



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE MEDICINA DA BAHIA
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SAÚDE,
AMBIENTE E TRABALHO**



CARLOS HENRIQUE SILVA DOS SANTOS

**A PRECARIZAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO DO
ADVOGADO E OS EFEITOS SOBRE A SAÚDE**

Salvador

2018

CARLOS HENRIQUE SILVA DOS SANTOS

**A PRECARIZAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO DO
ADVOGADO E OS EFEITOS SOBRE A SAÚDE**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Saúde, Ambiente e Trabalho, da Universidade Federal da Bahia como requisito para obtenção do título de Mestre em Saúde Coletiva.

Orientador: Prof. Dr. Carlos Eduardo S. de Freitas

Co-orientadora: Prof^a. Dr^a. Ana Angélica Martins da Trindade

Salvador

2018

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema Universitário de Bibliotecas (SIBI/UFBA),
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Dos Santos, Carlos Henrique Silva

A precarização social do trabalho do advogado e os
efeitos sobre a saúde / Carlos Henrique Silva Dos
Santos. -- Salvador, 2018.

74 f.

Orientador: Carlos Eduardo Soares de Freitas.

Coorientadora: Ana Angélica Martins da Trindade.

Dissertação (Mestrado - Programa de Pós-graduação em
Saúde, Ambiente e Trabalho) -- Universidade Federal
da Bahia, Faculdade de Medicina da Bahia, 2018.

1. Saúde do trabalhador. 2. Riscos ocupacionais.
3. Advogados. I. Freitas, Carlos Eduardo Soares de.
II. Trindade, Ana Angélica Martins da. III. Título.

CARLOS HENRIQUE SILVA DOS SANTOS

**A PRECARIZAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO DO
ADVOGADO E OS EFEITOS SOBRE A SAÚDE**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Saúde Coletiva, da Universidade Federal da Bahia.

Aprovado em 02 de agosto de 2018.

Carlos Eduardo Soares de Freitas (Orientador)
Doutor em Sociologia pela Universidade de Brasília.
Universidade Federal da Bahia

Ana Angélica Martins da Trindade (Co-orientadora)
Doutora em Sociologia pela Universidade Federal da Bahia.
Universidade Federal da Bahia.

Renata Queiroz Dutra
Doutora em Direito, Estado e Constituição pela Universidade de Brasília.
Universidade Federal da Bahia.

André Alves Portella
Doutor em Direito Financeiro e Tributário pela Universidad Complutense de Madrid, Espanha.
Universidade Federal da Bahia.

A

Minha família e a todos que acreditaram.

AGRADECIMENTOS

São tantos, e tão especiais...

A Keline, pelo amor, pelo companheirismo, pela ajuda, pela firmeza e apoio nas horas mais difíceis.

A Lucidalva, por TUDO. Não é possível escrever o que minha mãe já fez e ainda faz por mim.

A Edvaldo, pelo apoio de sempre. Obrigado por tudo.

A Jociene, pela incrível amizade que semeamos e pelo apoio irrestrito e incondicional. Uma segunda mãe em minha vida.

Ao Prof. Carlos Freitas, orientador que ensinava em todas oportunidades.

A Prof^ª. Ana Angélica, que me acolheu enquanto curioso e foi determinante na minha iniciação como pesquisador. Sempre disponível e atenciosa.

Aos colegas de mestrado, que passaram comigo por diversos momentos importantes.

Ao Programa de Saúde, Ambiente e Trabalho, pela oportunidade.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

A todos aqueles que entrevistei, pela confiança em prestarem seus depoimentos, pela doação de seu tempo e pelo relato de seus sonhos.

Muito obrigado a todos por possibilitarem essa experiência enriquecedora e gratificante, da maior importância para meu crescimento como ser humano e profissional.

DOS SANTOS, Carlos Henrique Silva. A precarização social do trabalho do advogado e os efeitos sobre a saúde. 74 f. il. 2018. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-graduação em Saúde, Ambiente e Trabalho, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018.

RESUMO

A fim de entender a perspectiva do processo de precarização social do trabalho e reflexos na advocacia, é essencial discutir aspectos que caracterizam a centralidade do trabalho na vida do trabalhador, bem como as maneiras que o capital o torna indigno e os efeitos nocivos desse sistema com a criação de traumas, subtração de direitos, perda de identificação e adoecimento da categoria. Esta dissertação busca analisar as relações entre precarização social do trabalho e as condições nocivas à saúde de jovens advogados que exercem a advocacia de massa. Foram utilizados métodos qualitativos, sendo o estudo realizado através da análise e revisão de literatura sobre a precarização nas relações de trabalho e seus efeitos na saúde do trabalhador. A pesquisa fez uso de entrevistas semiestruturadas e observação das atividades laborais do advogado em Feira de Santana, Bahia. Para apreciação das entrevistas foi utilizada Análise do Discurso e para escolha da amostra empregou-se o método “bola de neve”. Foram utilizadas como fontes objetivas os dados específicos da profissão, como os registrados na Ordem dos Advogados do Brasil. As narrativas dos entrevistados apontam o estresse, a instabilidade e o desgaste da profissão. A precarização se manifesta principalmente nas condições de trabalho, por meio de jornada de trabalho extenuante, ausência de pausas para descanso e alimentação, dupla jornada laboral, ambiente competitivo e estressante, mecanismos de controle e vigilância de produtividade, falta de reconhecimento e de perspectivas na advocacia; além dos fatores externos como o ambiente burocrático do sistema judiciário e as relações interpessoais entre cliente e advogado, culminando com o adoecimento dessa categoria. A partir do que foi extraído, é possível depreender que o jovem trabalhador da advocacia está exposto a condições nocivas à sua saúde. Para esse operário do Direito existe uma crescente ameaça ao seu bem-estar decorrente do exercício de sua atividade, que se adequou às regras atuais do capitalismo e do setor de serviços e flexibilizou ainda mais os ambientes e as relações de trabalho, levando a uma situação de adoecimento deste trabalhador.

Palavras-chave: Saúde do trabalhador; Riscos ocupacionais; Advogados.

DOS SANTOS, Carlos Henrique Silva. The social precariousness of the lawyer's work and the effects on health. (Bahia, Brazil). 74 f. ill. 2018. Master Dissertation - Programa de Pós-graduação em Saúde, Ambiente e Trabalho, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018.

ABSTRACT

In order to understand the perspective of the process of social precarization of labor and reflections on advocacy, it is essential to discuss aspects that characterize the centrality of work in the life of the worker, as well as the ways that capital makes it unworthy and the harmful effects of this system with the creation of traumas, subtraction of rights, loss of identification and illness of the category. This dissertation seeks to analyze the relationships between social precariousness of work and the harmful health conditions of young lawyers who practice mass advocacy. Qualitative methods were used, and the study was carried out through the analysis and review of the literature on the precariousness of work relationships and their effects on worker health. The research made use of semistructured interviews and observation of the labor activities of the lawyer in Feira de Santana, Bahia. For the evaluation of the interviews was used Discourse Analysis and to choose the sample was used the method "snowball". The objective of this study was to study the specific data of the profession, such as those registered with the Brazilian Bar Association. The narratives of the interviewees point out the stress, the instability and the weariness of the profession. Precariousness manifests itself mainly in working conditions, through a strenuous work day, absence of breaks for rest and food, double working hours, a competitive and stressful environment, control mechanisms and productivity monitoring, lack of recognition and perspectives in the workplace. advocacy; besides the external factors such as the bureaucratic environment of the judicial system and the interpersonal relations between client and lawyer, culminating with the illness of this category. From what has been extracted, it is possible to infer that the young lawyer is exposed to conditions that are harmful to his health. For this worker in law there is a growing threat to his well-being arising from the exercise of his activity, which has adapted to the current rules of capitalism and the service sector and has made work environments and relationships even more flexible, leading to a situation illness of this worker.

Palavras-chave: Occupational Health; Occupational risks; Lawyers.

SUMÁRIO

I.	QUESTÕES INTRODUTÓRIAS.....	11
1.	INTRODUÇÃO.....	11
1.1	Os Objetivos.....	12
1.2	Os Métodos.....	12
1.3	A Contextualização.....	15
1.4	As Relações de trabalho.....	17
1.5	O Processo de precarização social do trabalho.....	18
1.6	A Precarização da advocacia.....	23
1.6.1	O Serviço	23
1.6.2	A Advocacia tradicional.....	23
1.6.3	Mudança de paradigma.....	24
1.6.4	Educação.....	24
2.	A ADVOCACIA DE MASSA E O JOVEM ADVOGADO.....	26
2.1	Consequências do processo de precarização.....	29
II.	AMBIENTE LABORAL DO ADVOGADO.....	32
1.	CONDIÇÕES DE TRABALHO E FUNCIONAMENTO DO ESCRITÓRIO.....	32
1.1	Controle/demanda sobre o trabalho.....	32
1.2	Jornada e carga de trabalho: descanso e refeições.....	36
1.3	Ambiente do Judiciário.....	39
2.	MASSIFICAÇÃO DA PROFISSÃO.....	42
2.1	Mercado de trabalho, quantidade de profissionais e desvalorização da categoria.....	42
III.	A REALIDADE SUBJETIVA DO “SER ADVOGADO”	44
1.	AS NECESSIDADES BÁSICAS E A REALIDADE DO ADVOGADO.....	44
2.	MOTIVAÇÃO	48
3.	SATISFAÇÃO.....	49
4.	PERSPECTIVAS E FRUSTRAÇÃO.....	52
5.	ADOCIMENTO.....	55
IV.	CONCLUSÕES.....	61

V. REFERÊNCIAS.....	65
----------------------------	-----------

I. QUESTÕES INTRODUTÓRIAS

1. INTRODUÇÃO

O advogado é indispensável à administração da justiça, essencial para a manutenção do Estado Democrático de Direito, para a defesa da cidadania e defensor da segurança jurídica da população. Esses são elementos inseridos na Constituição Federal¹, sendo a advocacia uma profissão que tem seu cerne no interceder por alguém. O advogado tem o poder/dever de ser um meio de acesso da sociedade na resolução de seus conflitos. Atua como o “primeiro juiz” e analisa a possibilidade jurídica do pedido de cada ação proposta. Em tempos de perseguição a direitos conquistados, seja em qual esfera jurídica for, cabe a esse operador do direito interceder através de seu conhecimento técnico e prático, para dar voz a pessoas desrespeitadas, esquecidas ou emudecidas por amarras criadas pelo Estado ou pela sociedade.

Com o dever de combater violações a direitos humanos e recriminações de qualquer tipo de injustiça ou discriminação, o advogado deve fazer valer suas prerrogativas, garantidas por lei, e utilizá-las para o bem-estar social da população². Defender a saúde desse profissional acaba por ser a defesa da saúde da coletividade. Assim como em profissões que requerem grande doação de tempo, cuidado e atenção, cabe à advocacia o zelo com o cliente e à sua integridade, fato que a define como essencial à configuração de sociedade dos tempos atuais.

As necessidades da sociedade que podem ser resolvidas através do advogado, junto ao fetiche criado sobre a categoria, acaba por impulsionar o desejo de pertencimento a esse nicho profissional e cresce a busca pelo curso de direito. Por sonho ou fuga de condições sociais adversas, segundo o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira³, que é vinculado ao Ministério da Educação, o Direito cada vez mais atrai a atenção de pessoas e hoje já configura como o curso com mais alunos matriculados em todo o país.

Estudos a respeito da saúde ocupacional dos advogados permanecem insuficientes às necessidades dos trabalhadores dessa categoria, ainda mais quando comparado a outros profissionais, como os da saúde e os da educação⁴. Essa deficiência se dá de forma ainda mais destacada quando o assunto é voltado para a qualidade de vida do jovem advogado, que teria menos proventos, espaço no

mercado de trabalho, estabilidade de emprego e maior instabilidade enquanto profissional. Sendo assim, no presente estudo, a percepção do exercício da profissão pelo advogado é de total interesse, tendo em vista suas atividades, disposições e exposições a fatores adoecedores como estresse, frustração, desmotivação, falta de reconhecimento e ansiedade.

Dessa forma, tendo em vista os efeitos da precarização social do trabalho na saúde do trabalhador, dentre eles o adoecimento, a insatisfação, a desmotivação e a falta de perspectiva, e considerando a precarização do trabalho do advogado, em destaque o jovem advogado e a jovem advogada, resolveu-se analisar as relações entre precarização social do trabalho e as condições nocivas à saúde de jovens advogados e advogadas que exercem a advocacia de massa.

Desta dissertação pretende-se extrair três artigos posteriormente, com temas relacionados à saúde e ao adoecimento do jovem advogado frente a adaptação da categoria às regras impostas pelo capital. A pesquisa será de grande relevância devido ao pequeno volume de estudos na área da saúde do advogado e, além disso, contribuirá para o fomento de novas pesquisas.

1.1 Objetivos

A partir do que foi exposto e da necessidade existente no campo, o presente texto tem como objetivo analisar as relações entre precarização social do trabalho e as condições nocivas à saúde de jovens advogados que exercem a advocacia de massa. Para isso, o estudo apresenta os seguintes objetivos específicos: definir e caracterizar o advogado de massa em seu ambiente de trabalho; identificar as características da carreira jurídica, notadamente quanto ao jovem advogado; discutir sobre a precarização social do trabalho no atual contexto; descrever os impactos da precarização social do trabalho percebidos pelo advogado de massa em sua saúde, carreira e relações profissionais.

1.2 Métodos

O estudo exploratório descritivo foi escolhido pela pretensão de dispor de forma crítica sobre um assunto do qual se tem pouco material teórico disponível e sistematizado⁵, para atender a demandas posteriores na área, além de desvendar

aspectos hoje obscuros para o próprio pesquisador que se lança nesse campo relativamente novo⁶.

Para essa investigação foi utilizada uma abordagem qualitativa a partir de revisão bibliográfica sobre as condições de trabalho no Brasil contemporâneo, especialmente no setor de serviços e particularmente na área jurídica e na advocacia.

A pesquisa qualitativa oferece uma vantagem importante para o estudo, tendo em vista a possibilidade de escuta das falas dos jovens advogados, trazendo estas informações em paralelo à teoria pesquisada e analisada, possibilitando assim singularizar o trabalho dos profissionais estudados, principalmente no que se refere às transformações sociais e ao adoecimento dos trabalhadores⁷⁻⁸.

Participaram da pesquisa, através de entrevistas semiestruturadas e observação das atividades, 07 jovens advogados, na faixa etária de 27 a 35 anos (média de 29,4 anos), todos incluídos na advocacia de massa e inscritos nos quadros da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Utilizou-se esse número de entrevistados devido à percepção do momento em que os discursos se tornaram previsíveis e repetitivos, alcançando assim um ponto de saturação. Segundo Minayo⁹, não existe um momento de saturação previamente definido na pesquisa qualitativa, sendo a quantidade de participações de campo algo superior a uma simples representação numérica.

Por conveniência do pesquisador, e levando em consideração uma maior facilidade na busca e coleta de dados, o local utilizado como delimitação espacial da pesquisa foi a cidade de Feira de Santana, Bahia. Essa escolha se deu em decorrência da interação do pesquisador com a cidade, sua inserção no mercado de trabalho dos jovens advogados deste município, bem como sua naturalidade feirense. As entrevistas foram realizadas no mês de dezembro de 2017.

O presente estudo recorreu a metodologia de amostragem “bola de neve” devido a realidade da categoria da advocacia e sua condição elitizada, que acaba por fechar o campo para o pesquisador desconhecido que questiona sobre aspectos de fragilidade e sofrimento por parte do participante. Esta metodologia é uma maneira não probabilística que utiliza cadeias de referência e é indicada para pesquisar questões sensíveis, grupos de acesso delicado, de âmbito privado e que requer o conhecimento das pessoas pertencentes ao grupo, ou reconhecidas por estas, para localizar informantes para o estudo¹⁰.

O estudo utilizou também de análise e revisão da literatura sobre a precarização nas relações de trabalho e seus efeitos na saúde do trabalhador, assim como o exame de textos, normas e estudos da OAB, e dados quantitativos já consolidados em outras pesquisas.

A pesquisa buscou entender se existe justificativa para o trabalho do jovem advogado ser caracterizado como precário ou precarizado. Para isso, foi explorado o significado da “advocacia de massa”, quem é o jovem advogado e como esse trabalhador se insere na divisão social do trabalho, além do resultado dos estudos sobre a quantidade de bacharéis, o ambiente e o quadro geral de cursos de Direito existentes no Brasil. Ademais, também estão presentes aspectos que permitem entender do que se trata o trabalho precário ou precarizado, e sua relação com a saúde do trabalhador.

Foram observadas as condições de trabalho do jovem advogado, seu controle/descontrole sobre o trabalho; a jornada e o ambiente de trabalho no escritório e do judiciário; a massificação da profissão; as necessidades, motivação, satisfação, reconhecimento e adoecimento deste profissional. Essas indagações ocorreram a partir do exame das entrevistas semiestruturadas, da apuração dos dados sobre advocacia e sobre os jovens advogados e uma análise articulada (ou comparativa) dos dados encontrados.

Para analisar os dados foi utilizada a análise de discurso proposta por Michel Pêcheux¹¹ e aperfeiçoada por Eni Orlandi¹². Os dados foram analisados e agrupados em grandes eixos temáticos: ambiente e condições de trabalho (ambiente do judiciário e nos escritórios), a subjetividade de ser advogado (satisfação, motivação, perspectivas, reconhecimento) e adoecimento. Esse agrupamento foi realizado para facilitar a comparação entre os dados e o confronto com a teoria.

Os riscos oriundos da pesquisa foram relacionados à possível produção de desconforto, cansaço ou constrangimento no decorrer das entrevistas e a possibilidade de identificação dos indivíduos por terceiros. Contudo, para evitar qualquer associação individual, nenhum questionário teve identificação do participante, utilizando-se códigos alfanuméricos, bem como nenhuma resposta ou relato foi atribuído diretamente aos participantes nos resultados do trabalho. Todo o material está mantido em confidencialidade pela equipe responsável, durante e após o término da pesquisa.

Os participantes não gozaram de benefício direto ou compensação financeira com a pesquisa, como também não arcaram com nenhuma despesa participando da mesma. Entretanto, indiretamente houve a contribuição para a construção de um debate a respeito do entendimento que se tem sobre o processo de precarização do trabalho do advogado e os efeitos em sua saúde, podendo gerar amadurecimento do trabalhador e da categoria. Dentre os benefícios da pesquisa destacam-se a produção de conhecimento acerca da dinâmica de trabalho, dos riscos ocupacionais e da situação de saúde dos jovens advogados precarizados.

O estudo persegue um retorno social à altura do investimento feito pela sociedade brasileira e pelas instituições que o apoiam, como a Universidade Federal da Bahia (UFBA), a Faculdade de Medicina da Bahia (FMB) e Comissão de Aperfeiçoamento de Pessoal do Nível Superior (CAPES). A partir dele pretende-se entender as dificuldades agregadas à rotina laboral da advocacia e possibilitar a criação de dinâmicas de defesa ao risco ocupacional a que está exposto o trabalhador. Os operadores do direito, bem como a justiça e seu ambiente de trabalho, acabam por ser responsáveis por decisões de extrema importância na vida de toda nossa sociedade. O bem-estar deste obreiro deve ser almejado em estratégias de defesa da saúde do trabalhador. Dessa forma, esta pesquisa busca evidenciar os agravos e, com isso, proporcionar à sociedade melhoria na qualidade de vida, desde os trabalhadores adoecidos até as pessoas que necessitam destes profissionais para soluções de problemas judiciais e da coletividade.

