federal da OAB afirma que o advogado associado não tem vínculo empregatício está a dizer que somente será considerado válido advogado associado que realizar suas atividades sem os requisitos da relação de emprego.<sup>191</sup>

Em seu estudo detalhado sobre a temática, Carelli e Carelli analisam cada um dos requisitos da relação de emprego abordando especificamente a situação dos advogados. Os autores ilustram de que forma se manifestam os elementos de pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica na relação estabelecida entre advogados e escritórios.

---

<sup>191</sup> CARELLI, Bianca Bomfim; CARELLI, Rodrigo Lacerda. O abuso de direito e fraude trabalhista na contratação de advogados como sócios e associados em escritórios de advocacia. In: CARELLI, Bianca Bomfim; MEDEIROS, Benizete Ramos de (Orgs.) *Um construtor dos direitos sociais: estudos em homenagem ao centenário de Benedito Calheiros Bomfim*. São Paulo: LTr, 2016. p. 13-28. p. 19.

Ao abordar a subordinação jurídica, requisito essencial para a caracterização da relação de emprego, eles esclarecem que, no caso das atividades intelectuais em que os trabalhadores contam com autonomia técnica, a subordinação exibe uma conotação mais sutil. Assim, segundo os autores, a ausência de autonomia do profissional se manifestará pela sua sujeição “às regras de funcionamento do escritório, inserindo-se em sua dinâmica como mais uma engrenagem da organização da atividade”.<sup>192</sup> Por outro lado, uma vez ausente a independência técnica, recebendo os advogados ordens diretas quanto ao modo de trabalhar, não restam dúvidas da configuração da relação empregatícia.

Cumpra ainda esclarecer que o controle organizacional, no que se refere às formas de execução do trabalho advocatício, ainda na análise de Carelli e Carelli, evidencia-se pela revisão e correção do trabalho pelos superiores hierárquicos; pela determinação pelo escritório das teses jurídicas a serem adotadas nas peças processuais; por modelos de petições que deverão ser reproduzidos, sem possibilidade de alteração pelos profissionais. Além disso, as advertências pessoais ou por e-mail e metas de produtividade impostas indicam, para os autores, a condição do advogado empregado.

No caso dos escritórios especializados no contencioso de massa, a contratação dos advogados ocorre majoritariamente pelo contrato de associação. Muito embora a formalização do vínculo estabelecido entre o profissional e a sociedade de advogados se dê pelo crivo da autonomia, pesquisas científicas recentes denunciam que, na prática, o que se verifica é a presença de todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego.<sup>193</sup> Tal situação reflete um quadro alarmante de precarização do exercício da advocacia e tem ensejado uma intensa fiscalização pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), com a consequente instauração de ações civis públicas pelo *parquet* nos diversos estados brasileiros, em defesa dos direitos coletivos dos advogados envolvidos em possíveis fraudes trabalhistas.<sup>194</sup>

---

<sup>192</sup> CARELLI, Bianca Bomfim; CARELLI, Rodrigo Lacerda. O abuso de direito e fraude trabalhista na contratação de advogados como sócios e associados em escritórios de advocacia. In: CARELLI, Bianca Bomfim; MEDEIROS, Benizete Ramos de (Orgs.) *Um construtor dos direitos sociais: estudos em homenagem ao centenário de Benedito Calheiros Bomfim*. São Paulo: LTr, 2016. p. 13-28. p. 23.

<sup>193</sup> AZEVEDO, André Luíz Barreto. *Advocacia, trabalho e classe social: uma crítica do trabalho livre/subordinado nas firmas jurídicas*. 2020. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito do Recife, Universidade Federal de Pernambuco, Recife. p. 281; COSTA JUNIOR, Vander Luiz Pereira. *Os jovens operários da advocacia: um estudo sobre a precarização do trabalho nos escritórios de contencioso de massa*. 2016. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica de Salvador, Salvador. p. 47; SANTOS, Carlos Henrique Silva dos. *A precarização social do trabalho do advogado e os efeitos sobre a saúde*. 2018. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) – Universidade Federal da Bahia, Salvador.

<sup>194</sup> É o que revela a dissertação de mestrado realizada por Azevedo (op. cit.), que analisou detalhadamente dez ações coletivas impetradas pelo Ministério Público com o objetivo de apurar o desvirtuamento do vínculo empregatício por meio da celebração de contratos de associação pelas firmas jurídicas com os advogados. As ações coletivas foram resultado de denúncias anônimas e de diligências *in loco* realizadas pelo MPT nas filiais

A pesquisa de campo por nós empreendida revelou que, dos 25 entrevistados, 18 advogados tiveram sua força laboral contratada pelas firmas jurídicas exclusivamente por meio do contrato de associação; 6 profissionais vivenciaram experiências profissionais como advogados empregados e como advogados associados e apenas 1 advogado, ao longo de toda a sua trajetória profissional, foi contratado exclusivamente como advogado celetista. Desse universo, 6 advogados relataram ter ingressado com ações trabalhistas em face dos escritórios para reconhecimento de vínculo de emprego. Considerando-se que há, entre os profissionais, um grande temor de que o acionamento da justiça do trabalho dificulte ou mesmo impeça novas oportunidades de trabalho no mercado jurídico, esse número é bastante representativo.

Ademais, nas entrevistas se sobrepõem os relatos da ausência de autonomia na realização das atividades de trabalho e da presença do controle de jornada e de produtividade, elementos caracterizadores da subordinação jurídica. Tudo isso reforça a tese sustentada de que o contrato de associação, utilizado como fraude ao Direito do Trabalho, é a principal modalidade de contratação adotada pelas firmas que atuam no contencioso de massa. Tal manobra tem por propósito ampliar as taxas de lucros obtidas, ao oportunizar o assalariamento sem o rol de proteções garantidas pelo ordenamento jurídico brasileiro.

*Eu sentia totalmente desrespeitado. Ameaçado, também. Tanto é que assim que eu saí de lá, eu ajuizei ação contra o escritório. [...]. Porque havia uma relação trabalhista ali. E, havia, na verdade, uma busca por desvirtuar a relação. Ali não era, realmente, uma relação de associado. Eles camuflavam uma relação trabalhista através de uma relação de associação. Porque você tinha uma subordinação, você tinha um horário de trabalho, um horário de entrada. Não tinha um horário de saída, né, mas tinha um horário de trabalho. Entendeu? Havia uma subordinação... Então, havia todos os elementos de caracterização de uma relação de trabalho que não era respeitada. Que, na verdade, era desvirtuada em uma relação de associado. Eles utilizavam essa justificativa de associação para sugar o máximo que podia do profissional e forneciam em contrapartida o mínimo possível. (Advogado, entrevista nº 21)*

---

ou sedes dos escritórios investigados. Vale pontuar que todas as firmas jurídicas objeto de investigação têm atuação em diversos estados do país, contando com um corpo numeroso de profissionais. Além disso, chamou a atenção o fato de que em todos os casos analisados verificou-se a participação do Conselho Federal da OAB como *amicus curiae* (trata-se de instituto jurídico regulado pelo art. 138 do Código de Processo Civil, pelo qual pessoa natural ou jurídica é autorizada a participar do processo judicial a favor de uma das partes por ter interesse no assunto discutido, auxiliando na instrução probatória e formulação de dados técnicos relevantes) na defesa dos interesses das grandes corporações advocatícias, em flagrante desvirtuamento aos fins institucionais da entidade de classe.

*Tinha horário para chegar, para sair, do almoço. Não tinha participação nos lucros, porque a gente estava em regime de “associado”, mas, por exemplo, em uma causa ganha a gente não tinha participação, por exemplo, nos honorários sucumbenciais. Então, assim, se eu sou associada e o cliente te pagar X valor, eu entendo que eu participo parte desse X valor, além do fixo que você me paga para me ter ali no seu escritório naqueles horários que você pede. E os honorários de sucumbência, ainda que você seja o dono do cliente, eu trabalhei. O intelecto utilizado ali foi meu e também eu nunca tive participação. Se caso algum honorário fosse recebido ou coisa do tipo, nunca tive participação, nunca recebi nenhum valor. Final de ano, que tinha pagava-se esse décimo terceiro. Tinha o valor mensal que depositavam na nossa conta, eles pediam para abrir no banco que eles queriam, não podia utilizar seu próprio banco. Então, tinha esse valor que depositavam mensalmente e no final do ano te davam um décimo terceiro. (Advogada, entrevista nº 19)*

*Porque lá a gente tinha horário, a gente tinha que trabalhar de segunda à sexta, de 9h às 18h, 1h de almoço, tinha subordinação. Nós não tínhamos liberdade para poder fazer peça, as peças eram todas pré-determinadas pelo sistema. Então, preenchia todos os requisitos. (Advogada, entrevista nº 09)*

São muitas as consequências que o assalariamento precário inflige à força de trabalho no mercado laboral da advocacia de massa e que, aos poucos, vão sendo percebidas pelos profissionais na particularidade das suas experiências pessoais. Enquanto a CLT<sup>195</sup> garante aos trabalhadores empregados o direito de gozar de período de descanso remunerado de 30 dias após cada período de 12 meses de vigência da relação empregatícia, os advogados associados não contam com tal prerrogativa. Não há, dessa forma, uma previsibilidade quanto aos dias de férias a que os profissionais farão jus a cada ano de vínculo contratual com as firmas jurídicas. O eventual período de férias dos advogados associados ao longo de um ano de trabalho é fruto de uma negociação conflituosa ou, até mesmo, de uma cultura de imposição por parte firmas jurídicas, que, muitas vezes, decidem de forma unilateral quantos serão os dias de férias:

---

<sup>195</sup> SEÇÃO I

DO DIREITO A FÉRIAS E DA SUA DURAÇÃO

Art. 129 - Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

Art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;

II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;

III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

*A gente não tinha direito trabalhista, né? Não tinha alimentação; não tinha transporte; não tinha recolhimento de INSS; não tinha recolhimento do FGTS; férias você tirava, mas você tinha que estar lá há 2 anos para tirar férias e, no caso, eu consegui 30 dias porque você praticamente tem que implorar para tirar férias, mas ao mesmo tempo você tinha que deixar seus prazos todos feitos. Então, você tem coisa agendada para daqui a 10 dias e vai cair nas suas férias? Você tem que fazer. Então, você não tem direito trabalhista nenhum. A jornada... Apesar de você ter um controle de jornada, ter chefe, ter todos aqueles requisitos que caracterizam a relação de trabalho, você não tem direito a nenhum. Então, eu achava isso péssimo. Eu acho que eles colocam muito essa ideia de que você não pode... O advogado tem que ser autônomo, tem que ser associado, você não pode assalariar um advogado. (Advogada, entrevista nº 18)*

*Mas, assim, eu fui contratada como associada para trabalhar de 8h às 18h com 1h de almoço. Eu tinha, por ano, duas semanas de folga que, normalmente... Não. Eu tinha duas semanas de folga no recesso forense e uma semana em julho. [...]*

*No segundo escritório, eu decidi sair quando eu saí de férias – assim, férias uma vírgula, porque você tem duas semanas de folga – e eu voltei dessas duas semanas de folga e já no segundo dia que eu estava no escritório eu já comecei a passar mal. Eu sabia que o mal era o escritório que me fazia. Aí, foi quando eu falei assim: “Não vou ficar mais. Não dá. Sou eu em primeiro lugar”. Por que o que adianta você ter trabalho e não ter saúde e nem dinheiro? Né? Não compensa. (Advogada, entrevista nº 10)*

Todas as implicações do contrato de associação na obstaculização do acesso dos advogados aos direitos e garantias trabalhistas como férias, controle de jornada, verbas rescisórias, auxílio-doença, dentre outros direitos sociais, impõem a essas pessoas grande insegurança existencial, afetando a sua capacidade de projeção do futuro. Um exemplo prático dessa situação de vulnerabilidade pode ser percebido nos casos de adoecimento do trabalhador. Como será tratado de forma mais detalhada a seguir, durante a pesquisa tivemos contato com duas advogadas que tiveram o seu adoecimento ocupacional reconhecido por profissionais da saúde. Embora tenham vivenciado no ambiente laboral situações parecidas que contribuíram para o desenvolvimento de agravos físicos e psíquicos, as histórias dessas advogadas tiveram desfechos distintos. Enquanto uma delas, por contar com o vínculo empregatício, ainda usufrui do benefício por incapacidade concedido pelo INSS desde o seu adoecimento, a outra, vinculada ao escritório como advogada associada, foi demitida após apresentar atestado médico indicando-lhe o afastamento laboral temporário.



O auxílio-doença é um benefício previdenciário importante que possibilita que o trabalhador incapacitado em decorrência do adoecimento tenha suas necessidades básicas atendidas ao se submeter a tratamento médico para reestabelecimento de sua saúde. Encontrar-se em uma situação de enfermidade, muitas vezes desencadeada pela própria atividade laboral, sem qualquer assistência social, é motivo de grande sofrimento para o trabalhador, o que, sem dúvidas, pode prejudicar ainda mais o seu estado de saúde. Ao ser questionada sobre os pontos positivos do seu trabalho, a advogada empregada acometida pelo adoecimento ocupacional destacou justamente o vínculo empregatício que lhe possibilitou ser assistida pela previdência social quando do seu adoecimento:

Entrevistadora: *Se possível, eu gostaria que você me descrevesse alguns pontos positivos que você consegue identificar nesse trabalho*<sup>196</sup>.

Entrevistada: *Só a carteira assinada. Só. Porque quando eu adoeci e tive acesso ao INSS, mas mais nada.* (Advogada, entrevista nº 22)

Para além dos efeitos práticos da perda de garantias trabalhistas e sociais que o contrato de associação implica para a vida dos advogados, destacamos também as repercussões na saúde psíquica dos jovens profissionais que o reconhecimento dessa condição permanente de instabilidade acarreta. Ao se darem conta do lugar de fragilidade social e econômica em que se encontram, os advogados se sentem impotentes e frustrados. Isso porque a ocupação laboral que possuem no presente não garante a essas pessoas condições materiais de projetar uma vida no futuro.

*Então, é muito complicado. Isso afeta a gente, psicologicamente falando, porque a gente não consegue construir nada na vida. Porque a gente trabalha querendo uma construção de um futuro bom para a gente. E a gente não consegue, a gente não tem essa expectativa porque você não tem carteira assinada, você não tem estabilidade. Então, como eu posso construir uma coisa na minha vida se eu não tenho uma garantia? Entendeu? E aí, você trabalha muito, muito, muito, até tarde da noite, feriado, enfim... E você não tem um retorno por isso. Então, isso é muito frustrante. E essa frustração já me fez, diversas vezes, me perguntar se eu deveria continuar advogando. Porque é desgastante. É muito desgastante.* (Advogada, entrevista nº 10)

---

<sup>196</sup> Não adotamos como padrão a inclusão no texto da dissertação de todos os questionamentos direcionados aos advogados na realização entrevistas. No entanto, em determinados pontos da dissertação, esse recurso se mostrou necessário para garantir uma melhor compreensão e interpretação do trecho narrativo destacado.

Por contarem com conhecimento técnico jurídico, aos poucos os advogados percebem que o contrato de associação é, na verdade, um artifício adotado pelos escritórios para diminuir os custos da contratação da mão de obra, embora, na realidade, estejam presentes todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego. São operadores do direito, mas, diante da necessidade de inserção no mercado de trabalho e de prover a sua subsistência, não conseguem garantir os próprios direitos trabalhistas. O sentimento de estar sendo enganado e de impotência diante da situação de assalariamento disfarçado aflora nos profissionais, corroborando a conclusão de Carelli e Carelli de que “saber que está sendo lesado é sempre muito pior do que ser lesado e não saber, sendo circunstância agravante no caso da contratação fraudulenta de advogados”.<sup>197</sup>

### 3.2 As baixas remunerações

Segundo contribuições marxianas<sup>198</sup>, nas relações capitalistas de produção, o trabalhador vende ao detentor dos meios produtivos a sua força de trabalho por um período em troca de uma quantia em dinheiro, expressa pelo salário, que lhe permita reproduzir materialmente a sua vida. O assalariamento oculta a mercadoria que, de fato, é alienada pelo trabalhador, nos levando a crer que o que é vendido à classe capitalista é o trabalho materializado em uma jornada laboral. Desse modo, “na superfície da sociedade burguesa, o salário do trabalhador aparece como preço do trabalho, como determinada quantidade de dinheiro paga por determinada quantidade de trabalho”,<sup>199</sup> como se o salário recebido ao final de um dia fosse equivalente ao volume de labor produzido naquele período.

Contudo, a mercadoria que os trabalhadores vendem não é o seu trabalho, mas, sim a sua capacidade laboral, cujo consumo se dará por tempo superior àquele necessário à sua reprodução, levando à apropriação pelo capital de trabalho não pago – trabalho excedente. Assim, a forma-salário corresponde à compra e venda da força de trabalho e ela necessariamente incorpora a produção de mais-valia. Ou seja, o consumo da força de trabalho no processo produtivo dará origem a uma quantidade de valor superior ao valor da própria força de trabalho.

---

<sup>197</sup> CARELLI, Bianca Bomfim; CARELLI, Rodrigo Lacerda. O abuso de direito e fraude trabalhista na contratação de advogados como sócios e associados em escritórios de advocacia. In: CARELLI, Bianca Bomfim; MEDEIROS, Benizete Ramos de (Orgs.) *Um construtor dos direitos sociais: estudos em homenagem ao centenário de Benedito Calheiros Bomfim*. São Paulo: LTr, 2016. p. 13-28. p. 23.

<sup>198</sup> MARX, Karl. *O capital: crítica da economia política*. Livro I – o processo de produção do capital. Trad. Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013. p. 745.

<sup>199</sup> *Ibid.*, p. 740.

O fato de o trabalhador ser obrigado a trabalhar por tempo superior àquele equivalente à produção das mercadorias necessárias para a sua subsistência é uma condição essencial ao modo de produção capitalista e revela uma das dimensões da exploração a que homens e mulheres estão sujeitos nesse sistema econômico. Contudo, há outras circunstâncias que podem levar ao aprofundamento dessa exploração e que são importantes para compreendermos a realidade enfrentada pela classe trabalhadora no Brasil.

Nesse ponto, a despeito do fato de a investigação sobre a diferença entre o valor e o preço da força de trabalho ultrapassar os limites teóricos e metodológicos desta dissertação, é importante esclarecer que o valor da força de trabalho é determinado pelo valor de todas as mercadorias entendidas como indispensáveis à manutenção de um certo padrão de vida pelo trabalhador, circunscrito a um espaço geográfico e período temporal específicos<sup>200</sup>. Essa “cesta de mercadorias” é fixada por elementos naturais, sociais e políticos. Isso significa que o valor da capacidade laboral varia de um país para outro e é resultado da luta de classes empreendida no curso da história, aumentando ou diminuindo a sua grandeza numérica conforme os avanços e retrocessos vivenciados pelos movimentos sociais no embate entre capital e trabalho.

Por sua vez, o preço da força de trabalho é o salário efetivamente pago aos trabalhadores pela classe dominante e está sujeito à influência de outros fatores, como a oferta de mão de obra disponível no mercado. Podemos concluir, portanto, tomando emprestadas as palavras de Azevedo, que:

o valor da força de trabalho é diferente do ‘salário’, o qual está relacionado ao ‘preço’ da mercadoria em questão, determinado por fatores outros de disponibilidade e variação dessas mercadorias no mercado e representando o valor, [...] – logo, o valor e o preço de uma mercadoria podem ou não se equivalerem, serem coincidentes.<sup>201</sup>

Em que pese a possibilidade de o salário efetivamente pago ao trabalhador corresponder ao valor total da sua força de trabalho – e ainda nessa hipótese estará incorporada a mais-valia –, de acordo com Gouvêa, estruturalmente, nos países do sul global, o preço da força de trabalho está abaixo do seu valor, configurando-se uma

---

<sup>200</sup> MARX, Karl. Op. cit., p. 317.

<sup>201</sup> AZEVEDO, André Luíz Barreto. *Advocacia, trabalho e classe social: uma crítica do trabalho livre/subordinado nas firmas jurídicas*. 2020. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito do Recife, Universidade Federal de Pernambuco, Recife. p. 167. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/39107>. Acesso em: 03 mar. 2021.

superexploração.<sup>202</sup> Essa constatação é corroborada pelos ensinamentos de Ruy Mauro Marini<sup>203</sup> sobre a dinâmica produtiva que se estabeleceu na América Latina, principalmente a partir do século XIX, em razão do seu papel na divisão internacional do trabalho e no desenvolvimento do capitalismo industrial.<sup>204</sup>

Em decorrência das perdas acarretadas pela troca desigual de mercadorias no comércio internacional, as nações buscam a elevação da taxa de mais-valia no processo produtivo interno.<sup>205</sup> Desse modo, as relações de produção na América Latina se desenvolvem a partir do acirramento da exploração do trabalhador, com o aumento da intensidade e do prolongamento da jornada laboral. Além disso, a classe capitalista irá se apropriar também de parte do trabalho necessário ao negar aos trabalhadores o consumo de bens essenciais à manutenção da sua força de trabalho em condições que impeçam a sua exaustão precoce. Tal situação se dará por meio do pagamento de salários em um patamar inferior ao valor da capacidade de trabalho, o que caracteriza, portanto, a superexploração:

[...] importa assinalar que, nos três mecanismos considerados, a característica essencial está dada pelo fato de que são negadas ao trabalhador as condições necessárias para repor o desgaste de sua força de trabalho: nos dois primeiros casos, porque lhe é obrigado um dispêndio de força de trabalho superior ao que deveria proporcionar normalmente, provocando assim seu esgotamento prematuro; no último porque lhe é retirada inclusive

---

<sup>202</sup> GOUVÊA, Marina Machado. *Lendo O Capital na quarentena*: aula 14. 1 vídeo (3:14:12). Publicado pelo canal Lendo O Capital. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=zm3yMCagPe4&t=9294s>. Acesso em: 08 ago. 2020.

<sup>203</sup> MARINI, Ruy Mauro. Dialética da Dependência. *Germinal: marxismo e educação em debate*, Salvador, v. 9, n. 3, p. 325-356, dez. 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistagerminal/article/view/24648/0>. Acesso em: 15 abr. 2021.

<sup>204</sup> Segundo Marini, a América Latina assumiu funções importantes no desenvolvimento do capitalismo. A primeira delas está relacionada à produção de bens primários em escala mundial: os produtos agrícolas produzidos nos países latino-americanos se tornaram responsáveis pela subsistência da classe trabalhadora e da população urbana nos países industriais. Essa dinâmica assentou as condições necessárias para que estes últimos concentrassem todos os esforços na manufatura, se firmando como as principais nações produtoras de produtos manufatureiros. Além disso, as matérias-primas indispensáveis para a grande indústria emergente eram também exportadas da América Latina. E, por fim, o autor destaca que a oferta mundial de alimentos contribuiu para diminuir o valor da força de trabalho nas nações industriais, o que, por sua vez, impactou na elevação das taxas de mais-valia, a partir do desenvolvimento das bases técnicas. “Em outros termos, mediante a incorporação ao mercado mundial de bens-salário, a América Latina desempenha um papel significativo no aumento da mais-valia relativa nos países industriais”. In: MARINI, Ruy Mauro. *Dialética da Dependência. Germinal: marxismo e educação em debate*, Salvador, v. 9, n. 3, p. 325-356, dez. 2017. p. 329. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistagerminal/article/view/24648/0>. Acesso em: 15 abr. 2021.

<sup>205</sup> No comércio entre as nações produtoras de bens primários e aquelas produtoras de manufaturas ocorre um desvirtuamento da lei do valor, haja vista que na prática o intercâmbio de mercadorias de tipos distintos desconsidera o seu real valor, isto é, a quantidade de trabalho necessário agregado em cada uma delas. Isso se dá, segundo Marini, pelo “mero fato de que umas produzem bens que as outras não produzem, ou não o fazem com a mesma facilidade”, ocorrendo uma supervalorização dos produtos industrializados, que são vendidos a um preço mais alto do que o valor neles incorporado. Verifica-se, portanto, ainda de acordo com Marini, a atuação de mecanismos que possibilitam transferências de valor e se baseiam na produtividade e no monopólio de produção que alguns países detêm em detrimento de outros. In: *Ibid.*, p. 332.

a possibilidade de consumo do estritamente indispensável para conservar sua força de trabalho em estado normal. Em termos capitalistas, esses mecanismos (que ademais podem se apresentar, e normalmente se apresentam, de forma combinada) significam que o trabalho é remunerado abaixo do seu valor e correspondem, portanto, a uma superexploração do trabalho.<sup>206</sup>

Abordando especificamente a situação dos advogados objeto desta pesquisa, o rebaixamento indiscriminado das remunerações é também tensionado pelo exército industrial de reserva da categoria que não para de crescer. No segundo capítulo vimos que há um número significativo de advogados no mercado em decorrência da proliferação das faculdades privadas de Direito por todo o país. O número demasiadamente elevado de advogados no Brasil, especialmente no Estado de Minas Gerais, como já demonstrado, interfere diretamente na diminuição dos salários desses profissionais.

No que se refere à remuneração dos advogados, a pesquisa revelou um padrão adotado pelos diversos escritórios do segmento do contencioso de massa com sedes ou filiais em Belo Horizonte. Podemos afirmar que a precarização aqui está materializada nos baixos valores praticados pelas firmas jurídicas a título de contraprestação pecuniária na compra da força de trabalho. Os salários auferidos pelos advogados variam entre R\$ 1.800,00 e R\$ 2.300,00, com o acréscimo, em alguns casos, de vale-transporte e auxílio-alimentação. Os depoimentos coletados mostram como os advogados que trabalham em escritórios especializados no contencioso de massa se sentem em relação a seu salário.

*E, assim, eu me senti muito humilhada uma certa vez que eu estava conversando com uma diarista – não desmerecendo o trabalho dela... Porque eu pegava um ônibus para o centro (eu moro no Barreiro) e eu pegava o 30 direto e ele vinha lotado e às vezes eu vinha sentada no degrau do ônibus –quando eu achava, porque na maioria das vezes já estava ocupado, também. Eu vim conversando com uma diarista que trabalhava em Nova Lima. Aí eu falei com ela: “Nossa, meu sonho é trabalhar no Barreiro” e ela falou assim: “Nossa, o meu também”. E aí ela falou comigo assim: “Se eu ganhasse R\$1.600,00 para trabalhar no Barreiro, eu queria”. Aí eu parei e pensei porque o meu salário, na época, era R\$1.700,00, mais o vale-alimentação que era R\$300,00. Então eu pensei, assim: “Poxa, se ela ganhasse R\$1.600,00...”. Aí eu falei: “Por que que se você ganhasse R\$1.600,00?” e ela respondeu assim: “Que é a metade do que eu ganho lá em Nova Lima”. E eu ainda brinquei com ela: “Moça, arruma um emprego para mim lá!”. E ela falou comigo assim: “Nossa, moça, você é tão bem-*

---

<sup>206</sup> Ibid., p. 334.

*arrumada. Você trabalha de quê? Você é secretária?” Ai eu falei com ela: “Não, eu sou advogada”. Ela olhou pra mim, de cima a baixo, não acreditando que eu era advogada e estava vivendo naquela condição. Eu falei com ela: “Moça, eu ganho R\$100,00 a mais da metade do seu salário”. E ela riu e falou assim: “Você está mentindo”. E eu falei: “Não, eu estou dizendo a verdade!”. Então, eu me senti... naquele momento duro... Pela situação financeira que eu estava passando e pelas preocupações que eu tinha e pelo estresse que eu tinha, eu pensei: “Gente, se eu fosse diarista, eu era muito mais feliz e talvez mais saudável do que eu estou sendo hoje”. Nesse momento, eu vim pra casa num baixo astral tão grande, tão grande. Me sentindo tão pequena [...]. (Advogada, entrevista nº 20)*

*Só que eu acho que advogado nenhum merece. Acho que merece uma coisa melhor, sabe? Você trabalha muito mesmo, muito, e ganha muito pouco, sabe? R\$ 1.800,00 é muito pouco. (Advogada, entrevista nº 16)*

São valores que não são compatíveis com os investimentos realizados pelos profissionais em sua formação e em seu aperfeiçoamento técnico. Tampouco as remunerações praticadas são proporcionais ao volume de trabalho que é exigido dos advogados no decorrer do dia de trabalho. O rebaixamento salarial que se verifica no segmento de massa impede que os jovens advogados concretizem projetos da vida adulta, como alcançar a independência econômica ou estabelecer novos vínculos familiares.

Nesse aspecto, os impactos gerados pelo contrato de associação como fraude à relação empregatícia e os efeitos das baixas remunerações se confundem. Do mesmo modo que a ausência de verbas rescisórias, de seguro-desemprego e de demais garantias trabalhistas torna a existência do advogado instável, o rebaixamento salarial retira do trabalhador o mínimo de previsibilidade necessária para ter acesso a melhores condições de vida.

*Mas a remuneração é horrível assim, sabe?! Não é uma coisa que..., por exemplo, eu hoje em dia moro com os meus pais ainda, não era uma coisa que eu podia projetar e falar assim: “Não, se eu economizar, eu consigo viver sozinha, na minha casa, alugada que seja, mas viver de uma forma confortável”. De jeito nenhum, sabe?! Não se constrói uma vida, não se financia um carro com tranquilidade, você não paga um aluguel com tranquilidade, você não faz nada. E a remuneração é praticamente um padrão, eu não sei se dá para falar de valores aqui, mas assim, eu sempre girei em torno de dois mil reais, com uma firula ou outra a mais [...]. Mas, o padrão é esse: dois mil reais com algum penduricalho. (Advogada, entrevista nº 17)*

*Era uma remuneração abaixo daquilo que você precisava, sabe, enquanto ser humano. Não tem como você ganhar R\$ 1.500,00 [...]. Eu ganhava R\$ 1.500,00 e vivia na casa dos meus pais, fazia minha pós, mas, assim... Porque eu não tinha conta nenhuma para pagar. Mas eu fico imaginando pessoa que tem filho, pessoa que tem marido, que vive, né? Porque, na verdade, eu trabalhava lá, mas eu tinha uma vida que, se a gente for pensar, igual a do meu irmão de 18 anos. Eu não tinha nenhuma responsabilidade financeira. Agora, como adulto, você faz um curso, é tão caro uma faculdade. Eu não paguei porque era bolsista, mas uma pessoa pagar uma faculdade que custa R\$ 1.800,00 (meu último período na PUC era R\$ 1.800,00) e você ganhar R\$ 1.500,00, tem cabimento? (Advogada, entrevista nº 07)*

Outra questão que exprime a precarização social do trabalho na perspectiva das remunerações e que foi apontada pelos advogados e advogadas está relacionada ao atraso no pagamento. É unânime nas narrativas que essa situação gera grande estresse para os advogados, sobretudo quando estes dependem exclusivamente dessa fonte de renda para prover a sua subsistência:

*Ah, e no [escritório X] ainda tinha um fator: os pagamentos eram feitos no dia 15. Só que eles atrasavam o salário e nos pagavam até o dia 21. Então, você recebe um salário de R\$ 1.500,00... Eu sempre falo isso: você vai gastar conforme seu salário. Como que uma pessoa que ganha R\$ 1.500,00 vai antecipar as despesas, né? Então, tipo assim: eu pago maio; o dia que eu recebo em maio, eu pago as contas de junho. Não. Uma pessoa que ganha R\$ 1.500,00 vive maio pagando maio. Então, assim, eles atrasavam nosso salário. Não é uma coisa, tipo: a gente vai te pagar dia 20. Não. Eles falavam que iam pagar dia 15, mandavam e-mail: “Olha, o pagamento vai ser feito”. Chegava dia 15, o dinheiro não caía. E a gente não sabia que dia ia cair. Então, era essa angústia, sabe? (Advogada, entrevista nº 07)*

*Teve um escritório, esse outro que foi o [escritório X] – que eu trabalhei [...] – eles atrasavam salário. Atrasavam muito o salário, coisa de 20-30 dias. E um dos consultores chegou para gente e falou: “Mas vocês não têm que ficar preocupando com isso não porque na guerra é pior”. E a gente ficava assim: “Como assim na guerra é pior?!” (Advogada, entrevista nº 18)*

*E passei por esse estresse de ficar um mês sem receber e via que não tinha muita gente ao meu lado sendo promovida. Então, o que me motivou a sair foi salário, o tipo de serviço e o volume, porque eu cheguei à conclusão que*

*eu só ia ser produtiva se abrisse mão da qualidade.* (Advogada, entrevista nº 17)

### **3.3 A extensão e a intensificação das jornadas laborais**

Em decorrência da escalada neoliberal e dos processos de desregulamentação das legislações trabalhistas em curso nos países capitalistas do mundo todo, verifica-se o acirramento da exploração da força laboral, com adoção por parte da classe patronal de mecanismos combinados de extração de mais-valor. No cenário brasileiro, é inegável que a jornada ordinária de oito horas diárias e 44 horas semanais garantida pelo texto constitucional (artigo 7, inciso XIII da CF/88), representa uma importante conquista da classe trabalhadora como padrão do trabalho assalariado. Todavia, o aumento de contratações atípicas tem exposto muitos trabalhadores ao prolongamento e à intensificação dos tempos laborais, uma vez que nesses casos a classe patronal não se sujeita aos limites legais de duração da jornada estabelecidos pelo ordenamento jurídico brasileiro.

No segmento da advocacia de massa, no qual a contratação da mão de obra se dá predominantemente pelo assalariamento disfarçado, o labor é submetido a durações excessivas visando o aumento do tempo do trabalho excedente, com a criação do mais-valor absoluto. A esse respeito, vale esclarecer que a jornada laboral é constituída por dois tempos de trabalho distintos: o tempo de trabalho necessário e o tempo de trabalho excedente. O tempo de trabalho necessário é determinado pelo período em que o trabalhador tem necessariamente de criar uma quantidade de valor correspondente à sua autoconservação. Por outro lado, o tempo de trabalho excedente ou mais-trabalho corresponde ao período de tempo em que a força de trabalho é empregada para criar um montante de valor destinado à manutenção da classe dominante. O prolongamento da jornada de trabalho estica o tempo de trabalho excedente e dá origem ao mais-valor absoluto.<sup>207</sup>

Entre os advogados ouvidos por esta pesquisa são comuns relatos de jornadas laborais de 12, 14 e até de 16 horas diárias. Os profissionais sabem: a quantidade de trabalho exigida nesse mercado da advocacia é desumana. Por unanimidade, a percepção exposta pelos trabalhadores é a de que todos têm horário para iniciar o expediente, mas o encerramento da jornada depende do cumprimento da pauta de prazos e/ou atividades do dia, distribuída a cada um pelas áreas de coordenação.

---

<sup>207</sup> MARX, Karl. *O capital: crítica da economia política*. Livro I – o processo de produção do capital. Trad. Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013. p. 485.



E mesmo os escritórios que reconhecem a relação empregatícia na contratação de advogados encontram brechas na legislação em vigor para estender as jornadas. É o caso, por exemplo, dos advogados que trabalham sob o regime de *home office*. Embora essa modalidade de trabalho tenha se difundido e se tornado comum no meio empresarial desde a pandemia provocada pela covid-19, fato é que alguns escritórios de massa já adotavam o trabalho remoto para parte dos seus advogados. Em razão do número expressivo de advogados que compõem o quadro de trabalhadores desses escritórios, o *home office* se tornou uma estratégia para reduzir gastos com aluguéis e outras despesas envolvidas na acomodação da força de trabalho nas dependências físicas do empregador.

É importante contextualizar que a Lei nº 13.467/2017,<sup>208</sup> amplamente conhecida como reforma trabalhista,<sup>209</sup> regulamentou o trabalho remoto no ordenamento jurídico brasileiro e, entre outras inovações, incluiu o inciso III ao art. 62<sup>210</sup> da CLT, impossibilitando a limitação de jornada dos empregados em regime de teletrabalho. Na prática, o legislador retirou do teletrabalhador todos os direitos previstos no capítulo que trata da duração do trabalho, como, por exemplo, a percepção de horas extras. Esse cenário legislativo favorece jornadas de trabalho extenuantes que comprometem tempos de vida que deveriam ser dedicados ao descanso, ao lazer, ao trabalho de cuidado, à convivência familiar, entre outros.

Nesse contexto, chamou a nossa atenção o caso de uma advogada celetista que teve sua incapacidade laboral reconhecida pelo INSS após apresentar descompensações psíquicas provocadas pela sobrecarga de uma jornada de trabalho de 16 horas diárias em regime de teletrabalho:

Entrevistada: *Eu entrei no [escritório X] e com um ano eles ofereceram trabalho home office. Aí, eu fui, coloquei que eu estava disponível porque eu moro em Contagem e o escritório era em [Belo Horizonte]*<sup>211</sup>. *E falei com eles: “Oh, eu posso trabalhar home office porque para mim vai ser*

<sup>208</sup> BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm). Acesso em: 18 maio 2021.

<sup>209</sup> Vale pontuar que a reforma trabalhista, entre tantos retrocessos sociais perpetrados, ao flexibilizar os tempos em que o empregado está à disposição do empregador, busca “reduzir o valor do trabalho no ordenamento jurídico brasileiro e, ao mesmo tempo, elevar os ganhos econômicos empresariais com o manejo do contrato de emprego”. In: DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1030.

<sup>210</sup> BRASIL. CLT. Capítulo II do Título II: ‘DA DURAÇÃO DO TRABALHO’. Art. 62. “Não são abrangidos pelo regime previsto neste Capítulo: [...] III- os empregados em regime de teletrabalho.”

<sup>211</sup> O nome do bairro onde está situado o escritório foi substituído pela cidade de Belo Horizonte para impedir a sua identificação.

*interessante a questão de deslocamento”. Aí, trabalhei de julho de 2018 até novembro, quando eu adoeci, home office. Só que no início eu tinha uma quantidade de prazo: eu conseguia trabalhar as 8h contratuais. Com uns oitos meses eu comecei a trabalhar 16h por dia. Aí, eu comecei a não conseguir mais ir à academia, eu não conseguia mais sair. Eu trabalhava sábado 8h por dia. E no dia 8 de novembro eu não sabia escrever meu nome. Que foi o ápice do meu adoecimento.*

Entrevistadora: *Muito importante o seu relato. A que você atribui o seu adoecimento?*

Entrevistada: *Excesso de trabalho. Eu acredito que trabalhar 16h por dia não era saudável. Não era justo e compatível, porque era uma demanda muito alta e eles pediam qualidade no serviço. Se eu errasse, por exemplo, ao invés de escrever “o requerente”, escrevesse “a requerente”, eu tinha que justificar o porquê que eu errei. Praticamente pedir perdão por ter errado com a carga horária de 16h por dia.*

Entrevistadora: *E quais alterações você percebeu na sua saúde?*

Entrevistada: *A memória; hoje em dia eu não tenho mais a memória que eu tinha. Eu não fico mais sozinha, porque tem hora que eu quero fazer alguma coisa e eu não consigo, eu preciso de ajuda. Eu penso, assim, por exemplo, a sua blusa é azul. Quero falar que a sua blusa é azul, mas eu chego e falo que ela é vermelha. Então, assim, a minha cabeça ficou totalmente bagunçada. A minha vida virou de perna para o ar, depois disso.*

Entrevistadora: *Eu queria que você explicasse um pouco como ocorreu o seu afastamento do escritório em decorrência do seu adoecimento. Como foi esse processo?*

Entrevistada: *No dia de 8 de novembro do ano passado eu acordei 6h da manhã para começar a trabalhar, que era o horário que eu levantava. Eu sentei no computador e na hora que eu sentei, eu precisava entrar no sistema. Para entrar no sistema, eu precisava lançar o meu primeiro e o meu último nome e eu não conseguia lembrar nem meu primeiro e nem meu último nome. Eu não sabia escrever meu nome, não sabia pronunciar meu nome. Aí eu fui e mandei uma mensagem para uma amiga e perguntei para ela assim: “Como que eu faço para eu logar?”. Aí ela foi e falou: “Seu primeiro nome, ponto e o último nome”. Aí com essa eu perguntei para ela: “Tá, e qual que é meu primeiro e meu último nome?” Porque eu não sabia. Aí, na hora eu estava próxima a minha bolsa e peguei minha habilitação. Aí tava lá “[nome completo]”. Só que, o quê que era o primeiro e o quê que era o último para colocar? Eu fiquei 1h40 tentando escrever o nome.*

*Consegui. E, assim, chorando muito por não saber escrever o nome. Aí depois disso, o meu marido acordou umas 7h40 e ele viu que eu estava com o olho bem inchado e perguntou o que aconteceu. Aí eu falei: “Ah, eu não consegui entrar no sistema”. Aí ele perguntou: “E o que você precisava?”. “Do meu primeiro e do meu último nome”. Aí ele foi e falou assim: “Calma, vai dar certo!”. Aí sentou, ficou comigo um tempo. E tudo que eu lia eu não entendia. A minha mente travou completamente. Eu lia as petições e falava assim: “Eu não estou entendendo o que está aqui”. E o que eu tinha que fazer, eu pedi ajuda para ele me ajudar a falar e para me ajudar a procurar. E essa outra amiga minha me orientando, também, por WhatsApp. Então, foi um dia que eu tive que trabalhar a três, porque eu não sabia o quê que eu estava fazendo, para não ter tanto erro. E peguei o meu serviço e coloquei todo para segunda, porque eu acreditava que na segunda-feira eu estaria bem. Só que eu não estava; na segunda eu continuava do mesmo jeito. Aí eu fui e procurei um médico. Aí eu fui em um posto, a médica me atendeu e falou assim: “Oh, a sua situação é de ir em um psiquiatra. Eu vou te dar um atestado para hoje, mas marca um psiquiatra com urgência”. Aí eu fui no psiquiatra e ele foi e me deu catorze dias de atestado e falou assim: “A gente vai preparar para te afastar”. Na hora que ele falou “a gente vai preparar para te afastar”, o meu mundo caiu porque eu não queria afastar, eu queria continuar trabalhando. Só que eu vi que eu não tinha mais condição. (Advogada, entrevista nº 22)*

Sem histórico anterior de depressão ou qualquer outro transtorno de ordem psíquica, a nossa interlocutora foi diagnosticada, em novembro de 2019, pelo médico psiquiátrica responsável pelo seu tratamento, com transtorno depressivo recorrente, episódio atual moderado (CID-10 F33.1) e transtorno de pânico – ansiedade paroxística episódica (CID-10 F41.0), relacionados a ritmo de trabalho penoso (CID-10 Z56.3).<sup>212</sup> A advogada iniciou, então, acompanhamento psicológico e psiquiátrico contínuos e passou a se submeter a perícias junto ao Instituto Nacional de Seguro Social para avaliação do seu estado de saúde com a finalidade de respaldar a manutenção do seu afastamento previdenciário.

A primeira perícia, realizada em novembro de 2019, determinou o afastamento da trabalhadora das suas atividades laborais por 45 dias. Em janeiro de 2020 ela se submeteu a uma nova perícia, que lhe concedeu mais 60 dias de licença médica; por fim, a última perícia, ocorrida em março de 2020, definiu a manutenção do auxílio-doença por mais dois anos, ou seja, até 2022. É importante mencionar, ainda, que em agosto de 2020 a psicóloga da nossa

<sup>212</sup> Todas essas informações constam do relatório médico emitido em 25/11/2019 pelo psiquiatra responsável pelo tratamento da advogada. Este e outros documentos relacionados ao auxílio-doença foram disponibilizados pela interlocutora após a realização da entrevista.

interlocutora emitiu declaração fornecendo maiores detalhes a respeito do quadro clínico apresentado por ela:

Encontra-se em acompanhamento psicológico, iniciado em outubro de 2019, e com frequência quinzenal. [...] iniciou o acompanhamento psicológico em função de um quadro que sugere o desenvolvimento da síndrome de burnout, associado a quadro depressivo. Além de oscilação do humor, dificuldade para desenvolver tarefas relacionadas à sua profissão, sudorese, falhas de memória, [...] desenvolveu também um quadro que sugere uma fonofobia, com baixo limiar de tolerância a determinados sons. O quadro de fonofobia é causa de sintomas como ataque de pânico, crise de ansiedade, suor excessivo, estresse intenso, tontura e dor física.<sup>213</sup>

Segundo esclarecido por Edith Seligmann-Silva, o esgotamento profissional ou *burnout* é desencadeado pela sobrecarga de trabalho e cobrança de produtividade que, em um primeiro momento, causam cansaço e tensão no trabalhador; uma vez atingidos os seus limites físicos e psicológicos, surge a descompensação psíquica.<sup>214</sup> Vale também pontuar que o transtorno de pânico (CID-10 F41.0) pode se manifestar de forma associada à síndrome de fadiga relacionada ao trabalho ou neurastenia. De acordo com o *Manual de doenças relacionadas ao trabalho*, essa doença ocupacional também se desenvolve em decorrência do controle excessivo da organização de trabalho e de pressões por produtividade. Sua principal característica, como o próprio nome sinaliza, “é a presença de fadiga constante, acumulada ao longo de meses ou anos em situações de trabalho em que não há oportunidade de se obter descanso necessário e suficiente”.<sup>215</sup>

Ao ser questionada sobre os pontos negativos da organização laboral na qual estava inserida, a advogada aponta justamente a “sobrecarga” e a “cobrança pela qualidade”:

*A sobrecarga, a cobrança pela qualidade. Nós trabalhávamos com planilha sem fim, que teriam datas para entregar. Entregava uma planilha hoje de manhã, hoje à tarde já tinha outra. Uma demanda altíssima. Saíam funcionários, eles não contratavam outros; eles redistribuíram o trabalho do*

<sup>213</sup> Trechos da declaração emitida pela psicóloga da advogada em 10 agosto de 2020.

<sup>214</sup> SELIGMANN-SILVA, Edith. O assédio moral no trabalho. In: LIMA, Cristiane Queiroz Barbeiro; OLIVEIRA, Juliana Andrade; MAENO, Maria (Coordenação técnica). *Compreendendo o assédio moral no ambiente de trabalho*. São Paulo: Fundacentro – MTE, 2013. p. 49-55. Disponível em: <http://www.assediomoral.ufsc.br/files/2013/03/Seminario-Combate-AMT-Fundacentro-2013.pdf>. Acesso em: 14 maio 2021.

<sup>215</sup> BRASIL. Ministério da Saúde. *Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde*. Brasília: Ministério da Saúde, 2001. p. 184. Disponível em: [https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas\\_relacionadas\\_trabalho\\_manual\\_procedimentos.pdf](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho_manual_procedimentos.pdf). Acesso em: 15 jul. 2021.

*funcionário. Quando eu ia sair de férias, eu tinha que deixar o meu trabalho feito para que outra pessoa não precisasse fazer o meu trabalho. Se eu fosse usar banco de horas, quando eu estava físico, eu tive que deixar meu trabalho feito. Se eu fosse pegar um atestado programado – igual, eu desenvolvi gastrite nervosa trabalhando lá – se eu tivesse que fazer endoscopia, eu tinha que deixar meu trabalho pronto para o dia que eu ia fazer endoscopia. Em hipótese alguma eu poderia dar o atestado sem deixar meu trabalho pronto, porque se eu deixasse, eu ia incorrer em perda de prazo e iria ficar com muito serviço, além das 16h normais, eu ia ter que trabalhar aquele dia que eu não trabalhei. Então, assim, era extremamente puxado. Exame de vista que eu ia fazer, não podia ter atestado – tinha que trabalhar e ir fazer o exame ao final da tarde. E muitas vezes eu voltava, com dilatação nos olhos, e voltava para trabalhar, sabendo que não estava fazendo direito por não ver. E voltava trabalhando. [...]*

*O home office aumentou a cobrança da qualidade e a exigência de quantidade de trabalho. Quando eu estava no escritório, 50-60 processos por dia. No home office, eram 130. E aí, eram 130 meus, mais ou menos; 10 do colega que estava de férias que não fazia o que eles pediam [...], 10 do colega que faltava; 10 da pessoa que tinha ganhado bebê e tinha a licença-maternidade... Enfim, ia só multiplicando a quantidade de processos. Advogada, entrevista nº 22)*

A nossa interlocutora acrescenta, ainda, que, a despeito do volume extremamente alto de trabalho, eventuais falhas cometidas pelos advogados eram interpretadas pelos cargos gerenciais como descumprimento dos níveis de qualidade exigidos. Tais situações ensejavam demissões por justa causa<sup>216</sup> pela suposta negligência do empregado no desempenho de suas funções. No período de um ano e meio, aproximadamente 12 advogados teriam sido demitidos sob esse enquadramento.

A ameaça velada do desligamento despertava na trabalhadora sentimentos de medo, angústia e sofrimento, pois ela e seu esposo tinham planos de engravidar no ano de 2019. No entanto, esse projeto e a sua vida como um todo foram atropelados pelo seu adoecimento, que lhe impôs agravos de difícil tratamento. Acostumada a ser uma mulher independente, hoje em dia a advogada encontra dificuldades para realizar atividades cotidianas como dirigir e ir ao supermercado, não conseguindo permanecer sozinha por muito tempo. Segundo o psiquiatra

---

<sup>216</sup> BRASIL. CLT. Capítulo V (DA RESCISÃO) do Título IV: ‘DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO’. “Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: [...] e) desídia no desempenho das respectivas funções;”

responsável pelo seu tratamento, embora o seu quadro esteja estabilizado, a sua condição de saúde ainda não apresentou evolução significativa, mesmo com os ajustes de medicação.

Eu passei seis-sete anos da minha vida tentando um currículo profissional que hoje eu tenho – com pós, com trabalho. Consegui provar atividade jurídica, mas eu esqueci que atrás disso tudo tinha alguém. E hoje esse alguém pena por depressão, por incapacidade e por não saber como vai ser o amanhã porque o meu afastamento é até 2022. É o que o meu médico falou: “Você pode ultrapassar, e muito, esse tempo porque você... A gente faz os reajustes de medicação e você não tem melhora, você não evolui. Você estabilizou, apenas. Você não vai evoluir”. Igual, hoje, eu não dirijo mais. *Eu era totalmente independente. Eu tocava minha vida, assim, sem depender de ninguém, tanto financeiramente quanto pessoalmente. Hoje em dia, para ir ao supermercado, eu dependo do meu marido. Às vezes, eu ligo para o meu pai. E eu vi também que eu acabei abandonando as pessoas que eu amava. E hoje, como eu estou doente, elas também – por eu ter ficado um ano e meio sem ter dado muita atenção – elas também acabaram me abandonando.* (Advogada, entrevista nº 22)

Aqui, um ponto importante precisa ser esclarecido: se a extensão dos tempos de trabalho é facilmente perceptível, a sua intensidade, embora não seja um dado objetivo, pode ser verificada pela elevação da quantidade e qualidade dos serviços exigidos do empregado ao longo da jornada.<sup>217</sup> Assim, a intensidade laboral compreende o “esforço físico, psíquico e mental dos trabalhadores, para dar conta das exigências do posto, durante o tempo de trabalho”<sup>218</sup> e relaciona-se diretamente à produção de mais-valor relativo. O mais-valor relativo é obtido a partir da intensificação dos tempos laborais, o que se dá com o incremento da maquinaria no processo produtivo e também com a eliminação dos períodos de descanso da jornada de trabalho.<sup>219</sup>

O aumento da intensidade do labor é propiciado pela eliminação dos poros da jornada de trabalho, como a eliminação de pausas para descanso e intervalos muito pequenos para refeições e uso de sanitários, aliado a um investimento crescente em inovações tecnológicas que, por sua vez, elevam o ritmo das atividades executadas. No caso dos advogados, há ainda um fator extra, uma vez que esses profissionais lidam com elaboração de peças processuais,

<sup>217</sup> CARDOSO, Ana Cláudia Moreira. Organização e intensificação do tempo de trabalho. *Sociedade e Estado*, v. 28, p. 351-374, 2013. p. 357. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-69922013000200009&script=sci\\_abstract&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-69922013000200009&script=sci_abstract&tlng=pt). Acesso em: 21 abr. 2021.