Este estudo foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), da Faculdade de Medicina da Bahia, obedecendo a Resolução nº 466/12. As entrevistas foram realizadas após a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), e esclarecimentos sobre a possibilidade de recusa ou interrupção da participação na pesquisa a qualquer momento, com reserva ao anonimato e confidencialidade de respostas.

1.3 Contextualização

Segundo o dicionário Michaelis¹³, trabalho é o “conjunto de atividades produtivas ou intelectuais exercidas pelo homem para gerar uma utilidade e alcançar determinado fim”. Como grande parte da população mundial trabalha e depende muito de seu tempo em atividades laborais, pode-se afirmar que trabalhar não é

apenas a venda de mão de obra em troca de remuneração ou manutenção da sobrevivência, mas também é um agente de formação do indivíduo e da coletividade, influenciando diretamente a saúde e a qualidade de vida das pessoas. Para Zanelli e Silva¹⁴, “As sociedades se organizam em função do trabalho. O trabalho é um núcleo definidor do sentido da existência humana. Toda a nossa vida é baseada no trabalho”. Neste sentido, no debate contemporâneo sobre a temática, firma-se o posicionamento sobre a centralidade do trabalho¹⁵.

Partindo desse pensamento, é possível perceber que o trabalho é um mediador social que atribui valor ao trabalhador e o situa dentro de uma realidade. Além disso, o trabalho permite que o sujeito possa aprimorar suas habilidades e compor sua subjetividade, tendo ele relevância fundamental na saúde desse sujeito trabalhador¹⁶.

Não se pode separar o trabalho de seu contexto integral e por isso analisa-se a saúde e proteção do trabalhador sob referencial histórico, acrescido dos avanços conceituais do campo da saúde e do trabalho. Portanto, os estudos referentes à saúde do trabalhador são uma seara de grande complexidade. Mendes e Dias¹⁷ defendem que a garantia da saúde de quem trabalha foi construída dentro das empresas, com traços interdisciplinares e utilização de multiprofissionais da higiene industrial. A medicina do trabalho, saúde ocupacional e saúde do trabalhador, apesar de próximas no estudo da saúde, possuem distinções entre elas.

No início do século XIX, com o advento da Revolução Industrial, a medicina do trabalho surgiu como uma especialidade médica. Os profissionais com essa característica eram pessoas de confiança dos donos de fábrica e tinham a responsabilidade de servir como intermediário na relação empregado-empregador. O médico do trabalho estava ali para defender o empresário e responsabilizar-se frente a possíveis problemas de saúde advindos de riscos decorrentes do trabalho¹⁷.

Após a Segunda Guerra Mundial, movimentos e resistências foram iniciados, tendo como alicerce o desagrado de ambos os lados do mundo do trabalho. Sobressaíam reivindicações sobre condições de emprego, adoecimento e mutilação no trabalho, bem como pelo valor do montante pago para manter toda operação. O formato de atuação dos especialistas em medicina do trabalho era baseado no adoecimento do indivíduo no trabalho e, dessa forma, insuficiente para as dificuldades daquela época. A conjuntura de revoltas e questionamentos se tornou solo fértil para uma mudança de modelo e então surge a saúde ocupacional,

baseada na intervenção do local de trabalho por meio de práticas multiprofissionais que visam o controle de riscos¹⁸.

Em um curto período de tempo, já a partir do fim da década de 1960, o modelo de saúde ocupacional que estava constituído já começava a ser discutido. Em resposta a um contexto global de movimentos sociais e dos trabalhadores, de mudanças nas relações de trabalho e saúde, bem como o reconhecimento de direitos fundamentais dos indivíduos, destaca-se o surgimento da saúde do trabalhador e seu pertencimento à saúde coletiva¹⁸, tendo como objeto “o processo de saúde e doença dos grupos humanos, em sua relação de trabalho”¹⁷. A saúde do trabalhador extrapola as barreiras do trabalho e entende o trabalho como um determinante social que influencia positiva ou negativamente na vida e saúde do indivíduo, ampliando seu campo de visão para o ambiente e para a coletividade.

Segundo Moraes e Diehl¹⁹ na atual composição mundial, que está recheada de violações a direitos humanos, dentre elas ameaças ao mundo do trabalho, são necessárias ferramentas de proteção e incentivo a direitos do cidadão em esfera nacional e internacional. A partir disso, para a defesa do trabalhador, em âmbito supranacional, existe a Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada a partir do Tratado de Versalhes, em 1919, tendo como objetivo a proteção às pessoas e a justiça social, baseada na promoção e harmonização dos direitos trabalhistas no plano mundial, através da regulação de normas dignas de trabalho²⁰.

No caso brasileiro, além de atuar no plano de regularização e coordenação internacional sobre matérias relacionadas ao trabalho, as condições de trabalho e de vida do trabalhador, a OIT tem buscado agir apoiando o esforço brasileiro em prol do trabalho digno e decente, em confronto ao trabalho forçado¹⁹. Importante destacar que para OIT²¹ o trabalho decente é um meio para se chegar a dignidade, superar a pobreza e a desigualdade social, e para tanto é necessário que haja trabalho produtivo e organizado, realizado através de condições de trabalho justas e que beneficiam o desenvolvimento da pessoa, em busca de dignidade humana, paz e justiça social.

1.4 Relações de trabalho

As relações de trabalho pautadas na exploração do trabalhador, assim como os outros fatores inclusos no processo produtivo, sofrem constantes transformações

em função do momento histórico, social e econômico vivenciado pela sociedade, bem como das inovações impostas em decorrência das necessidades sempre crescentes que marcam um mercado cada vez mais globalizado, competitivo e exigente²².

A respeito das relações de trabalho, Ricardo Antunes²³ traz à luz que “as transformações ocorridas no capitalismo recente no Brasil [...] desencadearam uma onda enorme de desregulamentações nas mais distintas esferas do mundo do trabalho”.

No contexto das precarizações das relações de trabalho, a terceirização da cadeia produtiva – momento em que a empresa deixa de executar atividades realizadas por empregados diretos e as transfere para trabalhadores vinculados a empresa “terceirizadora”²⁴, e a deterioração da dignidade do trabalhador avançam sustentadas no discurso da necessidade de maior competitividade de produtos frente ao mercado de trabalho mundial²⁵.

Antunes²³ afirma que movimentos como a terceirização, a perda de direitos sociais conquistados e a flexibilização do trabalho serão cada vez mais presentes e acentuadas na vida do trabalhador. A influência do capital no momento atual brasileiro acaba por gerar inúmeros enfraquecimentos da força de trabalho, somados a mudanças no processo produtivo e na organização do controle social do trabalho. Segundo o autor, modelos como o fordismo* permanecem firmes em diversos ramos produtivos, inclusive no setor de serviços.

Este processo de flexibilização e perda de direitos citado por Antunes²³ acaba por gerar fenômenos como o precariado, a precariedade, a precarização do trabalho e a precarização social do trabalho.

Alves²⁶ nos traz ao debate sobre o conceito de precariado, enquanto discute com o idealizado por Guy Standing²⁷ e Ruy Braga²⁸, destacando a rotina laboral do trabalhador marcada pela incerteza. O termo é utilizado para evidenciar a existência de uma “subclasse” da classe trabalhadora, que se situa entre o emprego digno e o desemprego, como uma camada social média e precarizada. Exposto a todo tipo de desajuste, esse trabalhador está distante de sua entidade de representação, com vínculo de emprego instável e periférico em setores tradicionalmente precarizados.

* O fordismo é um modelo que visa a produção em massa de determinado bem de consumo, através de redução de custos na linha de produção; especialização técnica do trabalhador de acordo com sua função; verticalização; clara divisão de funções e tarefas; repetitividade; trabalho contínuo e em cadeias²⁹⁻³¹.

Acostumado a valores morais, éticos e sociais da burguesia e à margem da proteção jurídica e social, essa condição de trabalho tem reflexo na subjetividade de quem trabalha e extravasa o mundo ocupacional, chegando a vida social do trabalhador, como uma existência definida pela incerteza e pela vulnerabilidade.

Apesar de abordarem aspectos de mesma aparência na vida do trabalhador, as definições de precariedade e precarização do trabalho têm sido amplamente discutidas nesse período recente da sociologia do trabalho. Para Vargas³², a precariedade do trabalho é uma atividade exercida pelo trabalhador, com a intenção de obter renda, realizada em condições nocivas a quem trabalha, que é exposto a risco, vulnerabilidade ou degradação. Através de aspectos objetivos e subjetivos, a precariedade atinge também o reconhecimento social do trabalhador, podendo manifestar-se através da sensação de ameaça e perigo, experimentada em certas condições laborais, na falta de garantia a direitos sociais e trabalhistas, bem como na insatisfação, no desprazer ou no sofrimento percebido no trabalho. Já a precarização do trabalho se situa principalmente nas formas de organização do trabalho e gestão da força laboral que, para Vargas³², são bases de um processo de intensificação do enfraquecimento da classe trabalhadora. Para o autor, esse seria o princípio de um encadeamento acentuado de precarização social.

1.5 O Processo de precarização social do trabalho

Marx e Engels³³, entendem que o ser humano tem necessidade de garantir condições para sua sobrevivência, sendo necessário que o indivíduo se adapte as pressões do mundo externo e realize certas atividades essenciais. Assim, o trabalho aparece como um fator fundamental nas relações humanas, que garante ao indivíduo sua subsistência e o arremete a relações sociais devidamente estruturadas e hierarquizadas, rodeadas por vínculos de exploração e dominação comuns na sociedade.

Para os autores, esse tipo de relação exploratória e dominadora que sofrem o trabalho e os trabalhadores, resultam num processo laboral que escapa do controle do trabalhador, fazendo com que o mesmo não pertença mais ao obreiro, que foi privado de seus métodos de trabalhar. Dessa forma, a venda de mão de obra, da forma como é concebida pelo capitalismo atual, acaba por objetificar o trabalhador e transforma o sujeito detentor de direitos em uma engrenagem de produção.

Marx³⁴ apontou para a tendência de precarização social do trabalho quando disse, a respeito de economia e emprego, que a inclinação natural do capital é a minimização da força humana, aplicando o mínimo possível dessa força na produção, explorando as “forças produtivas sociais do trabalho” num processo que desperdiça força humana, “carne e sangue”, dilapidando “nervos e cérebro”. Esse é propriamente o caráter social do trabalho, alvo da precarização capitalista.

O sistema capitalista, pautado na expropriação da força do trabalho, alimenta-se da precarização do trabalhador para aumento da mais-valia, de forma que, segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), citados por Antunes³⁵, um terço dos trabalhadores no mundo inteiro é precarizado ou está desempregado. Tal estado de precarização remonta à revolução industrial, e foi intensificada com o deslocamento das massas populares para as fábricas onde crianças, mulheres, homens e idosos trabalhavam exaustivamente, por até 18 horas por dia, em troca de salários muito baixos num contexto de grande desvalorização da força de trabalho humana, sustentada pelo desemprego que assolava os grandes centros industriais³⁶.

Esse ambiente foi acompanhado por regulamentações, e algumas delas, fruto das lutas trabalhistas, chegaram a estabelecer algumas proteções aos trabalhadores³⁷. A Lei de Saúde e Moral dos Aprendizes, da Inglaterra de 1802, é considerada a primeira lei de proteção ao trabalhador. A norma limitou a jornada trabalhista em 12 horas diárias, proibiu o trabalho noturno e criou algumas medidas sanitárias como a lavagem das fábricas duas vezes ao ano e a ventilação nos postos de trabalho³⁶. Essa lei demonstra o que é primordial no nível do senso comum para um mínimo de saúde laboral: garantia de horários de descanso e alimentação, e ambiente de trabalho saudável.

Trata-se, pois, de sistema calcado em profundas contradições. Nesse passo, ao contrário da tendência da evolução tecnológica e de pesquisa, não houve uma evolução em termos de melhoria do status do trabalhador, visto que se observa uma falência constante do capital que sobrevive gerando mais desestruturação num ciclo vicioso que o alimenta, onde há uma constante minoração do trabalhador e do valor de produção da mercadoria a fim de manter/aumentar os lucros³⁵. Ainda segundo o autor,

Duas manifestações são mais virulentas e graves: a destruição e/ou precarização, sem paralelos em toda era moderna, da força humana que trabalha e a degradação crescente, na relação metabólica entre homem e natureza, conduzida pela lógica voltada prioritariamente para a produção de mercadorias que destroem o meio ambiente³⁵.

Para Druck³⁸, a precarização social do trabalho pode ser caracterizada como um processo econômico, social e político que se tornou a base da atual série de desenvolvimento capitalista e das políticas neoliberais, que visam uma reestruturação produtiva e novas formas de acumulação flexível. O neoliberalismo se alicerça de maneira antagônica à dignidade do trabalhador, tendo como bases o

Individualismo em detrimento dos direitos coletivos, na primazia do mercado e na ausência do Estado no âmbito das questões sociais e trabalhistas, bem como na liberdade irrestrita de comércio entre as nações³⁹.

Assim, a estrutura de precarização é imposta como forma e maneira de dominação, tomando características cada vez mais enraizadas e internacionalizadas. Percebê-la significa trazer à luz que o modo de produção capitalista utiliza e precisa da força e do consentimento da classe trabalhadora, como forma de viabilizar uma acumulação de capital sem limites materiais e morais³⁸.

A força da estrutura de precarização pode ser observada a partir da imposição de condições de trabalho e emprego precárias conjuntamente à nociva e permanente ameaça de desemprego estrutural criada pelo capitalismo. Uma profunda concorrência é estabelecida, seguida da divisão entre os trabalhadores, garantindo assim uma quase absoluta submissão e subordinação do trabalho ao capital. A institucionalização da instabilidade acaba por trazer lucros de dominação e torna a classe trabalhadora mais vulnerável e enfraquecida. Na luta que ocorre dentro do mercado de trabalho, os trabalhadores são colocados uns contra os outros, tendo em suas mentes a máxima de que ter qualquer emprego é melhor que não ter nenhum³⁸.

As consequências dessa nova e célebre variação do trabalho acabam por exercer pressão em todas as demais dimensões da subjetividade e vida social do trabalhador, sejam elas a família, o lazer ou os direitos sociais conquistados, especialmente saúde e educação⁴⁰.

A precarização pode ser entendida como um processo de grandes proporções que interfere na vida do trabalhador dentro e fora do trabalho. Franco, Druck e Seligmann-Silva³⁷ afirmam que a “desestabilização e a vulnerabilidade sociais conduzem à desvalorização simbólica, com a corrosão do sistema de valores, da autoimagem e das representações da inserção de cada um na estrutura social”.

Para Franco, Druck e Seligmann-Silva⁴¹, o mundo do trabalho atual passa por um distanciamento latente entre as práticas organizacionais, as formas de controle do trabalho e os direitos sociais conquistados. Conforme as autoras, os retrocessos sociais, comparados à década de 1980, traduzem uma geração crescente de precarização do trabalho, adoecimento e destruição ambiental. E mais, destacam que

Este é um processo complexo, pois mantém a relação capital/trabalho em sua essência, ao tempo em que transmuta as suas formas de existência. Ou seja, forja mudanças epidérmicas, de superfície, através de diferenciados estatutos de trabalhadores que camuflam a relação essencial capital/trabalho, confundindo as figuras sociais básicas representativas – empregado e empregador – que norteiam a vigência e a aplicação das leis trabalhistas. Neutraliza e anula a regulação social do trabalho (com a consequente perda de direitos conquistados pelos movimentos sociais anteriormente), naturalizando o trabalho precário, banalizando a injustiça social e a violência no trabalho (principalmente, a violência psicológica). Dissemina uma era de precarização social e de trabalho socialmente desagregador, terreno fértil para o sofrimento e o adoecimento dos indivíduos, configurando o trabalho patogênico. A precarização passou a ser um atributo central do trabalho contemporâneo e das novas relações de trabalho, apresentando múltiplas faces e dimensões⁴¹.

No caso brasileiro, a precarização social do trabalho foi reconfigurada e ampliada, podendo ser percebida através de indicadores. Destacam-se entre eles os que apontam que setores mais dinâmicos e modernos do país, como o agronegócio e a indústria, são tão precarizados quanto as formas mais tradicionais do trabalho informal, por conta própria, autônomo ou liberal. Pode-se dizer, também, que trabalhadores mais qualificados, como docentes, médicos, dentistas, advogados e outros profissionais, sofrem de precariedade no trabalho assim como os menos qualificados³⁸.

1.6 A Precarização da advocacia

1.6.1 O Serviço

Conforme Zarifian⁴², serviço é o resultado do trabalho que modifica o estado ou a forma de determinada atividade para outrem. No setor privado esse destinatário é chamado de “cliente” e no setor público o mesmo é nomeado “usuário”. Utilizando deste entendimento e tendo em vista que a advocacia é uma atividade de prática e consultoria jurídica, sendo o advogado o meio que o cliente utiliza para chegar à justiça, pode-se compreender que a advocacia pertence ao setor de serviços.

Pena e Minayo-Gomez⁴³ pontuam que o setor de serviços não foi originado através de revoluções, mas tem sua criação no sistema tributarista da antiguidade. Suas atividades pertencem ao que hoje é conhecido como terceiro setor econômico, ou setor terciário da economia. Para a criação da referida nomenclatura, não foi perseguido nenhum critério específico, fora o fato de os seguimentos terem em comum o não pertencimento aos setores primário e secundário, setores de produção direta de bens. Essa existência alheia a atividades como indústria e agricultura fez com que os denominados “serviços” se reunissem. Para a sociedade da época, o setor era a reunião de atividades tidas como complementares e/ou improdutivas.

Esta indagação remete ao conceito de trabalho de Marx³⁷, que o considera como um processo de ação própria do homem, onde o indivíduo media, regula e controla o processo de transformação com a natureza.

Para Zarifian⁴², o trabalhador do setor de serviços, deve dominar e compreender o modo do cliente se comportar, sua procura e seus anseios, para que assim sejam possibilitadas soluções viáveis à demanda. Mesmo sem garantir os resultados, afinal estes dependem de fatores que podem extravasar o domínio do profissional, em sua atividade o advogado tem a obrigação de desempenhar da melhor maneira possível a sua função. Dessa forma a advocacia não é direcionada exatamente a um objeto material ou imaterial, mas sim voltada para a satisfação dos problemas do cliente.

1.6.2 A Advocacia tradicional

O trabalho na advocacia sempre foi desempenhado por profissionais autônomos, reconhecidos como atores de uma atividade intelectual e artesanal, supostamente imune à lógica do capital⁴⁴. Em contrapartida, segundo Antunes⁴⁵, o

trabalho com característica de informalidade desencadeia um aumento da utilização de contratos temporários, sem registro em carteira de trabalho, sem respeito ao espaço do trabalho e sem estabilidade no emprego.

Com a alteração dos pilares estruturantes da advocacia, que deixou de ser um cenário limitado a questões puramente jurídicas, feitas de forma manufatureira e personalizada, o trabalho jurídico passou a ser visto como parte do setor de serviços. Assim o mesmo deveria se adequar ao aquecimento do mercado e sua proposta flexível de acumulação³⁹.