<sup>218</sup> *Ibid.*, p. 358.

<sup>219</sup> MARX, Karl. *O capital: crítica da economia política*. Livro I – o processo de produção do capital. Trad. Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013. p. 592.

que possuem um prazo determinado para o seu cumprimento. Todos esses artifícios, combinados com a ampliação dos tempos de trabalho em horários e dias atípicos, são comumente adotados pelos escritórios de massa com vistas a ampliar o valor produzido pela força laboral dos advogados.

*Então, o serviço que 11 pessoas faziam, agora 3 pessoas tinham que fazer. Por ser 3 pessoas que tinham que fazer uma demanda muito grande, aí [...] praticamente todos os dias e a cobrança era: “Vocês têm que fazer o serviço”. “Antes era feito, agora não é feito”. Mas, por diversas vezes eu tive essa conversa. Antes era feito porque antes eram 11 pessoas, agora são só 3. [...] Porque, assim, a demanda era muito maior. Antes a gente tinha 100 prazos por semana, agora a gente passou a ter em torno de 70, 80 prazos por dia. Então, era praticamente impossível realizar tudo. Então, basicamente, a gente viveu por uns 8 meses tendo ameaça de ser demitido todos os dias praticamente porque eles queriam que a gente cumprisse uma demanda impossível de ser realizada. [...]*

*Não se pega uma demanda que antes 11 pessoas faziam para 3 pessoas fazerem e “sinto muito, vocês têm que fazer”. Não tinha como. A demanda não fecha. A conta não fecha. Não tem como, assim, por mais que a gente se dedicasse ao máximo. Era coisa que ao longo desses dois anos e cinco meses ninguém almoça com 1h. E lá, assim, a gente nunca teve almoço de 1h. A gente nunca podia tomar um café de tarde e pensar assim: “Nossa, vou tomar um café de 20 minutos”. Não dava. Era tudo muito corrido porque era uma demanda muito grande de serviço. Então, realmente, tinha uma pressão muito grande. (Advogado, entrevista nº 13)*

*E aí eu me lembro assim, que eu almoçava em vinte minutos, literalmente, nesses escritórios a gente tem o costume de levar a própria comida, eu esquentava a comida, comia, escovava os dentes, nisso, se desse trinta minutos, era muito e eu já tinha que voltar a trabalhar. Eu lembro que na minha equipe éramos eu e mais três meninas, três advogadas novas também e aí um dia a gente resolveu; “Não, vamos fazer uma hora inteira de almoço. É o mínimo que a gente merece e tal”. No mesmo dia, a coordenadora perguntou se a gente não podia assumir o trabalho de outra célula, né, que eles chamam essas redivisões dentro do escritório. Porque ela entendeu que a gente estava ociosa, porque estava fazendo uma hora inteira de trabalho. E aí foi uma experiência bem traumatizante assim. (Advogada, entrevista nº 17)*

Investigando outros desdobramentos da intensidade laboral e das jornadas extenuantes na vida dos advogados, vieram à tona dificuldades de conciliar os tempos de trabalho com outros tempos sociais, como os momentos da família, do descanso, do lazer e da educação.

Tal situação implica no comprometimento de dimensões da vida que também são essenciais para uma existência plena de sentido.

Entrevistada: *Só que, assim, eles não viam que o horário de serviço ultrapassava. E a gente era contratado para trabalhar de 9h às 18h, mas não dava mais. Eu comecei outra faculdade, comecei a fazer Letras, até na UFMG, eu pegava aula 19h. Eu nunca cheguei 19h porque era impossível sair do escritório antes de 19h. E assim, eu lembro até hoje, lembro nitidamente, que eu tinha prova no primeiro horário e eu fui embora às 18h. No outro dia, quando eu cheguei, meu chefe na época me chamou e me perguntou por que eu tinha ido embora cedo no dia anterior e o cedo dele era às 18h, que era a hora que eu tinha sido contratado para fazer. [...]*

Entrevistadora: *Você mencionou, na sua última fala, que você estava fazendo um segundo curso, o curso de Letras na UFMG. Você continua?*

Entrevistada: *Não, porque como eu tive muita dificuldade em conciliar o serviço, eu acabei optando por trancar. Por eu já ser casado, e ter uma casa para cuidar, não estava dando para conciliar o serviço e a faculdade. [...] Uma vez eu queria aprender a tocar saxofone. Eu consegui um curso para fazer aula aqui na minha cidade, Santa Luzia, e as aulas eram aos sábados. A gente teve um período no escritório que a gente estava tendo que trabalhar muito aos sábados. E por eu faltar das aulas do saxofone para trabalhar, eu acabei perdendo o curso. Eu acabei sendo expulso do curso porque eu tinha que trabalhar. [...] Às vezes, parece que as outras pessoas não entendem que existe serviços que te obrigam a trabalhar 24h por dia, 7 dias por semana. Então, parece fora da realidade e as pessoas não entendem. (Advogado, entrevista nº 13)*

A necessidade de trabalhar para além do horário previamente pactuado com o escritório impossibilitou que o nosso interlocutor desse continuidade a uma segunda formação superior, em Letras, na UFMG, e às suas aulas de música aos sábados. O que se percebe é que, com as longas jornadas e a alta sobrecarga de atividades, o trabalho aos poucos vai tomando espaços de vida dessas pessoas que anteriormente eram dedicados a sonhos, projetos pessoais e à realização de atividades ligadas ao desenvolvimento da personalidade de cada pessoa. Da mesma forma, não são incomuns as narrativas que apontam que a duração da jornada laboral, muitas vezes, se colocava em disputa com a convivência familiar e tarefas relacionadas ao trabalho de cuidado.

Todas essas narrativas corroboram a tese de Franco, Druck e Seligmann-Silva, segundo os quais o aprofundamento da precarização do trabalho, externalizada pela ampliação



e densificação dos tempos laborais, se contrapõe aos ciclos e biorritmos humanos, ocasionando acidentes e adoecimentos.<sup>220</sup> Ainda segundo as autoras, está em curso um processo de apagamento social dos marcos regulatórios de jornada ordinária e hora extra que haviam sido construídos pelos movimentos sociais. Tais referenciais são um importante avanço civilizatório, pois representam o reconhecimento institucional dos limites biopsicossociais que marcam a existência humana e a vida cotidiana. Dessa forma, a sua flexibilização conduz à sedimentação de modos de viver e de trabalhar patogênicos.

### 3.4 O rigor quanto à cobrança de metas e a rigidez das normas de disciplina

Em relação à cobrança de metas de produtividade no âmbito da organização laboral dos escritórios de massa, duas situações apareceram de forma contundente nos relatos: o seu impacto na remuneração dos advogados e o fato de se tornar um critério para fins de promoção ou manutenção do posto de trabalho. A pesquisa revelou que a remuneração básica previamente fixada pode sofrer variações de acordo com o cumprimento pelos profissionais de metas definidas pelo escritório ou de acordo com o nível de qualidade do trabalho, auferido por meio da análise de uma amostra das tarefas realizadas.

Os advogados manifestaram insatisfação quanto à transparência dos parâmetros adotados pelas firmas jurídicas para concessão das bonificações ao final do mês de trabalho, seja por produtividade, seja pela qualidade do trabalho. Além disso, os trabalhadores relatam um aumento progressivo do volume de trabalho, o que torna inviável o cumprimento de tais metas. No final das contas, o acréscimo do salário em decorrência das bonificações se apresenta como uma promessa vazia, difícil de ser atingida na prática pela maioria dos advogados:

*[...] quando eu comecei no escritório como trainee, o salário era um valor muito baixo. À época, se não me engano, o valor do salário era R\$ 1.350,00 e eles prometiam uma bonificação que poderia aumentar bastante ali esse valor, como uma forma de bonificar a pessoa que realmente, na visão deles, estivesse a fim de trabalhar e contribuir para o escritório. [...]. Então, eu comecei com esse valor de salário e entre as metas que eu tinha lá no escritório, eu lembro que no primeiro mês eu consegui atingir essas metas.*

---

<sup>220</sup> FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 35, n. 122, p. 229-248, 2010. p. 232. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0303-76572010000200006&script=sci\\_abstract&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0303-76572010000200006&script=sci_abstract&tlng=pt). Acesso em: 01 maio 2021.

*O trabalho estava de acordo com aquilo que a gente combinou, mas no segundo mês tudo foi modificando. O trabalho, além de chegar novas tarefas para eu fazer, eu recebia outras tarefas que não estavam ligadas ao que foi combinado no início. [...]. As tarefas diárias elas vinham aumentando e com isso o trabalho ia ficando atrasado. E com esse trabalho ficando atrasado, não tinha mais a questão da bonificação. Outras pessoas dentro da carteira tinham que cobrir para fazer o trabalho. Outras pessoas também não conseguiam. E essas tarefas que eram diárias em nossa carteira eram inviáveis porque era um número tão grande que, humanamente, era impossível que a gente conseguisse fazer, efetivamente, essas tarefas diárias. E com isso, toda equipe ia ficando desgastada, bastante. E havia conflito ali dentro, entre os advogados, principalmente as pessoas que coordenavam e não resolviam. E não tinha solução. (Advogado, entrevista nº 24)*

Por outro lado, as cobranças de produtividade e as avaliações de desempenho acabam se tornando também ameaças constantes de demissão, instalando um clima de tensão e medo no ambiente de trabalho. Essa dinâmica de gestão coloca o trabalhador no limite de suas capacidades físicas e intelectuais e fragiliza a sua saúde.

*Eu acho que o pior que esses escritórios fazem com a gente é essa falsa ilusão de progresso, sabe? De “trabalha mais, porque aí sim, daqui um ano, talvez você seja promovido”. E eu vejo hoje, pensando na rotina de trabalho que eu levo, que está bem mais tranquila, o quanto... Todas as horas que eu sacrifiquei para esses escritórios não contribuíram em nada! Porque não é como se eu estivesse, assim, ganhando um super conhecimento – na verdade, eu estava sobrecarregada, trabalhando para mais, mal remunerada. E o que vendem nos escritórios é essa competitividade absurda, essa coisa selvagem de: “trabalha mais, se você não estiver dando gás, você vai ser cortado imediatamente!” Eu acho que eu até cheguei a falar isso. Você se sente descartável – porque a qualquer momento podem te tirar daquele curso de trabalho – e ao mesmo tempo, é exigido ao máximo. Tem sempre que estar estourado de trabalhar, cansado, trabalhando muito ou então você não está fazendo isso direito. Eu acho até, em questão de saúde física mesmo, de qualidade de vida, escritório não te proporciona isso. Tanto é que quando eu penso em voltar para escritório, até bons escritórios que eu tenho vontade de trabalhar, eu tenho esse medo, sabe? Eu falo: “Olha, eu sei que se eu for... Eu sei que eu vou abrir mão da minha qualidade de vida para poder tentar essa ascensão que eu nem sei se pode acontecer”. Então, eu acho que isso também é um grande artifício que usam, assim. (Advogada, entrevista nº 17)*

No que concerne às normas de disciplina, observa-se que os escritórios de massa adotam uma postura bastante rígida com relação aos códigos comportamentais no ambiente laboral. Há uma preocupação excessiva com a organização e a higiene do espaço de trabalho que se expressam por um conjunto de regras que devem ser seguidas à risca pelos trabalhadores. As estações de trabalho precisam estar sempre limpas e arrumadas, não sendo permitido conservar objetos sobre as mesas, como manuais de legislação e celulares. Em alguns relatos, o escritório admite que os advogados apenas mantenham uma xícara, para água ou café; em outros, só são permitidas garrafas transparentes em cima da mesa para armazenamento de água.

Do mesmo modo, os trabalhadores estão impedidos de fazer pequenos lanches no seu espaço de trabalho, sendo estabelecido um horário específico para uso da copa. No entanto, se no horário previamente fixado o empregado estiver ocupado com alguma tarefa, não poderá tomar o seu café em outro momento. Alguns escritórios também controlam o uso do sanitário, com a imposição de tempo para se permanecer no local.

Essa rigidez da organização laboral se estende às vestimentas e às posturas dos profissionais, sendo distintas para advogados e advogadas, uma vez que os escritórios reforçam padrões heterossexuais entre seus membros. As advogadas devem estar sempre com as unhas feitas, o cabelo alinhado e evitar perfumes fortes; já dos advogados se exige que vistam terno e gravata e mantenham a higiene pessoal aparando a barba regularmente. O não cumprimento dessas regras implica em advertências públicas pela coordenação e até mesmo se reflete na possibilidade de o profissional receber ou não bonificações no final do mês. As entrevistas revelaram que a organização de trabalho dos escritórios de massa é um ambiente laboral marcado por prescrições comportamentais extremamente inflexíveis, que reúne um conjunto de fatores estressores e patogênicos, os quais se somam às pressões desencadeadas nos trabalhadores pela própria atividade laboral:

*Era como se fosse uma ilha de telemarketing. Nós tínhamos um computador, aquela divisória. A gente tinha as pastas, lá, com as orientações, com os manuais. Só poderia ter os manuais, muito organizados, e uma garrafinha d'água. Não poderia ter mais nada em cima da mesa. No entanto, quando eu adoeci, a primeira coisa que eu tive foi TOC, porque o meu negócio era arrumar tudo que estava em volta a mim porque, pra mim, tudo era muito organizado. (Advogada, entrevista nº 22)*

Não causa surpresa que uma das primeiras mudanças sentidas pela trabalhadora no seu comportamento quando do início do seu adoecimento mental foi a sua obsessão com a

organização dos objetos à sua volta, o que foi nomeado por ela como transtorno obsessivo compulsivo (TOC). Estudos recentes sobre a temática indicam que o quadro de comportamentos repetitivos geralmente está associado a outros distúrbios psiquiátricos como depressão e transtornos de ansiedade e fobia social.<sup>221</sup> Todos esses elementos são indícios importantes de que uma organização laboral com prescrições rígidas pode contribuir para o desgaste mental dos trabalhadores.

### 3.5 A rotatividade e as formas de desligamento

A alta rotatividade dos advogados no segmento da advocacia de massa e as suas causas confirmam a intensa precarização do trabalho nesse ramo jurídico. Inicialmente, é importante pontuar que a forma de contratação de mão de obra adotada pela maioria dos escritórios – o contrato de associação – favorece a dispensa dos profissionais quando a manutenção da relação de trabalho não se mostra mais interessante para as grandes firmas jurídicas. Por outro lado, ao tomar consciência das péssimas condições laborais a que estão submetidos e do pouco espaço que a organização oferece para a melhora desse quadro, os próprios trabalhadores manifestam o interesse em buscar novas oportunidades no mercado da advocacia.

Cumpra pontuar que o ordenamento jurídico trabalhista assegura aos trabalhadores, na hipótese de extinção do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, um conjunto de parcelas econômicas. São elas: aviso prévio indenizado; pagamento de 40% sobre o FGTS; férias proporcionais com abono de 1/3, 13º terceiro salário proporcional; liberação de depósitos de FGTS, além do pagamento diretamente pelo Estado ao obreiro do benefício do seguro-desemprego. Contudo, como os escritórios de massa, via de regra, não celebram contratos individuais de trabalho com os advogados, estão isentos do pagamento das parcelas rescisórias no momento da ruptura da relação de trabalho, o que favorece a dispensa.

Um caso emblemático que ilustra essa questão ocorreu em março de 2020, *coincidindo* com a crise sanitária mundial provocada pela covid-19. Um grande escritório de advocacia de massa com matriz em Belo Horizonte e várias filiais nos demais estados do país demitiu aproximadamente 170 advogados de uma só vez na cidade de Belo Horizonte. Como

---

<sup>221</sup> ZORZETTO, Ricardo. As muitas faces da obsessão – Estudos coordenados por brasileiros ajudam a compreender melhor e a tratar de modo mais eficiente o transtorno obsessivo-compulsivo. *Revista FAPESP*, v. 205, mar. 2013. Disponível em: <https://revistapesquisa.fapesp.br/as-muitas-faces-da-obsessao/>. Acesso em: 25 maio 2021.

externalizado por uma das trabalhadoras demitidas, esse fato trouxe à tona todas as contradições de se perceber uma advogada-empregada e não fazer jus à incidência do manto protetivo de direitos e garantias sociais conferidos pelo Direito do Trabalho:

*Porque, assim, quando começou a crise, todo mundo fica com temor. [...]. Mas, uma semana antes deles demitirem uma leva – que a gente teve conhecimento de 175 pessoas em um dia – essa líder, no meu caso, mandou para a gente que ninguém seria demitido. Que não iria acontecer. Passou uma semana, ela demitiu a gente. Então, assim, eles criaram mais uma expectativa na gente. Tranquilizaram a gente. No dia da demissão, deixaram a gente trabalhar o dia inteiro para demitir a gente no final do dia – isso que eu fiquei mais indignada. E aí, me vem, e demite a gente com o argumento de que era por causa da covid. Vírgula. No outro dia tinha anúncio – e até hoje está tendo, porque eles estão recrutando, assim, sem parar – vários advogados. Anúncio de vaga no escritório com o salário maior que o que eu tinha [...]. E eles falaram que por causa da covid eles não teriam como arcar com a folha de pagamento e no outro dia faz isso. Aí, eu fiquei assim, “esse povo deve estar achando que eu sou otária mesmo, né?”. E aí, eu vi pessoas, mães solteiras, desesperadas. Por quê? Como a carga de trabalho era muito grande... Apesar do nosso contrato de associação ter essa prerrogativa de trabalharmos por fora... Impossível. Só se trabalhar 25 h por dia. Aí, essas pessoas, desesperadas. Porque aí, eu até comentei no grupo que foi criado: “Gente, olha a importância de uma carteira assinada, de um direito trabalhista respeitado. Num momento desses, ainda que fôssemos demitidos, vocês não estariam nesse desespero. Ninguém estaria, sabe por quê? Porque a gente teria seguro-desemprego, verba rescisória. Teria tudo resguardado. Agora, a gente ainda tem que se dar o trabalho, quem tem coragem, de entrar na justiça do trabalho, gastar com advogado – quem não entende muito de processo trabalhista. Tem, ainda, que esperar uma sentença ou um acordo. Normalmente, o escritório paga uma mixaria de acordo.” Ou seja, para o escritório, é ótimo não assinar carteira de trabalho. Né? Porque, depois ele vai lá, oferece um valor ínfimo, a pessoa, no estado de desespero, aceita. Ínfimo eu quero dizer R\$30.000,00. A pessoa trabalhou três anos no escritório, aquele tanto de hora extra sem receber... Tudo sem receber. Vai lá e faz um acordo. Eu não vou fazer acordo. Entendeu? O MPT, por exemplo, já entrou com ação contra o escritório por danos morais. Você vê, assim, que não é uma realidade que as pessoas inventam. E pouco tempo antes dessas demissões eu tive conhecimento de que o Ministério Público do Trabalho esteve em uma das sedes e foi lá de surpresa. E aí, foi anotando: “Qual é a sua jornada de trabalho?”, “Tem horário de almoço?”, “Quanto você ganha?”. E foi anotando, aquelas coisas do MPT. Ou seja, penso que devem ter tido*

*mais denúncias para o MPT estar investigando isso aí, né? Mas, assim, sentir na pele isso, de como é importante um direito trabalhista. Você pode ganhar o que ganhava, R\$ 1.700,00, não tem problema, não. Mas a importância da carteira assinada, assim, hoje eu vejo que é muito mais importante do que eu achava que fosse na faculdade. Eu vivi isso na pele. É diferente quando você vive, né, a situação?* (Advogada, entrevista nº 14)

A verdade é que a interrupção do vínculo empregatício sem a contrapartida das verbas rescisórias e do crédito de seguridade social repercute de forma significativa na vida dos jovens advogados, dada a sua condição de hipossuficiência frente aos escritórios de advocacia. Para as pessoas que dependem da venda da sua força de trabalho para sobreviver, o FGTS e o seguro-desemprego têm o condão de proporcionar alívio financeiro até que o indivíduo possa se relocar no mercado. Ficar sem o posto de trabalho e sem as garantias mínimas asseguradas pela CF/88 ao trabalhador vítima de desemprego involuntário gera sentimentos como desamparo; desespero e até indignação. É o que evidencia a publicação em rede social realizada por outra advogada que também estava na leva dos 170 profissionais demitidos.

Ao ser questionada sobre as razões que a levaram a realizar a postagem do texto em tom de desabafo na rede social Instagram, a advogada explica:

*É, acho que revolta é a palavra certa, porque eu fiquei três anos no escritório. Eu, na verdade, já passei por três escritórios de massa, o [escritório Z] foi o terceiro. Trabalhei no [escritório X], trabalhei no [escritório Y] e o [escritório Z]. E o que mais me irritou é que 15 dias antes de eu ser mandada embora, eles me colocaram como líder de uma equipe de São Paulo. E para mim estava tudo bem, estava tudo certo. Eu tinha tido uma reunião no dia em que eu fui mandada embora, uma reunião com o gestor, um dos donos do escritório, eu fui elogiada, elogiaram o meu trabalho. Aí tipo, duas, três horas depois, me ligaram falando que eu tinha sido mandada embora. “Aqui nós estamos numa crise, estamos desligando pessoas e você é uma delas, viu?” Beleza. “Alguma dúvida?” Não. E desligaram o telefone. Aí eu falei assim: Nossa, depois de três anos trabalhando no escritório, nem para me chamar. Eu sei que a gente estava em uma pandemia, mas não podia chamar advogado por advogado? “Aqui, olha, aconteceu isso, isso e isso. Infelizmente não dá e tal. Nós vamos fazer cartas de referência, [...] alguma coisa do tipo para ajudar vocês a se realocarem no mercado”. Não, uma ligação assim, não durou nem um minuto, foi uma ligação assim, eu coloquei trinta segundos porque eu olhei. Durou 34 segundos a ligação. E só. E aí eu saí literalmente com uma mão na frente e outra atrás. E lá, assim, o meu líder sabe que eu tenho menino,*

*sabe que eu estava com problema de saúde na época, eu estava em tratamento de saúde muito sério e simplesmente me mandaram embora. Então, assim, a minha vontade era de ligar para os donos do escritório e xingar, mas como eu não podia, aí eu fiz a postagem no Instagram. Foi assim que deu para diminuir um pouco a raiva, a indignação que eu estava, sabe?! (Advogada, entrevista nº 09)*

Há que se destacar, ainda, que as péssimas condições de trabalho das firmas jurídicas e a ausência de perspectiva de crescimento contribuem para que os próprios advogados coloquem um ponto final nas relações de trabalho, permanecendo pouco tempo nos escritórios. Como denunciando pelo relato de uma das advogadas entrevistadas, algumas experiências de trabalho se apresentam como uma verdadeira prova de resistência, dadas as adversidades que impõem aos trabalhadores:

Entrevistadora: *Como era a rotatividade dos advogados?*

Entrevistada: *Altíssima, assim, eu sou um exemplo de rotatividade, até hoje em dia quando eu tento me candidatar para novas vagas, isso é questionado. “Ah, mas essa pessoa não para um ano no escritório” e lembro que eu fico até um pouco ressentida de pensar: “Gente, será que vão pensar que eu não gosto de trabalhar, que eu sou aquela espécie de pessoa oportunista que quer estar sempre progredindo”, mas as condições são tão estressantes, o salário é tão pequeno, que é comum, assim, as pessoas durarem seis meses, tanto é que quando tem gente que está há dois anos no escritório a gente se espanta, sabe?! “Nossa, fulano é velho de casa, está há dois anos no escritório”. É muito difícil você ver um advogado em escritório de massa que está há cinco anos, a não ser que ele vire coordenador, que aí se você for pensar, em um universo de quarenta advogados, um virar coordenador, o quê que aconteceu com os outros 39, né?! Não tem espaço para todo mundo virar coordenador. E aí isso estimula muito a rotatividade, eu vi muitos colegas saindo e eu mesma saí, tinha um tempo de duração de seis a oito meses. [...]*

*Mas eu sempre trouxe o trabalho para casa, as insatisfações. Ao ponto que isso gerou uma questão emocional para mim, eu falei assim: “Gente, não é possível que eu sou uma pessoa eternamente insatisfeita, não é possível que de três escritórios, os três escritórios estejam completamente errados e eu é que esteja certa. Alguma coisa comigo deve estar acontecendo.” E aí, recentemente, uma amiga minha me indicou para o escritório que ela está trabalhando e veio o questionamento do chefe dela por que eu não ficava um ano no escritório e eu lembro que eu falei com a minha psicóloga:*

*“Olha, sabe por que eu não fiquei? Porque para mim eu não tinha que cumprir essa prova de resistência de ficar doze meses aguentando uma coisa que era insuportável para mim. Porque eu não estava dando conta, então assim, emocionalmente, eu fiquei bem abalada mesmo. Fisicamente, eu cheguei a ter dor de cabeça, enxaqueca, irritações na pele, grau leve. (Advogada, entrevista nº 17)*

### **3.6 Abusividade do poder diretivo: assédio moral e organizacional e outras formas de violência psicológica**

Os resultados da pesquisa sugerem que o adoecimento dos advogados inseridos na organização laboral dos escritórios de massa é resultado da combinação de todos os fatores que expressam a precarização do trabalho nessa atividade profissional. Porém, tudo indica que as práticas de assédio exercem um forte impacto sobre a saúde psíquica dos trabalhadores, se constituindo como um elemento com grande potencial patogênico. É o que explicam Franco, Druck e Seligmann-Silva, para quem “o prolongamento de qualquer situação de assédio, principalmente na ausência de suportes afetivos e sociais, levará à vulnerabilização da saúde e potencializará os riscos de adoecimento mental ou do tipo psicossomático”.<sup>222</sup>

De fato, de acordo com os relatos que exprimem alterações na saúde dos trabalhadores, sejam elas de ordem psicossomática ou psíquica, na maioria das vezes, são precedidas por práticas assediadoras no meio ambiente laboral. É importante contextualizar que o assédio moral pode ser entendido como uma forma de tortura psicológica na qual atos de humilhação, constrangimento e desqualificação são perpetrados de forma reiterada em face do trabalhador.<sup>223</sup> As suas consequências podem ser sentidas de forma direta ou indireta no ambiente de trabalho:

*Eu não sei se você tem noção de como que é um ambiente de trabalho dentro desses escritórios, mas eles são separados por baias. Então, a baia da coordenadora ficava a 2 ou 3 metros de distância da minha e ela não falava comigo. Tinha aquele comunicado interno de chat interno e, então, falavam por ali, se quer falar pessoalmente, chama por ali. Então, eu vou até a mesa*

<sup>222</sup> FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 35, n. 122, p. 229-248, 2010, p. 239. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0303-76572010000200006&script=sci\\_abstract&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0303-76572010000200006&script=sci_abstract&tlng=pt). Acesso em: 01 maio 2021.