1.6.3 Mudança de paradigma

O Brasil apresentou grande melhoria nos indicadores macroeconômicos no início do século XXI. Dentre as justificativas estaria o aumento real do poder de compra de boa parte da população brasileira. Esse cenário aqueceu os setores da economia, fazendo com que o consumo de bens e serviços evoluísse, levando ao crescimento do número de transações. Um cenário diretamente proporcional à necessidade do uso das estruturas do Direito⁴⁶.

As transações comerciais impostas pela modernidade promoveram um ajustamento a essa dinâmica por parte dos escritórios de advogados, que por sua vez criaram uma nova estrutura de produção, gerenciamento e prestação de serviço. Dessa forma, foi abandonada a prestação tradicional em troca da advocacia corporativa ou empresarial. Essa transformação acabou por modificar o trabalho do advogado e o colocou dentro da lógica mercantil, transformando o trabalhador em mercadoria³⁹.

Esse profissional, agora regido através da lógica empresarial, vê-se obrigado a aceitar os moldes da reestruturação produtiva, da competição e da impessoalidade, o que acaba por gerar precarização de suas relações de trabalho.

Os escritórios de advocacia que não se adaptaram ao novo modo de produção perderam espaço para “grandes corporações de advogados” que possuíam uma gestão empresarial assemelhada a empresas de grande porte⁴⁷.

1.6.4 Educação

Outro fator de grande impacto na profissão do Direito no Brasil é a grande oferta de cursos de graduação, que teve seu epicentro a partir da primeira década

do século XXI. Segundo dados do censo da educação superior, realizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), junto ao Ministério da Educação (MEC), em 2017 foram matriculados 8.048.701 estudantes, em 2.406 instituições, que ofereceram 34.366 cursos de graduação³. No que tange ao Direito, conforme dados de 2017, existem 1.184 cursos de Direito registrados no Ministério da Educação, 245.956 vagas oferecidas e 862.324 acadêmicos matriculados, o que corresponde a 11% do total de estudantes de todo ensino superior³. Em paralelo podemos observar os dados referentes ao ano 2000, quando existiam 442 cursos registrados, 133.272 vagas oferecidas e 370.335 alunos matriculados nos cursos de Direito⁴⁸. Dessa forma, pode-se perceber um crescimento exponencial em todas as vertentes citadas, quando comparados os dados do fim do século XX aos dados de 2017.

Com o advento das transformações ocorridas até a década de 1990, o mercado brasileiro percebeu na educação uma grande oportunidade de ganho e se abriu para grandes empresas que buscavam a exploração de riquezas geradas a partir do comércio da educação do ensino superior. Esse tipo de negócio é assegurado pelo fato da sociedade considerar a educação como via irrefutável de acesso a maiores oportunidades e melhores condições de vida e trabalho³⁹.

O crescimento desenfreado e sem objetivar qualidade nos cursos de Direito já faz parte de nossos tempos. Esse fenômeno ocorre independente da necessidade de mais bacharéis no mercado, mas sim como uma oportunidade para as faculdades. Baseado na estrutura empobrecida de nossa sociedade, estar num curso de Direito vislumbrando a possibilidade de crescimento social e financeiro torna-se um caminho fácil e almejado.

Conforme Oliveira⁴⁹, buscando abocanhar essa fatia que se abre, muitas instituições de ensino oferecem cursos sem critérios ou preparação, visando apenas o lucro financeiro que será obtido. Como todo produto com alta procura, os cursos jurídicos começaram a ser impulsionados de qualquer maneira, sem preocupação com qualidade, em muitos casos. Por consequência disso, segundo dados de 2018 da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB)⁵⁰, o país possui cerca de 1.094.210 advogados, evidenciando um crescente aumento no número de profissionais.

Alguns pesquisadores^{39,49,51-54} que escrevem sobre a qualidade dos cursos jurídicos no Brasil traçam paralelos entre o inchaço da formação e a crise acadêmica existente, bem como a piora na qualidade do método de ensino e aprendizagem que

é confirmada na massiva reprovação observada no exame da OAB. O certame é feito para checagem de conhecimento dos candidatos a partir de duas avaliações com notas de corte e são aprovados os que obtêm acertos iguais ou superiores a cinquenta por cento (50%), na primeira fase, e nota seis (6,0) de zero a dez (0,0 - 10,0), na segunda fase. Importante destacar que o exame busca selecionar os candidatos sem condições de exercerem a advocacia naquele momento e assim criar barreira para o já inchado mercado de trabalho jurídico.

Partindo desse ponto, e observando a dinâmica do mercado universitário, observa-se que o curso de Direito se tornou o mais procurado dentre as graduações, tendo alcançado este posto em 2014³. Tal iniciativa acaba por resultar na massificação de bacharéis em Direito³⁹.

[O Brasil] Possui, proporcionalmente, mais faculdades de ensino jurídico do que o resto do mundo todo somado, evidenciando uma patologia social denominada pelo Ministro Marcos Aurélio do STF (2011) de “bacharelismo”³⁹.

Nessa seara é importante ressaltar a atenção da Ordem dos Advogados do Brasil com a qualidade dos cursos de Direito. A ordem tem utilizado de estratégias para mudança desses rumos, como: o exame de ordem da OAB; a divulgação de selo de qualidade; e o constante envio de protestos e propostas ao MEC, visando elevar o nível das bases curriculares e de seus pré-requisitos para a liberação de um curso de Direito. Entretanto, ainda pouco tem acontecido de fato para uma mudança nesse panorama.

Cumprido ressaltar o mal momento que as categorias jurídicas vêm enfrentando, causado por um exército de profissionais sem emprego, baixos proventos e uma concorrência avassaladora que gera uma necessidade de perseguição por outras formas de ganhos, levando assim, mesmo que sem aptidão natural, esse profissional para outros ramos.

2. A ADVOCACIA DE MASSA E O JOVEM ADVOGADO

No caso específico da advocacia, percebe-se a presença das consequências desse processo de flexibilização do capital principalmente entre os jovens advogados, isto é, aqueles que possuem até cinco anos da inscrição nos registros da OAB⁵⁵. Esse tipo de fragilidade está representado no que podemos chamar

“advocacia de massa”, campo que tem por objeto cuidar de grande número de casos menos complexos, mais corriqueiros, e geralmente semelhantes e repetitivos, sendo comum nas áreas trabalhista e da defesa do consumidor⁵⁶. O volume processual é maior que a média comum da profissão e o atendimento padronizado faz com que se gaste o mínimo de tempo possível com cada processo. Essa fatia da advocacia é a porta de entrada para os jovens advogados, apesar das ofertas de baixos honorários, longas jornadas laborais, alta repetição de tarefas, instabilidade no cargo e uma alta competição entre profissionais³⁹.

A precarização na advocacia faz com que os profissionais se tornem trabalhadores com excessivas atividades repetitivas, com poucas possibilidades de exercício da criatividade no que estão atuando⁵⁷. Essa inconsistência transforma uma profissão essencialmente intelectual em outra que se utiliza cada vez mais de força braçal, com ações e movimentos mecanizados, e fragmentação de funções e tarefas.

A produção em larga escala que ocorre na advocacia depende de um rigoroso controle de tempo, cria demanda por tecnologia e o uso de *softwares* garante um processo de macroprodução intelectual. Segundo Costa Junior³⁹, esse tipo de escritório de advocacia no Brasil também necessita “de trabalho polivalente, em grupo, via terceirizados e subcontratados e totalmente à disposição do empreendimento”, tornando evidente a influência de modelos como fordismo, taylorismo* e Toyotismo** nas novas “corporações de advogados”. Esse entendimento reforça o que propõem Gouvêa e Yoshikawa⁴⁷, quando afirmam que atividades com mais sofisticação e qualidade de serviço não mais são prioridades para o exercício da profissão, que chamam de empreendedorismo jurídico. Para esse nicho profissional é mais interessante e eficiente a escolha por afazeres que

* O taylorismo busca a organização da produção e a otimização de desempenho, através do mínimo de esforço. Tido como um modelo científico, o taylorismo busca dispensar o imprevisto da linha de produção e aplicar métodos testados. Nele se persegue a diminuição da fadiga e do absenteísmo, tendo como prioridade a criação de fatores que aumentem a produtividade. Para tal, o modelo entendia que o trabalhador deveria estar apto e adaptado a determinada técnica, que muitas vezes o expunha a jornadas de trabalho exaustivas, com desgaste físico e psicológico dos profissionais, que estavam engajados na ideia de cumprimento de metas de produção⁵⁸⁻⁶⁰.

** O Toyotismo foi criado visando a adaptação dos modos de produção neoliberais de sua época, bem como ao estado em que se encontrava o Japão, após Segunda Guerra Mundial. Esse modelo propõe a acumulação flexível, buscando exatidão e evitando desperdícios no processo produtivo, com uma drástica redução no volume de produtos estocados; utilização do tempo e da quantidade de materiais necessários a produção (*just in time*); trabalhadores qualificados e multifuncionais, aptos a realizar todas as etapas de produção; e produtos com qualidade total³⁰⁻³¹.

possam ser realizados através de modelos repetitivos e/ou *softwares*, tendo assim um custo reduzido e um alto poder de lucro.

A tecnologia acaba por possibilitar também que a advocacia seja exercida à distância, sem respeito às fronteiras geográficas, ao criar uma concorrência desleal com cidades menores, que passam a ter seu mercado de trabalho ocupado por escritórios das grandes metrópoles, como por exemplo um grande escritório de São Paulo competindo com um escritório de Feira de Santana. Essa modalidade conta com a representação de advogados “correspondentes” ou terceirizados para realizar atividades exclusivas do advogado³⁹. Por possuir remuneração e honorários cada vez mais aviltados, uma parcela da categoria acaba por necessitar de complementação de renda, sendo a correspondência uma tentativa de equilíbrio financeiro.

Com o serviço jurídico tratado como um produto de consumo comum, a concorrência criada pelas inovações flexibilizadoras acaba por gerar a necessidade de redução de custos de produção, para assim poderem absorver grandes fatias de mercado. Esse pensamento sugere uma diminuição nos gastos com trabalhadores e um retrocesso no fornecimento de condições dignas de trabalho, o que resulta numa cadeia de trabalhos precarizados³⁹.

Importante destacar que as características dos escritórios de massa, tornam-se propícias à exploração da mão-de-obra do jovem advogado que é excluído do mercado de trabalho, em virtude da grande concorrência e da pouca ou inexistente experiência profissional. É nesse cenário que o jovem advogado se torna o principal alvo para os escritórios contenciosos de massa e sua exploração predatória. Em vista desse afastamento, Antunes e Braga⁶¹ defendem ponto de vista semelhante:

Outra tendência presente no mundo do trabalho é a crescente exclusão dos jovens, que atingiram a idade de ingresso no mercado e que, sem perspectiva de emprego, acabam muitas vezes engrossando as fileiras dos serviços precários, dos desempregados, sem perspectivas de um ofício, dada a vigência da sociedade do desemprego estrutural⁶¹.

Assim, os jovens advogados que se enquadram no perfil dos escritórios de massa deparam-se com trabalho repetitivo de produção massificada, jornada de trabalho extenuante, pouca exigência intelectual, honorários advocatícios aviltados,

vínculos trabalhistas que se destacam pela baixa proteção ao profissional, além do já citado, excedente de mão-de-obra no mercado.

2.1 Consequências do processo de precarização

Franco, Druck e Seligmann-Silva⁴¹ consideram que a intensidade laboral, bem como as jornadas extenuantes e suas horas extravagantes geram demandas exaustivas de trabalho. Essa rotina encontra-se em conflito com o ritmo biológico do trabalhador, que acaba resultando em acidentes e adoecimentos decorrentes do trabalho. Brandão³⁶ destaca que são proporcionalmente inversas as horas trabalhadas e a produtividade do trabalhador, mesmo que a legislação brasileira tenha passado a permitir grande flexibilidade na jornada de trabalho.

Nichos de trabalhadores precarizados, como a advocacia dos tempos atuais, com forte estresse e pressão psicológica, movimentos repetitivos e impensados, com o intuito de gerar mais-valia de forma predatória, destacam-se como vetores de agravos e doenças como: Transtornos Mentais, Lesão por Esforços Repetitivos (LER), Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), esgotamento profissional (*burnout*), depressão, alcoolismo, dependência de drogas e até mesmo condução a suicídios⁴¹.

Cada vez mais é possível observar advogados que são submetidos a um regime de alta produção e recolhidos em estações de trabalho tipo “bairros” ou em locais coletivos onde não há delimitação de espaço, com alta exigência, excessiva demanda e baixo controle sobre o trabalho, acrescidos de metas e cobrança de resultados⁶².

É importante ressaltar que todos esses fatores não apenas flagelam as vítimas desse processo de precarização, bem como apontam uma tendência significativa da categoria de advogados, que se vê progressivamente mais desvalorizada e desrespeitada enquanto trabalhadores autônomos. Sem o costume da prática sindical e a pouca fiscalização das condições de trabalho no âmbito das organizações, bem como o pagamento de honorários irrisórios, a categoria se vê com trabalhadores doentes e desencantados com a advocacia⁶³.

Esse cenário atinge diretamente a saúde do trabalhador, inicialmente provocando insatisfação consigo e com o ambiente, causando tristeza, sofrimento, diminuição da volição, absentéismo e adoecimento, levando-o a sentir-se vítima e

algoz, ao mesmo tempo em que enfrenta o flagelo social do “encostado”, fraco, incapaz, “que não conseguiu resistir”⁶⁴.

Para fugir do estigma da incapacidade pessoal em manejar suas próprias fragilidades e se tornar alvo de cuidado psicológico/psiquiátrico, o sofrimento se manifesta através de doença física, que traz um estigma menor sobre o trabalhador, já que lidar com uma doença objetiva e biológica (corpo) é mais aceitável socialmente que uma condição de adoecimento subjetivo (psíquico)⁶⁵.

As análises apresentadas permitem a afirmação de que a precarização do trabalho afeta a vida social do trabalhador. O trabalho ainda se mantém de forma central na vida da sociedade, mas passa por um processo de deterioração que afeta até mesmo aspectos como a construção de identidades e identificações sociais. Dessa forma, com a violência cometida pelo capital contra a classe trabalhadora, ficam visíveis os impactos na vida e na saúde do trabalhador, que passa por um processo contínuo de adoecimento e enfraquecimento apesar de ser detentor de direitos sociais duramente conquistados.

Os indícios evidenciados a respeito de fatos ocorridos contra advogados afetam toda a categoria, sendo riscos ocupacionais maximizados pelas condições indignas e precárias de trabalho. No que se refere ao processo de precarização social do trabalho e seus efeitos na saúde do advogado de massa é necessário esclarecer que essa temática apresenta baixa produção acadêmica. Isso remete à necessidade de fomento a pesquisas relacionadas ao fenômeno, pois há um processo de adoecimento perceptível, inclusive para pessoas alheias ao exercício da profissão.

Importante ressaltar também que durante a etapa de análise das entrevistas observou-se que o tema precarização do trabalho da advogada mostrou relevância, tendo em vista a dupla jornada citada pelas entrevistadas, bem como a necessidade de tempo, renda e saúde para a constituição de suas famílias. Vale destacar que a categoria, de forma natural, passa a ser composta por maioria de mulheres. Conforme dados da OAB⁵⁰ as mulheres compõem a maior parte dos profissionais com até 40 anos*. Esse fato é significativo quando se trata de uma profissão

* Segundo a OAB⁵⁰, existem no Brasil cerca de 318.778 advogadas, sendo 42.403 com idade inferior ou igual a 25 anos e 276.375 mulheres com idade entre 26 e 40 anos. Esses valores se confrontam com um número de advogados que é cerca de 251.355 homens, sendo 24.709 homens com idade menor ou igual a 25 anos e 226.656 advogados com idade entre 26 e 40 anos.

conhecidamente mais ocupada por homens, que ainda hoje são maioria dentre os advogados com 41 anos ou mais**.

Em uma breve revisão sobre as mulheres advogadas é notória nas discussões de vários autores, as dificuldades enfrentadas pelas trabalhadoras ao longo da vida. Em artigo publicado por Bertolin⁶⁶, tratando da feminização da advocacia, foram identificadas, através de entrevistas, situações de discriminação, preconceito e retaliação que sofrem as mulheres no exercício dessa profissão. No tocante ao tempo disponível para o exercício da profissão, as questões relacionadas com a maternidade são latentes, sendo inclusive um dos fatores levados em consideração no momento de uma possível contratação. Sobre este aspecto, para dar conta de filhos, dos afazeres domésticos e dos compromissos de trabalho necessita-se de todo um “malabarismo” e isso poderia ser um dos critérios para aferir o comprometimento com o trabalho⁶⁷.

Valoroso evidenciar que esta dissertação não se propôs a analisar afundo o tema, porém percebe-se sua relevância e a inquietação no discurso de algumas entrevistadas, levando a crer que existe necessidade de estudos mais profundos sobre o difícil processo que passam especificamente as advogadas.

** Ainda segundo a OAB⁵⁰, o número de advogados mais velhos é muito superior a quantidade de advogadas. O valor total de homens com 41 anos ou mais é de 311.032, enquanto o de mulheres é de 213.045. Quando esses dados são mais fracionados essa distância fica ainda mais evidente quanto ao quesito idade. Existem cerca de 179.418 advogados com idade de 41 a 59 anos e 131.614 advogados com idade igual ou superior a 60 anos. Entre as advogadas existe um número de 153.500 mulheres com idade de 41 a 59 anos e 59.545 advogadas com idade superior ou igual a 60 anos.

II. AMBIENTE LABORAL DO ADVOGADO

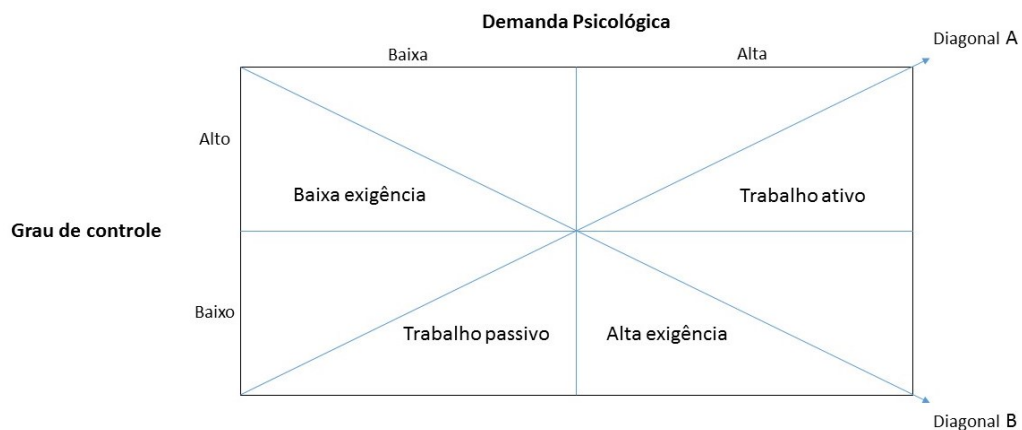
1. CONDIÇÕES DE TRABALHO E FUNCIONAMENTO DO ESCRITÓRIO

1.1 Controle/demanda sobre o trabalho

Desenvolvida por Dejours⁶⁸, a psicodinâmica do trabalho estuda o desenvolvimento de mecanismos de defesa dos trabalhadores perante fontes causadoras de sofrimento advindo da organização do trabalho. Costa e Ferreira⁴ trazem que para Karasek e Theorell⁶⁹ a demanda psicológica tem relação com o volume de exigência que é exercido sobre o trabalhador, sendo o controle a estratégia tomada pelo trabalhador para executar suas tarefas e se defender de possíveis situações incômodas.