<sup>223</sup> BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. *Serviço Social & Sociedade*, n. 123, p. 544-661, 2015. p. 555. Disponível em: <http://doi.org/10.1590/0101-6628.036>. Acesso em: 24 maio 2021.



*dela ou ela vem até a minha mesa. Não. Ela gritava, de lá. Ela respondia gritando. E ao longo desse percurso eu fui desenvolvendo problemas de saúde. Eu tive um período, eu não me lembro, acho que foi 2016, final de 2016/início de 2017, uma coisa assim. Eu ganhei muito peso, eu sentia muitas dores no corpo todo, todas as articulações. Então, dedos; pés; joelhos e tudo doía. Ficava tudo muito inchado. Era basicamente uma vez por semana, eu dava entrada na emergência do hospital para saber o quê que estava acontecendo. “Eu estou doente, eu tenho alguma coisa!” Nesse período, eu fiz exames, eu tive investigação de artrite, de reumatismo, de lúpus. Tudo negativo. Não tinha nada. Aparentemente, não tinha causa fisiológica para o meu problema. Aparentemente, a causa era psicológica. Aí, na última médica que eu visitei, que era uma reumatologista, ela identificou esse problema e me encaminhou para o psiquiatra. Nesse psiquiatra, ele me receitou sertralina, eu comecei a fazer uso de sertralina. E daí a coisa só piorou, só descambou. Chegou um ponto que eu falei: “Olha, eu não quero mais tomar medicamento. Chega! Porque eu não estou doente. Isso não é problema, nem física e nem psicológica. Eu tenho que arrumar um jeito de sair dessa situação”.* (Advogada, entrevista nº 19)

Após a realização da entrevista, a interlocutora nos concedeu acesso à cópia do processo eletrônico referente à ação trabalhista ajuizada por ela em desfavor do escritório. Além do reconhecimento do vínculo de emprego, buscou-se também o pagamento de verba indenizatória em decorrência de danos morais sofridos pela advogada ao longo da vigência da relação de trabalho. A narrativa dos fatos exposta na peça inicial da ação trabalhista revela que a trabalhadora foi vítima de assédio moral perpetrado pela sua coordenadora direta.

O processo judicial remete a diversos episódios em que a advogada era exposta a situações de constrangimento e humilhações no ambiente de trabalho pela sua superior hierárquica. Era comum, por exemplo, que a trabalhadora fosse repreendida na presença dos demais colegas de trabalho em razão de erros de natureza administrativa ou banalidades cotidianas. As advertências por eventuais *falhas* técnicas da profissional eram proferidas de forma agressiva, inviabilizando a possibilidade de diálogo entre trabalhadora e coordenação para entendimento sobre o ocorrido.

Nessa relação conflituosa entre coordenação e empregada emergem dois fatos relevantes que ilustram a repercussão das práticas de assédio na saúde psíquica do indivíduo. A segunda situação, inclusive, foi o *estopim* para o desencadeamento de uma crise nervosa que culminou com o rompimento da relação laboral por iniciativa do escritório, após a trabalhadora deixar o local de trabalho para buscar assistência médica.

Entrevistadora: *Muito importante o seu relato. Você mencionou vários pontos relevantes para a minha pesquisa. Eu gostaria de abordar alguns deles, por exemplo: as situações de assédio. Você se lembra de alguma situação que eventualmente tenha te marcado mais nesse processo?*

Entrevistada: *Tem uma que, inclusive, está na ata de audiência desse processo, que teve um evento que aconteceu nesse último escritório... Os banheiros eram perto da... Não tinha masculino e feminino, era tudo o mesmo. Os banheiros eram perto das mesas e, lá no fundo, afastado das mesas, tinha um outro banheiro. O banheiro do nº 2 era aquele lá dos fundos – você não podia fazer o nº 2 ali naquele banheiro. Aí um dia, a faxineira chegou para limpar o banheiro, depois do almoço e encontrou (a descarga parece que não funcionou) o resto de alguém, foi lá e usou para fazer o número 2. Ela saiu. Claro, não é função dela, a pessoa que utiliza o banheiro tem que olhar para ver se deixou em condições para o próximo que vier usar. E ela chamou a coordenadora e falou: “Olha, aconteceu isso, isso e isso”. A coordenadora, acho que com pouco preparo para lidar com certas situações, ela saiu do banheiro e mal ouviu o que a faxineira estava dizendo e já saiu gritando com todo mundo. E aí, eu estava na minha mesa, de fone [...], para você conseguir concentrar e fazer alguma coisa era fone no ouvido e música alta ou aquele barulho branco, ruído branco, para poder desvincular daquilo que estavam conversando, que era totalmente aleatório e fora do assunto. Eu tirei meu fone, ouvi o que ela tinha para dizer, não era comigo e voltei a trabalhar. Passado um tempo, veio uma advogada que, inclusive, foi minha testemunha no processo, e falou para mim assim: “Olha, naquele dia, que aconteceu isso, que ela gritou no meio de todo mundo o negócio do cocô, ela falou para todo mundo que foi você que fez”. Eu falei assim: “Como assim fui eu quem fiz? Eu nem no banheiro entrei”. Aí ela: “Eu sei. Eu sei que não foi você porque eu vi quem tinha saído do banheiro logo antes da faxineira entrar”. “Você viu quem foi?” “Eu vi quem foi e mesmo assim ela falou que foi você”. Aí eu: “Ah, tá bom”. Aquilo me ofendeu muito, demais, e no dia da audiência isso foi narrado para o juiz e ela contou: “Olha, aconteceu isso”, na tentativa de demonstrar o assédio moral “e ela falou para algumas pessoas que havia sido a doutora que fez, só que não foi ela quem fez. Eu vi quem fez”. E o juiz falou assim: “E você viu?” “Vi.” “E você sabe dizer quem é?” “Sei. Mas eu preciso dizer?” E o juiz falou assim: “Só para constar na ata, por favor, diga”. E ela disse, mencionou o nome da pessoa que ela viu saindo do banheiro. Eram situações assim... Quando você não cai na graça da pessoa ou quando você não se adequa ou quando, sei lá, não é seu estilo... Quando você convive em um meio que você olha assim: é uma futilidade muito grande e que, sabe? Aquele negócio que dá ojeriza nos outros. Você convive com o profissional, respeitando a hierarquia (que a gente tem sempre que*

*respeitar), mas você não dá muita trela, você não se enturma muito, você não... [...]. A gente até tenta, mas não dá. Não é o mesmo assunto. Tem certas coisas que eu ouço, respeito, entendo que cada um tem lá seu jeito, mas não... sabe? Quando você não se enturma, você acaba virando aquele que fez tudo de errado que acontece. E era sempre assim. Acontecia alguma coisa errada: foi ela. Aconteceu outra coisa errada: foi ela. “Ah, porque é burra. Não sabe fazer nada.”. “Ah, porque isso, porque aquilo”. Você acaba virando Judas do escritório. Tudo de errado que acontece é com você. (Advogada, entrevista nº 19)*

Como externalizado pela advogada, por não ter afinidades com a coordenadora e não fazer parte do grupo de advogados que, por serem próximos da coordenação, recebiam favorecimentos, ela acabou entrando no radar de perseguições da chefia. As violências psicológicas das quais a nossa interlocutora era vítima tinham motivações variadas; desde antipatia pessoal e insatisfação com o trabalho realizado a reações exageradas da sua superior hierárquica em decorrência de supostas falhas cometidas pela profissional no desempenho de suas atividades:

*Entrevistada: No início de 2018, mês de março, foi o último episódio que foi a gota d'água dentro do sistema de imposição e abuso psicológico. Eu sofri uma... Uma atitude da coordenadora que me deixou bastante abalada e eu simplesmente juntei as minhas coisas, saí, passei no psiquiatra, peguei um atestado e fui embora. Só que quando eu voltei para poder pegar o resto das minhas coisas, eu me esqueci de deixar o atestado e ele veio comigo. No dia seguinte, eu voltei lá e deixei o atestado e conversei, expliquei. Aí no último dia de atestado, que era de 10 dias, o dono do escritório me ligou e falou comigo que foi uma atitude muito feia da minha parte, aquilo que eu tinha feito – porque ele interpretou de acordo com o relato, imagino eu, da coordenadora, que eu tinha abandonado o meu posto, que tinha abandonado as minhas responsabilidades e que depois do dia seguinte eu resolvi aparecer lá com um atestado para justificar a minha atitude. Ele meio que contestando a veracidade do que estava escrito no atestado, coisa que não compete a ele. [...]*

*E caiu para mim um prazo que era coisa sobre liminar e a advogada que cuidava de liminar era outra advogada. Aí, eu saí da minha cadeira e fui até a mesa dela e falei: “Olha, fulana, esse prazo aqui parece que é seu. Dá uma olhadinha” e passei para ela o número da pasta, ela olhou e falou: “Ah, é meu mesmo. Pode transferir”. Eu fui, sentei na minha mesa e fui transferir. Naquela ação, correria do dia a dia eu olhei: “Isabela” e mandei. Só que não era ela, era outra Isabela. Aí acabou transferindo para uma Isabela do próprio cliente. Aí eles ligaram, encheram a paciência – o cliente era bem chato, sabe? Tinha, inclusive, gestores do próprio jurídico*

*interno do cliente que te humilhavam em conversa telefônica. E no final das contas eu pedi desculpa e falei: “É, realmente eu cometi um equívoco porque eu não conferi os sobrenomes, só mandei pelo primeiro nome que apareceu. Me desculpa”. Aí, o assunto morreu porque eu admiti culpa e pedi desculpa, parece que ficou meio sem graça de continuar a gritaria. Eu só ouvia de trás de mim: “Não sabe nem transferir um prazo”. Aí, você acaba... “Porr\*, o que eu estou fazendo nesse lugar. Trabalhando por essa merreca de dinheiro, de 8h às 18h com 1h de almoço”. [...]*

*Entrevistadora: Você disse que ocorreu um episódio uma vez que, usando das suas palavras, você ficou muito abalada e aí foi nesse dia que você saiu, foi ao médico...*

*Entrevistada: Foi esse dia da transferência do prazo. Estava próximo à hora do almoço. Ela falou assim: “não sabe nem transferir um prazo” e foi isso. Saí. Não almocei. Fui ao médico. Do médico eu voltei, peguei minhas coisas para ir embora e não deixei o atestado médico lá. Voltei no dia seguinte para entregar e fui surpreendida no 10º dia de atestado que era feio a minha atitude, que eu tinha abandonado meu posto, minhas responsabilidades e depois voltei com um atestado médico para me justificar. Sequer olhou que a data era do dia anterior, ou seja, do dia em questão. Ignorou completamente a narrativa do médico, psiquiatra, que narrou que, não lembro exatamente as palavras que ele utilizou, mas esse atestado, inclusive, está nesse processo. Ele é eletrônico e você vai ter acesso a tudo, se você procurar. Resumidamente, ele colocou “crise nervosa”, coisa desse tipo. E “dispensou do trabalho por 10 dias”. Ele contestou essas palavras do médico e a data. (Advogada, entrevista nº 19)*

Esse último episódio, que se sucedeu em 14 de março de 2018, somado a todas as outras humilhações sofridas pela advogada ao longo do período em que permaneceu vinculada ao escritório, contribuiu para que, naquele dia, ela se sentisse extremamente sobrecarregada emocionalmente, sem condições de permanecer no local de trabalho. Foi então que, acometida por uma forte crise de choro, a trabalhadora deixou o escritório no meio do expediente para procurar atendimento médico. Após passar por consulta com psiquiatra, teve o seu quadro nervoso diagnosticado como reação aguda ao stress (CID-10 F43.0).<sup>224</sup> Em razão do estado de saúde fragilizado em que se encontrava, a advogada recebeu afastamento médico por dez dias.

<sup>224</sup> Tivemos acesso ao atestado médico com a descrição do estado de saúde da advogada e com o seu diagnóstico por meio da cópia da ação trabalhista interposta pela trabalhadora em face do escritório para reconhecimento de vínculo empregatício e percepção de danos morais, em razão do assédio moral sofrido por ela.

Eventuais afastamentos dos advogados por questões de saúde não eram bem recebidos pelas instâncias superiores de hierarquia do escritório, mesmo que fossem respaldados por atestados. Na ata de audiência realizada junto à vara do trabalho em agosto de 2018, a testemunha chamada pela nossa interlocutora, que também trabalhou no escritório como advogada por quase cinco anos, relatou que muitos colegas, mesmo tendo recebido atestados médicos por alguma questão de saúde, optavam por não se afastar do trabalho para evitar qualquer tipo de problema. Narra ainda que ela própria sofreu retaliação ao apresentar atestado médico por cálculo renal após se submeter a uma cirurgia de emergência.

No caso da nossa interlocutora, o seu afastamento por dez dias gerou grande desconforto nos sócios-proprietários do escritório. A validade do atestado médico foi questionada e a instância de hierarquia máxima do escritório de advocacia entendeu que a profissional havia abandonado as suas responsabilidades no meio da jornada laboral, o que culminou no seu desligamento.<sup>225</sup> Vale destacar que, em momento algum, a gerência se preocupou em esclarecer o episódio ocorrido entre coordenadora e trabalhadora, que teria motivado o desencadeamento de uma crise nervosa por esta última.

As narrativas envolvendo as vivências da trabalhadora com as práticas de assédio perpetradas pela sua superior hierárquica direta suscitam duas questões importantes que precisam ser mais bem desenvolvidas: (1) as formas de assédio moral individual e assédio organizacional e (2) a abusividade do poder diretivo nos escritórios de massa externalizada na pessoa do coordenador.

O assédio moral e o assédio organizacional exprimem violências psicológicas perpetradas no contexto das relações de trabalho com o propósito de submeter os trabalhadores às exigências de produtividade e/ou causar demissões.<sup>226</sup> Como já exposto, o assédio moral no plano individual se caracteriza pela prática sistemática de ataques à dignidade da pessoa, minando a sua autoestima e confiança, enquanto o assédio organizacional resulta de uma estratégia de gestão adotada pela empresa visando o aumento

---

<sup>225</sup> Quanto à ação trabalhista ajuizada pela nossa interlocutora, o juiz de primeira instância reconheceu o vínculo empregatício havido entre escritório e trabalhadora, posto que presentes todos os pressupostos fático-jurídicos da relação empregatícia. Além disso, sentenciou que o depoimento da sua testemunha confirmou as situações de assédio moral narradas pela trabalhadora, de forma que restou configurados os danos morais, com a consequente obrigação de reparação pecuniária pelo empregador. Ocorre, no entanto, que a sentença foi reformada na instância superior e o pedido de indenização por danos morais foi julgado improcedente. Por fim, o processo judicial foi solucionado por meio de um acordo com o escritório.

<sup>226</sup> FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 35, n. 122, p. 229-248, 2010, p. 239. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0303-76572010000200006&script=sci\\_abstract&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0303-76572010000200006&script=sci_abstract&tlng=pt). Acesso em: 01 maio 2021.

da produtividade e da eficiência dos seus colaboradores.<sup>227</sup> Ao abordar as manifestações do assédio moral no âmbito individual e organizacional, Margarida Barreto explica:

No assédio moral de manifestação individual, ocorre um processo contínuo, ao longo do tempo, culminando no esmagamento, na desestruturação, na desestabilização emocional do indivíduo em que a intensidade do ato é fator importante. Entretanto, não devemos esquecer que a sua manifestação individual não nega o assédio organizacional. Ao contrário, reforça-o. Não há dois tipos de assédio, individual e organizacional. São manifestações e configurações da mesma causalidade.<sup>228</sup>

A autora parte de uma ideia de complementariedade e não de separação ao tratar das exteriorizações do assédio no meio ambiente laboral. São processos interligados, em que a manifestação de um funciona como força impulsora do outro. É o que se observa no âmbito dos escritórios de massa, em que o assédio moral e o assédio organizacional permeiam o cotidiano de trabalho, marcando a vida dos advogados.

Se, por um lado, os trabalhadores convivem com uma cultura organizacional que exige níveis cada vez mais altos de produtividade, sob a ameaça do desemprego, em um cenário de crise econômica; por outro, há uma permissividade e até mesmo um incentivo patronal para que as instâncias de hierarquia adotem comportamentos abusivos, visando o alcance de metas de produtividade. Trata-se de uma cadeia de violência psicológica em que os abusos são naturalizados e o assédio organizacional incita práticas de assédio moral.

É importante ter em mente que no contexto do trabalho subordinado o empregador concentra um conjunto de prerrogativas que lhe conferem autonomia para organizar e dirigir o processo laboral, que, muitas vezes, repercutem na própria pessoa do obreiro. Como uma das dimensões do poder empregatício, o poder diretivo garante ao empregador a capacidade de interferir diretamente no modo como será realizada a atividade, dando, assim, um caráter específico à mão de obra de cada trabalhador. A abusividade do poder diretivo se constitui a partir do momento em que a subordinação cede espaço às situações de humilhação, quando a

---

<sup>227</sup> DUTRA, Renata Queiroz. Trabalho, regulação e cidadania: a dialética da regulação social do trabalho em *call centers* na Região Metropolitana de Salvador. 2017. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de Brasília. p. 158. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/31419>. Acesso em: 15 maio 2021.

<sup>228</sup> BARRETO, Margarida. Assédio moral: trabalho, doenças e morte. In: LIMA, Cristiane Queiroz Barbeiro; OLIVEIRA, Juliana Andrade; MAENO, Maria (Coordenação técnica). *Compreendendo o assédio moral no ambiente de trabalho*. São Paulo: Fundacentro – MTE, 2013. p. 20 Disponível em: <http://www.assediomoral.ufsc.br/files/2013/03/Seminario-Combate-AMT-Fundacentro-2013.pdf>. Acesso em: 14 maio 2021.

compreensão sobre o que é trabalhar se materializa na interrogação de Márcio Túlio Viana e Maria Cecília Máximo: “Apenas obedecer ao patrão ou também ser humilhado por ele?”.<sup>229</sup>

Como já foi abordado, na estrutura hierárquica dos escritórios os coordenadores geralmente são os responsáveis pela cobrança direta dos advogados. O seu papel na organização de trabalho do contencioso de massa é representar os interesses dos sócios majoritários e garantir que a engrenagem funcione da melhor forma possível. Para alcançar tal intento, estão autorizados pela organização de trabalho a se valer de quaisquer métodos:

*Entrevistada: Era a coisa mais comum e mais constrangedora, porque era uma sala de dez pessoas e a gente até brincava: “hoje é o seu dia, você deu azar, é com você”. E ela escrachava as pessoas, gritava na frente de todo mundo, todo mundo. Tanto é que uma colega minha que já tinha sido coordenadora em outro escritório que era bem massificado um dia pediu uma reunião com ela e falou com ela: “Olha, eu nunca adverti os meus funcionários na frente de outros e tudo que você tiver para falar comigo, você fala de forma particular, no privado. Não na frente de outros”. Mas, era muito comum, era comum tanto os gritos, quanto e-mails, e-mail falando assim: “Fulano, de ontem para hoje você não completou os dez, os vinte prazos que você tinha. A sua pauta está atrasada”, com todo mundo em cópia. Era muito comum.*

*Entrevistadora: E você acredita que existia uma cultura no escritório que incentivava esse tipo de conduta?*

*Entrevistada: Eu acho assim, o coordenador nesses escritórios ele é, perdão da associação, o capitão do mato, ele é o capitão do mato que está perseguindo outros escravos, numa associação bem exagerada. Ele é tão prejudicado quanto a gente, mas às vezes ele vai ganhar aí uns dois mil reais a mais que você e vai achar que ele está arrasando por isso. Então, quem que é conivente com isso? A quem que isso beneficia? Ao dono do escritório, porque o dono do escritório não vai chegar na sua sala metendo o pé na porta e falando que você está com o seu serviço atrasado. Ele vai mandar o seu coordenador fazer isso. Tanto é que o último escritório que eu passei eu até me assustei, porque o dono participou da segunda etapa da minha entrevista. Era comum, eu entrar e sair desses escritórios e nunca ter visto o dono pessoalmente, nunca ter conversado com o cara, sendo que eu estava ali trabalhando até dez horas da noite para enriquecer ele. Então assim, tem sim uma política do “olha, o seu coordenador pode fazer de tudo*

---

<sup>229</sup> TEODORO, Maria Cecília Máximo; VIANA, Márcio Túlio. Misturas e fraturas do trabalho: do poder diretivo à concepção do trabalho como necessidade. *Revista Brasileira de Estudos Políticos*, v. 114, p. 299-343, 2017. p. 314. Disponível em: <https://pos.direito.ufmg.br/rbep/index.php/rbep/article/view/467>. Acesso em: 14 maio 2021.

*para você render”. É autorizado, entre linhas assim. (Advogada, entrevista nº 17)*

Há que se destacar, ainda, que os cargos de coordenação são exercidos por advogados que não contam com qualificação técnica para tanto. Geralmente, são trabalhadores que ingressaram na organização do escritório em postos laborais localizados no início da pirâmide hierárquica e, tendo permanecido no escritório por um tempo considerável, foram promovidos a coordenadores.<sup>230</sup> Como apontado no extrato acima, o cargo de coordenação implica em uma diferença salarial de aproximadamente dois mil reais em comparação com a remuneração dos advogados pertencentes ao “chão de fábrica”.<sup>231</sup> Em contrapartida, esses trabalhadores também estão sujeitos a cobranças e grandes níveis de estresse pelas instâncias superiores de hierarquia. Tal situação reforça a enorme precarização a que todos os trabalhadores, em maior ou menor grau, estão sujeitos nessa organização laboral.

Uma questão que tangenciou algumas entrevistas e que não poderíamos deixar de pontuar nesta dissertação, em razão da sua relação estreita com o sofrimento no meio ambiente laboral e seus impactos na saúde mental dos trabalhadores, refere-se às práticas de racismo nos escritórios de massa, ainda que, em determinadas situações, a sua manifestação ocorra de forma velada.

Acreditamos que a discussão do racismo deva partir de uma perspectiva que considere a discriminação em razão de raça e cor como um problema estrutural na sociedade brasileira, com desdobramentos em todas as esferas da vida da pessoa negra. A despeito disso, em razão dos limites metodológicos que se impõem a este estudo, não nos aprofundaremos na raiz dos processos discriminatórios que conferem tratamentos distintos a trabalhadores em razão de atributos pessoais como a cor da pele e o tipo de cabelo. Dito isso, as práticas racistas verificadas no âmbito da organização de trabalho dos escritórios serão examinadas por nós como manifestações de violência psicológica, tendo em vista o objeto de investigação desta pesquisa e as repercussões das práticas de racismo na saúde mental daqueles que dele são alvo.

Ao tratarmos do assédio moral no plano individual e no plano organizacional, já nos aproximamos da compreensão sobre os limites conceituais do fenômeno da violência psicológica. Contudo, para nos aprofundarmos nesse assunto, adotaremos a definição do

---

<sup>230</sup> Como já esclarecido, a rotatividade de profissionais na organização de trabalho dos escritórios de massa é bastante alta.

<sup>231</sup> Esse termo é recorrentemente utilizado pela interlocutora ao longo da sua entrevista, ao se referir aos advogados que ocupam cargos na base da pirâmide hierárquica dos escritórios (entrevista nº 17).



Ministério da Saúde, que pressupõe como violência psicológica “toda ação ou omissão que causa ou visa a causar dano à autoestima, à identidade ou ao desenvolvimento da pessoa. Inclui: insultos constantes; humilhação; desvalorização [...]” etc.<sup>232</sup>

Nesse sentido, os atos de racismo no ambiente laboral estão situados em um espaço muito próximo ao das práticas de assédio vivenciadas pelos trabalhadores, posto que ambos atacam a autoestima e a identidade do trabalhador. Prova disso é que, em uma das entrevistas, ao perguntarmos a nossa interlocutora se já havia sofrido assédio nos escritórios de massa, ela responde afirmativamente e inclui na sua resposta o racismo:

Entrevistadora: *Você considera, então, que você já foi vítima de assédio [...]?*

Entrevistada: *Assédio moral, racismo, tudo. Todos os tipos. Machismo, tudo. E o ambiente jurídico ele é muito [...], isso é normal né?! A prepotência ela se sobrepõe a qualquer coisa. [...]*

*Eu era desrespeitada e também não aguentei. E aí eu resolvi sair e eu fui fazer um intercâmbio de um mês fora, sabe?! Eu saí três meses antes do intercâmbio que eu já tinha pago, que eu ia fazer, e tanto o recalque dessa chefe minha, era inveja da capacidade técnica. Eu não era de escrever bem, mas eu tinha umas sacadas muito boas e tal, enfim. E escrita a gente melhora, mas inteligência e velocidade de raciocínio, essas coisas, você nasce ou [...] você sabe, desenvolver é mais difícil e ela ficava puta, porque eu, subordinada dela, fazia um MBA na FGV? Ela nem pós-graduação tinha. Isso também era um medo de eu sobressair, então, a forma que ela via era me atacar e é fácil atacar uma “neguinha” dentro do escritório de advocacia, né?! E aí foi um artifício que ela usou. (Advogada, entrevista nº 02)*

Essa interlocutora optou pela advocacia como uma segunda opção profissional, já que antes ela se havia formado em Educação Física. Ao questionarmos os motivos que a levaram a cursar uma segunda graduação e, em especial, o Direito, entre outras questões, ela apontou para as dificuldades enfrentadas no mercado de trabalho em decorrência do marcador social de raça. A advogada entrevistada acrescenta, no entanto, que as suas experiências nos escritórios de massa não foram diferentes do que havia vivenciado como educadora física:

*Então, a questão preconceituosa... A gente tem que ser excelência para você estar no mercado. Não basta você ser boa, você tem que ser a melhor das*

<sup>232</sup> BRASIL. Ministério da Saúde. *Violência intrafamiliar: orientações para a prática em serviço*. Brasília: Ministério da Saúde, 2001. p. 20. Disponível em: [https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/cd05\\_19.pdf](https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/cd05_19.pdf). Acesso em: 15 maio 2021.

*melhores... Um erro para você é deste tamanho, para mim é, tipo assim, acabou o mundo. Entendeu?! Então, é uma linha muito tênue, é muito duro, né?! É uma questão dolorosa, dolorosa, (choro) que vai machucando, machucando, machucando, você vai perdendo a esperança e aí nesse momento eu falei: “Velho, é muito difícil e aí vem a autocobrança, perda de autoconfiança”. E aí você entra naquela máxima: “E seu eu fizer outra coisa?” Aí eu falei, vou fazer outra coisa e tal. E o Direito tem a questão da autonomia, você pode pegar uma causa, você pode pegar uma coisa menor e tal. E aí eu falei: “É uma área melhor para a questão de atuação e a questão da longevidade é maior”. E aí, eu fiz por esse motivo, da vida útil. E eu não tinha uma consciência racial igual eu tenho hoje, sabe?! E aí eu fui vendo, todos os lugares, todos, tiveram problemas com racismo, sabe?! Todos, todos. É muito complicado, é muito complicado e aí eu já fico vendo, eu olho o escritório assim, deixa eu ver o corpo do escritório, como é constituído o escritório. Eu já olho assim, eu falo: “Ai, que preguiça, enfrentar tudo de novo? Será?” Já entra essa questão, bate uma preguiça. [...]. E quando você cria consciência é um caminho sem volta. Não tem jeito de você desvoltar, não tem jeito. Você criou consciência acabou, seu mundo caiu. Porque, até então, você acha que você é incompetente. “Nossa, eu preciso estudar mais, eu preciso me esforçar mais, eu preciso, eu preciso, eu preciso”. E aí, você fala: “Não velho, não vai adiantar, é que a questão é tensa”. É uma linha muito tênue, sabe?! Tem gente que se destaca. “Ai, [...], você está se fazendo de vítima!” Não, eu não estou me fazendo de vítima, [...]. Sou super disposta a trabalhar, não tem corpo mole para mim não, inclusive, eu erro pelo excesso de proatividade, mas, assim, é uma questão que a estrutura não deixa a gente avançar e como não tem pretos no topo, são poucos. Então, não rola aquela empatia. [...]. E quanto mais africanizada você vai ficando, menor a chance. Enquanto eu estou com o cabelo alisado, a visão é menos... Dá uma limpada. Mas, depois que você levanta o black, minha filha, acabou. (Advogada, entrevista nº 02).*

No relato da interlocutora, se destacam as percepções de que o mercado de advocacia é embranquecido e de que, para ser reconhecido como um bom profissional, o advogado negro precisa demonstrar um nível de excelência acima da média. Dafne Araújo, na sua pesquisa sobre o exercício da advocacia por profissionais negros na cidade de São Paulo, traduz essa questão: “a postura do profissional advogado negro precisa estar, a todo tempo, acima das expectativas que o marcador racial impõe sobre ele”.<sup>233</sup> A advogada entrevistada

<sup>233</sup> ARAÚJO, Dafne. *Identidade e diferença: o exercício da advocacia por profissionais negros (as) na cidade de São Paulo*. 2016. Dissertação (Mestrado em Sociologia). Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos. p. 73.

chamou a atenção, ainda, para o fato de que os escritórios estimulam posturas de apagamento das marcas raciais, como, por exemplo, o alisamento do cabelo. À medida que os jovens advogados vão se apoderando da sua negritude e a externalizam na sua corporalidade, adotando o cabelo natural, há um recrudescimento do preconceito. São percepções que também se repetem nos registros de outra advogada negra:

*Então, assim, variedade de ter pessoas negras trabalhando é uma coisa que, infelizmente, eu já me acostumei, é muito raro mesmo. [...]. E aí, eu lembro que eu entrei no [escritório X], que foi o terceiro escritório de massa que eu passei... Eu entrei, se eu não me engano, eu acho que foi em agosto de 2018. E aí, eu fiquei lá até o final do ano e quando foi em fevereiro eu resolvi cortar o meu cabelo, tirar toda a parte alisada e assumir o cabelo natural. E eu lembro que, na época, uma amiga minha que era advogada da mesma equipe, me deu muita força. Ela, inclusive, foi no mesmo salão que eu fui. Só que ela tem o cabelo cacheado. E aí, quando ela queria, ela escovava o cabelo, usava ele liso e aí adaptava. [...]. E aí, teve essa primeira amiga minha, que cortou o cabelo, apareceu com o cabelo cacheado, as pessoas elogiaram, viram a diferença. E, até então, o dono não falou nada com ela. Falou que ela tinha cortado o cabelo. Ok. Na verdade, antes disso, uma outra amiga – eu acho que eu comentei isso – uma outra amiga minha que tinha o cabelo liso cortou o cabelo mais curtinho e o dono elogiou expressamente: “Ah, parece que você está 20 anos mais jovem” (Se é que isso é elogio). E aí, com essa amiga minha que tem o cabelo cacheado, ele falou: “Ué, doutora, todo dia você está diferente?” Porque às vezes ela vinha com cabelo liso, às vezes com o cabelo cacheado. E aí, eu cortei o meu cabelo em fevereiro de 2019 e cortei super curto, para tirar tudo mesmo – foi o corte mais curto que eu fiz. E aí, eu lembro que eu comecei a usar o cabelo crespo, 100%, sem fazer escova, nunca mais. E aí, a minha chefe [...], ela virou e falou assim: “Nossa, o quê que é isso? Você cortou seu cabelo todo!” Eu falei: “É, cortei e tal. Fui no salão tal e cortei.” E aí, falou assim: “Você não pensa na opinião masculina, não? O quê que os homens vão achar?” Aí eu falei assim: “Olha, eu corto meu cabelo para mim, não para homem nenhum opinar. Eu corto meu cabelo para mim”. E aí, teve esse comentário infeliz dela. E eu lembro que antes tinha uma estagiária de outra área que era negra e já usava o cabelo crespo. E o cabelo crespo dela estava maior. E aí eu lembro de determinado dia a gente estava tentando lembrar qual era o nome dessa estagiária [...]. Aí, todo mundo: “[...]trabalha ali no outro setor. Ela é assim, assim, assado”. Aí, essa chefe minha: “Ah, é uma morena com o cabelo assim?” E fez com a mão esticada no sentido pra cima. E aí, eu virei e falei assim: “Com o cabelo crespo?” Ela: “É, é, é...” e desconversou. Aí, beleza. Depois disso, eu mesma cortei o meu cabelo. E aí, eu lembro que quando o dono entrou*

*pela primeira vez na sala depois de eu ter cortado o cabelo, ele olhou para mim e arregalou os olhos. Tipo assim: “Que coisa estranha!”, sabe? Ele teve uma reação de estranhamento mesmo. E aí, foi que eu senti diretamente, porque esse é o grande problema, inadequada, né? Bom, em três situações, advogados que trabalham no escritório mudaram os cabelos. Comigo, o estranhamento é nítido. Então, foi o que eu senti. E era complicado porque, assim, nunca dá para gente bater o martelo, mas a gente sabe o que a gente sente, né? Nesse escritório tinha um coordenador que era negro. Ele era um coordenador até de uma área lucrativa do escritório e tudo. Mas ele era uma pessoa negra que não estava, assim... tirando a cor da pele que a pessoa não vai se desfazer, porque não tem como ela se desfazer disso e os traços – ele não usava o cabelo dele crespo aparente, ele estava sempre muito bem alinhado, de terno e tudo. Então, de certa forma, entre aspas, passava batido. E eu, sendo mulher, meu cabelo fazendo parte da minha identidade e eu decidindo que eu não ia esconder aquilo... Eu senti isso, né? Esse estranhamento. (Advogada, entrevista nº 17)*

Ainda que de forma velada, observa-se nos escritórios de advocacia de massa uma pretensão de normatização dos corpos dos trabalhadores, impondo códigos de estética que se estruturam a partir do ideário do advogado do gênero masculino e branco. São normas de conduta que interpelam a subjetividade dos profissionais e estabelecem impedimentos à afirmação da identidade dos advogados negros. Aqueles que resistem e assumem a sua negritude têm as suas trajetórias atravessadas pelas experiências de racismo e perda de oportunidades profissionais. Nesse sentido, é emblemática a fala da advogada de que, após o episódio acima narrado, ela concluiu que era a sua aparência que definia o seu crescimento naquela organização de trabalho, e não o seu esforço pessoal e habilidade técnica enquanto profissional:

*Entrevistadora: E com relação ao seu relato, da reação que seu chefe teve ao você cortar o seu cabelo, você mencionou: “ele demonstrou um certo estranhamento que ele não havia demonstrado quando a minha colega cortou o cabelo e eu me senti inadequada”. Resumindo o que você disse. Você acha que esse sentimento de inadequação que essa atitude dele gerou contribuiu, de alguma forma, para que você quisesse sair daquele lugar?*

*Entrevistada: Então, isso marcou, sabe? E aí, eu falei: “Bom, não importa. Eu não estou a fim de me adaptar para o que esse escritório considera como correto”. Já tinha toda aquela questão interpessoal que era ruim. E aí, com certeza! Com certeza contribuiu porque eu pensei: “Olha, não importa a minha capacidade; não importa se eu saio daqui 20h; não importa se, às vezes, eu estou pegando erros que a minha chefe não está pegando. O que*

*importa é como eu aparento, de quem eu puxo saco... E aí, isso que está definindo o meu crescimento". Entendeu? Então, com certeza contribuiu.*  
(Advogada, entrevista nº 17)

No ordenamento jurídico brasileiro, a CLT no seu artigo 483, dispõe a respeito da possibilidade de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador fazendo jus à devida indenização, nas situações em que se verificar a prática, pelo empregador ou por seus propositos, de atos lesivos da honra e boa fama dirigidos à pessoa do obreiro. Ademais, nos casos em que se confirmar a ofensa moral ao empregado por condutas perpetradas pelo empregador, será devida a reparação moral, mediante pagamento de indenização pecuniária, por aplicação subsidiária da legislação civil, na forma dos artigos 186 e 927 do Código Civil.

No plano internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) assume papel essencial na discussão e regulamentação de questões relevantes para o mundo do trabalho, visando a promoção da justiça social e a implementação do trabalho decente. No que se refere às questões de assédio moral e de violências psicológicas perpetradas no meio ambiente laboral, importante mencionar a Convenção de nº 190 sobre a eliminação da violência e do assédio, aprovada pela OIT em 2019, na sua reunião 108ª reunião e a recomendação de nº 260 que a complementa.

Vale pontuar que a Convenção de nº 190 entrou em vigor em 25 de junho desse ano, ainda não tendo sido ratificada pelo Brasil, e reconhece a prerrogativa de todos os trabalhadores de desempenharem suas atividades livres de violência e de assédio. Assim, a Convenção tem abrangência ampla, não fazendo distinção por vínculo contratual (inclui, por exemplo, estagiários e voluntários) ou por setor econômico, sendo aplicável também à economia informal.

A Convenção de nº 190 representa um importante avanço no rol dos direitos sociais e trabalhistas erigido como patamar a ser alcançado em todo o mundo, na medida em que reúne, de fato, as primeiras normas internacionais em matéria de assédio e outras violências praticadas no contexto laboral. A Convenção nº 190 inova ao apresentar o conceito de “violência e assédio no mundo do trabalho” no seu artigo primeiro. Dessa forma, são enquadrados como violência e assédio pela OIT: “comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças, tenham ocorrido uma única vez, ou de forma reiterada, que visem, resultem, ou

possam resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluindo violência e assédio de gênero”.<sup>234</sup>

Além disso, a convenção reconhece que as violências e assédios sofridos nos contextos laborais podem representar violação aos direitos humanos, se constituindo como uma séria ameaça à igualdade de oportunidades e à concretização do trabalho decente.<sup>235</sup> Trata-se, portanto, do enfrentamento de uma pauta sensível para o mundo do trabalho na contemporaneidade, dado o aumento significativo do adoecimento psíquico com nexos laborais. Como demonstrado por esta pesquisa, os atos de violência e de assédio estão diretamente relacionados às manifestações dos agravos psíquicos entre os trabalhadores.

### **3.7 Interpelações para o futuro: o recorte de gênero e o adoecimento na advocacia de massa**

Os esforços que deram concretude a esta pesquisa foram movidos pela indagação a respeito do papel das condições laborais dos escritórios de massa na potencialização e até mesmo no favorecimento do adoecimento mental dos advogados. Buscamos compreender a possível relação entre os fatores de precarização presentes na organização laboral dos escritórios com o desenvolvimento de distúrbios mentais pelos profissionais. Os achados da pesquisa, para além de demonstrarem uma forte relação entre o contexto laboral da advocacia de massa e a eclosão de agravos físicos e psíquicos dos profissionais, indicaram também uma predominância de mulheres advogadas acometidas pelo adoecimento com nexos laborais.

Desse modo, os dados coletados apontam para um possível recorte de gênero no adoecimento desencadeado pela organização de trabalho dos escritórios de massa. Nos referimos ao recorte de gênero apenas como possível porque o aprofundamento da compreensão do nexo entre adoecimento de advogadas e contexto laboral no segmento da advocacia de massa é uma tarefa para uma pesquisa futura. Contudo, neste momento, algumas considerações se fazem relevantes como forma de subsidiar a realização de novos estudos sobre o assunto.

---

<sup>234</sup> Tradução livre. No original: “1. For the purpose of this Convention: a) the term “violence and harassment” in the world of work refers to a range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment.” *In: INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190). Acesso em: 01 ago. 2021.*

Em que pese o fato de tratar-se de uma amostra relativamente pequena, das 25 pessoas que participaram da pesquisa, 20 delas são mulheres, o que corresponde a 80% do total dos profissionais entrevistados. Esse dado é reforçado pelo levantamento realizado pela pesquisadora Patrícia Tuna Martins Bertolim<sup>236</sup> em escritórios *full service* localizados na cidade de São Paulo. Segundo o estudo de Bertolim<sup>237</sup>, dos cinco escritórios analisados que recrutam advogados como associados, três possuem mais advogadas e em outro elas representam o mesmo número dos profissionais de sexo masculino. Assim, as advogadas associadas são minoria apenas em um escritório.

Esses números apontam para duas questões relevantes: 1) a maior participação, de um modo geral, das mulheres na advocacia, o que é corroborado pelo fato de que as advogadas, na faixa etária de 26 a 40 anos de idade, representam 56% do total de profissionais inscritos na OAB, enquanto as jovens de até 25 anos já são 64% do total de filiados no órgão nessa faixa etária;<sup>238</sup> e 2) a predominância da força de trabalho feminina nos postos laborais mais precários e de menor prestígio no mundo do Direito, como evidenciado por Bertolim.<sup>239</sup>

Ao tratar da feminização da advocacia, Bonelli chama a atenção para o fato de que esse processo ocorreu concomitantemente a uma maior hierarquização da profissão, de forma que “a intensificação na divisão social do trabalho foi acompanhada da divisão sexual do trabalho, com as mulheres concentrando-se nas áreas tradicionais e nas atividades mais rotineiras, e os homens, naquelas mais especializadas e inovadoras”.<sup>240</sup> Esse raciocínio pode ser utilizado para explicar a predominância das advogadas nos escritórios especializados no contencioso de massa.

Trata-se de um segmento da advocacia, como já abordado, em que o trabalho jurídico tem um caráter eminentemente rotineiro e repetitivo. Além disso, os escritórios especializados no contencioso de massa são reconhecidos entre os profissionais por concentrarem os postos laborais mais precários. Portanto, a presença mais expressiva das advogadas nos escritórios de massa confirma a tese de Bertolim, segundo a qual a participação das mulheres na advocacia

---

<sup>236</sup> BERTOLIN, Patrícia Tuna Martins. Feminização da advocacia e ascensão das mulheres nas sociedades de advogados. *Cadernos de Pesquisa* (Fundação Carlos Chagas), v. 47, n. 63, p. 16-42, jan./mar. 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v47n163/1980-5314-cp-47-163-00016.pdf>. Acesso em: 4 out. 2019.

<sup>237</sup> *Ibid.*, p. 24.

<sup>238</sup> HELFSTEIN, Lucas; OYAMA, Érico. Mulheres representam 64% dos inscritos na OAB com até 25 anos. *JOTA*, 13 jan. 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/carreira/mulheres-inscritos-oab-13012020>. Acesso em: 13 jun. 2021.

<sup>239</sup> BERTOLIN, Patrícia Tuna Martins. *Op. cit.*,

<sup>240</sup> BONELLI, Maria da Glória. Profissionalismo, diferença e diversidade na advocacia e na magistratura paulistas. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 28, n. 83, p. 125-140, out. 2013. p.127. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbcsoc/v28n83/08.pdf>. p. 268. Acesso em: 24 out. 2019.

“tem garantido um exército de reserva de mão de obra submetido a condições inferiores de trabalho”.<sup>241</sup>

Não podemos nos esquecer de que o ambiente do Direito se apresenta de forma diversa para homens e mulheres, o que é resultado “de uma ordem criadora articulada predominantemente por homens, brancos, heterossexuais e da elite dominante [...]”.<sup>242</sup> Assim, em decorrência da lógica operada pela divisão sexual do trabalho, as advogadas estão sujeitas a ocupar postos laborais de menor prestígio e funções menos valorizadas dentro da organização dos escritórios, ou precisam, como defendido por Regina Stela Corrêa Vieira, “esforçar-se muito mais que os homens nas mesmas funções, pois eles são os preferencialmente promovidos”.<sup>243</sup>

Embora um número maior de advogadas ingresse nos quadros da OAB, essa situação não se reflete nos cargos de liderança nos escritórios, de forma que ainda há pouco protagonismo feminino nas posições de poder na advocacia privada. É o que revela o levantamento realizado por Kalleo Coura, segundo o qual as advogadas são maioria nos cargos de base da carreira em oito dos nove escritórios analisados.<sup>244</sup> No entanto, as advogadas sócias representam apenas 30% do total de sócios. As carreiras das advogadas, em um dado momento de sua trajetória, se chocam contra o teto de vidro<sup>245</sup> erguido pelos “marcadores de gênero da divisão sexual dos trabalhos domésticos e de cuidado”<sup>246</sup> e pela estrutura machista e patriarcal sobre a qual se sustenta a nossa sociedade.

Outro ponto a ser considerado é o fato de que as relações de gênero, por também significarem relações de poder, como exposto por Vieira, estimulam práticas de violência

<sup>241</sup> BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. Op. cit., p. 19.

<sup>242</sup> BARBALHO, Rennê Martins; BONELLI, Maria da Glória. O profissionalismo e a construção do gênero na advocacia paulista. *Sociedade e Cultura*, v. 11, n. 2, p. 275-284, jul./dez. 2008. Disponível em: <https://www.revistas.ufg.br/fchf/article/view/5287>. p.275. Acesso em: 13 jun. 2021.

<sup>243</sup> VIEIRA, Regina Stela Corrêa. *Saúde e Segurança no Trabalho das Mulheres: a perspectiva de gênero para a proteção e promoção do meio ambiente laboral equilibrado*. 2014. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018. p. 55. Disponível em: [https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/td-03102017-114125/publico/VIEIRA\\_ReginaS\\_C\\_Mestrado\\_v\\_corrigida.pdf](https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/td-03102017-114125/publico/VIEIRA_ReginaS_C_Mestrado_v_corrigida.pdf). Acesso em: 13 jun. 2021.

<sup>244</sup> COURA, Kalleo. A (quase) feminização da advocacia. *JOTA*, 08 mar. 2020. Disponível: <https://www.jota.info/especiais/nao-e-mimimi-08032017>. Acesso em: 13 jul. 2021.

<sup>245</sup> A metáfora teto de vidro remete às barreiras invisíveis que obstam a ascensão de mulheres no mercado de trabalho em decorrência da divisão sexual do trabalho. Essa expressão foi usada pela primeira vez em 1986 por jornalistas do Wall Street que pretendiam exemplificar a barreira invisível e forte que impede a ascensão profissional das mulheres. In: STEIL, Andréa Valéria. *Organizações, Gênero e posição hierárquica – compreendendo o fenômeno do teto de vidro*. Revista de Administração, São Paulo, 1997. p. 62

<sup>246</sup> MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. Carta às minhas alunas: Reflexões sobre direito, feminismo, trabalho e maternidade – qual o nosso legado? *JOTA*, 27 set. 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/carta-as-minhas-alunas-27092020>. Acesso em: 13. jun. 2021.



físicas e psicológicas contra as mulheres nos ambientes laborais. Ainda de acordo com a pesquisadora:

Na esfera do trabalho, as mulheres são alvo majoritário do assédio e da violência psicológica, corporificações das relações de dominação de classe e gênero, provocando nas vítimas medo, angústia, humilhação e depressão, que comprometem a saúde das trabalhadoras e demonstram um ambiente laboral inseguro e hostil para as mulheres.<sup>247</sup>

De fato, a partir das entrevistas realizadas, constatamos que os relatos de assédio moral e outras violências psicológicas na organização laboral dos escritórios de massa são mais frequentes entre as advogadas, embora nosso estudo seja qualitativo e de caráter exploratório, não tendo, portanto, a pretensão de afirmar que isso ocorre no contexto mais amplo desses profissionais. Além disso, os dois casos de adoecimento mental diagnosticados no exercício da advocacia se deram com mulheres. Tudo isso reforça a necessidade de que o adoecimento psíquico na advocacia de massa seja investigado igualmente a partir da perspectiva de gênero, de forma a elucidar os processos aos quais as advogadas trabalhadoras estão sujeitas na organização laboral dos escritórios de massa.

Ao longo deste último capítulo, buscamos demonstrar de que forma a precarização social do trabalho na advocacia tem levado a uma precarização da saúde mental dos advogados que atuam nos escritórios de massa. A cadência e o volume de trabalho impostos pela organização laboral dos escritórios de massa não consideram os biorritmos dos trabalhadores. Desse modo, os profissionais sofrem os efeitos do cansaço físico e mental e da exaustão emocional provocados pela extensão e intensificação dos tempos laborais.

Além disso, o incremento de tecnologias avançadas no processo produtivo pelos escritórios, tais como *softwares* jurídicos, retira dos advogados o espaço do processo criativo e da autonomia na realização do trabalho intelectual cognitivo. O labor nas firmas jurídicas deixa, assim, de ser um lugar de desenvolvimento das potencialidades humanas e se firma como uma experiência de estranhamento e de alienação. O exercício da profissão nessas condições acaba por comprometer, segundo Seligmann-Silva, “um dos mais importantes suportes da identidade e da saúde mental: o reconhecimento do trabalhador como pessoa e do trabalho por ele realizado”.<sup>248</sup>

Esse quadro é agravado pelas práticas de assédio e outras violências psicológicas perpetradas no cotidiano laboral e pela vulnerabilidade social que a desregulamentação do

---

<sup>247</sup> VIEIRA, Regina Stela Corrêa. Op. cit., p. 191.

<sup>248</sup> SILVA, Edith Seligmann. *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez, 2011, p. 473.

vínculo contratual mantido com as firmas jurídicas acarreta para os advogados. Nesse contexto, as vivências de mal-estar e sofrimento psíquico aos poucos cedem espaço para as manifestações do adoecimento mental, dando concretude à precarização da saúde psíquica dos advogados que atuam nos escritórios especializados no contencioso de massa.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Iniciamos este estudo com a indagação acerca da relação entre as condições laborais dos escritórios de massa localizados em Belo Horizonte e o desenvolvimento de distúrbios mentais pelos advogados e advogadas que atuam nesse segmento da advocacia. Como forma de analisar a fundo o contexto de trabalho investigado, empreendemos uma pesquisa empírica, exploratória e qualitativa, por meio da realização de entrevistas semiestruturadas.

No primeiro capítulo desta dissertação, vimos que a atividade humana previamente ideada é imprescindível para a formação identitária e para a consolidação da subjetividade dos indivíduos. No entanto, sob o modo de reprodução da vida especificamente capitalista, o trabalho se metamorfoseia em *locus* de alienação e de estranhamento, despojando os indivíduos da sua humanidade. É aqui que o adoecimento, nas suas variadas formas de manifestação, encontra terreno fértil para florescer.

Por meio de uma interlocução com os estudos do campo SM&T, aprofundamos a nossa compreensão a respeito da relação entre determinadas vivências laborais e a eclosão de transtornos psíquicos pelos trabalhadores. Tal exercício nos proporcionou uma bagagem teórica essencial para a análise dos dados coletados na pesquisa de campo. Isso porque, ao nos filiar-mos à abordagem da centralidade do trabalho na vida humana, reconhecemos o seu potencial de influir diretamente nos processos de saúde e de doença dos indivíduos.