O diagrama ilustrado a seguir (Figura 1), desenvolvido originalmente por Karasek⁷⁰ retrata a relação entre controle e demanda nas relações de trabalho, apontando para a correlação que possuem com o desenvolvimento de comportamentos lesivos ou benéficos dentro da organização.

Figura 1



A diagonal B aponta o quadrante inferior direito, onde o trabalho de alta demanda ou alta exigência está localizado, caracterizado por uma alta demanda e baixo controle, no qual existe um maior risco de exigência psicológica e adoecimento psíquico, havendo também maior necessidade de mecanismos de resistência. A diagonal A aponta o quadrante superior direito onde está o trabalho ativo, associado a alta demanda e alto controle, onde há maior desenvolvimento de novos

comportamentos, benéficos, inclusive de proteção e inovação, apesar de acarretarem maior desgaste emocional no processo⁶².

No quadrante inferior esquerdo está o trabalho passivo, caracterizado por baixa demanda e baixo controle, que pela pouca exigência de inovação, adaptação e tomada de decisões pode acabar por reduzir a capacidade produtiva do trabalhador, desmotivação, além de perda de habilidades. Por fim, o quadrante superior esquerdo corresponde ao trabalho de baixa demanda ou baixa exigência, que num primeiro olhar pode parecer atrativo pela possibilidade de flexibilização e relaxamento, porém aos poucos se torna desinteressante e pode acarretar estresse psicológico já que o controle disponível não é utilizado pelo trabalhador^{4,62}.

O advogado tradicionalmente trabalhou de maneira artesanal, intelectual e com alto controle sobre sua produção. Com a adaptação às novas formas de produção e acumulação flexível no setor de serviços, a advocacia perdeu algumas de suas características históricas, dentre elas o controle sobre o trabalho. Atualmente, boa parte da categoria possui um modo de produção semelhante ao industrial, utilizando-se de aspectos e teorias como o fordismo e taylorismo, a partir de linhas de produção e de uma organização do trabalho baseada em padronização das atividades, contenção dos custos operacionais e alto controle organizacional sobre o tempo de execução das atividades, assumindo características de trabalho de alta exigência (alta demanda e baixo controle).

A saúde do trabalhador dos tempos recentes está diretamente ligada à novas modalidades de trabalho e a processos de produção cada vez mais proativos e flexíveis, executados através de inovações tecnológicas e maneiras contemporâneas de organização do trabalho. As transformações em aspectos econômicos, socioculturais e políticos que vem acontecendo atualmente têm dentre os motivos a reestruturação das formas de produção e a globalização. Essas mudanças afetam aspectos da organização do trabalho que acabam por resultar em precarização e vulnerabilidade na relação saúde e trabalho. Essa situação acaba por afetar e prejudicar a vida do trabalhador e de sua família⁷¹.

A pressão exercida no trabalho é o nascedouro de consequências na saúde e no equilíbrio mental dos trabalhadores, sendo a condição de trabalho determinante para o adoecimento físico e a organização do trabalho para a perda de saúde psíquica dos profissionais⁷².

Santos e Galery⁷³ revisam as obras de Le Guillant⁷⁴ e Dejours⁷⁵, comparando suas formas de pensamento. Segundo os autores, para Le Guillant⁷⁴ fatores reais como condição e controle sobre o trabalho são fatores determinantes para a falta de qualidade de vida do profissional e conseqüente adoecimento dos indivíduos inseridos nesse processo. Já para Dejours⁷⁵ o risco de adoecimento não vem de condições materiais de trabalho e subemprego, mas sim do condicionamento do trabalhador ao modo de produção capitalista. O autor entende que a subjetividade de cada um é de extrema relevância quando o assunto é adoecimento laboral e a não permissão ou a dificuldade sobre a possibilidade de defesa do trabalhador frente à realidade do trabalho é o que gera o adoecimento. A adaptação e a criação de estratégias protetivas (de resistência) são de importante relevância para o trabalhador e esse impedimento é o que traz conseqüências negativas.

Santos e Galery⁷³ entendem que os autores não estão errados, mas nenhum deles está completamente certo. A interpretação mais acertada seria aquela que soma as duas concepções e percebe que os fatores materiais são relevantes e podem trazer felicidade ou infelicidade ao trabalhador, bem como a subjetividade e a possibilidade de defesa frente a estratégias de organização que visam uma superprodução sem considerar as capacidades físicas e mentais dos trabalhadores. É importante que se permita ao trabalhador buscar adaptação aos processos de produção e que sua subjetividade seja respeitada. A individualidade de cada um é importante e o que cada trabalhador carrega consigo de sua vida pessoal pode ser um fator de proteção frente à exploração capitalista.

O presente trabalho buscou entrevistar profissionais e utilizou dos relatos para evidenciar a situação vivida pelos trabalhadores. Nas falas de Andressa, uma jovem advogada de 32 anos, é possível observar o baixo controle no exercício de suas funções, onde o empregador propiciava um ambiente inseguro por não considerar fatores como o tempo de deslocamento e a imprevisibilidade das audiências que demandam aspectos técnicos e de conhecimento prévio, permitindo a Andressa pouquíssimo espaço para preparação. Dessa forma se instalava uma instabilidade que acabava por afetar seu equilíbrio psicológico. Andressa diz:

“Se o dono do escritório estivesse em outra cidade, me avisava de última hora e eu tinha de me virar para ir à reunião dizendo que estava representando-o. Muitas vezes, sem entender o que estava acontecendo ali. Se fosse para explodir uma greve, nem saberia ao

certo o que estava fazendo. Já ocorreram várias vezes em que ele iria para a audiência e de última hora dizia: 'corre lá que não vou chegar a tempo'. [...] Muitas vezes eu ficava sabendo quinze minutos antes da audiência que eu iria participar".

Em outro momento a entrevistada reflete sobre a alta exigência/demanda:

"Existia um software chamado PROMAD. Esse software tinha como função agregar todos os processos que o escritório tinha em nome do dono do escritório, só que ele nunca foi alimentado e isso gerou um caos, porque quando eu cheguei ele queria que eu o alimentasse. Se no meio do caminho isso nunca foi feito, a partir do momento em que eu estava lotada de tarefas era impossível conseguir alimentar o sistema, porque eu teria de pegar do primeiro processo que ele tinha até o ultimo para a gente conseguir trabalhar com o software. Então a gente utilizava somente para ver publicações. Não dava tempo de alimentar o sistema, porque, como eu falei, ele tinha 'muuuuuitos' associados, 'muuuuito' processo... de sindicato, de ação coletiva, e não dava conta eu em meio turno fazer tudo isso".

Outra entrevistada, Vitória, 27 anos, destaca a pressão frente a uma alta demanda/exigência e afirma que o resultado disso é a falta de tranquilidade. A advogada diz que:

"No ambiente de trabalho, as relações interpessoais eram tranquilas, mas o ambiente do escritório nunca é tranquilo. Devido à demora (processual), devido aos prazos, devido ao número de processos [...] e a pressão para poder cumprir todas as atividades. [...] como eu atuava praticamente sozinha, qualquer coisa que aparecesse, desde uma liminar de urgência a um prazo (simples), era comigo. Então não deixava de ser uma pressão bastante alta".

Aqui, é importante destacar a situação da Justiça brasileira e, principalmente, a do Estado da Bahia, que é reconhecidamente lenta⁷⁶, sendo mais um fator de instabilidade no ambiente de trabalho do advogado. Segundo dados do CNJ⁷⁷, um processo na justiça comum baiana possui tempo de duração de 4 anos e 8 meses, podendo ter acrescido a ele o lapso do segundo grau de jurisdição, que é de 1 ano 5 meses. Assim, pode-se perceber que na Bahia, em média, um processo pode vir a durar cerca de 6 anos e 1 mês.

Sérgio, 28 anos, é um advogado que atua em Feira de Santana, mas também é enviado para cumprir audiências e diligências em outras comarcas da região. Apesar de não estar satisfeito com a situação o trabalhador a aceita por necessitar

financeiramente do trabalho. Ele afirma sobre o deslocamento para outras regiões que:

“Para fazer audiência é complicado, porque podem ocorrer imprevistos no caminho que estavam fora do meu controle. Às vezes você pode pegar um engarrafamento, e por mais que saísse cedo acabava que em alguns momentos eu podia pegar um congestionamento, poderiam acontecer ‘N’ imprevistos, manifestações, até problema no carro, ou algo assim”.

Além do descontrole citado, na advocacia é comum ocorrerem atrasos em algumas atividades da categoria (audiências, reuniões, etc.) e por consequência toda a agenda do advogado é comprometida, desde o tempo de seus trajetos até o encerramento de suas atividades. Em meio a essas incertezas, o trabalhador considera o seu trabalho como fora de controle e a instabilidade laboral acaba por causar uma instabilidade emocional, já que o profissional não sabe se conseguirá cumprir com suas obrigações e satisfazer às expectativas.

Pensando no impacto da instabilidade (baixo controle) no ambiente de trabalho, Karasek⁷⁸ pesquisou 8504 indivíduos, onde 1937 foram submetidos a uma reorganização em seu trabalho. Os que tiveram participação ativa na reorganização e maior controle das tarefas tiveram menores índices de adoecimento e sintomas em 11 dos 12 indicadores de saúde avaliados no estudo*.

É possível observar o baixo controle e alta demanda inerentes à atual configuração laboral do advogado, caracterizando seu ambiente de trabalho como de alta exigência psicológica e de alto risco para desenvolvimento de adoecimento psíquico, como citado anteriormente.

1.2 Jornada e carga de trabalho: descanso e refeições

Jornada, segundo o dicionário Michaelis¹³, é o percurso que se faz em um dia ou a duração do trabalho diário. Assim, pode-se entender que a jornada de trabalho é o tempo que o trabalhador dispense ao tomador da mão de obra como período para o qual o vendedor da força de trabalho está a sua disposição, em decorrência de um contrato de trabalho⁷⁹.

A Constituição Federal¹, no que tange a jornada de trabalho, tem em seu artigo 7º, incisos XIII e XIV, a garantia que a jornada de trabalho não será superior a

8 horas por dia e 44 horas semanais. Nesse caso, através de acordo ou convenção coletiva, pode ser facultada a compensação e a redução das horas trabalhadas. Além dessa regulação, a carta magna esclarece que não serão ultrapassadas as 6 horas por dia em caso de turnos de trabalho, exceto os casos acordados em negociação coletiva.

Importante destacar que apesar do atributo da negociação, advinda de acordo ou convenção coletiva, perceber uma motivação de redução da jornada de trabalho, na maioria das vezes ocorre o oposto, e assim é permitida a ampliação das horas trabalhadas. Aqui é interessante observar a intenção e a prática frente o texto constitucional.

A CLT⁸⁰, no artigo 58, deixa claro que a jornada possui uma duração habitual, não excedendo oito horas diárias, salvo os casos em que outros limites sejam expressamente fixados. Segundo o Estatuto da Advocacia², lei nº. 8.906 de 1994, em seu artigo 20, a jornada de trabalho do advogado empregado não pode exceder a quatro horas por dia e vinte horas semanais, salvo em casos de acordo ou convenção coletiva e em situação de dedicação exclusiva do trabalhador. Para a lei, todo o tempo em que o profissional estiver à disposição do empregador, aguardando ou cumprindo ordens, no escritório ou fora dele, conta como parte da jornada de trabalho.

A respeito de sua rotina laboral, Andressa conta:

“Eu chegava muito cedo. No período que eu estava nesse escritório, eu sempre fiz uma rotina de iniciar cedo. [...] então eu abria o escritório que eu trabalhava, fazia o turno [...] e saía de lá 12h, 13h. Almoçava bem rápido na rua e já ia para o meu escritório fazer atendimento e dar andamento nos documentos e processos que eu tinha para fazer”.

Percebe-se que Andressa não se alimentava de maneira correta, fato que afeta a saúde de qualquer profissional que tem jornada laboral de pelo menos oito horas por dia. Além disso, a trabalhadora chegava antes do expediente e cumpria suas obrigações além de seu horário regular, realizando também tarefas que não eram suas, mas do seu empregador. Pode ser que frequentemente seu horário correspondia ao estabelecido em lei, mas como a remuneração não era suficiente, Andressa iniciava, após seu expediente como empregada, um outro como autônoma

para complementar sua renda. De qualquer maneira, a lei em si não se sustenta, e o trabalhador se expõe a maior desgaste. Andressa continua:

“Muitas vezes eu chegava (no meu escritório) logo após o almoço. Quando eu levava o almoço, almoçava no próprio trabalho. Quando não, almoçava na rua uma coisa muito rápida. Lembro que já ia direto para lá, então no máximo 13:30h eu chegava e saía sempre tarde, depois das 18h. Eu saía 18h, 19h.... Já tiveram épocas de fazer o que a gente chamava de “turnão”, até 20h, 21h. Até 22h já saímos de lá”.

Para além do trabalho como empregado, as rotinas dos advogados ultrapassam ainda mais os limites estabelecidos como adequados, à medida em que sua jornada se estende muito além quando o mesmo se vê obrigado a atuar também como autônomo, sendo que desta forma não existem os limites impostos pelo ambiente físico do escritório, sendo o local de trabalho a própria residência do trabalhador, como acontecia com Andressa:

“[Eu trabalhava] Todos os dias da semana. Alguns sábados. Já cheguei a trabalhar no domingo, eu nem estava contando essa parte. Por exemplo, a noite sempre trabalhava em casa. Nem que seja só olhar e-mail, olhar prazo, olhar andamento processual, responder clientes no WhatsApp. É um cotidiano, isso acontece diariamente. [...] porque o montante é grande e a gente quer dar vazão, para ter tempo de fazer o atendimento. Isso tudo toma tempo, ainda mais que eu só tinha meio turno de trabalho para atender os clientes. Então eu tinha de fazer essa adaptação”.

Tudo que foi citado pela trabalhadora demonstra como a jornada laboral dos advogados, principalmente os jovens advogados, é extenuante. Em estudo realizado com advogadas, Schenker et al.^{81*} ratifica esse pensamento ao observar que as profissionais que trabalhavam mais de 45 horas semanais possuíam maior risco de relato de estresse do que aquelas que relataram até 35 horas de trabalho. Como dito por Brandão³⁶, a jornada excessiva é inversamente proporcional à qualidade de vida do trabalhador, predispondo o mesmo a erros e exaurimento físico e emocional.

* Schenker et al.⁸¹ estudou 584 mulheres que exerciam a advocacia com idade entre 25 e 63 anos. Em seu estudo ficou comprovado também uma forte associação independente entre horas semanais de trabalho e aborto espontâneo no primeiro trimestre de gravidez por parte das mulheres participantes (odds ratio [OR], 3,0; intervalo de confiança de 95% [IC], 1,4 a 6,6).

1.3 Ambiente do Judiciário

O advogado passa boa parte de sua jornada em ambientes do Judiciário. Segundo o Estatuto da Advocacia², deve ser considerado como hora trabalhada aquela que o advogado dispuser no escritório ou em atividades externas, que ocorrem majoritariamente no âmbito do judiciário. Dessa forma, por passar horas e horas do seu dia, chegando a cumprir sua jornada total no ambiente judiciário, é plausível considerar que esse trabalhador tem como ambiente de trabalho o espaço da justiça.

A justiça brasileira, com destaque ao judiciário baiano, é reconhecida como morosa, fato que influi diretamente no trabalho do advogado. Pinheiro⁷⁶ realizou em 2000 uma pesquisa com 741 magistrados no Distrito Federal e mais 11 estados, pertencentes às justiças estadual e federal, de juízes de primeiro grau a ministros dos tribunais superiores. A pesquisa, coordenada pelo IDESP (Instituto de Estudos Econômicos, Sociais e Políticos de São Paulo), trouxe que 39,1% dos entrevistados classifica a agilidade da justiça como regular e 34% como ruim. Além disso, quando comparada a outra pesquisa realizada pelo mesmo autor com empresários, para avaliar os mesmos parâmetros, percebeu-se que a falta de agilidade é o principal problema do judiciário brasileiro apontado por ambos os nichos entrevistados, seguida do elevado custo de acesso e a falta de previsibilidade.

Andressa fala como a morosidade da justiça interfere no cotidiano do advogado:

“Cada dia a justiça demora mais ainda. Um alvará que você vai pegar demora meses e meses para sair. Às vezes ano. Você vive disso e parece que você está pedindo favor. [...] O alvará hoje é o dinheiro do advogado e você não consegue ter o mínimo de respeito nesse sentido”.

Apesar desse ambiente fazer parte do trabalho do advogado e o mesmo ser peça essencial à justiça¹, em seu dia a dia os trabalhadores são obrigados a enfrentar algumas dificuldades que não deveriam permear o ambiente de trabalho saudável. Ser maltratado ou envergonhado não é uma situação incomum no trabalho com membros do judiciário. Importante ressaltar que no Estatuto da Advocacia², em seu artigo 6º, está disposto que não existe hierarquia ou subordinação entre advogados, magistrados e membros do Ministério Público,

devendo prevalecer o respeito. Para Vitória o *modus operandi* do judiciário não é bom:

“Eu considero ruim porque para mim um dos maiores desafios da advocacia é você ter que estar pedindo ao servidor para ele fazer o trabalho dele. [...]. Se funcionasse, a gente não estaria naquela situação de estar pedindo alguma coisa. O fato de alguns juízes se considerarem superiores, embora a Constituição coloque em pé de igualdade as atividades, ofende bastante o advogado. Eu considero muito ruim essa parte”.

Fica claro que o advogado almeja o mesmo tratamento dispensado às outras classes jurídicas, ou seja, respeito e consideração. Andressa reafirma a necessidade de pedir favores elencada por Vitória e mostra um pouco mais sobre essa relação de conflitos.

“[...] A vida na advocacia é um constante estresse. Eu costumo dizer que o advogado é “pedinte”. Você vive para pedir. O que seria obrigação da justiça, do órgão andar sozinho, você tem que estar em cima, solicitando, pedindo. Apelando para o servidor estar de bom humor naquele dia para movimentar um processo, para tocar teu processo para frente, para você dar uma resposta a um cliente seu. Muitas vezes a gente tem processo de 2016, sem marcar a primeira audiência. [...] Essa questão do estresse é diária. Se não for no trânsito, que a gente precisa estar para lá e para cá em “justiças”, será com servidor mal-humorado, sem ética, que não sabe respeitar as prerrogativas dos advogados. O mínimo de prerrogativas eles não respeitam. Ou com juízes, que infelizmente, atuam com “juizites”: você tenta falar com eles e não te atendem. Quando atendem querem te dar lição de moral. Na justiça do trabalho você recebe, em mesas de audiência, esporros que lhe envergonham na frente do seu próprio cliente. Então diariamente, constantemente, você vive com o estomago preparado para qualquer problema”.