Por sua vez, a análise do fenômeno da precarização social do trabalho evidenciou que, na atual fase capitalista de acumulação flexível, as condições laborais da classe trabalhadora sofreram uma considerável deterioração, o que impactou diretamente no avanço do adoecimento com nexo laboral, sobretudo do adoecimento psíquico. E, por fim, o contato com as delimitações conceituais da categoria precariado nos permitiu localizar os jovens advogados atuantes nos escritórios de massa como pertencentes à parcela da classe trabalhadora marcada pela qualificação técnica e pelos vínculos precários nos âmbitos da vida do trabalho e da vida social.

Já o segundo capítulo, por meio da revisão bibliográfica, trouxe um panorama a respeito do mercado profissional da advocacia com uma análise do tempo passado e do tempo presente na linha cronológica da profissão. Vimos que o exercício da advocacia de forma autônoma ou em associação com outros profissionais, sem vínculo de hierarquia ou assalariamento entre os pares, foi, aos poucos, substituído por um modelo de escritório de caráter empresarial. Embora se dedique à prestação de serviços jurídicos, toda a dinâmica

produtiva desse novo formato de escritório assume uma estruturação característica das grandes empresas capitalistas.

Dentro desse cenário, se destacam os escritórios especializados no contencioso de massa, que se valem do exército de reserva formado por jovens advogados, fruto do crescimento desordenado de faculdades de Direito no país, para manter em funcionamento o seu negócio jurídico. Assim, passamos à análise de como a organização de trabalho dos escritórios de massa, caracterizada por uma estrutura hierárquica rígida, pela intensa divisão do trabalho e pela automação do processo produtivo é percebida pelos advogados que lá laboram.

O terceiro e último capítulo apresentou a análise dos dados da pesquisa empírica a partir de uma releitura dos indicadores sociais da precarização pensados no contexto da organização laboral dos escritórios de massa. Foram examinados sete fatores do trabalho da advocacia de massa que caracterizam a precarização social do trabalho do advogado.

A partir desse exercício, foi possível concluir que a forma de contratação predominantemente adotada pelas firmas jurídicas (o contrato de associação) e as remunerações praticadas no segmento de massa se destacaram nas narrativas como reflexos mais evidentes do fenômeno da precarização. Podemos afirmar que as consequências do assalariamento precário e dos baixos salários se confundem, na medida em que acarretam aos jovens advogados uma vulnerabilidade social e econômica. Dessa forma, a ausência de recursos materiais e a impossibilidade de acesso à cesta de direitos sociais atreladas ao trabalho regulado impõe a essas pessoas grande insegurança existencial.

Cabe, aqui, uma consideração importante a respeito do papel do Direito do Trabalho na regulação das relações mantidas entre advogados e escritórios. As discussões judiciais sobre o reconhecimento de vínculo empregatício de advogados tentam afastar a aplicação das leis trabalhistas, reivindicando a natureza civilista dessa relação jurídica. Nessa disputa, são invocadas as noções de igualdade jurídica entre os sujeitos contratuais, haja vista serem os advogados supostamente profissionais liberais dotados de independência técnica. Porém, os vínculos estabelecidos entre os grandes escritórios e os advogados são expressão das novas relações capitalistas de mercantilização do trabalho, que têm como foco o trabalho imaterial e o assalariamento disfarçado de profissões tradicionalmente liberais. Reconhecemos, portanto, nesta pesquisa, a hipossuficiência dos advogados que atuam nos escritórios de massa e a natureza eminentemente trabalhista dessa relação.

Adentrando agora na questão específica do adoecimento, os achados da pesquisa indicam uma estreita relação entre a precarização do trabalho na advocacia de massa e o

adoecimento psíquico dos advogados, confirmando a hipótese inicialmente formulada. Prova disso é que, das 25 pessoas entrevistadas, duas tiveram o seu adoecimento mental reconhecido por profissionais após o início das atividades nos escritórios de massa. Além disso, vários outros advogados relataram alterações na saúde, mesmo que não tenham chegado a procurar assistência médica para uma investigação aprofundada.

As narrativas revelaram que, para além das descompensações psíquicas, também são comuns os agravos de ordem física entre os profissionais. Distúrbios alimentares seguidos de ganho ou perda considerável de peso; inflamações de garganta, na pele e nos olhos; crises de enxaqueca são algumas das enfermidades físicas apontadas ao longo das entrevistas, cabendo ressaltar que podem ter algum componente emocional na sua origem. Verificou-se, portanto, que, geralmente, o adoecimento mental não ocorre de forma dissociada do adoecimento físico, corroborando a ideia de Seligmann-Silva<sup>249</sup> de que a saúde deve ser entendida na sua integralidade e não de forma compartimentada.

Apesar da organização laboral dos escritórios reunir um conjunto de elementos patogênicos, as pressões por produtividade e a sobrecarga de trabalho foram os elementos que mais ganharam protagonismo nas falas dos advogados objeto dessa pesquisa quando a temática do adoecimento foi por eles abordada. É que a sobrecarga de trabalho, caracterizada pela extensão e a intensificação dos tempos laborais nas firmas jurídicas comprometem os biorritmos humanos, dificultando ou até mesmo impossibilitando que os advogados desfrutem dos tempos sociais dedicados ao lazer, à família, ao descanso etc. Dessa forma, os profissionais são consumidos pelo desgaste físico e mental provocado pelo trabalho excessivo.

Por sua vez, as violências psicológicas e as práticas de assédio moral perpetradas no cotidiano laboral das firmas jurídicas emergiram como fonte de grande sofrimento para os trabalhadores. Nos relatos, essas experiências antecederam os desdobramentos patológicos, o que demonstra a relação estreita entre as situações de abuso e a eclosão dos distúrbios mentais. O desenvolvimento desta parte da dissertação se mostrou extremamente intenso e impactante, uma vez que as narrativas se constituíram como uma forte denúncia das violações e arbitrariedades a que os advogados estão sujeitos no segmento da advocacia de massa e dos impactos nefastos dessas vivências na sua saúde psíquica.

---

<sup>249</sup> SILVA, Edith Seligmann. *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez, 2011, p. 471.

Os achados sugerem que os marcadores sociais de gênero e de raça não podem ser desconsiderados na análise da relação entre a precarização social do trabalho e o adoecimento dos advogados inseridos no contexto laboral dos escritórios de massa. São nuances que precisam ser mais bem exploradas em pesquisas futuras, dadas as limitações desta dissertação. Contudo, não passou despercebido por nós que a força de trabalho feminina, além de ser majoritária nos escritórios, sobretudo nos postos laborais correspondentes ao início da carreira, está mais suscetível às práticas de assédio moral. No tocante à questão racial, verificou-se que a organização laboral dos escritórios reproduz discriminações ao mesmo tempo em que tenta impor às advogadas negras e aos advogados negros práticas de apagamento de sua negritude.

Ao analisarmos a relação entre trabalho e adoecimento psíquico, no contexto do segmento da advocacia de massa e pela lente da precarização social do trabalho, foi possível desvelar um processo em curso de precarização da saúde dos advogados. As condições de trabalho oferecidas pelos escritórios especializados no contencioso de massa atuam como fatores concretos de risco à saúde dos profissionais. São, portanto, fatores de precarização do trabalho que promovem a fragilização da subjetividade dos advogados, elemento este que se relaciona diretamente à saúde mental dos indivíduos. Dessa forma, a presente pesquisa nos permitiu concluir que os advogados inseridos nos escritórios de massa engrossam a fila da classe trabalhadora acometida pelo adoecimento com nexos laborais, sobretudo pelo adoecimento psíquico.

A escalada do adoecimento psíquico se configura, portanto, como um problema central para o mundo do trabalho na contemporaneidade e se relaciona diretamente ao avanço da precarização social do trabalho. Desse modo, entendemos que o enfrentamento dessa pauta deve passar necessariamente pela discussão das formas precárias de trabalho na atualidade, ampliando a compreensão a respeito dos trabalhadores que vivenciam essa realidade no mercado de trabalho no Brasil.

Ademais, não se pode perder de vista que a precarização social do trabalho e os seus impactos na saúde da classe trabalhadora relaciona-se diretamente à estrutura sobre a qual se alicerça o modo de produção capitalista. Isso equivale a dizer que sob a vigência desse sistema econômico, as formas de exploração da força de trabalho humana são continuamente aprimoradas, o que impacta de forma significativa nas formas de vida e de adoecimento dos trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

- ABRAÃO, Camila; PEDROZO, Juliano. Um a cada 190 habitantes: por que o Brasil tem tanto advogado. *Gazeta do Povo Website*, 11 ago. 2019. Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/justica/numero-advogados-brasil-oab/>. Acesso em: 29 out 2019.
- ALVES, Giovanni Antônio Pinto. Crise estrutural do capital, maquinofatura e precarização do trabalho: a questão social no século XXI. *Textos & Contextos*, Porto Alegre, v. 12, n. 2, p. 235-248, jul./dez. 2013a. Disponível em: <http://revistaseletronicas.pucrs.br/fass/ojs/index.php/fass/article/view/15882>. Acesso em: 6 nov. 2019.
- ALVES, Giovanni Antônio Pinto. *Dimensões da precarização do trabalho: ensaios de sociologia do trabalho*. Bauru: Canal 6, 2013b.
- ALVES, Giovanni Antônio Pinto. O que é precariado? *Blog da Boitempo*, 22 jul. 2013c. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2013/07/22/o-que-e-o-precariado/>. Acesso em: 8 out. 2019.
- ALVES, Giovanni Antônio Pinto. *Trabalho, subjetividade e capitalismo manipulatório: o novo metabolismo social do trabalho e a precarização do homem que trabalha*. s. d. Disponível em: [http://www.giovannialves.org/artigo\\_giovanni%20alves\\_2010.pdf](http://www.giovannialves.org/artigo_giovanni%20alves_2010.pdf). Acesso em: 6 jul. 2019.
- ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho: ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: Cortez, 2006.
- ANTUNES, Ricardo. As novas formas de acumulação de capital e as formas contemporâneas do estranhamento (alienação). *Caderno CRH*, Salvador, n. 37, p. 23-45, jul./dez. 2002. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/18601/11975>. Acesso em: 03 dez. 2020.
- ANTUNES, Ricardo. *O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2005.
- ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018. v. 1.
- ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. *Serviço Social & Sociedade*, v. 1, p. 407-427, 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n123/0101-6628-sssoc-123-0407.pdf>. Acesso em: 26 set. 2019.
- ARAÚJO, Dafne. *Identidade e diferença: o exercício da advocacia por profissionais negros (as) na cidade de São Paulo*. 2016. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.

ARAÚJO, Tânia Maria. Revisão de abordagens teórico-metodológicas sobre saúde mental e trabalho. In: GOMES, Carlos Minayo; MACHADO, Jorge Mesquita Huet; PENA, Paulo Gilvane Lopes (Orgs.). *Saúde do trabalhador na sociedade brasileira*. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/icict/42088/3/minayo-9788575413654.pdf>. Acesso em: 08 out. 2020.

AZEVEDO, André Luíz Barreto. *Advocacia, trabalho e classe social: uma crítica do trabalho livre/subordinado nas firmas jurídicas*. 2020. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito do Recife, Universidade Federal de Pernambuco, Recife. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/39107>. Acesso em: 15 fev. 2020.

BARBALHO, Rennê Martins; BONELLI, Maria da Glória. O profissionalismo e a construção do gênero na advocacia paulista. *Sociedade e Cultura*, v. 11, n. 2, p. 275-284, jul./dez. 2008. Disponível em: <https://www.revistas.ufg.br/fchf/article/view/5287>. Acesso em: 6 nov. 2019.

BARISON, Thiago; CORREGLIANO, Danilo Uler. A advocacia e a inclusão da marginalidade. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; GNATA, Noa Piatã Bassfeld (Orgs.). *Trabalhos Marginais*. São Paulo: LTr, 2013. p. 88-105.

BARROS, Paloma Castro da Rocha; COSTA, Viviane. Paz; MENDES, Ana Magnolia. Estratégias de enfrentamento do sofrimento no trabalho bancário. *Estudos e Pesquisas em Psicologia (UERJ)*, Rio de Janeiro, v. 3, n. 1, p. 59-72, 2003. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revispsi/article/view/7778/5626>. Acesso em: 16 out. 2019.

BARROS, Paloma Castro da Rocha; MENDES, Ana Magnolia. Sofrimento psíquico e estratégias defensivas dos operários terceirizados da construção civil. *Psico-USF*, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 63-70, 2003. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-82712003000100009&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-82712003000100009&script=sci_abstract&tlng=pt). Acesso em: 16 out. 2019.

BATISTA, Matilde Agero; DEUSDEDIT JÚNIOR, Manoel; SILVA, Raquel Vitória Souza. A relação entre reconhecimento, trabalho e saúde sob o olhar da Psicodinâmica do Trabalho e da Clínica da Atividade: debates em psicologia do trabalho. *GeraiS: Revista Interinstitucional de Psicologia*, Juiz de Fora, v. 8, n. 2, p. 415-427, dez. 2015. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1983-82202015000300010](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202015000300010). Acesso em: 14 out. 2019.

BRAGA, Ruy. *A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista*. São Paulo: Boitempo, 2012.

BRAGA, Ruy. A política do precariado e a mercantilização do trabalho. Entrevista especial com Ruy Braga. *Revista Instituto Humanitas Unisinos On-line*, 10 dez. 2012. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/entrevistas/516283-a-politica-do-precariado-e-a-mercantilizacao-do-trabalho>. Acesso em: 05 mar. 2020.

BRAVERMAN, Harry. *Trabalho e capital monopolista*. 3. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. Feminização da advocacia e ascensão das mulheres nas sociedades de advogados. *Cadernos de Pesquisa* (Fundação Carlos Chagas), v. 47, n. 63, p. 16-42, jan./mar. 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v47n163/1980-5314-cp-47-163-00016.pdf>. Acesso em: 04 out. 2019.



BLEICHER, Lana. *Autonomia ou assalariamento precarário? O trabalho dos cirurgiões-dentistas na cidade de Salvador*. 2011. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia, Salvador. Acesso em: 09 mar. 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/19619>.

BONELLI, Maria da Glória. Profissionalismo, diferença e diversidade na advocacia e na magistratura paulistas. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 28, n. 83, p. 125-140, out. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbcsoc/v28n83/08.pdf>. Acesso em: 24 out. 2019.

BONELLI, Maria da Glória; CUNHA, Luciana G.; OLIVEIRA, Fabiana L. de; SILVEIRA, Maria Natália B. da. Profissionalismo por gênero em escritórios paulistas de advocacia. *Tempo Social: Revista de Sociologia da USP*, São Paulo, v. 20, n. 1, p. 265-290, 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ts/v20n1/a13v20n1>. Acesso em: 04 out. 2019.

BOURDIEU, Pierre. *Contrafogos: táticas para enfrentar a invasão neoliberal*. Trad. Lucy Magalhães. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998.

BORGES, Ângela Maria Carvalho; SILVA, Magda Cibele Moraes. O trabalho em migalhas dos proletários da advocacia no contexto da “economia das plataformas” no Brasil. *Cadernos do CEAS*, Salvador/Recife, n. 245, p. 638-659, set./dez. 2018. Disponível em: <https://cadernosdoceas.ucsal.br/index.php/cadernosdoceas/article/view/505/407>. Acesso em: 03 nov. 2019.

BORSOI, Izabel Cristina Ferreira. Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental. *Psicologia & Sociedade*, v. 19, n. 1, p. 103-111, 2007. Edição especial. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe/v19nspea14.pdf>. Acesso em: 03 maio 2019.

BRAGA, Ruy. *A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista*. São Paulo: Boitempo, 2012.

BRANDÃO, Giselle Reis; LIMA, Maria Elizabeth Antunes. Uma intervenção em Psicopatologia do Trabalho – contribuições da Clínica da Atividade. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 44, p. 1-9, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rbso/v44/2317-6369-rbso-44-e19.pdf>. Acesso em: 19 set. 2020.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm). Acesso em: 3 set. 2018.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm). Acesso em: 18 maio 2021.

BRASIL. Inep/MEC. *Resumo Técnico do Censo da Educação Superior*. Brasília: 2018a. p. 18. Disponível em: [http://portal.inep.gov.br/informacao-da-publicacao/-/asset\\_publisher/6JYIsGMAMkW1/document/id/6960488](http://portal.inep.gov.br/informacao-da-publicacao/-/asset_publisher/6JYIsGMAMkW1/document/id/6960488). Acesso em: 06 fev. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. *Doenças relacionadas ao trabalho*: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília: Ministério da Saúde, 2001. Disponível em: [https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas\\_relacionadas\\_trabalho\\_manual\\_procedimentos.pdf](https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho_manual_procedimentos.pdf). Acesso em: 15 jul. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. *Violência intrafamiliar*: orientações para a prática em serviço. Brasília: Ministério da Saúde, 2001. Disponível em: [https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/cd05\\_19.pdf](https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/cd05_19.pdf). Acesso em: 15 maio 2021.

CAGLIARI, Arthur; FRAGA, Érica. Dobra o número de pessoas com faculdade sem emprego ou em trabalho precário. *Folha de S.Paulo* 10. nov. 2019. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/11/dobra-o-numero-de-pessoas-com-faculdade-sem-emprego-ou-em-trabalho-precario.shtml><https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/11/dobra-o-numero-de-pessoas-com-faculdade-sem-emprego-ou-em-trabalho-precario.shtml>. Acesso em: 04 jan. 2021.

CARELLI, Bianca Neves Bomfim; CARELLI, Rodrigo Lacerda. Além da Uber: uma comparação com o mercado de trabalho dos advogados. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, v. 1, n. 1, p. 128-150, 2018. Disponível em: <http://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/7>. Acesso em: 29 set. 2019.

CARELLI, Bianca Bomfim; CARELLI, Rodrigo Lacerda. O abuso de direito e fraude trabalhista na contratação de advogados como sócios e associados em escritórios de advocacia. In: CARELLI, Bianca Bomfim; MEDEIROS, Benizete Ramos de (Orgs.) *Um construtor dos direitos sociais*: estudos em homenagem ao centenário de Benedito Calheiros Bomfim. São Paulo: LTr, 2016. p. 13-28.

CASAGRANDE, Cássio. A proletarização do advogado no Brasil. *JOTA*, 03 abr. 2018. Disponível em: <https://www.jota.info/carreira/advogados-audiencistas-proletarizacao-03042018>. Acesso em: 29 fev. 2020.

CASTELO JÚNIOR, Clóvis; TURETA, César. A nova advocacia pós-profissional e a modernização das grandes sociedades de advocacia empresarial brasileiras. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 18, n. 6, p. 813-831, 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v18n6/1982-7849-rac-18-6-0813.pdf>. Acesso em: 28 out. 2019.

COSTA, Mônica Hallak Martins da. A diferença entre as categorias alienação e estranhamento nos manuscritos de 1844 de Karl Marx. *Verinotio*, Belo Horizonte, v. 3, p. 3-13, 2005. Disponível em:

<http://www.verinotio.org/sistema/index.php/verinotio/article/view/31>. Acesso em: 03 ago. 2021.

COSTA JUNIOR, Vander Luiz Pereira. *Os jovens operários da advocacia*: um estudo sobre a precarização do trabalho nos escritórios de contencioso de massa. 2016. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica de Salvador, Salvador. Disponível em: <http://ri.ucsal.br:8080/jspui/handle/123456730/170>. Acesso em: 06 nov. 2019.

DAL ROSSO, Sadi. *O ardil da flexibilidade*: os trabalhadores e a teoria do valor. São Paulo: Boitempo, 2017.

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez, 1992.

DEJOURS, Christophe. Conferência “Saúde Psíquica e Trabalho Judicial”. 22 ago. 2017. *Programa Trabalho Seguro do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho*. 1 vídeo (1:45:26). Publicado pelo canal Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=3IZoTYZY4SM>. Acesso em: 03 set. 2019.

DEJOURS, Christophe. Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. Trad. Gustavo A. Ramos Mello Neto. *Psicologia em Estudo*, Maringá, v. 17, n. 3, p. 363-371, jul./set. 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pe/v17n3/a02v17n3.pdf>. Acesso em: 05 ago. 2019.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELY, Elizabeth. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELY, Elizabeth; JAYET, Christian (Orgs.). *Psicodinâmica do trabalho: análise da relação prazer, sofrimento e trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas, 1994. p. 119-145.

DEJOURS, Christophe; ABODOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, Christophe; BÉGUE, Florence. *Suicídio e trabalho: o que fazer?* Brasília: Paralelo 15, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DESDEUDIT JÚNIOR, Manoel. *O papel do trabalho na redução da distância entre os serviços da Saúde Mental e da Saúde do Trabalhador*. 2014. Tese (Doutorado em Psicologia) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. Disponível em: <https://tinyurl.com/y6akv567>. Acesso em: 26 set. 2019.

DUTRA, Renata Queiroz. *Do outro lado da linha: poder judiciário, regulação e adoecimento dos trabalhadores em call center*. 2014. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de Brasília Brasília. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/15608>. Acesso em: 20 fev. 2020.

DUTRA, Renata Queiroz. *Trabalho, regulação e cidadania: a dialética da regulação social do trabalho em call centers na Região Metropolitana de Salvador*. 2017. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, Brasília. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/31419>. Acesso em: 20 fev. 2020.

DRUCK, Graça. A Precarização social do trabalho no Brasil: alguns indicadores. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil II*. São Paulo: Boitempo, 2013a. p. 55 -73.

DRUCK, Graça. Flexibilização e precarização: formas contemporâneas de dominação do trabalho. *Cadernos CR*, n. 37, p. 11-22, 2002. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/2511>. Acesso em: 01 mar. 2020.

DRUCK, Graça. Precarização social do trabalho. In: IVO, Anete B. L. (Org.). *Dicionário Temático Desenvolvimento e Questão Social*. São Paulo: Annablume, 2013b.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? *Cadernos CRH*, Salvador, v. 24, n. 1, p. 37-57, 2011. Número especial. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010349792011000400004&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010349792011000400004&script=sci_abstract&tlng=pt). Acesso em: 22 fev. 2020.

FRANCO, T.; DRUCK, G. O trabalho contemporâneo no Brasil: terceirização e precarização. SEMINÁRIO FUNDACENTRO, Salvador, 2009 (mimeo) apud DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? *Cadernos CRH*, Salvador, v. 24, p. 37-57, 2011. Número especial. p. 44.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. *Revista Brasileira Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 229-248, jul./dez. 2010. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0303-76572010000200006&lng=pt&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000200006&lng=pt&tlng=pt). Acesso em: 2 maio 2019.

FREITAS, Hyndara. Brasil tem mais de 1.500 cursos de Direito, mas só 232 têm desempenho satisfatório. *JOTA*, 14 abr. 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/carreira/brasil-tem-mais-de-1-500-cursos-de-direito-mas-so-232-tem-desempenho-satisfatorio-14042020>. Acesso em: 01 jul. 2021.

GALVÃO, Adriano; LIMA, Mercedes. A proletarização da advocacia. *Justificando*, 16 maio 2017. Disponível em: <http://www.justificando.com/2017/05/16/proletarizacao-da-advocacia/>. Acesso em: 29 fev. 2020.

GORZ, André. *Metamorfoses do trabalho: crítica da razão econômica*. São Paulo: Annablume, 2007.

GOUVÊA, Marina Machado. *Lendo O Capital na quarentena*: aula 13. 1 vídeo (3:05:38). Publicado pelo canal Lendo O Capital. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=yYFrM79YP1A>. Acesso em: 01 ago. 2020.

GOUVÊA, Marina Machado. *Lendo O Capital na quarentena*: aula 14. 1 vídeo (3:14:12). Publicado pelo canal Lendo O Capital. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=zm3yMCagPe4&t=9294s>. Acesso em: 08 ago. 2020.

GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa; DIAS, Maria Tereza Fonseca; NICÁCIO, Camila Silva. *(Re)pensando a pesquisa jurídica*. 5. ed. São Paulo: Almedina, 2020.

HARAWAY, Donna. Saberes localizados: a questão da ciência para o feminismo e o privilégio da perspectiva parcial. *Cadernos Pagu*, v. 5, p. 7-41, 1995.

HELFSTEIN, Lucas; OYAMA, Érico. Mulheres representam 64% dos inscritos na OAB com até 25 anos. *JOTA*, 13. jan. 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/carreira/mulheres-inscritos-oab-13012020>. Acesso em: 13 jun. 2021.

HOOKS, Bell. *Ensinando a transgredir: A educação como prática da liberdade*. Trad. Marcelo Brandão Cipolla. 2. ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2017.

IGREJA, Rebecca Lemos. O Direito como objeto de estudo empírico: o uso de métodos qualitativos no âmbito da pesquisa empírica em Direito. In: MACHADO, Maíra Rocha (Org.). *Pesquisar empiricamente o Direito*. São Paulo: REED, 2017. v. 1. p. 11-37.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *C190 - Violence and Harassment Convention*, 2019 (No. 190). Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190). Acesso em: 01 ago. 2021.

JACQUES, Maria da Graça Corrêa. Abordagens teórico-metodológicas em saúde/doença mental & trabalho. *Psicologia & Sociedade*, Belo Horizonte, v. 15, n. 1, p. 97-116, jan./jun. 2003. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-71822003000100006](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822003000100006). Acesso em: 06 nov. 2019.

LE GUILLANT, Louis. A neurose das telefonistas. In: LIMA, Maria Elizabeth Antunes (Org.). *Escritos de Louis Le Guillant: da ergoterapia à psicopatologia do trabalho*. Trad. Guilherme Teixeira. Petrópolis: Vozes, 2006a. p. 175-217.

LE GUILLANT, Louis. BÉGOIN, Jean. Algumas considerações metodológicas a propósito da neurose das telefonistas. In: LIMA, Maria Elizabeth Antunes (Org.). *Escritos de Louis Le Guillant: da ergoterapia à psicopatologia do trabalho*. Trad. Guilherme Teixeira. Rio de Janeiro: Ed. Vozes, 2006b. p. 189- 217.

LE GUILLANT, Louis. Incidências psicopatológicas da condição de “empregada doméstica”. In: LIMA, Maria Elizabeth Antunes (Org.). *Escritos de Louis Le Guillant: da ergoterapia à psicopatologia do trabalho*. Trad. Guilherme Teixeira. Petrópolis: Vozes, 2006c. p. 242-286.

LE GUILLANT, Louis. O caso de Marie L. In: LIMA, Maria Elizabeth Antunes (Org.). *Escritos de Louis Le Guillant: da ergoterapia à psicopatologia do trabalho*. Trad. Guilherme Teixeira. Petrópolis: Vozes, 2006d. p. 331-348.

LE GUILLANT, Louis. O trabalho e a fadiga. In: LIMA, Maria Elizabeth Antunes (Org.). *Escritos de Louis Le Guillant: da ergoterapia à psicopatologia do trabalho*. Trad. Guilherme Teixeira. Petrópolis: Vozes, 2006e. p. 218-241.

LESSA, Sergio. *Para compreender a ontologia de Lukács*. 4. ed. São Paulo: Instituto Lukács, 2015.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. A polêmica em torno do nexo causal entre distúrbio mental e trabalho. *Psicologia em Revista*, Belo Horizonte, v. 10, n. 14, p. 82-91, dez. 2003. Disponível em: [https://www3.fmb.unesp.br/sete/pluginfile.php/31914/mod\\_page/content/81/Nexo\\_causal\\_-\\_Beth\\_Lima%20%281%29.pdf](https://www3.fmb.unesp.br/sete/pluginfile.php/31914/mod_page/content/81/Nexo_causal_-_Beth_Lima%20%281%29.pdf). Acesso em: 6 nov. 2019.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. A psicopatologia do trabalho: origens e desenvolvimentos recentes na França. *Psicologia Ciência e Profissão*, Brasília, v. 18, n. 2, p. 10-15, 1998a. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-98931998000200003](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98931998000200003). Acesso em: 06 nov. 2019.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. A relação entre distúrbio mental e trabalho – evidências epidemiológicas recentes. In: CODO, Wanderley (Org.). *O trabalho enlouquece? Um encontro entre a clínica e o trabalho*. Petrópolis: Vozes, 2004. p. 139-160.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. Dificuldades no reconhecimento das doenças do trabalho e a invisibilidade social dos trabalhadores. In: ALVES, Giovanni; VIZZACCARO-AMARAL, André Luís; CHAPADEIRO, Bruno (Orgs.). *A hýbris de Saturno: precarização do trabalho, saúde do trabalhador e invisibilidade social*. Bauru: Praxis; Canal 6, 2015. p. 111-147.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. Esboço de uma crítica à especulação no campo da saúde mental e trabalho. In: JACQUES, Maria da Graça Corrêa; CODO, Wanderley (Org.). *Saúde mental e trabalho: leituras*. Petrópolis: Vozes, 2002. p. 50-81.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. O significado do trabalho humano. In: CARVALHO, Abigail de Oliveira (Org.). *Administração Contemporânea – algumas reflexões*. Belo Horizonte: Editora UFMG, 1998b. p. 69-90.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. Os problemas de saúde na categoria bancária: Considerações acerca do estabelecimento do nexos causal. *Boletim da Saúde*, Porto Alegre, v. 20, n. 1, p. 57-68, jan./jun. 2006. Disponível em: <http://www.boletimdasaude.rs.gov.br/conteudo/1355/os-problemas-de-saude-na-categoria-bancaria:-consideracoes-acerca-do-estabelecimento-do-nexo-causal>. Acesso em: 06 nov. 2019.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. Saúde Mental e Trabalho: limites, desafios, obstáculos e perspectivas. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, São Paulo, v. 16, p. 91-98, 2013. Número especial. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-37172013000300009&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172013000300009&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt). Acesso em: 06 nov. 2019.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. Sociedade do futuro e novas relações de trabalho: crise do emprego e o emprego na crise. *Cadernos de Psicologia* (UFMG), Belo Horizonte, v. 7, n. 1, p. 17-28, 1998.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. Trabalho e identidade: uma reflexão à luz do debate sobre a centralidade do trabalho na sociedade contemporânea. *Educação & Tecnologia*, v. 12, n. 3, p. 5-9, set./dez. 2007. Disponível em: <https://seer.dppg.cefetmg.br/index.php/revista-et/article/view/107>. Acesso em: 06 nov. 2019.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. Trabalho e saúde mental no contexto contemporâneo de trabalho: possibilidades e limites de ação. In: ALVES, Giovanni; VIZZACCARO-AMARAL, André Luís; MOTA, Daniel Pestana (Orgs.). *Trabalho e Saúde: A precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no século XXI*. São Paulo: LTr, 2011. p. 161-172.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. Transtornos mentais e trabalho: o problema do nexos causal. *Revista de Administração da FEAD-Minas*, Belo Horizonte, v. 2, n. 1, p. 73-80, jun. 2005. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/279469248\\_Transtornos\\_mentais\\_e\\_trabalho\\_o\\_problema\\_do\\_nexo\\_causal](https://www.researchgate.net/publication/279469248_Transtornos_mentais_e_trabalho_o_problema_do_nexo_causal). Acesso em: 06 nov. 2019.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes; BATISTA, Matilde Agero; BASTOS, Renata. A preservação da saúde em situações patogênicas do trabalho: um estudo de caso na siderurgia. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 19, n. 1, p. 45-59, 2016. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/125901>. Acesso em: 06 nov. 2019.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes; DORIGO, Júlia Nogueira. O transtorno de estresse pós-traumático nos contextos de trabalho – reflexões em torno de um caso clínico. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, São Paulo, v. 10, n. 1, p. 55-73, jun. 2007. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v10n1/v10n1a05.pdf>. Acesso em: 06 nov. 2019.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes; VEIRA, Carlos Eduardo Carrusca; LIMA, Francisco de Paula Antunes. E se o assédio não fosse moral? Perspectivas de análise de conflitos interpessoais em situação de trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 37, n. 126, p. 256-268, 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbso/v37n126/a07v37n126.pdf>. Acesso em: 06 nov. 2019.

LINHART, Daniele. *A desmedida do capital*. São Paulo: Boitempo, 2009.

LUKÁCS, György. *Para uma ontologia do ser social*, v. 2. Trad. Nélio Schneider, Ivo Tonet e Ronaldo Vielmi Fortes. São Paulo: Boitempo, 2013.

MACEDO, Renata Guedes Mourão. Escolhas possíveis: narrativas de classe e gênero no ensino superior privado. 2019. Tese (Doutorado em Antropologia Social) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8134/tde-16122019-182552/pt-br.php>. Acesso em: 06 fev. 2021.

MÃE, Valter Hugo. *O filho de mil homens*. Rio de Janeiro: Biblioteca Azul, 2016. *E-book*.

MAURICIO, Francisco Raphael Cruz. *Na corda bamba: trabalho e educação entre o precariado*. 2017. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Centro de Humanidades, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza.. Disponível em: <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/24240>. Acesso em: 28 jan. 2020.

MARX, Karl. *Manuscritos econômico-filosóficos*. Trad. Jesus Ranieri. São Paulo: Boitempo, 2010.

MARX, Karl. *O capital: crítica da economia política*. Livro I: o processo de produção do capital. Trad. Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

MARX, Karl. *O 18 de Brumário de Luís Bonaparte*. Trad. e notas Nélio Schneider. Prólogo Herbert Marcuse. São Paulo: Boitempo, 2011.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. *Manifesto comunista*. São Paulo: Expressão Popular, 2008.

MENDES, Ana Magnólia. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In: MENDES, Ana Magnólia (Org.). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. p. 29-48.

MOSCHELLA, Alexandre. A salsicharia do direito no JBM. *Revista Exame*, 25 abr. 2011. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/revista-exame/a-salsicharia-do-direito/>. Acesso em: 26 set. 2019.

MURADAS, Daniela. *O princípio da vedação do retrocesso no Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.

NAVARRO, Vera Lúcia; PADILHA, Valquíria. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. *Psicologia e Sociedade*, v. 19, p. 14-20, 2007. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0102-71822007000400004&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0102-71822007000400004&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt). Acesso em: 10 ago. 2020.

NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. *Fundamentos de Direito Internacional Social: sujeito trabalhador, precariedade e proteção global às relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2016.

OLIVEIRA, Luiz Paulo Jesus de. Filhos da precarização social do trabalho no Brasil: um estudo de caso sobre a juventude trabalhadora nos anos 2000. 2013. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2013. Disponível em: <http://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/18821>. Acesso em: 20 fev. 2020.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. *Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB*, de 06 de novembro de 1994. Dispõe sobre o Regulamento Geral previsto na Lei nº 8.906, de 04 de julho de 1994. Disponível em: <https://www.oab.org.br/content/pdf/legislacaooab/regulamentogeral.pdf>. Acesso em: 6 nov. 2019.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. Conselho Federal. *Institucional / Quadro da advocacia*. Disponível em: <https://www.oab.org.br/institucionalconselhofederal/quadroadvogados>. Acesso em: 09 nov. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *A prevenção das doenças profissionais: relatório para o Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho*. Genebra: OIT, 2013. Disponível em: [http://www.granadeiro.adv.br/arquivos\\_pdf/rel\\_oit\\_acidentes\\_2013.pdf](http://www.granadeiro.adv.br/arquivos_pdf/rel_oit_acidentes_2013.pdf). Acesso em: 22 out. 2019.

PADILHA, Valquíria. Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. *Revista Trabalho, Educação e Saúde*, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 549-563, nov. 2009/fev. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/tes/v7n3/09.pdf>. Acesso em: 30 de set. 2019.

PRAUN, Lucieneida Dováo. *Não sois máquina! Reestruturação Produtiva e Adoecimento na General Motors do Brasil*. 2014. Tese (Doutorado em Sociologia) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas. Disponível em: [http://repositorio.unicamp.br/jspui/bitstream/REPOSIP/281245/1/Praun\\_LucieneidaDovao\\_D.pdf](http://repositorio.unicamp.br/jspui/bitstream/REPOSIP/281245/1/Praun_LucieneidaDovao_D.pdf). Acesso em: 06 nov. 2019.

RABELO, Laís Di Bella Castro; SILVA, Julie Micheline Amaral; LIMA, Maria Elizabeth Antunes. Trabalho e adoecimento psicossomático: Reflexões sobre o problema do nexos causal. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 38, n. 1, p. 116-128, jan/mar. 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v38n1/1414-9893-pcp-38-01-0116.pdf>. Acesso em: 26 set. 2019.

RANIERI, Jesus José. *A câmara escura: alienação e estranhamento em Marx*. São Paulo: Boitempo, 2001.

SANTOS, Carlos Henrique Silva dos. *A precarização social do trabalho do advogado e os efeitos sobre a saúde*. 2018. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) – Faculdade de



Medicina, Universidade Federal da Bahia, Salvador. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/31387>. Acesso em: 10 mar. 2021.

SANTOS, Nara Abreu. *Temporalidade do trabalho e do não trabalho*: efeitos e sentidos da regulamentação jurídica. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito e Ciências do Estado, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019.

SILVA, Magda Cibele Moraes Santos. *Advocacia on Demand*: o trabalho em migalhas dos proletários da advocacia no contexto da “economia das plataformas” no Brasil. 2018. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Católica do Salvador, Salvador, 2018. Disponível em: <http://ri.ucs.br:8080/jspui/handle/prefix/806>. Acesso em: 20 fev. 2020.

STANDING, Guy. *O precariado*: a nova classe perigosa. Trad. Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica, 2014.

STANDING, Guy. O precariado e a luta de classes. Trad. João Paulo Moreira. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, Coimbra, n. 103, p. 9-24, maio 2014. Disponível em: [http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?pid=S218274352014000100002&script=sci\\_abstract&tlng=en](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?pid=S218274352014000100002&script=sci_abstract&tlng=en). Acesso em: 07 mar. 2020.

STANDING, Guy. Precariado, rebeldia e renda cidadã. Tradução Daniela Frabasile. São Pão, *Outras Palavras*. 27 jun. 2012. Disponível em: <https://outraspalavras.net/sem-categoria/precariado-rebeldia-e-renda-cidada/>. Acesso em 05 mar. 2020.

STEIL, Andréa Valéria. Organizações, Gênero e posição hierárquica – compreendendo o fenômeno do teto de vidro. *Revista de Administração*, São Paulo, 1997. p. 62

VIANA, Márcio Túlio. Conflitos coletivos do trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 66, n. 1, p. 116-150, jan./mar 2000. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/84842>. Acesso em: 11 ago. 2020.

XAVIER, José Roberto Franco. Algumas notas sobre a entrevista qualitativa de pesquisa. In: MACHADO, Maíra Rocha (Org.). *Pesquisar empiricamente o Direito*. São Paulo: REED, 2017. v. 1. p. 119-160.

**APÊNDICE A – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP**

**PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP**

**DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

**Título da Pesquisa:** ADOECIMENTO MENTAL DE ADVOGADOS EM ESCRITÓRIOS ESPECIALIZADOS NO CONTENCIOSO DE MASSA: análise dos impactos do trabalho precário na saúde mental dos trabalhadores.

**Pesquisador:** Maria Rosaria Barbato

**Área Temática:**

**Versão:** 1

**CAAE:** 36933520.3.0000.5149

**Instituição Proponente:** Faculdade de Direito

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

**DADOS DO PARECER**

**Número do Parecer:** 4.330.566

**Apresentação do Projeto:**

O projeto intitulado “ADOECIMENTO MENTAL DE ADVOGADOS EM ESCRITÓRIOS ESPECIALIZADOS NO CONTENCIOSO DE MASSA: análise dos impactos do trabalho precário na saúde mental dos trabalhadores” pertence à Faculdade de Direito e Ciências do Estado e tem por objetivo principal contribuir com o debate sobre a precarização do trabalho. Ele está sendo proposto pela pesquisadora e mestranda Tamiris Vilas Boas da Paixão, sob orientação da professora Maria Rosaria Barbato e co-orientação da professora Maria Elizabeth Antunes Lima.

De acordo com o corpo do projeto, “com Tânia Franco, Druck e Edith Seligmann-Silva (2010, p.239), estudos clínicos e sociais realizados em diferentes países, inclusive no Brasil, nos últimos trinta anos revelam o aumento de um conjunto de transtornos mentais relacionados à precarização do trabalho. Entre os transtornos psíquicos mapeados estão incluídos: quadros depressivos; esgotamento profissional (burnout); transtorno de estresse pós-traumático (TEPT); dependência de bebidas alcoólicas e outras substâncias (drogas ilegais e psicotrópicos)”. A hipótese dessa pesquisa é a de que o trabalho realizado pelos advogados nos escritórios especializados é exemplo da precarização social do trabalho que atinge diversos grupos sociais no mercado de trabalho brasileiro, dentre eles, os jovens altamente qualificados.

**Endereço:** Av. Presidente Antônio Carlos,6627 2º Ad SI 2005

**Bairro:** Unidade Administrativa II

**CEP:** 31.270-901

**UF:** MG

**Município:** BELO HORIZONTE

**Telefone:** (31)3409-4592

**E-mail:** coep@prpq.ufmg.br

Continuação do Parecer: 4.330.566

Para testar a hipótese, será realizada uma metodologia do tipo “jurídica-social” na qual, segundo corpo do projeto, “propõe a compreensão do fenômeno jurídico no ambiente social mais amplo, analisando o Direito como variável que depende da sociedade e opera de acordo com a eficiência, eficácia e efetividade, no que toca às relações direito/sociedade (GUSTIN, DIAS, NICÁCIO, 2020, p.66)”

Além da pesquisa bibliográfica e de jurisprudência, serão realizadas entrevistas semi-estruturadas com 30 profissionais (faixa etária de 25 anos a 40 anos) advogados na cidade de Belo Horizonte, com o objetivo de mapear quais são os fatores de precarização impostos pela organização de trabalho dos escritórios de massa e como são percebidos pelos jovens advogados, que trabalham ou já tenham trabalhado em escritórios de massa. O trabalho de campo permitirá avaliar a ocorrência do adoecimento mental dos profissionais enquadrados no perfil da análise.

Tanto o embasamento teórico, quanto a justificativa para a realização do trabalho parecem estar bem substanciada em literatura já validada e para qual a pesquisadora principal possui experiência. Todos os recursos listados parecem compatíveis com a metodologia de investigação proposta. O projeto recebeu parecer muito positivo e cuidadoso assinado por Daniela Muradas Antunes Professora Associada do Departamento de Direito do Trabalho e Introdução ao Estudo do Direito

Foram anexadas:

Folha de rosto assinada

Parecer departamental assinado e aprovado ad referendum

Roteiro de entrevista semi-estruturado

TCLE

Não é necessário anexar o Termo de Posse.

### **Objetivo da Pesquisa:**

Objetivo da Pesquisa:

**Endereço:** Av. Presidente Antônio Carlos,6627 2º Ad SI 2005

**Bairro:** Unidade Administrativa II

**CEP:** 31.270-901

**UF:** MG

**Município:** BELO HORIZONTE

**Telefone:** (31)3409-4592

**E-mail:** coep@prpq.ufmg.br

Continuação do Parecer: 4.330.566

Pretende-se investigar os fatores de precarização presentes na organização de trabalho dos escritórios especializados no contencioso de massa localizados em Belo Horizonte e sua possível relação com o desenvolvimento de distúrbios psíquicos pelos profissionais vinculados a esse formato de escritório. Assim, essa pesquisa busca compreender os efeitos do trabalho precário na saúde mental dos advogados, que atuam como associados nesse modelo de escritório ou tenham atuado em algum momento da sua carreira profissional, e possuem faixa etária de até 25 anos a 40 anos de idade.

#### Objetivos Específicos

- a) Compreender o papel que o trabalho assume na estruturação do ser humano, sob o viés marxista;
- b) Analisar as principais abordagens teóricas que compõem o campo da SM&T, verificando suas contribuições para a relação entre o adoecimento mental dos advogados que laboram nos escritórios especializados no contencioso de massa;
- c) Identificar os elementos de precarização presentes na organização de trabalho dos escritórios especializados no contencioso de massa na cidade de Belo Horizonte e como são percebidos pelos advogados, por meio da realização de entrevistas semiestruturadas;
- d) Examinar os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, observando especialmente a situação dos advogados contratados como associados;
- e) Analisar ações trabalhistas ajuizadas no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Minas Gerais) que tenham por objeto a pretensão do reconhecimento do vínculo empregatício no trabalho prestado por advogados associados aos escritórios de advocacia;
- f) Averiguar, por meio da realização de entrevistas semiestruturadas a possível relação entre os indicadores de precarização presentes nos escritórios de massa e o desencadeamento de distúrbios psíquicos nos advogados;
- g) Coletar dados acerca do adoecimento mental dos advogados que laboram nos escritórios do contencioso de massa em Belo Horizonte, a partir das informações disponibilizados pelas instituições representativas da classe e da realização de entrevistas semiestruturadas com profissionais que se enquadrem no perfil alvo de estudo da pesquisa;
- h) Apontar o conceito de trabalho decente e relacioná-lo com o exercício da advocacia em uma organização de trabalho saudável;
- i) Propor estratégias de melhoria das condições laborais dos escritórios especializados no contencioso de massa;

**Endereço:** Av. Presidente Antônio Carlos, 6627 2º Ad SI 2005

**Bairro:** Unidade Administrativa II

**CEP:** 31.270-901

**UF:** MG

**Município:** BELO HORIZONTE

**Telefone:** (31)3409-4592

**E-mail:** coep@prpq.ufmg.br

Continuação do Parecer: 4.330.566

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Os riscos aos participantes estão bem descritos tanto no corpo do projeto quanto no TCLE. As medidas para minimização de estresse e constrangimento estão suficientemente descritas em ambos os documentos.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

O projeto não possui coparticipante. Orçamento está detalhado e é compatível com a metodologia do projeto.

É um projeto de grande importância para a área segundo a avaliação do professor que concedeu o parecer departamental.

Há, no corpo do projeto, informações suficientes para atender aos itens dispostos na Resolução 466-2012, como forma de recrutamento, critério de saturação, condução das entrevistas, os direitos dos participantes, entre outros.

Segundo o corpo do projeto, “ o presente estudo está em conformidade com as diretrizes éticas de pesquisa envolvendo seres humanos estabelecidos na Resolução no 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde - CNS, uma vez que garante a confidencialidade dos dados, a privacidade e a proteção da imagem dos participantes da pesquisa empírica. Está garantida também a não utilização das informações em prejuízo das pessoas e/ou comunidades, inclusive em termos de autoestima, de prestígio e/ou de aspectos econômico-financeiros. Além disso, as entrevistas apenas serão realizadas após a obtenção junto ao participante do seu consentimento livre e esclarecido, isto é, após manifestação de forma autônoma, consciente, livre e esclarecida quanto ao seu interesse em participar ou não da entrevista, o que se dará por meio do processo de Consentimento Livre e Esclarecido. Referido processo é constituído pela etapa inicial de esclarecimento ao participante sobre a pesquisa e posteriormente pela apresentação do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, que deverá ser lido e compreendido, antes do seu preenchimento.

Recomendo atualizar o cronograma na Plataforma Brasil.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Tanto o TCLE quanto o Instrumentos de coleta de dados estão completos e de acordo com a

**Endereço:** Av. Presidente Antônio Carlos,6627 2º Ad SI 2005

**Bairro:** Unidade Administrativa II

**CEP:** 31.270-901

**UF:** MG

**Município:** BELO HORIZONTE

**Telefone:** (31)3409-4592

**E-mail:** coep@prpq.ufmg.br

Continuação do Parecer: 4.330.566

Resolução 466-2012.

**Recomendações:**

- Incluir no texto do TCLE e dos demais documentos descritivos do projeto, como será viabilizada a coleta de dados (entrevista) durante a pandemia; se por forma presencial ou online.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Recomendo a aprovação do projeto.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

Tendo em vista a legislação vigente (Resolução CNS 466/12), o CEP-UFMG recomenda aos Pesquisadores: comunicar toda e qualquer alteração do projeto e do termo de consentimento via emenda na Plataforma Brasil, informar imediatamente qualquer evento adverso ocorrido durante o desenvolvimento da pesquisa (via documental encaminhada em papel), apresentar na forma de notificação relatórios parciais do andamento do mesmo a cada 06 (seis) meses e ao término da pesquisa encaminhar a este Comitê um sumário dos resultados do projeto (relatório final).

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BASICAS_DO_PROJETO_1570661.pdf	17/08/2020 15:03:51		Aceito
Outros	TermodeposseMonicaSetteLopes.pdf	17/08/2020 14:55:52	Maria Rosaria Barbato	Aceito
Outros	DeclaracaoAprovacaoAdReferendum.pdf	17/08/2020 14:54:06	Maria Rosaria Barbato	Aceito
Parecer Anterior	ParecerCOEP.pdf	17/08/2020 14:50:51	Maria Rosaria Barbato	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Termodeconsentimentolivre esclarecido .pdf	17/08/2020 14:49:54	Maria Rosaria Barbato	Aceito
Outros	Roteiroentrevistas.pdf	17/08/2020 14:42:06	Maria Rosaria Barbato	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	ProjetoDetalhado.pdf	17/08/2020 14:38:35	Maria Rosaria Barbato	Aceito
Folha de Rosto	Folhaderostoassinada_Tamiris.pdf	17/08/2020 14:30:45	Maria Rosaria Barbato	Aceito

**Endereço:** Av. Presidente Antônio Carlos, 6627 2º Ad SI 2005

**Bairro:** Unidade Administrativa II

**CEP:** 31.270-901

**UF:** MG

**Município:** BELO HORIZONTE

**Telefone:** (31)3409-4592

**E-mail:** coep@prpq.ufmg.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE  
MINAS GERAIS



Continuação do Parecer: 4.330.566

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

BELO HORIZONTE, 09 de Outubro de 2020

---

**Assinado por:**

**Críssia Carem Paiva Fontainha  
(Coordenador(a))**

**Endereço:** Av. Presidente Antônio Carlos, 6627 2º Ad SI 2005

**Bairro:** Unidade Administrativa II

**CEP:** 31.270-901

**UF:** MG

**Município:** BELO HORIZONTE

**Telefone:** (31)3409-4592

**E-mail:** coep@prpq.ufmg.br

## APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado (a),

Você está sendo convidado (a) a participar da pesquisa intitulada *Adoecimento mental de advogados em escritórios especializados no contencioso de massa: uma análise dos impactos do trabalho precário na saúde mental dos trabalhadores* desenvolvida por Tamiris Vilas Bôas da Paixão, discente de Mestrado em Direito do Trabalho na Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG, sob a orientação da Professora Dra. Maria Rosaria Barbato.

O objetivo central do estudo é investigar os fatores de precarização presentes na organização de trabalho dos escritórios especializados no contencioso de massa localizados em Belo Horizonte e a sua possível relação com o desenvolvimento de distúrbios psíquicos pelos profissionais vinculados a esse formato de escritório.

Para participar deste estudo, solicita-se a sua especial colaboração por meio de uma entrevista que será gravada e transcrita, se assim você permitir, e ficará armazenada com as pesquisadoras por 5 (cinco) anos e ao final deste prazo será descartada. A entrevista terá duração aproximada de uma hora. Sua participação é voluntária, isto é, ela não é obrigatória, você pode se recusar a participar ou retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, sem qualquer penalização ou prejuízo. Entretanto, a sua participação é muito importante para a execução desse estudo.