Percebe-se na fala das entrevistadas um grande peso emocional quando relatam a relação truncada e vertical que enfrentam no dia a dia de contato com o ambiente do judiciário, sendo este um fator de estresse e limitações. Nesse contexto, o advogado se sente diminuído de sua condição como profissional, ao precisar estar frequentemente indo às varas judiciais para conseguir que suas demandas sejam levadas à frente. Assim, não prevalece seu direito e necessidade, mas sua capacidade de pedir e ser atendido, e seus artifícios para tanto.

Esse ambiente carrega ainda o traço histórico de favorecimento dos privilégios em detrimento dos direitos e acaba por fomentar a própria morosidade,

além de subverter o mérito e o direito à igualdade. Silvia, 35 anos, entende que no ambiente do judiciário todo advogado é obrigado a desenvolver uma política de boa vizinhança, mesmo quando maltratado.

“Eu não posso bater de frente com ‘A’ e ‘B’ porque ‘A’ e ‘B’ trabalham no fórum e vão amarrar meus processos que estão lá dentro. Então eu tenho que calar a minha boca e engolir”.

Ela ainda afirma que esse tipo de situação a faz mal e afeta sua saúde:

“Eu vou guardando essa raiva e isso só faz piorar minha situação. Tanto eu como diversos colegas que são assim. Bons são os colegas que batem no balcão e brigam. Infelizmente eu não sou assim e prefiro segurar minha linha. Mas isso me faz mal. Isso me acaba! Eu fico estressada, eu choro [...]. Por uma insatisfação de quem está dentro do balcão”.

Para Silvia o ambiente do fórum é um local de estresse e frustração, tendo parte nesse resultado a atitude de alguns servidores e do cartório como um todo, que atrapalha em muito quem trabalha na advocacia.

“O fórum é totalmente estressante. Totalmente. [...]. Já imaginava ir, porque saía para o cartório e nada andava, era uma dificuldade. Por mais amizade que eu tenha com o pessoal do cartório, [...] mas os meus processos ficam parados, não só os meus como os de diversas outras pessoas. Os processos se arrastam. Eu tenho processos de um cliente meu que sou advogada desde quando comecei a advogar e o processo tem vinte anos para sentença. Então assim, é falta de diligência do advogado? Não! O processo é de meu pai. Então não é falta de diligência do advogado, é falta de vontade do cartório querer. Porque não é possível. [...] o fórum é bastante estressante, bastante frustrante, bastante ruim”.

Juliana, 29 anos, considera o judiciário da Bahia como um vetor de estresse para o trabalhador. Ela demonstra como se dá o tratamento com os advogados e as partes, bem como a mudança de paradigma quando se trata de diálogos entre servidores.

“Não vou dizer que são todos porque você encontra um ou outro que são solícitos, são educados, mas você passa, o advogado passa, muita raiva com o serviço público do Tribunal de Justiça baiano. Passa muita raiva. E é algo assim tão escancarado que tem uma servidora aí no fórum que é terrível. De falta de educação com os advogados e com as partes. E agora, [...] no primeiro contato dela, depois que eu estive como conciliadora, foi um tratamento maravilhoso, que quem conhecesse diria: ‘Quem te viu, quem te vê!’.

Muito, muito diferente do tratamento que é colocado. No caso dela, com os pares e com os advogados. Então, muitas das vezes existem servidores que são grosseiros, que são irônicos e você tem que ir engolindo, engolindo e engolindo. [...]. Repito, não são todos, mas toda vara tem um, pelo menos. Pelo menos um que não é tão agradável, tão predisposto. Sem falar na burocracia, nas dificuldades que são colocadas para realizar coisas simples. É desgastante. É muito desgastante essa parte de lidar com servidores. É um fator estressor sem dúvidas”.

Enquanto falava sobre a burocracia e as dificuldades na realização de procedimentos simples por parte dos servidores, Juliana mostrou-se frustrada com a situação. Em certo momento a entrevistada chegou a gaguejar e baixar sua voz enquanto discorria sobre o assunto. Esses aspectos mostram o impacto sofrido pela trabalhadora e a reação física e emocional que sofria ao lembrar do sofrimento ocorrido no trabalho diário da advocacia frente ao judiciário, que para ela era um vetor de desgaste e estresse.

2. MASSIFICAÇÃO DA PROFISSÃO

2.1 Mercado de trabalho, quantidade de profissionais e desvalorização da categoria

Apesar da graduação significar melhores condições de trabalho, já se observa no mundo uma crescente dificuldade que o recém graduado encontra para se inserir no mercado de trabalho cada vez mais competitivo⁸². No caso da advocacia não é diferente, e os dados a respeito do exército de advogados que adentra o mercado semestralmente (citados anteriormente no tópico Educação) corroboram com essa afirmação. Falcão⁸³ afirma que no mercado da advocacia existe uma queda na qualidade do desempenho técnico e dos padrões éticos por parte dos profissionais em decorrência do excesso da oferta de mão de obra. O autor traz em seu estudo um documento apresentado pela OAB e elenca como principais consequências desse processo:

a) rebaixamento do nível salarial e dos honorários dos advogados; b) queda do padrão ético-profissional; c) subemprego; d) desemprego; e) diminuição da qualidade dos serviços profissionais; f) desprestígio dos cursos de direito e das profissões jurídicas⁸².

Para Juliana, os baixos honorários são produtos do grande exército de profissionais e da desvalorização da categoria.

“[...] daqui uns dias vai ter advogado fazendo audiência por R\$ 10,00. Se é que já não tem! Então, a grande quantidade de profissionais no mercado gera essa desvalorização. [...] eu nunca recebi uma proposta nesse sentido, mas eu já ouvi muitas vezes de advogados estarem ganhando (por mês) cerca de R\$ 900,00 ou R\$ 1.000,00. Advogados recém-formados”.

Deve-se observar também que a crescente oferta de profissionais, advinda do crescimento exponencial dos cursos de direito e aprovação no exame da ordem, não obedece a uma lógica mercadológica porque o mercado se encontra saturado⁸³, nas palavras dos entrevistados. Com oferta de profissionais muito além da demanda, logo a perspectiva é de piora do quadro atual, gerando ainda mais precarização na categoria.

Estudar o trabalho desconhecendo a realidade e os procedimentos que o fazem funcionar é um risco não recomendável. A prática dos advogados, assim como qualquer outra performance humana fundada no trabalho, dispõe de características, processos e elementos próprios que devem ser observados⁸.

Predomina no discurso dos entrevistados aspectos relacionados ao estresse, à instabilidade e ao desgaste da profissão. A precarização manifesta-se principalmente nas condições de labor, como: jornadas de trabalhos extenuantes, ausência de pausas para descanso e alimentação, dupla jornada laboral, ambiente competitivo e estressante, mecanismos de controle e vigilância de produtividade, falta de reconhecimento e de perspectivas na advocacia; além dos fatores externos como o ambiente burocrático do sistema judiciário e as relações interpessoais entre cliente e advogado, culminando com o adoecimento dessa categoria.

III. A REALIDADE SUBJETIVA DO “SER ADVOGADO”

1. AS NECESSIDADES BÁSICAS E A REALIDADE DO ADVOGADO

Segundo Maslow⁸⁴, as necessidades humanas podem ser classificadas como: 1. Fisiológicas (respiração, comida, bebida, sexo, sono); 2. Segurança (estabilidade, defesa, proteção do corpo, do trabalho, da saúde, da família); 3. Sociais (pertencimento, comunidade, grupo de trabalho, família, amigos, relacionamentos); 4. Autoestima (confiança, conquista, respeito, status e reconhecimento); 5. Autorrealização (desenvolvimento e realização pessoal, justiça, criatividade, moralidade, honestidade)⁸⁵⁻⁸⁷. Tais necessidades são consideradas, hierarquicamente, do primeiro ao último tópico. Logo, é possível compreender que as duas primeiras necessidades humanas correspondem às fisiológicas e às últimas são de realização subjetiva, sendo estas correlacionadas, e em nossa sociedade conquistadas, geralmente, através do capital.

No primeiro degrau da pirâmide hierárquica criada por Maslow⁸⁴, estão as necessidades biológicas e fisiológicas. As mesmas formam a base desse esquema e são consideradas por serem necessidade orgânicas ligadas aos instintos primitivos do ser humano, sendo sempre ligadas a necessidades primordiais para a sobrevivência. Na advocacia fatores como sono e alimentação acabam sendo diretamente influenciados pela rotina laboral, como é indicado por Andressa:

“Meu sono e minha alimentação sofreram nesse processo: perdi o sono. Alimentação a gente não come, engole”.

Em seu discurso, Silvia ratifica o anteposto e reafirma as consequências que a exigência de seu trabalho lhe causa:

“Eu não sei o que é dormir uma noite inteira. [...]. Eu acordo a noite no mínimo três vezes. Aliás, eu já dormi a noite toda quando eu tomei medicamento. [...]. Mas eu não durmo bem... e eu durmo e sonho com a audiência, sonho com o cliente. É loucura”.

Outro bom exemplo está nas falas de Sérgio ao comentar sobre suas dificuldades de alimentação e o impacto disso no seu dia.

“Você tem que sair cedo demais e comer muito cedo. Existiam várias diligências, várias responsabilidades, que eu tinha de cumprir

naquele dia em cidades diferentes, e acabava que passava a manhã e o início da tarde sem me alimentar até às 15h, 16h da tarde. Então eu saía de casa umas 7h, me alimentava às 6:30h, e só ia comer às 16h da tarde. Era um lapso de quase 12h. Era um dos pontos que gerava estresse. Que gerava um cansaço físico muito grande”.

No estado de desenvolvimento de nossa sociedade capitalista, o indivíduo emancipado naturalmente precisa já ser capaz de satisfazer necessidades fisiológicas e subjetivas básicas, o que é possível através de atividade remunerada, porém tal remuneração deve ser adequada ao que se almeja. Para o jovem advogado, a desvalorização do seu trabalho, bem como a baixa remuneração são mazelas cotidianas. Silvia afirma já ter pensado em deixar sua profissão por esse motivo:

“[...] eu amo minha profissão, eu amo advogar, eu amo resolver os problemas dos meus clientes, eu amo sentar numa mesa de audiência, eu amo fazer uma petição..., mas financeiramente falando eu tenho vontade de sair da advocacia. Apenas pelo aspecto financeiro, pela questão do nosso tribunal, da nossa justiça que não nos dá o retorno, só por isso”.

Para Andressa, devido a seus baixos proventos e pouco aproveitamento, seu primeiro emprego serviu apenas para aprendizagem:

“O que eu levei de vantagem nesse trabalho foi só a experiência, mais nada. Porque na parte financeira... nunca fui bem paga”.

A segunda faixa de necessidades corresponde ao ambiente organizado e controlado, segundo leis compreensíveis ao indivíduo, onde ele se sinta seguro e estável. Quando perguntada sobre sua capacidade de controle, Andressa afirmou:

“Eu lembro de já ter questionado ao dono do escritório que estava fazendo serviços demais e ele dizia que era o meu trabalho e eu tinha de me virar. Isso me deixava bastante desconfortável porque eu não conseguia dar conta do serviço e não tinha suporte. Era eu por mim mesma e só”.

A entrevistada continua:

“Eu achava bastante desgastante. Não estava acostumada a trabalhar dessa forma, mas ele dizia que advocacia era isso mesmo. Que me acostumasse e que as coisas só viriam desse jeito. Que só se conseguiria ganhar alguma coisa desse jeito”.

A partir desse depoimento podemos perceber a naturalização da exploração e o ambiente inseguro e sem controle, que não obedece a um padrão de regularidade, inerentes ao cotidiano do jovem advogado. Concomitantemente, pelo ideário social de sucesso, a realização pessoal é atingida através de conquistas que muitas vezes são erroneamente relacionadas ao grau de esforço e de habilidades do profissional, apesar do ambiente que foge ao seu controle e muitas vezes não é propício e fértil, gerando ansiedade e sofrimento psíquico.

O terceiro nível de necessidade, o acolhimento social, é aquele que agrega à vida humana a necessidade de convívio em sociedade e aspectos conectados à emoção enquanto pessoa. É da constituição do ser humano a necessidade de sentir-se aceito e pertencente às mais variadas comunidades, seja através da amizade ou de relações mais complexas como convivência social, familiar ou de pertencimento a organizações sociais. É possível observar tal carência nos entrevistados pelo regime laboral extremo que dificulta a convivência adequada com entes queridos, como pode ser observado nas palavras de Silvia quando inquirida se sua família e amigos já chegaram a questionar sua rotina. A mesma afirma que isso já ocorreu:

“[...] já perdi namorado por causa disso, sabe? É um carrossel”.

Andressa ratifica tal dificuldade:

“Meu esposo me cobra muito isso. Ele afirma que eu estou exagerando. Porque a noite ele quer assistir um filme e eu vou para o computador trabalhar. Às vezes eu estou no WhatsApp, ele pensa que estou de papo, mas ali eu estou respondendo a um cliente. Viajei com ele porque ele estava de férias e eu de olho nas minhas publicações que chegavam no e-mail, e por aí vai. [...] Prazo não sabe que eu estou de férias, prazo não sabe que eu tenho uma vida pós horário e aí, infelizmente, a gente tenta ter jogo de cintura. Porque a gente quer crescer, quer ter, fazer, formar a nossa vida, ter as nossas coisas e isso a gente sabe que não é tarefa fácil. Mas sim... com certeza meu esposo e minha mãe já me disseram isso. Me cobram muito a atenção”.

No penúltimo degrau da pirâmide está a necessidade de estima. Essa primordialidade humana é concretizada em nossa sociedade capitalista através de bom status social, bem como de indicadores desse status que são bens de consumo

e serviços, a saber: carros, viagens, atividades de lazer e ascensão social, cada vez maiores e mais expressivas. Esse tipo de necessidade é cobrada do advogado e mais ainda do jovem trabalhador pelo seu cliente e pela sociedade que correlaciona status social a capacidade profissional, refletidas desde as vestimentas até o veículo que possui. Devido à situação inicial de sua carreira é compreensível que o jovem advogado não tenha uma vida estruturada, mas o que é cobrado desse profissional ultrapassa a barreira do bom senso. Assim como os trabalhadores com décadas de reconhecimento e solidez no mercado, o jovem advogado necessita, aos olhos do cliente e da sociedade, a manutenção de aparências e riqueza que muitas vezes não possui. Seu calçado precisa ser novo e brilhante, sua roupa não pode ser repetida durante a semana e deve possuir ao menos um carro. Essas exigências a respeito de uma ostentação sobre um modo de vida fazem parte do estereótipo do que é o advogado na visão da sociedade.

Com base nesse fetiche o jovem trabalhador é cobrado por todas as camadas, desde as mais humildes até às mais afortunadas, por uma manutenção de vida que não cabe no seu orçamento, mas é necessária tendo em vista que sua capacidade é julgada por este fator e baseado nessa propaganda pessoal é que ele terá clientes para custear seu estilo de vida.

No topo da pirâmide de necessidades, considerada menos importante que a sobrevivência do indivíduo, mas importantíssima para homem e mulher dos tempos atuais, corresponde à autorrealização, ou realização pessoal. Esse é um aspecto subjetivo e caracterizado pelo estado de bem-estar consigo. Na autorrealização a motivação é o que encoraja o sujeito a realizar seu potencial máximo, buscando ser o que pode ser e estudando seus mais variados pontos fortes e capacidades. Nessa camada da pirâmide o julgamento da sociedade deixa de incomodar o indivíduo e este passa a dar valor a sua expressão pessoal, a capacidade de liderança e a realização ampla com sua condição de vida⁸⁴.

O estudo feito por Maslow⁸⁴ sugere que todas essas etapas são subjugadas, conexas e vinculadas em sua ordem de apresentação. Dessa forma, para atingir o topo da pirâmide, e assim a realização plena, é preciso que exista felicidade e satisfação nos outros quatro degraus da pirâmide. A não plenitude em algumas necessidades mais básicas faz com que não exista o alcance da autorrealização e o indivíduo regrida em seu “nível” de satisfação e motivação. O jovem advogado tem dificuldade de alcançar tal colocação devido a essa falta de base citada

anteriormente. O mesmo tem dificuldades que afetam a satisfação de necessidades, como: as necessidades fisiológicas, trazidas pelos baixos honorários, pela jornada extenuante e pela incerteza relacionada ao trabalho; as necessidades de segurança e social, pela instabilidade no emprego e difícil convivência com amigos e família, gerada pelas relações laborais; e a necessidade de estima, já que esse trabalhador tem a obrigação de ostentar bens e status social, os quais não possui, para demonstração de capacidade profissional.

Outros conceitos que permeiam as necessidades hierárquicas de Maslow e estão presentes no trabalho do jovem advogado são a motivação por trás das atitudes do dia-a-dia, a satisfação, frustração, perspectivas e o reconhecimento.

2. MOTIVAÇÃO

Desde tempos remotos o trabalho existe como uma força motriz da sociedade e para o ser humano, seja como punição sob sistema servil sem remuneração, ou mesmo como objeto de troca por artigos de subsistência, salário ou remuneração. Mesmo nos diversos sistemas de produção, o trabalho sempre surgiu de uma necessidade apresentada anteriormente, então nos tempos atuais vale ainda analisar qual a necessidade por trás do trabalhar moderno, ou seja, sua motivação primordial.

Tida como um impulso ou um desejo inconsciente para conseguir algo⁸⁸, a motivação é conceituada pelo dicionário Michaelis¹³ como uma “série de fatores, de natureza afetiva, intelectual ou fisiológica, que atuam no indivíduo, determinando-lhe o comportamento”. Segundo Antunes e Sant'anna⁸⁸, a motivação no trabalho "se refere ao estado em que o trabalhador se sente com disposição ou vontade para trabalhar produtivamente"⁸⁹.

Para Bergamini⁹⁰, a motivação é um fator subjetivo estimulado por uma expectativa de futuro que deve ser utilizado como ferramenta para a autorrealização. Sendo assim o trabalho parte do indivíduo, que tem orgulho do que realiza, através de uma atividade digna.

Para Sérgio, a realidade da categoria não propicia boas condições de trabalho e valorização:

“Então, você tem problemas hoje de advogados que cobram “qualquer coisa” porque estão em situação de dificuldade financeira extrema, somado a uma grande leva de advogados formados. O que resulta na precarização monetária do trabalho e aí você tem o viés de um Tribunal de Justiça que não consegue te responder em tempo satisfatório. Aí acaba virando essa bolha que é advocacia atualmente e você tem esse cenário que atualmente é de total desmotivação da advocacia”.

Na advocacia a força da motivação sobre o trabalhador é um fator determinante para o enfileiramento de seus afazeres diários. Todavia, grande parte dos profissionais não se encaixam nas condições consideradas como motivacionais. Para Batista et al.⁸⁷, a motivação não advém unicamente dos valores recebidos pelo trabalhador. A motivação do trabalhador em seu ambiente carece de avaliação de um conjunto de fatores como salário, autonomia, honorários recebidos, jornada e carga horária, condições de trabalho, reconhecimento, relacionamento multiprofissional, entre outros fatores. Para Sérgio essa conjunção, frente à realidade, acarretará na abreviação de sua carreira como advogado e afirma:

“[...] provavelmente não vou ficar muito tempo”.

A falta do elemento motivacional é causadora desse tipo de iniciativa.