Como benefício direto de participação nessa pesquisa, pode-se citar a possibilidade de conversar sobre a sua experiência com o trabalho nos escritórios de massa, trazendo a tona vivências que repercutiram na sua vida profissional e pessoal.

Com relação aos riscos de participação na pesquisa mencionam-se possíveis desconforto, insegurança e/ou ansiedade ao responder às perguntas da entrevista, bem como a possibilidade de cansaço e/ou preocupação com a quebra de anonimato. No entanto, esclarecemos que a sua participação poderá ser interrompida a qualquer momento e que seu nome não será divulgado, em nenhuma hipótese. Apenas as pesquisadoras do projeto, que se comprometeram com o dever de sigilo e confidencialidade, terão acesso a seus dados e não farão uso destas informações para outras finalidades.

Rubrica pesquisador responsável: \_\_\_\_\_

Rubrica participante: \_\_\_\_\_

Rubrica pesquisador assistente: \_\_\_\_\_



Os resultados da pesquisa serão utilizados em trabalhos científicos a serem publicados e/ou apresentados oralmente em congressos e palestras sem revelar a sua identidade, serão sempre mencionados como retrato de um grupo e não de uma pessoa.

Você não terá nenhum gasto com a participação no estudo e também não receberá pagamento pela sua contribuição. Caso ocorram danos que sejam comprovadamente decorrentes da pesquisa você terá direito a ser indenizado, através das vias judiciais.

A pesquisadora responsável e a pesquisadora assistente poderão fornecer qualquer esclarecimento sobre o estudo, assim como tirar dúvidas, bastando entrar em contato pelos telefones e/ou e-mails:

**PESQUISADORA RESPONSÁVEL: Profa.Dra. Maria Rosaria Barbato**

**E-mail: mr\_barbato@hotmail.com – Telefone (31) 3409- 8652**

**PESQUISADORA ASSISTENTE: Mestranda Tamiris Vilas Bôas da Paixão**

**E-mail: tamirisvbpaixao@gmail.com – Telefone: (31) 992108413**

No caso de dúvidas éticas, o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Minas Gerais, localizado na Avenida Antônio Carlos, 6627, Unidade Administrativa II, 2º andar, Sala 2005, Campus Pampulha, Belo Horizonte/MG, poderá ser contatado pelo telefone (31) 3409-4592 ou pelo email: coep@prpg.ufmg.br.

Rubrica pesquisador responsável: \_\_\_\_\_

Rubrica participante: \_\_\_\_\_

Rubrica pesquisador assistente: \_\_\_\_\_

Li as informações contidas neste documento antes de assinar este termo de consentimento. Declaro que toda a linguagem técnica utilizada na descrição deste estudo de pesquisa foi satisfatoriamente explicada e que recebi respostas para todas as minhas dúvidas. Confirmo que também recebi uma via deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Compreendo que sou livre para me negar a participar da pesquisa, sem qualquer penalidade.

Dou meu consentimento de livre e espontânea vontade para participar desta pesquisa, respondendo à entrevista.

---

NOME DO PARTICIPANTE (em letra de forma)

Autorizou a gravação da entrevista

Não autorizo a gravação da entrevista

---

ASSINATURA DO PARTICIPANTE

\_\_\_\_/\_\_\_\_/2020  
DATA

---

MARIA ROSARIA BARBATO

---

TAMIRIS VILAS BÔAS DA PAIXÃO

## APÊNDICE C – ROTEIRO DAS ENTREVISTAS SEMIESTRUTURADAS

### 1) IDENTIFICAÇÃO:

1.1 Iniciais do nome e sobrenome:

1.2 Idade:

1.3 Como você se autodeclara?

1.4 Ano de expedição da carteira profissional da OAB:

1.5 Qual a faculdade em que concluiu a graduação?

1.6 Possui pós-graduação?

### 2) INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO:

2.1 Como foi a sua inserção no mercado de trabalho, como advogado (a), em Belo Horizonte?

2.2 Fale sobre a sua primeira experiência como advogado (a)

2.3 Há quanto tempo trabalha, ou por quanto tempo trabalhou em escritório (s) especializado (s) no contencioso de massa?

2.4 Em sua opinião, qual é a principal forma de ingresso dos (as) jovens advogados (as) no mercado de trabalho, em Belo Horizonte?

### 3) CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS ESCRITÓRIOS ESPECIALIZADOS NO CONTENCIOSO DE MASSA:

3.1 Qual foi a forma de contratação adotada pelo escritório especializado no contencioso de massa no seu caso?

3.2 Como era a sua rotina de trabalho no escritório? (Por exemplo, quais atividades eram desempenhadas por você?)

3.3 Como era a estrutura do escritório em termos de hierarquia?

3.4 Quais eram os clientes do escritório?

3.5 Quais os tipos de peças processuais você elabora ou elaborava no dia a dia?

3.6 Como era o processo criativo de elaboração de peças no escritório?

3.7 Como você se sentia realizando esse tipo de atividade?

3.8 Quantas peças processuais/audiências aproximadamente você faz (fazia) em um dia de trabalho?

3.9 Como era a sua jornada de trabalho? (horário de entrada e saída do escritório)

- 3.10 Costuma (costumava) trabalhar nos finais de semana em casa ou até mesmo no espaço físico do escritório?
  - 3.11 Qual era o seu grau de satisfação com a sua remuneração?
  - 3.12 Quantos advogados trabalham (trabalhavam) no escritório?
  - 3.13 Como era a rotatividade dos advogados no escritório?
  - 3.14 Fale sobre os pontos positivos e negativos do trabalho no (s) escritório (s) de massa (materiais e subjetivos)
  - 3.15 Como você se sentia em relação ao trabalho no escritório de massa?
  - 3.16 Você se sentiu lesado em seus direitos trabalhistas ao longo do tempo em que permaneceu no escritório?
  - 3.17 Por qual motivo resolveu se desligar do escritório?
- 4) **RELAÇÃO ENTRE A ORGANIZAÇÃO DE TRABALHO E O SURGIMENTO DE TRANSTORNOS PSÍQUICOS:**
- 4.1 Você se sentia estressado durante o período em que trabalhou no escritório de massa? Aquele trabalho era um fator de estresse para você?
  - 4.2 Fale sobre a sua saúde após o início do trabalho no escritório de massa. Você observou alguma alteração?
  - 4.3 Durante o período em que esteve vinculado (a) ao escritório apresentou algum problema psíquico? (ou presenciou colegas com esses problemas?)
  - 4.4 Tem ou teve insônia? Se sim, a dificuldade para dormir teve início antes ou depois do seu ingresso no escritório?
  - 4.5 Já foi assediado moral ou sexualmente no seu trabalho, ou sofreu alguma outra violência psicológica? (Conhece algum colega que tenha sido?)
  - 4.6 Sofreu discriminação nos escritórios de massa em razão de classe social?
  - 4.7 Sofreu discriminação nos escritórios de massa em razão de raça?
  - 4.8 Precisou fazer uso (ou faz uso), durante o período em que trabalhava no escritório de massa, de algum medicamento controlado para atenuar algum sofrimento psíquico? (ou conhece algum colega que fazia uso?)
  - 4.9 Na sua opinião o adoecimento está ou estava relacionado às condições de trabalho? Se sim, quais?

## APÊNDICE D – TABELA DE ENTREVISTAS

Número	Cita realização de horas extras e/ou trabalho aos finais de semana?	Cita ausência de pausas ao longo do dia/Intervalos curtos de almoço?	Menciona a estrutura física do escritório?	Havia modelos prontos para a elaboração das peças e/ou um sistema que criava as peças processuais?	Cita o controle de coordenadores ou de chefes de equipe?	Vivenciou/Presenciou situação de assédio moral?	Menciona sobre adoecimento em decorrência do trabalho (Pessoal ou em terceiros)?	Ajuizou ação contra o escritório?	Observações	Citações
Advogada - Entrevista 1	Sim, para ambos	Não	Não	Sim - mas por organização pessoal dela (tinha a própria pasta porque não conseguia criar tudo do zero).	Não	Não (ouviu de terceiros, mas não presenciou e nem vivenciou)	Sim - Em terceiros	Não menciona	-	Utiliza a expressão "ctrl c, ctrl v";
Advogada - Entrevista 2	Sim, para ambos	Não	Não	Sim - Havia um modelo	Não	Vivenciou: racismo	Sim - Pessoal e em terceiros	Não menciona	Explora a questão do racismo; conta que a chefe iria colocar uma estagiária para vigiar seu trabalho; conta que é difícil uma pessoa negra assumir cargos de liderança; conta que não conseguiu cargos por ser negra;	Utiliza a expressão "ctrl c, ctrl v"; Utiliza a expressão "sempre vai ter o explorador e o explorado"; "mercado jurídico embranquecido"; "teste do pescoço"; chama um escritório de "europeu"; cita que "quanto mais africanizada você vai ficando, menor a chance".
Advogada - Entrevista 3	Sim, para ambos	Não	Não	Parcial - havia modelos que confeccionados pelos próprios advogados que eram utilizados como base, mas tinham bastante liberdade criativa	Não	Vivenciou (colega que foi indicada para realizar a entrevista)	Sim - Pessoal	Não menciona	Faz uma observação sobre a maioria dos problemas tratados na terapia são relacionados ao trabalho; <b>diferencia entre contrato de associado e sócia de serviços</b>	-
Advogada - Entrevista 4	Sim, para ambos	Não	Não	Sim - Havia um modelo	Não	Vivenciou: gritos da coordenadora Presenciou: racismo	Sim - Pessoal - Agravamento de quadro já existente	Não menciona	Presenciou caso de racismo	Utiliza a expressão "tipo escravo, mesmo" - não há liberdade
Advogada - Entrevista 5	Sim, para ambos	Sim - Intervalos curtos de almoço	Não	Sim - Havia um modelo	Não	Vivenciou: acredita que a cobrança excessiva foi o assédio moral que sofreu. Presenciou: colega foi demitida por sempre sair 18h.	Sim - Pessoal	Não menciona	<b>Considera que não era associada, mas apenas uma "terceirizada para prestar determinado tipo de serviço"</b> ; precisou de chamar o SAMU em um episódio de crise de pânico; colegas tentaram conversar com o dono do escritório, mas foram demitidas e a coordenadora (abusiva) continuou;	"A gente acaba se submetendo [à baixa remuneração] porque a gente não tem muita opção"
Advogada - Entrevista 6	Sim, para ambos	Não	Sim - fala que é uma estrutura precária	Sim, mas não é obrigatório seguir	Parcial- cita que os chefes a cobram todo momento, seja por resultado ou na forma de questionamento por eventuais pedidos de demissão	Vivenciou: afirma que sofre assédio moral no mínimo uma vez por semana (ameaças, falas abusivas)	Sim - Pessoal	Não menciona	O contrato no escritório atual não é de associado, mas sim de sócio - aqui, ela cita <b>"para fugir das obrigações, para não criar o vínculo"</b>	Fala que sente que está "emburrecendo"; "A pessoa entra com aquela expectativa que ali vai ser um bom local de trabalho e isso não acontece"; "Eles não querem nem saber da pessoa do advogado. Eles querem saber da quantidade de peças que ele vai fazer por dia."; "E o escritório boicota esse profissional na medida que vira para ele e fala assim: "Você não pode criar. A peça está pronta e você vai fazer ela desse jeito. Eu quero que você faça 100 peças hoje"; fala que esse escritório "só quer explorar"; "eu sofro assédio moral nesse escritório no mínimo uma vez por semana"

Número	Cita realização de horas extras e/ou trabalho aos finais de semana?	Cita ausência de pausas ao longo do dia/Intervalos curtos de almoço?	Menciona a estrutura física do escritório?	Havia modelos prontos para a elaboração das peças e/ou um sistema que criava as peças processuais?	Cita o controle de coordenadores ou de chefes de equipe?	Vivenciou/Presenciou situação de assédio moral?	Menciona sobre adoecimento em decorrência do trabalho (Pessoal ou em terceiros)?	Ajuizou ação contra o escritório?	Observações	Citações
Advogada - Entrevista 7	Sim, para ambos	Sim - Intervalos curtos de almoço	Sim - menciona que não tem espaço para almoçar	Sim - Havia um modelo	Não	Vivenciou: um colega de trabalho deu uma cantada; um colega de trabalho contou para o cliente que o adv. Responsável (ela) havia sido desligado do escritório; sofreu retaliação após falar que teria dificuldade em fazer mais hora extra; Presenciou: chefe ameaçou demitir colega que falava mal do escritório	Não (quadro já existente em terceiro)	Sim - Reclamatória Trabalhista	Cita que cada advogado tinha cerca de quatro mil processos; Relata que os advogados recebiam com muito atraso	-
Advogado - Entrevista 8	Sim, cita horas extras, mas não menciona os finais de semana	Citou um dia específico em que trabalhou sem comer	Não	Não menciona	Sim - Tinham que mandar email mostrando o que não foi possível fazer no dia (aí, os chefes pediam para fazer hora extra)	Vivenciou: coordenadora comentou que engordou. Presenciou: Racismo; Pessoas trabalhando chorando; não podiam ir ao banheiro toda hora, só podia beber água.	Sim - Pessoal e em terceiros	Não menciona	O escritório estimulava a delação entre funcionários com o bônus de ter mais horário de intervalo	Expressões usadas: "Tempos Modernos" (filme); "senzala moderna", "bois de piranha" (coordenadores de equipe). Cita que o objetivo do escritório é "alienar" o adv.; cita que a pessoa é escravizada.
Advogada - Entrevista 9	Sim, para ambos	Menciona horário certo de almoço quando trabalhava presencial. Em home office, não tinha horário certo para alimentação	Não	Sim - Havia um sistema	Parcial - Cita que todos eram chamados atenção na frente dos colegas e que recebiam advertência via grupo de W hatsApp	Vivenciou: Ameaça de demissões	Sim - Pessoal e em terceiros	Sim - Reclamatória Trabalhista	Estava em home office um ano antes da pandemia - jornada de trabalho ainda mais exaustiva	Utiliza a expressão "é como se fosse um sistema fordista"; Fala que é barato para o escritório - tem um serviço de alta qualidade por um preço baixíssimo.
Advogada - Entrevista 10	Sim	Não	Não	Sim - Havia um modelo	Não	Vivenciou	Sim - Pessoal	Sim	Acredita ter sofrido da Síndrome de Burnout; se questiona se quer continuar na profissão; chefe afirmou que não poderia declarar o INSS	"A palavra que define [o escritório de massa] é exploração"; utiliza a expressão "emburrecendo"; utiliza a expressão "serviço de porco"; "a gente não consegue construir nada na vida"; "essa frustração já me fez me perguntar se eu deveria continuar advogando"
Advogado - Entrevista 11	Sim, para ambos	Sim - intervalos curtos e às vezes não almoçava	Sim - "lá parece uma repartição pública (...), telemarketing"	Não menciona	Não	Vivenciou: coordenadora insinuando que eram burros	Sim - Pessoal e em terceiros	Não	Afirma que sentiu lesado nos <b>direitos trabalhistas</b> ;	Utiliza a expressão "saúde despedaçando"; "a gente vivia para o escritório".
Advogada - Entrevista 12	Sim, para ambos	Não	Sim	Parcial - menciona a colega que utilizava o sistema de mala direta e fala sobre peças conveccionadas por outro adv	Não	Vivenciou: a questão do atraso dos salários; racismo Presenciou: advertências em colegas sendo feitas em público	Não (quadro já existente)	Não menciona	Menciona que o salário atrasava muito; cita colega que utilizava o recurso "mala direta" do Word para fazer defesas; cita a falta de materiais de escritório; coordenadora disse que os colegas eram tóxicos	Utiliza a expressão "trabalho em série"; "Eu percebia que quando você coloca numa balança, às vezes, suprir necessidades básicas de pagar suas despesas e deixar de lado alguns direitos, você acaba pegando aquilo que é uma necessidade mais imediata - no caso, as despesas."; conta caso de colega que jogou as publicações pela janela

Número	Cita realização de horas extras e/ou trabalho aos finais de semana?	Cita ausência de pausas ao longo do dia/Intervalos curtos de almoço?	Menciona a estrutura física do escritório?	Havia modelos prontos para a elaboração das peças e/ou um sistema que criava as peças processuais?	Cita o controle de coordenadores ou de chefes de equipe?	Vivenciou/Presenciou situação de assédio moral?	Menciona sobre adoecimento em decorrência do trabalho (Pessoal ou em terceiros)?	Ajuizou ação contra o escritório?	Observações	Citações
Advogado - Entrevista 13	Sim, para ambos	Sim - Intervalos curtos de almoço	Sim - menciona que não cabe todos os advogados contratados	Sim - havia um sistema	Parcial - reuniões semanais cobrando os prazos; sistema de controle das peças	Vivenciou: líder levou à coordenação porque viu o celular no bolso; foi chamado atenção por ter saído às 18h	Não	Não menciona	-	Utiliza diversas vezes a expressão "experimento social [do escritório]"; "então, não se tem tempo de pensar. Você tem que realizar um serviço como no fordismo mesmo"; "quando você sai você vê de fora da caverna - a gente fica engessado"; "hoje eu vejo como se eu tivesse parado no tempo"; utiliza a expressão "descartado" - após a demissão
Advogada - Entrevista 14	Sim, para ambos	Sim - Após o home office	Não	Sim - Havia um sistema.	Sim	Presenciou: chantagem, gestor xingando os advogados em reunião	Sim - Pessoal	Sim	Menciona o caso de um correspondente contratado (de maneira ludibriada) por R\$8,00 (RJ); menciona uma correspondente que ajuizou ação porque o escritório atrasou o pagamento de diligências em R\$24 mil; <b>questiona o vínculo de associação com as funções desempenhadas.</b>	Utiliza a expressão "robotização humana"; ao perguntada sobre a forma de contratação responde: "associação, em tese"; "(...) uma empresa que burla um sistema trabalhista";
Advogada - Entrevista 15	Sim, para ambos	Não	Não	Sim - Havia um modelo; Cita exemplos de um sistema de outro escritório, mas não experiência própria	Parcial - Cita que eram criticados/julgados por não ficarem após o horário/trabalhar aos finais de semana	Vivenciou: criticada por não ser casada e morar com o namorado. Presenciou: homofobia.	Sim - Pessoal e em terceiros	Não menciona	Menciona ao fim da entrevista sobre os amigos que estão trabalhando em home office; fala sobre a falta de reconhecimento financeiro e profissional; <b>afirma que o contrato de associado é para burlar direitos trabalhistas</b>	Utiliza a expressão " <b>farsa do associado</b> "
Advogada - Entrevista 16	Sim, para ambos	Não	Não Sim - usa a expressão "telemarketing"; cita o programa Cinco S (controle de mesa e de ambiente pessoal/das baias)	Sim - Havia um sistema	Sim - Tinham que mandar email com progresso diariamente Sim - emails de feedback; programa "cinco S" - controle do computador e da mesa; cita ameaças de demissão	Presenciou: colega foi xingada por não ter cumprido uma tarefa	Em terceiros	Não	Foi demitida após ter ficado um mês de resguardo; <b>fala que o contrato de associação é para afastar os direitos da CLT.</b>	Utiliza a expressão "linha de produção"; menciona que o pagamento não era feito no mesmo dia todo mês;
Advogada - Entrevista 17	Sim, horas extras	Sim	Sim	Sim	Parcial - Cita que todos eram chamados atenção na frente dos colegas	Vivenciou e presenciou gritos e xingos da coordenadora; e racismo	Sim - Pessoal e em terceiros	Não menciona	Foco na situação de racismo. Conta especificamente de quanto utilizou o cabelo crespo e a reação do dono do escritório	"Eu me sentia uma operadora de telemarketing com OAB na mão"; utiliza a expressão "chão de fábrica"; chama o coordenador de "capitão do matto";
Advogada - Entrevista 18	Sim, para ambos	Sim - Intervalos curtos de almoço	Sim - usa a expressão "telemarketing"	Sim - Havia um manual que deveria ser seguido	Parcial - Cita que deveria emagrecer de um superior; escutou a expressão "Não se preocupem. Na guerra é pior"	Presenciou: colega ouviu de um superior; escutou a expressão "Não se preocupem. Na guerra é pior"	Sim - Pessoal e em terceiros	Não menciona	Cita fraude de documentos por parte do escritório por orientação do banco; fala que o vínculo de trabalho não é associado, por mais que digam que seja; <b>menciona a ausência de direitos trabalhistas</b>	Utiliza a expressão "operários" e "mão de obra com preço acessível"
Número	Cita realização de horas extras e/ou trabalho aos finais de semana?	Cita ausência de pausas ao longo do dia/Intervalos curtos de almoço?	Menciona a estrutura física do escritório?	Havia modelos prontos para a elaboração das peças e/ou um sistema que criava as peças processuais?	Cita o controle de coordenadores ou de chefes de equipe?	Vivenciou/Presenciou situação de assédio moral?	Menciona sobre adoecimento em decorrência do trabalho (Pessoal ou em terceiros)?	Ajuizou ação contra o escritório?	Observações	Citações

Advogada - Entrevista 19	Sim, horas extras	Sim - Intervalos curtos de almoço (trabalhava enquanto almoçava)	Não	Não menciona (fala brevemente sobre ter um modelo, mas não desenvolve muito o tópico)	Não	Vivenciou: gritos; difamação	Sim - Pessoal e em terceiros	Sim	Conta que os médicos cooperados davam palpito nas peças/recursos; apresentou um atestado cuja veracidade foi contestada pelo dono do escritório; menciona a falta de infraestrutura do escritório (dificuldade de conseguir cadeiras, má iluminação)	"a gente acabar se tornando uma máquina"; "o estagiário (...) tem uma proteção bem maior"; "eu desaprendi o que é advocacia"; utiliza o termo "efeito cascata" para descrever a pressão dos advogados (do cargo mais alto ao cargo mais baixo)
Advogada - Entrevista 20	Sim, para ambos	Sim - Cita dias que não almoçava	Sim - "Galpão com 200 advs. (...) em colmeias de telemarketing"	Não menciona	Não	Vivenciou: líder chamou os advogados de muito burros; líder a descriminou pela idade	Sim - Pessoal e em terceiros	Não menciona	Afirma ter sentido vergonha ao perguntarem qual era a profissão; acredita que o escritório estava proibido judicialmente a contratar novos associados e mesmo assim foi contratada (mas nunca teve acesso ao contrato); <b>"não existia direito trabalhista"</b> ;	"Eu costumo dizer que isso é um trabalho escravo"; "eu não tinha vida"; é uma fábrica de adoecimento mental"; "Você pensa que lá você é só um número"; "me sentia inútil";
Advogado - Entrevista 21	Sim, para ambos	Não	Não	Sim - Foi implementado um sistema	Parcial - cita que as peças eram avaliadas aleatoriamente	Vivenciou: Ameaça de demissões; Presenciou: assédio sexual.	Sim - Pessoal e em terceiros	Sim	Fala em tentativa de "desvirtuar a relação" porque <b>não é uma verdadeira relação de associado</b> ; sentiu que o período de luto foi desrespeitado; afirma que a situação com o escritório influenciou na decisão de buscar ser servidor público.	"Eu me sentia muito mecanizado, muito limitado. E, às vezes, muito desrespeitado porque (...) meu entendimento de uma matéria não era respeitado"; "A insatisfação do que a gente recebia em questão remuneratória, com o grau de instrução, o grau de responsabilidade e a quantidade de volume de trabalho que a gente acabava respondendo".
Advogada - Entrevista 22	Sim, para ambos	Sim	Sim - utiliza a expressão "ilha de telemarketing"	Sim - havia um modelo	Sim - a qualidade das peças era questionada	Parcial - Considera a cobrança excessiva assédio moral	Sim - Pessoal e em terceiros	Não menciona	Diagnosticada com depressão, ansiedade, síndrome do pânico, trabalho penoso; afastada pelo INSS até 2022; menciona pessoa que foi demitida por justa causa com 600 processos em atraso.	"Eu troquei a experiência profissional pela minha saúde."; fala que escritório de massa pe exaustivo e incapacitante.
Advogada - Entrevista 23	Sim, horas extras	Não	Não	Não menciona	Parcial - Cita chantagens sobre a demissão e a mentalidade de trabalhar excessivamente	Vivenciou: foi chamada de burra e incompetente; afirmaram que não tinha recebido aumento por questão de meritocracia	Sim - Pessoal e em terceiros	Sim	Tem a impressão que o autoritarismo dos líderes no escritório era "algo cultural"; afirma que a experiência no último escritório determinou que não quisesse mais advogar	"Foi a experiência determinante para eu saber que não quero mais advogar"; utiliza as expressões "traumatizante" e "tenebroso"; "a CLT virou um conto de fadas"; <b>"sem um direito trabalhista"</b> ;
Advogado - Entrevista 24	Sim, horas extras	Não	Não	Sim - Havia um modelo	Não	Vivenciou: pressão para realizar o trabalho	Sim - Menciona que houve um aumento da ansiedade e percebia colegas extremamente cansados	Não menciona	Havia rotatividade dentro das funções do escritório periodicamente para que todos fizessem todos os tipos de serviço. Fala da desmotivação com o curso e com a profissão	Fala sobre a questão da corrupção dentro da OAB; "desvalorização da advocacia jovem"; <b>"me sentia totalmente ferido [em relação aos direitos trabalhistas]"</b>
Advogada - Entrevista 25	Não (menciona terceiros fazendo hora extra)	Não	Não	Sim - utilizadas por terceiros	Não	Presenciou: colega demitida sem justificativa	Sim - Pessoal e em terceiros	Não menciona	Menciona que o escritório era voltado para advogados no início da carreira; não "copiava e colava", mas a maioria das pessoas a seu redor, sim; <b>cita ausência de direitos trabalhistas</b>	"Eles se aproveitam da situação de vulnerabilidade e de necessidade dos outros para poder explorar"