3. SATISFAÇÃO

Satisfação é um termo de difícil conceituação. Segundo o dicionário Michaelis¹³, satisfação é a “sensação agradável que sentimos quando as coisas correm de acordo com nossa vontade; alegria, contentamento, prazer”.

Durante muito tempo satisfação e motivação foram aproximadas num intento de compreender os aspectos que interferiam no rendimento laboral dos trabalhadores. Por ser determinante na aquisição dos desejos organizacionais influenciando os desejos dos trabalhadores, passou a ganhar mais destaque no mundo acadêmico principalmente por seu apelo mercadológico por proporcionar aumento do desempenho e da produtividade, permanência na empresa e redução de faltas no processo produtivo. Apesar de sofrer diversas mudanças conceituais, alguns denominadores comuns resistiram ao tempo, como a satisfação com o

salário, com os colegas de trabalho, com a chefia, com as promoções e com o próprio trabalho⁹¹.

Segundo Juliana:

“Diante da realidade da advocacia aqui de Feira de Santana eu trabalhava no escritório que pagava os melhores salários. Para mim que cheguei lá crua, porque não tive experiência em escritório, [...] eu entendi que diante da realidade da remuneração de Feira de Santana estava recebendo um bom salário. Na época foi R\$ 2000,00. Então sim, eu achei que era uma das melhores realidades que eu poderia estar vivendo em Feira. (Os donos) Sempre foram muito corteses, não posso dizer que tenha sido maltratada”.

Em seu discurso, Juliana se considera satisfeita com seu trabalho. Mesmo frente a uma remuneração abaixo da ideal, a falta de experiência na advocacia, os baixos proventos pagos a categoria local e a realidade precária do exercício laboral em Feira de Santana, faziam com que a trabalhadora entendesse sua situação como satisfatória.

Outro conceito que permeia a satisfação no trabalho é a qualidade de vida no trabalho. Cavassani, Cavassani e Biazin⁹², citam Chiavenato⁹³ que utiliza o modelo de Walton para descrever a satisfação no trabalho, onde a Qualidade de Vida no Trabalho é alcançada a partir de 8 dimensões básicas: 1) Compensação justa e adequada; 2) Condições de segurança e saúde no trabalho; 3) Utilização e desenvolvimento de capacidades; 4) Oportunidades de crescimento contínuo e segurança; 5) Integração social na organização; 6) Garantias constitucionais; 7) Trabalho e espaço total de vida; e 8) Relevância social da vida no trabalho⁹².

Tais dimensões são ao mesmo tempo tanto objetivas quanto subjetivas, tanto profissionais quanto pessoais, demonstrando a rede complexa que o trabalho tece ao redor do indivíduo, e o quanto ele pode influenciar os mais diversos aspectos da vida e da saúde⁹².

Para Andressa, a falta de satisfação também a faz pensar em deixar a advocacia. Falar sobre a situação parece uma angústia para a entrevistada, que se emociona e fica com os olhos marejados.

“Na verdade, eu ando pensando isso. Eu ando pensando em voltar a estudar, em fazer um concurso. Eu penso muito no futuro dos meus filhos. [...] Não sei se é porque eu não cheguei ainda naqueles “advogados da lava-jato”, que ganham milhões e não sei se

trabalham tanto quanto a gente, mas é muito trabalho. Muito trabalhoso! Penso que uma estabilidade seria o melhor. Mas hoje, com tanta conta para pagar, com tanta responsabilidade, e olha que eu ainda nem tenho filhos, [...] imagine quando tiver? Vou ter de trabalhar dobrado, triplicado. Então eu já pensei sim, penso em administrar meu dia para tentar pelo menos a noite estudar para um concurso técnico e depois seguir para um melhor. Penso sim. Já pensei e penso, sinceramente. Por conta da instabilidade que existe”.

De forma dolorosa, a entrevistada admitiu que sua vida laboral vem trazendo sabores e frustrações que pesam negativamente no julgamento sobre seu trabalho.

Costa e Ferreira⁴ realizaram em 2010 uma pesquisa com 702 advogados brasileiros, sendo a maioria da faixa etária de 20 a 30 anos, e maioria também de profissionais que possuíam entre um e cinco anos de experiência profissional (amostra de características semelhantes à do presente trabalho). Verificou-se que a idade era um determinante de satisfação e insatisfação, sendo que advogados mais velhos eram menos insatisfeitos com o trabalho, talvez por possuírem maior estabilidade profissional e financeira. Foi verificado também que advogados que viam sua profissão como instável e sem oportunidades de ascensão se consideravam mais insatisfeitos, deprimidos, e vítimas de problemas psicossomáticos. Além disso percebeu-se ainda que advogados que usavam mais suas habilidades e possuíam maior poder de decisão também se sentiam menos insatisfeitos.

Quando questionado sobre a valorização do profissional nos escritórios onde trabalhara, Sérgio declara que para ele aquela

“É uma relação de objetivação. Você é um objeto e se não estiver ali então vai ter outro que vai cumprir sua função. É uma relação estritamente capitalista, monetária, e que as pessoas são objetos. Ninguém é um insubstituível mercadológico”.

Segundo Martinez e Paraguay⁹⁴, reconhecimento “inclui receber créditos pelas realizações, elogios, desde um anúncio público na empresa até comentários informais”, sendo um aspecto da satisfação. Porém o que se observa no discurso dos entrevistados é a sensação de desvalorização e inutilidade, frente ao ambiente predatório dos escritórios.

4. PERSPECTIVAS E FRUSTRAÇÃO

Como dito anteriormente, o trabalho ocupa espaço essencial na vida do sujeito e faz parte de sua construção de identidade. Macêdo, Alberto e Araújo⁹⁵ realizaram em 2005 uma pesquisa com 16 adolescentes de um curso técnico. Quando questionados sobre o que desejavam ser no futuro, todos responderam em sentido profissional, ou seja, qual profissão gostariam de seguir, demonstrando como o indivíduo se define através de sua profissão.

Ito e Soares⁹⁶ trazem a definição de identidade profissional de Bohoslavsky⁹⁷. Para ele a identidade profissional divide-se em duas categorias: identidade profissional/ocupacional e identidade vocacional. A primeira diz respeito aos aspectos do contexto em que o indivíduo se encontra, como, “o quando, onde, com quem, como desempenhar um papel produtivo na sociedade”⁹⁶, de natureza objetiva, determinada pelo valor social da profissão. A identidade vocacional corresponde aos pontos subjetivos da identidade, motivação e afetividade, determinadas pela história do indivíduo e suas relações sociais.

No contexto de orientação e identidade profissional, Vitória conta:

“[...] eu gosto de lidar com direito, de ajudar as pessoas a resolver um determinado problema, de ter uma procedência, de dar uma solução jurídica para aquela lide, de mediar de alguma forma, conciliar, o exercício da atividade em si eu sou apaixonada”.

De maneira semelhante, Andressa complementa:

“Você ter o poder de defender alguém ou de levar esse alguém a buscar algo que ele nem sabia que tinha direito e no final você ver que conseguiu é muito bom. É gratificante (a entrevistada demonstrou orgulho)”.

Dando continuidade, segundo o dicionário Michaelis¹³, perspectiva é o “sentimento de esperança e expectativa”. A perspectiva de futuro compõe a extensão de realização que determinada profissão pode proporcionar ao indivíduo, influenciando na satisfação e motivação dos trabalhadores.

Em sua obra, Ito e Soares⁹⁶ observam que para Boutinet⁹⁸ o “projeto” de um indivíduo seria como o momento no qual se unem a subjetividade e a objetividade, bem como futuro almejado e o passado recordado, sendo parcialmente alcançado

em alguns momentos, porém nunca inteiramente porque se modifica junto com a própria história do sujeito, mas sempre carrega a característica de “lugar melhor”, podendo corresponder também ao que o indivíduo classifica como sonho ou perspectiva. Nas palavras de Silvia, temos sua perspectiva a respeito de sua própria condição:

“Oro a Deus todos os dias para que eu possa bater no peito e dizer com mais orgulho ainda que sou advogada. Onde se resolvam todas as mazelas do Direito, e que o Judiciário ande melhor, porque a gente sabe: a nossa justiça é lenta, tem juiz que faz as coisas ao léu, é o processo que não anda... e tudo isso vai lhe causando frustração e acabando sua saúde. Eu acho que não só eu como muita gente deve passar por isso. A gente vai morrendo aos poucos. Como um colega me falou há muito tempo atrás: “O direito é uma cachaça. A gente se apaixona por ele e ele vai matando a gente aos poucos”. A advocacia é justamente isso”.

A frustração, por sua vez, pode ser definida como a interrupção de um curso de ação. Diversos estudos experimentais foram conduzidos⁹⁹⁻¹⁰² demonstrando a ação traumática da frustração, ao ponto de o indivíduo preferir até sentir dor a ser frustrado, e se ressentir mais da frustração que da violência física¹⁰³. De maneira semelhante, o profissional enfrenta a frustração sempre que sua expectativa ou perspectiva de futuro é “interrompida em seu curso” por fatores objetivos (a falta de oportunidade, o mercado de trabalho precarizado ou a impossibilidade de cumprir as próprias metas por depender de terceiros, por exemplo) ou de forma subjetiva, quando o indivíduo por si só se descobre não realizado e incapaz de alcançar seu propósito de futuro.

Em sua fala, Juliana demonstra a frustração derivada do descobrimento de que a profissão que escolhera possuía muitos aspectos negativos desconhecidos. Seu entusiasmo inicial não foi o bastante para manter sua motivação.

“Assim, logo no início, quando eu comecei a operacionalizar de fato o direito eu vi que era bom. É prazeroso o aprendizado que você vai tendo. Então por pouco tempo eu pensei: “De repente pode ser um caminho”. Mas à medida em que eu vi que para um advogado ser bem-sucedido, via de regra, ele precisa ter o seu (escritório). Porque quem trabalha para os outros a tendência é só enriquecer os outros e eu percebia isso por meio da porcentagem de honorários que nós recebíamos em caso de procedência no processo. Nós enquanto advogados tínhamos direito a 5% do valor que era recebido. Era muito pouco... muito pouco! Não via a perspectiva de crescimento significativo na remuneração fixa. Muito menos nos honorários”.

Observando ainda o fenômeno da frustração e o que pode afetar no tocante à saúde, Vitória afirma categoricamente que vai abandonar sua profissão. O fato de a advocacia ser um vetor adoecedor faz com que a entrevistada se ressinta da carreira como advogada.

“Eu acredito que se continuar no ritmo que estou adoço fácil. Por isso que estou repensando ficar na carreira. Já decidi que não vou ficar. Estou terminando os processos que tenho hoje porque qualidade de vida na advocacia eu não percebo. Por mais que a remuneração venha, e determinado momento possa vir de forma bastante satisfatória, a qualidade de vida você não tem. Porque você tem ansiedade, você tem pressão por todos os lados, você tem prazo. Eu prefiro uma coisa mais estável, uma tranquilidade que advocacia não permite para mim. [...] Acredito que é inversamente proporcional. Acredito que quanto mais você está na advocacia mais a sua saúde é afetada”.

Através de sua perspectiva sobre a realidade da advocacia em Feira de Santana, Vitória complementa seu pensamento e afirma que ama sua profissão, mas não é possível continuar escolhendo entre sua saúde e bem-estar e seu trabalho.

“[...] hoje em dia, do jeito que eu sinto dor por estresse e por ansiedade, não é difícil imaginar que isso pode agravar. A prática, o sistema que não funciona, o início que é árduo... acredito que toda a carreira iniciada é árdua, mas hoje advocacia está muito desvalorizada. Muito desvalorizada. [...]. Então é complicado. São problemas que não são fáceis de resolver. [...] essas são algumas das dificuldades da advocacia que me fazem repensar realmente. Por mais que eu goste (da advocacia), se não dá para receber agora, se não dá para fazer da forma que eu acho mais justo, então talvez seja melhor procurar uma forma de um retorno mais imediato e mais estável”.

Por tudo que foi dito, percebe-se que há uma frustração generalizada entre os entrevistados, à medida em que seu discurso é permeado de “se”s, “poréns” e perspectivas não concretizadas, muitas vezes nem vistas mais como possíveis. Considerando que a frustração é a contrapartida da satisfação, perspectiva e motivação, percebe-se que a advocacia para os que estão ingressando na profissão, é um ambiente difícil e inóspito para os trabalhadores.

5. ADOECIMENTO

Freitas⁸ em seus estudos sobre a saúde dos professores, utiliza-se dos ensinamentos de Bernardino Ramazzini¹⁰⁴, publicado inicialmente no fim do século XVII, para escrever por analogia sobre diversos fatores de adoecimento relacionados a atividade do trabalhador em sua prática e ambiente de trabalho. As doenças “dos que trabalhavam em pé”, “dos operários sedentários”, “dos mestres de dicção”, “dos cantores e outros desse gênero”, “dos literatos”, “dos tipógrafos”, “dos escribas e notários”, são exemplos de funções citadas pelo autor que podem ser comparadas ao trabalho na advocacia nos dias atuais.

Apesar da expansão geral dos estudos nas mais diversas áreas do conhecimento, a pesquisa sobre saúde do trabalhador ainda é tímida, tornando difícil encontrar estudos sobre a saúde do advogado e de diversas outras profissões. Nesse sentido, observa-se que a questão do adoecimento no trabalho ainda é um tabu, e a vítima é segregada, estigmatizada e excluída como fraca ou incapaz¹⁰⁵. Assim, o adoecimento torna-se culpa do trabalhador e não da organização e seu estado precarizado.

Segundo Andressa,

“Essa questão da ansiedade, do estresse, sim, eu tive e tenho na verdade, mas nesse período que eu trabalhei nesse escritório específico o estresse foi algo que tomou conta. Eu vivia estressada. Eu perdia noites de sono preocupada com os prazos, com o que nem era de responsabilidade minha, porque aquela quantidade de coisas que tinha para fazer sei que não daria conta, mas por conta de estar lá, ter coisas para fazer e ele (o dono) estar ausente, eu me preocupava com isso. Eu andava muito estressada. [...] O estresse vem também do cliente, que não sabe cobrar, que quer resultados seus [...]. E o advogado que escolha a melhor maneira de explicar o porquê o processo dele não andar”.

Nesse contexto, há evidências de sobra que demonstram o quanto o ambiente organizacional pode ser prejudicial, de forma que desde meados do século XX passou-se a indagar qual o processo patológico inerente ao desenvolvimento de doenças psíquicas através do trabalho, porém verificou-se que não se estabelecia causalidade, e tal pensamento foi aos poucos substituído pela concepção de sofrimento e formas de enfrentamento individuais nas organizações¹⁰⁵. Assim,

Dejours concebia o sofrimento como a vivência subjetiva intermediária entre doença mental e o conforto (ou bem-estar)

psíquico. Sob esse ângulo, o sofrimento implica, sobretudo, um estado de luta do sujeito contra as forças (ligadas à organização do trabalho) que o empurram em direção à doença mental. [...] segundo a teoria dejouriana, o adoecimento pode acontecer devido a uma “retenção da energia pulsional” por uma situação de trabalho que impede a descarga adequada da carga psíquica¹⁰⁵.

Estudando trabalhadores da indústria, Carvalho e Moraes¹⁰⁶ realizaram pesquisa com 5 trabalhadores lesionados por doença e acidente de trabalho do Polo Industrial de Manaus e, através de entrevista, foi percebido o caráter patogênico do trabalho, demonstrando que profissões mais braçais sofrem de adoecimento pelo trabalho, sendo a sobrecarga de trabalho e a pressão por metas os fatores adoecedores. Aqui é necessário observar que tais fatores adoecedores também estão presentes na profissão do advogado.

Na advocacia existe uma rotina de fatos estressores, que causam ansiedade ao trabalhador. Sérgio conta:

“Eu acho que a atividade do advogado, em si, gera uma carga emocional muito grande. Mais que em outras profissões. Muito mais que outras profissões. Porque assim, se você perder um prazo, por exemplo, de contestação é praticamente você perder a causa. Se você perder audiência no Juizado, é praticamente você dizer que declara que os fatos (alegados pelo autor) são verdadeiros [...] a gente vive com os prazos todos os dias. A gente acorda e dorme tendo o prazo para cumprir. Então, eu acho que a própria atividade do advogado tem um desgaste psicológico, em termos de saúde, muito grande. [...] E acaba gerando ansiedade”.

As alterações acontecidas na vida dos trabalhadores do Direito afetam aspectos de subjetividade e vivência particular. O abalo é tão significativo que, ao final da entrevista, Andressa cita que existem fatores estressores que ela não conseguia sequer expressar em palavras. E ainda,

“O meu cotidiano em casa já foi alterado pelo trabalho com o direito. Isso ocorreu mais na época em que eu trabalhava no antigo escritório. Eu vivia muito estressada. Aquele período em que você responde a pessoa, dando aquela famosa “patada de graça”. Passei por isso porque o estresse acumulado, infelizmente, termina afetando pessoas ao seu redor que não tem nada a ver com a história. [...] No horário do (meu) almoço, muitas vezes os clientes querem ser atendidos, então, ou você perde seu horário de almoço para atendê-los ou vai perder o cliente, porque ele vai arrumar um colega advogado que o atenda nesse horário. Eu acho que o advogado que exige muito disso, “Não vou atender nesse horário”, “Não vou atender agora”, “Estou almoçando”, podem ser advogados que

estejam muito bem, mas hoje, de acordo com a quantidade de advogados que se formam e que tem no mercado, não está dando para fazer esse tipo de exigência. Você tem que se adequar”.

A pressão do trabalho acaba por gerar transtornos a Vitória que afirma que sua família e amigos entendem que ela trabalha demais e que seu trabalho não permite que ela se alimente bem. A “correria do dia a dia” e a ansiedade reproduzida por sua rotina são causadores de problemas com seu descanso.

“O sono, a falta de sono, o não conseguir dormir, porque às vezes você está cansada, mas não consegue dormir, está vinculado ao alto grau de estresse e ansiedade, que eu já narrei antes. Com certeza já tiveram noites inteiras de ficar sem dormir pensando na audiência complicada que eu teria no outro dia. Não sei se isso é um problema meu, de não saber lidar com isso, com ansiedade. [...] Mesmo preparada e sabendo como resolver, às vezes eu ficava sem dormir de ansiedade”.

Ainda segundo Carvalho e Moraes¹⁰⁶, o adoecimento é causado e pode ser aumentado, principalmente: 1) pela “patologia da sobrecarga”; 2) a “autoaceleração”, como estratégia de defesa do próprio trabalhador; 3) a “normopatização” (que prejudica o julgamento do trabalhador quanto ao próprio adoecer); 4) a “patologia da servidão voluntária” (“subjugação consentida” através das condições laborais impostas); 5) a “negação” do trabalho como causador do adoecimento, com responsabilização do trabalhador pela lesão e adoecimento; 6) “individualismo” que mina a resistência coletiva pelo afastamento social entre os trabalhadores que banalizam o sofrimento alheio; 7) “violência psicológica” institucional.

Em sua fala, Vitória discorre sobre sua jornada de sobrecarga, ansiedade e estresse.

“[...] como eu atuava praticamente sozinha, qualquer coisa que aparecesse, desde uma liminar de urgência a um prazo (simples), era comigo. Então não deixava de ser uma pressão bastante alta. [...] Era apenas eu para tudo. [...] É uma pressão de todos os lados. Pressão do prazo processual, pressão do cliente, pressão do mérito das demandas, e uma pressão de você estar cobrando para que o processo ande e às vezes ser inútil a sua ida ao fórum, porque as pessoas simplesmente colocam lá na gaveta e ignoram totalmente. [...] O estresse e a ansiedade são corriqueiros na advocacia. Pelo menos para mim. Principalmente quando você tem uma demanda de saúde, uma liminar de saúde, para dar conta. Eu fico num nível de estresse bastante alto. Mesmo estando em casa, no final de semana, fico preocupada com aquilo. E o meu estresse, ultimamente, está bem acentuado. Tanto que a massagista da OAB fica surpresa com meu nível de estresse e com os pontos de tensão. Ela fala que todos

os advogados que chegam lá, principalmente no final do ano, o nível de estresse é bastante alto e que a minha situação está preocupante [...]. Isso não está diagnosticado, mas eu sinto dores o tempo inteiro por causa do estresse. De chegar em casa e passar pomadas para ver se alivia”.

Costa e Ferreira⁴ trazem o entendimento de Elwork¹⁰⁷, que corrobora integralmente o que foi dito pelos entrevistados:

O trabalho diário dos advogados é marcado pela pressão constante de prazos e decisões; a crescente complexidade das leis e procedimentos legais; a necessidade de atualizações constantes sobre a jurisprudência, doutrina e leis; o alto nível de demandas dos clientes; a competição com os colegas; o sentimento negativo em relação a outros advogados; a oposição de outros advogados e juízes; as longas horas de trabalho; o distanciamento da família devido ao trabalho; a prática de uma atividade eminentemente intelectual; o contato constante com conflitos, agressões e acusações; a necessidade de lidar com dificuldades pessoais; as decepções decorrentes de acusações e julgamentos contraditórios que promovem agressão e pela necessidade de manter um perfil agressivo, analítico, crítico, racional e perfeccionista. Além disso, convivem com o fato de terem pouco ou nenhum tempo para praticar exercícios, manter hábitos alimentares adequados e desenvolver atividades de lazer ou sair de férias⁴.

O evidenciado acima traz a rotina do advogado, seus anseios e dificuldades do dia a dia. Constantemente pressionado, esse profissional acaba refém de seu trabalho e tem sua rotina completamente vinculada, aderindo a hábitos pouco saudáveis, sem a devida atenção a sua saúde, conforme observado na fala de Silvia:

“Eu adquiri hipertensão no primeiro ano como advogada. Após um ano de fato como advogada. Me sentia muito mal, com dor de cabeça e fui ao médico. Foi quando foi detectado que era hipertensa. Entretanto, a minha hipertensão estava ligada ao meu excesso de peso, e meu excesso de peso veio desde a faculdade. Eu já era gordinha, mas aí isso veio piorando, piorando. Porque na correria do dia-a-dia, eu saía do escritório para trabalhar às 7h da manhã, não almoço nunca em casa. [...] justamente por isso aquele negócio de comer rápido, disso e daquilo, de comer lanche, de substituir o almoço pelo lanche porque está corrido, isso tudo veio piorando a minha situação da obesidade. O médico disse que a minha hipertensão estava vinculada à obesidade. Foi quando eu fiz uma dieta, emagreci 18kg e aí minha pressão normalizou. Tentei cuidar da minha saúde, mas depois voltou o estresse e todo o resto. Eu tomo remédio controlado por causa da hipertensão. Sou estressada. Teve uma época que estava com o nível de açúcar muito elevado.

Chegou ao ponto de o médico cogitar uma possível diabetes, e tenho histórico na família, mas aí eu corri, voltei a fazer dieta novamente e normalizou. Hoje graças a Deus eu não sou diabética. [...] eu tento controlar muito a minha situação para poder evitar outro problema de saúde. Problema de saúde relacionado à advocacia acho que foi a hipertensão. Isso com certeza foi pela advocacia”.

Conforme relatos nas entrevistas, percebe-se que os trabalhadores enfrentam também situações assemelhadas ao estresse ocupacional e à síndrome de *burnout*, conceituados por Dias et al.¹⁰⁸ ao citar os fenômenos:

O estresse ocupacional ocorre quando o indivíduo não consegue atender às demandas solicitadas por seu trabalho, causando sofrimento psíquico, mal-estar, mudanças de comportamento, distúrbios do sono e sentimentos negativos. Já o *burnout* é definido como uma reação negativa associada ao estresse ocupacional crônico, descrita pela presença de três dimensões: a) exaustão emocional, caracterizada por sensação de falta de energia e esgotamento, abrangendo desde sentimentos de desesperança, tristeza, irritabilidade até sintomas físicos como fraqueza, cefaleias, náuseas, distúrbios musculoesqueléticos e do sono; b) despersonalização, caracterizada por atitudes de distanciamento, desinteresse e alienação em relação aos grupos sociais e de trabalho; e c) diminuição da realização pessoal no trabalho, caracterizada por sensação de baixa produtividade, tornando o indivíduo infeliz e insatisfeito com seu desenvolvimento profissional¹⁰⁸.

Em entrevista, Silvia afirma que em determinada situação um apagão a acometeu. Num dia de trabalho intenso, a participante afirmou que ao final de sua jornada “deu um branco” e “não conseguia lembrar quem era”. Importante destacar que a entrevistada era advogada de uma grande empresa e chegou a realizar 96 audiências em apenas um dia. Esse número é um valor impensável para qualquer advogado. A respeito do episódio ela conta:

“Minha primeira audiência começava às 8h da manhã. Por questão de medo quanto ao horário, que tenho muito, chego ao juizado às 7:10h. Então fico 50 minutos me concentrando para fazer o meu melhor trabalho. [...] Um erro meu seria fatal, eu ia prejudicar a empresa totalmente. Foi aquela correria, vai aqui, vai ali [...] Não almocei neste dia, foi super corrido. [...] E aí, quando cheguei em casa parei sentada e comecei a sentir uma sensação estranha, eu não sei, é inexplicável. [...] A mente parece que aperta! Sabe quando você vê aquele negócio fechando assim? A cabeça espremendo, como quando tem uma parede empurrando. Foi isso que eu senti. A cabeça começou a ferver. Acho que minha pressão deve ter pipocado naquele dia. Minha mãe falou comigo e eu fiquei... eu não

vi, mas ela me disse que eu ficava olhando para ela, parada e não me lembro de ter escutado minha mãe falar. Ela disse que me chamou diversas vezes, perguntou o que eu estava sentindo, me sacudiu e fiquei totalmente aérea, não sabia onde eu estava. Não ouvia nada. Eu só ouvia o além, sabe? [...] Logo depois eu voltei ao normal, só muito cansada. Eu tomei banho e na hora de deitar eu não consegui dormir porque a carne do meu corpo tremia de estresse, de agonia, sabe? Foi isso”.

Em sua pesquisa, Dias et al.¹⁰⁸ evidencia alguns sintomas presentes em trabalhadores em situação de estresse ocupacional. As ocorrências físicas são os “distúrbios osteomusculares”, a “sensação de desgaste físico”, a “síndrome da fadiga” e a “hipertensão”. Já as manifestações psicológicas são “a irritabilidade”, a “insônia”, a “tensão”, a “angústia” e a “depressão”.

Apesar da pouca idade dos entrevistados no presente trabalho, é possível observar que todos os participantes citam estarem em processos de adoecimento ou já possuem determinadas doenças. Paulo, 27 anos, afirma:

“Uma certa feita, no ano passado (2016), eu comecei a encabeçar um processo. [...] Dentro de seis ou sete meses eu perdi peso, desenvolvi, desenvolver não é a palavra, mas eu tive arritmia cardíaca, que é uma oscilação no coração, então na época tive colesterol e triglicérides altos, devido à genética e alimentação. [...]. Não lembro o que foi, só me senti mal, como se tivesse faltando força. Quando voltei para Feira de Santana minha noiva, que é enfermeira, me disse que isso não era normal e me levou a um cardiologista. Ele fez todos os exames e percebeu que meu coração estava dando algumas osciladas. Além disso, eu tenho alguns sinais de estresse que são visíveis na minha pele [...]. Foi recomendado pelo cardiologista que eu desse um tempo nas viagens, na questão dos prazos, que eu conseguisse delegar mais coisas. [...] A minha questão é realmente a carga de estresse, a sobrecarga do trabalho”.

Todo esse contexto de precarização presente hoje no Brasil é inerente ao modelo de acumulação flexível do capital que atinge boa parte das profissões, dentre elas a advocacia. No estudo sobre a saúde do advogado é possível perceber que o trabalho deste profissional é precarizado e o trabalhador exposto a condições de adoecimento físico e psíquico.

IV. CONCLUSÕES

No final do século XX e início do século XXI, através de medidas de incentivo à educação adotadas pelo governo brasileiro, e como consequência de um processo orgânico do capital nos setores privados, ocorreu o crescimento da oferta de vagas no ensino superior e no curso de Direito. Tendo em vista que no Brasil boa parte da população encontra-se em situação de pobreza, flagelada por mazelas socioeconômicas, necessitando de mudanças sociais iminentes, o brasileiro vê na oportunidade de cursar Direito uma forma de alcançar essas mudanças.

Por consequência, atualmente o curso de Direito tornou-se o mais procurado entre todas as graduações em nível superior. Isso ocorre porque o conhecimento sobre as leis dá ao indivíduo a sensação de possibilidade real de intervenção no mundo e na vida das pessoas, atuando como operador do Direito e interventor no rumo da Justiça.

Reflexo desse movimento é o exército de advogados disponíveis no mercado de trabalho. Essa massificação profissional de trabalhadores nem sempre qualificados, resulta no sofrimento da categoria e leva os jovens advogados a terem uma difícil inserção no mercado de trabalho e, conseqüentemente, a aceitar condições precárias de exercício profissional e de saúde.

Em tese, uma sociedade ideal não demandaria a necessidade de meios legais para a resolução de conflitos, entretanto, a realidade social atual torna a advocacia extremamente importante para que o cidadão assegure direitos e conquistas através da Justiça.

As relações de trabalho na atualidade tendem a práticas flexíveis, que visam o aumento do lucro em detrimento da saúde e segurança do trabalhador. Várias categorias profissionais sofrem com os efeitos de tal contexto, dentre elas a advocacia, tendo perdas em diversos aspectos, como: de autonomia, de honorários, de credibilidade e de valorização, além do desgaste físico e psíquico.

O advogado tradicional trabalhava de forma intelectual, artesanal e era conhecedor de todas as etapas do processo de construção laboral. Na advocacia atual o trabalhador não possui mais as características de outrora, e muitas vezes enfrenta jornadas extenuantes, com breves pausas para descanso ou refeição, ou até mesmo sem elas, sem local favorável à elaboração de petições, tendo muitas

vezes que dividir espaços com outros profissionais. Todos esses aspectos dificultam o exercício saudável da advocacia.

Sobre a condição geral da advocacia de massa para jovens advogados em Feira de Santana, os entrevistados apontam que: 1) o ambiente laboral é danoso, está saturado e precarizado; 2) os honorários são flexibilizados e aviltados; 3) a rotina laboral é excessiva e gera adoecimento físico e psíquico; 4) as relações interpessoais e com a família são prejudicadas no processo; e 5) a expectativa de melhorias existe, porém é citada como utópica.

Importante destacar também as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores ao lidar com o ambiente de trabalho do judiciário nacional, que é permeado de frustrações, angústias e entraves, “vestidos” de burocracia, colocados pela justiça e seus atores.

Reafirmando as teses de Druck³⁸, a precarização do trabalho atinge todas as categorias de trabalhadores. Nesse cenário destaca-se a advocacia, que além de ser um trabalho que requer determinada qualificação, ainda demanda do trabalhador o uso contínuo do raciocínio, da interpretação, atualização e preocupação com a retórica. Apesar de suas singularidades, a profissão vem sofrendo com as repercussões da precarização de maneira semelhante a ofícios que requerem menor titulação.

As principais consequências dessa conjuntura atual de precarização, demonstrada nesta dissertação, podem ser observadas na forma de fragilização de direitos dos profissionais, enfraquecimento da categoria e adoecimento. Sobre este aspecto ficou evidenciado que o processo de precarização da advocacia expressada nas condições de trabalho, a massificação da profissão, a insatisfação, a frustração e a desmotivação, em que estão submetidos os jovens advogados e advogadas interferem diretamente na saúde dos profissionais, levando-os a desenvolverem alto nível de estresse, ansiedade, distúrbios alimentares e do sono, hipertensão, sensação de desgaste físico e fadiga. Todos estes sintomas demonstram o processo de adoecimento desta categoria.

Além disso, percebe-se também que o ambiente de trabalho, seja o escritório, o judiciário ou a própria residência do trabalhador, são ambientes que em suas particularidades podem trazer adoecimento físico e/ou psíquico.

Pela frustração e desmotivação, as perspectivas de futuro são prejudicadas, tornando o indivíduo progressivamente insatisfeito e desesperançoso com a carreira.

Aqui é importante lembrar que é essencial ao ser humano ter projetos e sonhos, e que eles são a força motriz para a construção da vida diária. É de se esperar que o indivíduo sem perspectiva de futuro acabe por perder o envolvimento emocional com suas tarefas, sem utilizar sua capacidade máxima e tão pouco modificar o ambiente ao seu redor.

Apesar de trabalhar com a defesa dos direitos dos outros, o advogado é pouco protegido. Estando muitas vezes inseridos em condições de trabalho que pagam menos que o piso salarial garantido por lei ou pela ética e com jornada de trabalho maior que o permitido pelo Estatuto da Advocacia², o jovem advogado dificilmente recolhe os pagamentos previdenciários devido aos baixos proventos. Esses fatos tornam o envelhecimento na profissão ainda mais difícil para esse trabalhador.

É importante que a categoria busque estratégias de defesa e proteção para evitar o adoecimento dos advogados. Uma preocupação seria a quebra do sistema como está situado hoje, em que o profissional da advocacia está à mercê de outras categorias do ambiente jurídico e tem boa parte do seu trabalho prejudicado, sem que existam ferramentas de fiscalização de possível má conduta do agente causador do problema.

Uma boa e interessante iniciativa por parte da Ordem dos Advogados do Brasil seria a criação de comissões de fiscalização atuantes ou o fortalecimento da Comissão do Jovem Advogado para assim analisar a situação dos honorários pagos aos jovens advogados que trabalham como empregados, autônomos e/ou correspondentes. O questionamento a respeito de um piso salarial justo em todos os estados do Brasil e a imposição de um valor base para determinado tipo de demanda jurídica seria uma maneira de evitar o aviltamento dos honorários profissionais.

Ainda na seara das comissões, seria interessante a permissão na forma de intervenção nas situações que fossem necessárias, por parte da Comissão dos Jovens Advogados. Essa fiscalização poderia se dar através de denúncia ou queixa e teria como objetivo cessar situação de adoecimento e/ou constrangimento ao jovem advogado, fazendo com que o profissional se sentisse mais respaldado e protegido por seu órgão de classe.

O olhar sobre o conjunto articulado de todos os aspectos observados até então, a análise das entrevistas e a escuta das falas dos profissionais, auxilia na

definição do trabalhador estudado e permite perceber que a atividade profissional do jovem advogado de Feira de Santana, submetido à advocacia de massa, caracteriza-se como precária e nociva à saúde, em vista das condições e ambiente de trabalho, podendo acarretar adoecimento físico e psíquico do advogado.

V. REFERÊNCIAS

1. Brasil. Presidência da República. Constituição da República Federativa do Brasil [Internet]. Brasília (DF): Centro Gráfico do Senado Federal; 1988 [2017 Set 15]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm
2. Brasil. Presidência da República. Estatuto da Advocacia [Internet]. Brasília (DF): Centro Gráfico do Senado Federal; 1994 [acesso em 2017 Set 15]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8906.htm
3. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Sinopse Estatística da Educação Superior 2016 [Internet]. Brasília: Inep; 2017 [atualizada 2017; acesso em 2017 Set 14]. Disponível em: <http://inep.gov.br/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>
4. Costa MFAA, Ferreira MC. Sources and Reactions to Stress in Brazilian Lawyers. Paidéia (Ribeirão Preto) [Internet]. 2014 jan-abr [acesso em 2018 Jan 11];24(57):49-56, 2014. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010363X2014000100049&lng=en&nrm=iso
5. Vergara SC. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. São Paulo: Atlas; 1997.
6. Gil AC. Métodos e técnicas de pesquisa social. 5. ed. São Paulo: Atlas; 1999.
7. Minayo MCS. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 3.ed. São Paulo: Hucitec/Rio de Janeiro: Abrasco; 1996.
8. Freitas CES. Trabalho Docente e Saúde: efeitos do modelo neoliberal. Feira de Santana: UEFS Editora; 2013.
9. Minayo MCDS Amostragem e saturação em pesquisa qualitativa: consensos e controvérsias. Rev Pesqui Qualit. 2017 Abr;5(7):1-12.
10. Vinuto J. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. Campinas: Temáticas; 2014. n. 44.
11. Pêcheux M. O Discurso: estrutura ou acontecimento. Tradução: Orlandi EP. 7. ed. Campinas: Pontes Editores; 2015. 66p.
12. Orlandi EP. Análise de Discurso: princípios & procedimentos. 8. ed. Campinas: Pontes; 2009. 100p.
13. Michaelis. Moderno Dicionário da Língua Portuguesa. São Paulo: Editora Melhoramentos [Internet]; 2018 [acesso em 2018 Mai 10]. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues>

14. Zanelli JC, Silva NI. Programa de Preparação para aposentadoria. 1. ed. Florianópolis: Insular; 1996. v. 1. p.29.
15. Antunes R. Adeus ao trabalho?: Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez; 1995.
16. Jacques MGC, Amazarray MR. Trabalho bancário e saúde mental no paradigma da excelência. Boletim da Saúde (Porto Alegre). 2006;20(1): 93-105.
17. Mendes R, Dias EC. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. Rev. Saúde Pública. 1991 Out;25(5):341-349.
18. Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ). Saúde ocupacional x saúde do trabalhador. Boletim de fonoaudiologia na saúde do trabalhador. 2011 [acesso em 2018 Abr 16];(6):4p. Disponível em: http://www.cesteh.ensp.fiocruz.br/sites/default/files/boletim_6.pdf
19. Moraes M, Diehl R. O papel da organização internacional do trabalho na promoção do trabalho decente: diálogos com Amartya Sen. Revista Prolegómenos Derechos y Valores. 2016 jul-dez [acesso em 2018 Ago 04];19(38):97-108. Disponível em: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-182X2016000200007&lng=en&nrm=iso
20. Organização Internacional do Trabalho. História da OIT [Internet]. Genebra: OIT; 2018 [atualizado em 2018 Ago; acesso em 2018 Ago 04]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>
21. Organização Internacional do Trabalho. Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Genebra: OIT; 2015 [atualizado em 2018 Ago; acesso em 2018 Ago 04]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_467352.pdf
22. Villela FG. A regulamentação da terceirização de serviços: aspectos críticos. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. 2014 nov-dez;4(35):69-73.
23. Antunes R. A Nova Morfologia do Trabalho, as Formas Diferenciadas da Reestruturação Produtiva e da Informalidade no Brasil. In: Reis DM, Mello RD, Coura SBC. Trabalho e Justiça Social: um Tributo a Maurício Godinho Delgado. São Paulo: Ltr; 2013. p. 158.
24. Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. Relatório Técnico - O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil. São Paulo: DIEESE [Internet]; 2007 [2017 Mar 14]. 101p. Convênio SE/MTE nº 04/2003, Processo nº 46010.001819/2003-27. Disponível em: <https://indicadoresdeemprego.files.wordpress.com/2013/12/terceirizac3a7c3a3o-dieese-1.pdf>.

25. Araújo Júnior FM. A terceirização e o descompasso com a higiene, saúde e segurança no meio ambiente laboral: responsabilidade solidária do tomador do serviço a partir das normas de saúde e segurança no trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*. 2014 jan-jul;58(89):67-81.
26. Alves G. O que é o precariado? [Internet]. São Paulo: Giovanni Alves. 2013 Jul 22. [acesso em 2017 fev 08]. Disponível em <https://blogdaboitempo.com.br/2013/07/22/o-que-e-o-precariado>
27. Standing G. *The Precariat: the new dangerous class*. London: Bloomsbury Academic; 2011.
28. Braga R. *A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista*. São Paulo: Boitempo; 2012.
29. Botelho A. Do fordismo à produção flexível - a produção do espaço em um contexto de mudança das estratégias de acumulação de capital. *Revista GEOUSP [Internet]*. 2001 [acesso em 2017 Fev 08];10:113-126. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/geousp/article/view/123609>.
30. Druck G. *Terceirização: (Des)Fordizando a Fábrica - um estudo do complexo petroquímico da Bahia*. [tese (Doutorado em Ciências Sociais)]. Campinas: Universidade Estadual de Campinas; 1995.
31. Ribeiro AF. Taylorismo, fordismo e toyotismo. *Lutas Sociais*. 2015 jul-dez;19(35):65-79.
32. Vargas FB. TRABALHO, EMPREGO, PRECARIIDADE: dimensões conceituais em debate. *Cad. CRH [Internet]*. 2016 mai-ago [acesso em 2018 Fev 01];29(77):313-331. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792016000200313&lng=en&nrm=iso
33. Marx K, Engels F. *A ideologia alemã*. São Paulo: Boitempo; 2007.
34. Marx K. *O capital: crítica da economia política*. vol. 4. Livro 3. 2. ed. São Paulo: Nova Cultural; 1986. p. 68-69.
35. Antunes R. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. In: Gentili P, Frigotto G. *A cidadania negada: políticas de exclusão na educação e no trabalho*. São Paulo: Cortez; 2001. p. 35-48.
36. Brandão CM. Jornada de trabalho e acidente de trabalho: reflexões em torno da prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho. *Rev TST*. 2009 abr-jun;75(2):35-62.
37. Marx K. *O Capital*. Vol. I. São Paulo: Nova Cultura; 1988.

38. Druck G. Precarização Social do Trabalho. In: Ivo ABL, editor. Dicionário temático desenvolvimento e questão social: 81 problemáticas contemporâneas. São Paulo: Annablume/Brasília: CNPq/Salvador: Fapesb; 2013. p. 373-380. Coleção Trabalho e Contemporaneidade.
39. Costa Junior VLP. Os Jovens Operários da Advocacia: um estudo sobre a precarização do trabalho nos escritórios do contencioso de massa. [dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania)]. Salvador: Universidade Católica de Salvador; 2016. p. 32.
40. Franco T, Druck G. O trabalho contemporâneo no Brasil: terceirização e precarização. Seminário Fundacentro; Salvador; 2009.
41. Franco T, Druck G, Seligmann-Silva E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. Rev. Bras. Saúde Ocup. 2010;35(122):229-248.
42. Zarifian P. Valor, organização e competência na produção de serviço. Tradução: Trylinski MH. In: Salerno MS, editor. Relação de serviço: produção e avaliação. São Paulo: SENAC; 2001. p. 95-149.
43. Pena PGL, Minayo-Gomez C. Premissas para a Compreensão da Saúde dos Trabalhadores no Setor Serviço. Saúde Soc. 2010;19(2):371-383.
44. Castelo Junior C. Contextos da advocacia pós-profissional: Impactos da Organização do Trabalho da Advocacia Empresarial sobre os Profissionais Atuantes nas Grandes Sociedades de Advogados de São Paulo. [dissertação (Mestrado em Administração de Empresas)]. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas; 2010.
45. Antunes R. Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? Serv. Soc. Soc. 2011 jul-set;(107):405-419.
46. Ghirardi JG. O mercado da advocacia em um mundo em transformação. Cadernos FGV Direito Rio. 2014;10:69-78.
47. Gouvêa CP, Yoshikawa CH. O Perfil do Advogado Empresarial Contemporâneo: Entre o Arquiteto Institucional e o Empreendedor Jurídico. Cadernos FGV Direito Rio. 2014 Mai 01;(10):93-114.
48. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais. Sinopse estatística da educação superior - 2000. Brasília: Inep; 2001 [atualizada 2017; acesso em 2017 Set 14]. Disponível em: <<http://inep.gov.br/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>
49. Oliveira M. A arte de ensinar “direito”: uma abordagem sobre a didática aplicada no curso de Ciências Jurídicas no Brasil (Artigos Jurídicos). Cuiabá: Marcelo de Oliveira. 2014 - [acesso em 2017 Jun 07]. Disponível em: <https://linhasjuridicas.wordpress.com/artigos/a-arte-de-ensinar-direito/>

50. Ordem dos Advogados do Brasil. Quadro de advogados [Internet]. 2018 [atualizada em 2018 Mar; acesso em 2018 Mar 06]. Disponível em: <http://www.oab.org.br/institucionalconselhofederal/quadroadvogados>
51. Carlini A. O professor de direito: perspectivas para a construção de uma identidade docente. In: Carlini A, Cerqueira DT, Almeida Filho JCA, editors. 180 anos do ensino jurídico no brasil. Campinas: Millennium; 2007.
52. Faleiros TH. A formação do docente de direito: uma identidade desejada. Encontro de Pesquisa em Educação 8. Congresso Internacional Trabalho Docente e Processos Educativos; 2015 Set; Uberaba (MG) [Internet]. Uberaba: UNIUBE; 2015. 16p. Disponível em: <http://www.uniube.br/eventos/epeduc/2015/completos/52.pdf>
53. Ribeiro Júnior J. A formação pedagógica do professor de direito. Campinas: Papirus; 2001.
54. Simões HCGQ. As concepções docentes nos cursos de direito e a prática pedagógica contemporânea [Internet]. Congresso Nacional do CONPEDI/UFPB 23; 2013; João Pessoa [Internet]. João Pessoa: CONPEDI 2014. 2014 [acesso em 2017 Jun 12]. p. 139-165 Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=8e0346c7a627447a>
55. Conselho Consultivo dos Jovens Advogados OAB/BA. Manual do Jovem Advogado [Internet]. 1. Ed. Salvador: OAB Bahia; 2014 [acesso em 2017 Mar 14]. Disponível em: http://www.oab-ba.org.br/fileadmin/user_upload/Comissoes/OAB_Jovem/ManualdoJovemAdvogado_corrigido.pdf
56. Moraes H. Escritório boutique ou de massa? Como me classifico? (Notícias). 2016 [acesso em 2016 Out 16]. In: Jusbrasil [Internet]. Volta Redonda (RJ): Heberson Moraes. 2008. Disponível em: http://hebersonmoraes.jusbrasil.com.br/noticias/347964109/escritorio-boutique-ou-de-massa-como-me-classifico?ref=topic_feed
57. Gonçalves Júnior M. O advogado robô [Internet]. Santos: Mário Gonçalves Júnior. 2011 Mar 17 - [acesso em 2016 Nov 07]. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI128763,61044-O+advogado+robo>
58. Braverman H. Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro: Guanabara; 1987.
59. Pena PGL, Cardim A, Araújo MPN. Taylorismo cibernético e lesões por esforços repetitivos em operadores de telemarketing em Salvador-Bahia. Caderno CRH. 2011;24(1):133-153.
60. Saraiva LAS, Provinciali VLN. Desdobramentos do taylorismo no setor têxtil – um caso, várias reflexões. REGE Revista de Gestão. 2010;9(1).

61. Antunes R, Braga R. Infoproletários: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo Editorial; 2009.
62. Araújo TM, Graça, CC, Araújo E. Estresse ocupacional e saúde: contribuições do Modelo Demanda-Controle. *Ciência & Saúde Coletiva*. 2003. 8(4): p. 991-1003.
63. Cruz M. A precarização do trabalho do advogado [Internet]. Recife: Monsuêto Cruz. 2015 - [acesso em 2016 Nov 07]. Disponível em: <http://www.monsuetocruz.adv.br/artigos.php?codigo=4>
64. Brant LC, Minayo-Gomez C. Da tristeza à depressão: a transformação de um mal-estar em adoecimento no trabalho. *Interface-Comunicação, Saúde, Educação*. 2008 jul-set;12(26):667-676.
65. Brant LC, Minayo-Gomez C. Manifestação do Sofrimento e Resistência ao Adoecimento na Gestão do Trabalho. *Saúde Soc*. 2009;18(2):237-247.
66. Bertolin PTM. Feminização da advocacia e ascensão das mulheres nas sociedades de advogados. *Cad. Pesqui. (São Paulo)*. 2017 Mar [acesso em 2018 Fev 20];47(163):16-42. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742017000100016&lng=en&nrm=iso
67. Wallace JE. Motherhood and career commitment to the legal profession. In: DiTomaso N, Post C, editors. *Diversity in the Work Force (Research in the Sociology of Work)*. Bingley: Emerald Group Publishing Limited. 2004. vol. 14. p. 219-246.
68. Dejours C. Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*. 2004;14(3):27-34.
69. Karasek R Jr, Theorell T. *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books; 1990.
70. Karasek R Jr. Job Demand, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*. 1979 Jun;24(2):285-308.
71. Rodrigues PFV, Bellini MIB. A Organização do Trabalho e as Repercussões na Saúde do Trabalhador e de sua Família. *Textos & Contextos (Porto Alegre)*. 2010 ago-dez;9(2):345-357.
72. Dejours C, Dessors D, Desrioux F. Por um trabalho, fator de equilíbrio. *Revista de Administração de Empresas*. 1993 mai-jun;33(3):98-104.
73. Santos APL, Galery AD. Controle sobre o trabalho e saúde mental: resgatando conceitos, pesquisas e possíveis relações. *CPST*. 2011;14(1): 31-41.
74. Le Guillant L. O trabalho e a fadiga. In: Lima MEA, editor. *Escritos de Louis Le Guillant: da ergoterapia à psicopatologia do trabalho*. Petrópolis: Vozes; 2006. p. 218-241.

75. Dejours C. A loucura do trabalho. São Paulo: Oboré; 1987.
76. Pinheiro AC. Judiciário, reforma e economia: a visão dos magistrados. Rio de Janeiro: IPEA, Texto para discussão; 2003 Jul [acesso em 2018 Fev 15]. vol. 966. ISSN 1415-4765. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_0966.pdf
77. Conselho Nacional de Justiça. Justiça em Números 2018 [Internet]. Brasília: CNJ. 2018 [atualizada em 2018 Set 10; acesso em 2018 Set 10]. Disponível em: https://paineis.cnj.jus.br/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=qvw_l%2FPainelCNJ.qvw&host=QVS%40neodimio03&anonymous=true&sheet=shPDPrincipal
78. Karasek R Jr. Lower health risk with increased job control among white collar workers. Journal of organizational behavior. 1990 [acesso em 2018 Fev 15];11(3):171-185. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.4030110302>
79. Delgado MG. A Jornada no Direito do Trabalho Brasileiro. Rev TRT 3ª Região. 1994 Jul/1995 Jun;25(54):173-203.
80. Brasil. Presidência da República. Consolidação das Leis do Trabalho [Internet]. Brasília (DF): Centro Gráfico do Senado Federal; 1943 [acesso em 2017 Set 15]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm
81. Schenker MB, Eaton M, Green R, Samuels S. Self-Reported Stress and Reproductive Health of Female Lawyers. Journal of occupational and environmental medicine [Internet]. 1997 [acesso em 2018 Fev 15];39(6):556-568. Disponível em: https://journals.lww.com/joem/Abstract/1997/06000/Self_Reported_Stress_and_Reproductive_Health_of.11.aspx
82. Portugal P. Mitos e factos sobre o mercado de trabalho português: a trágica fortuna dos licenciados. Boletim Económico do Banco de Portugal [Internet]. 2004 [acesso em 2018 Fev 15]. Disponível em: https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/papers/ab200403_p.pdf
83. Falcão JA. Mercado de Trabalho e Ensino Jurídico. Fórum Educacional [Internet]. 1983 [acesso em 2018 Fev 15];7:3-18. Disponível em: bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/fe/article/download/60663/58902
84. Maslow A. Introdução à Psicologia do Ser. 1. ed. Rio de Janeiro: Eldorado; 1962.
85. Pérez-Ramos J. Motivação no trabalho: abordagens teóricas. Psicol. USP. 1990;1(2):127-140.
86. Vitoria Regis LFL, Porto IS. A equipe de enfermagem e Maslow: (in)satisfações no trabalho. Rev. bras. enferm. [Internet]. 2006 Ago [acesso em 2019 Jan

- 23];59(4):565-568. Disponível em:
http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672006000400018&lng=en.
<http://dx.doi.org/10.1590/S0034-71672006000400018>.
87. Ferreira A, Demutti CM, Gimenez PEO. A Teoria Das Necessidades De Maslow: A Influência do Nível Educacional Sobre a sua Percepção no Ambiente de Trabalho. SEMEAD 13 – Seminários em Administração; 2010; São Paulo. São Paulo: FEA-USP; 2010 [acesso em 2018 Mar 03]. Disponível em: <http://w.ead.fea.usp.br/semead/13semead/resultado/trabalhosPDF/703.pdf>
88. Batista AAV, Vieira, MJ, Cardoso, NCS, Carvalho, GRP. Motivation and dissatisfaction factors in the nurse's work. Rev. Esc. Enferm. USP. 2005;39(1):85-91.
89. Antunes A V, Sant'anna L R. Satisfação e motivação no trabalho do enfermeiro. Rev Bras Enferm. 1996;49(3):425-434.
90. Bergamini C. Motivação: mitos, crenças e mal-entendidos. Revista de Administração de Empresas. 1990;30(2):23-34.
91. Siqueira MMM. Satisfação no trabalho. In: Siqueira MMM et al., editors. Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed; 2008. p. 265-274.
92. Cavassani AP, Cavassani EB, Biazin CC. Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações. In: XIII SIMPEP; 2006; Bauru [Internet]. São Paulo: Unesp; 2006. p. 41-47. Disponível em: http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/784.pdf
93. Chiavenato I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 14. ed. Rio de Janeiro: Campus; 1999.
94. Martinez MC, Paraguay AIBB. Satisfação e saúde no trabalho – aspectos conceituais e metodológicos. CPST [Internet]. 2003 Dez 1;6:59-78.
95. Macêdo OJV, Alberto MFP, Araujo AJS. Formação profissional e futuro: expectativas dos adolescentes aprendizes. Estud. psicol. (Campinas) [Internet]. 2012 out-dez [acesso em 2018 Fev 17];29(Suppl 1): 779-787. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-166X2012000500014&lng=en&nrm=iso
96. Ito LH, Soares DHP. Projeto do futuro e identidade: um estudo com estudantes formandos. Aletheia [Internet]. 2008 Jun [acesso em 2018 Mar 15];(27):65-80. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942008000100006&lng=pt
97. Bohoslavsky R. Orientação Vocacional: Teoria, técnica e ideologia. São Paulo: Cortez; 1983.

98. Boutinet JP. *Anthropologie du Projet*. Paris: P.U.F; 1990.
99. Amsel A. Précis of frustration theory: An analysis of dispositional learning and memory. *Psychonomic bulletin & review*. 1994 Set [acesso em 2018 fev 09]; 1: 280-296. Disponível em <https://link.springer.com/article/10.3758/BF03213968#Bib1>
100. Davenport JW, Thompson CI. The Amsel frustration effect in monkeys. *Psychon Sci*. 1965 Jan [acesso em 2018 fev 09];3:481-482. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.3758%2FBF03343243>.
101. Rosenzweig S, Rosenzweig L. Guide to Research on the Rosenzweig Picture-Frustration (PF) Study, 1934-1974. *Journal of personality assessment* [Internet]. 1976 [acesso em 2018 Fev 09];40(6):599-606. Disponível em: https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/s15327752jpa4006_7
102. Schmeck RR, Anderson V. Error-produced frustration: Additional data. *Perceptual and motor skills*. 1974 [acesso em 2018 Fev 09];38(3):1012. Disponível em: <http://journals.sagepub.com/doi/10.2466/pms.1974.38.3.1012>
103. Fico C. Violência, trauma e frustração no Brasil e na Argentina: o papel do historiador. *Topoi* (Rio J). 2013 [acesso em 2018 Fev 09];14(27):239-261. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2237-101X2013000200239&lng=en&nrm=iso
104. Ramazzini B. *As Doenças dos Trabalhadores*. Tradução de Raimundo Estrêla. 4. ed. São Paulo: Fundacentro; 2016. 321 p..
105. Brant LC, Minayo-Gomez C. A transformação do sofrimento em adoecimento: do nascimento da clínica à psicodinâmica do trabalho. *Ciência & Saúde Coletiva*. 2004;9(1):213-223.
106. Carvalho GM, Moraes RD. Sobrecarga de trabalho e adoecimento no Polo Industrial de Manaus. *Psicologia em Revista*. 2011 Dez;17(3): 465-482.
107. Elwork A. *Stress management for lawyers: How to increase personal & professional satisfaction in the law*. 3rd ed. North Wales (PA): Vorkell Group; 2007.
108. Dias FM, Santos JFC, Abelha L, Lovisi GM. O estresse ocupacional e a síndrome do esgotamento profissional (burnout) em trabalhadores da indústria do petróleo: uma revisão sistemática. *Rev. Bras. Saúde Ocup*. 2016;41:e11.12p.
109. Le Guillant L, Begoin J. Algumas observações metodológicas a propósito da neurose das telefonistas. In: Lima MEA, editor. *Escritos de Louis Le Guillant: da ergoterapia à psicopatologia do trabalho*. Petrópolis: Vozes; 2006. p. 189-217.

110. Lubisco NML, Vieira SC. Manual de estilo acadêmico: trabalhos de conclusão de curso, dissertações e teses. 5. ed. Salvador: EDUFBA; 2013. p. 145.
111. Rincon V. Advocacia boutique ou advocacia de massa. 2016 Mar 30 [acesso em 2016 Nov 07]. Disponível em: <http://ultimatum.com.br/blog/carreira-advocacia/qual-caminho-seguir-advocacia-boutique-ou-de-massa/>
112. Simões FIW, Hashimoto F. Adoecimento no trabalho: um estudo de caso. R. Laborativa [Internet]. 2013 Out;2(2):73-85. Disponível em: <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/937>
113. Zanelli JC et al. Estresse nas organizações de trabalho - compreensão e intervenção baseadas em evidências. 1. ed. Porto Alegre: Artmed Editora; 2010. v. 1. 128p.