

O direito confrontado: contrato associado e precarização do trabalho entre advogados trabalhistas

Valéria de Carvalho Oliveira Somera¹

Luci Praun²

Resumo

O artigo analisa a relação profissional estabelecida por advogados, em regime de *associação*, modalidade contratual prevista legalmente e comum entre profissionais do Direito, e as formas efetivas de realização de suas atividades, marcadas por características conexas à precarização do trabalho. A pesquisa que origina o presente artigo buscou, por meio de entrevista semiestruturada, conhecer contradições e paradoxos que envolvem a atuação de oito advogados, associados, que mantiveram contrato com um escritório especializado em Direito do Trabalho. Observou-se a articulação entre condições e situações de trabalho destes profissionais e mudanças disseminadas no mundo do trabalho a partir das últimas décadas do século XX. Os resultados da pesquisa apontam que o uso do regime de associação converteu-se, no caso dos participantes da investigação, em elemento favorecedor de formas de precarização do trabalho. Revelam, ainda, as repercussões prejudiciais destas relações de trabalho na saúde destes profissionais.

Palavras-chave: Precarização do trabalho. Contrato de trabalho. Organização e gestão do trabalho. Trabalho e saúde.

1 Mestre em Psicologia da Saúde, Universidade Metodista de São Paulo (Umesp), e-mail valeria.somerapsico@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0004-3462-2446>

2 Doutora em Sociologia, Universidade Federal do Acre (Ufac), e-mail lupraun@uol.com.br, <https://orcid.org/0000-0002-4386-324X>



Direito autoral e licença de uso: Este artigo está licenciado sob uma Licença Creative Commons. Com essa licença você pode compartilhar, adaptar, para qualquer fim, desde que atribua a autoria da obra, forneça um link para a licença, e indicar se foram feitas alterações.

I. Introdução

Relações contratuais de associação são bastante comuns entre advogados. Remetem a formas de atuação profissional admitidas pelo Estatuto da Advocacia e da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994, e reguladas pelo Provimento nº 169/2015, da OAB. Essas formas de participação, ratificadas por meio de celebração de contrato específico, implicam, conforme o artigo 5º do referido Provimento, na manutenção da “[...] autonomia profissional, sem subordinação ou controle de jornada e sem qualquer outro vínculo, inclusive empregatício” (OAB, 2015).

No entanto, embora prática comum e legal, o olhar atento às relações que se desdobram de parte desses contratos sugere que esse é um caminho que coloca profissionais do Direito diante de um paradoxo: a condição de *associado*, assumida pelo advogado em base ao contrato firmado, demarcadora de sua atividade entre aquelas consideradas no âmbito das profissões liberais, tende a configurar-se antes em dispositivo de precarização do trabalho que em condição de efetiva associação.

Sob o regime de associado, parcela desses advogados vê-se submetida a imposições que se distanciam das relações profissionais previstas legalmente. São postos diante de rotinas que fixam horários de ingresso e permanência nos escritórios e estabelecem subordinação hierárquica. Como parte das exigências, não raramente, são proibidos de assumirem causas que não pertençam ao escritório com o qual estabeleceram a referida relação contratual.

Este artigo apresenta resultados de pesquisa desenvolvida junto a um grupo de profissionais do Direito. A motivação para o desenvolvimento da investigação resultou de queixas individuais de advogados trabalhistas, associados a um escritório de médio porte, localizado na cidade de São Paulo³, registradas por uma das pesquisadoras em momento anterior à execução da pesquisa. Parte desses profissionais expressou, de forma recorrente, sentimento ambivalente em relação a diversos aspectos da vida profissional.

3 No período de realização da pesquisa, o escritório contava com uma equipe de 15 advogados.

Por um lado, apesar de demonstrarem apreço à advocacia, questionavam-se quanto à especificidade da escolha acadêmico-profissional realizada, o Direito do Trabalho, tido como especialidade menos valorizada entre as demais que compõem o campo do Direito. Essa cultura de desprestígio da área, ainda que acentuada nas últimas décadas como desdobramento de mudanças significativas nas relações de trabalho, possui raízes históricas. Conforme Delgado (2005, p. 111), o desprestígio do Direito do Trabalho desenvolve-se *pari passu* a um padrão cultural, hegemônico materializado na “exclusão social das grandes majorias do País” e, de forma correlata, “na recusa sistemática de generalização do Direito do Trabalho”, repercutindo também nos profissionais especializados na respectiva área.

Por outro lado, os participantes da pesquisa expressam sentimento de desamparo quanto ao não acesso aos direitos trabalhistas, fruto da natureza da relação contratual mantida com os escritórios e, particularmente, às suas formas de efetivação, que se distanciam do previsto no regime de associação.

É diante desse quadro que a pesquisa se estruturou inicialmente, buscando conhecer e compreender o que se apresentou como aparente conflito entre o legalmente previsto e o efetivamente praticado profissionalmente: o contrato de associação e seu confronto com as condições e situações de trabalho reais às quais se submeteu um grupo de advogados. Procurou-se também verificar se, e como, os paradoxos indicados e presentes na prática profissional desses advogados se configuravam como campo propício para o desencadeamento de sofrimento psíquico e, eventualmente, de processos de adoecimento. Indagou-se, nesse contexto, sobre a relação entre as condições e situações de trabalho experimentadas por esses advogados e as alterações mais amplas, disseminadas no mundo do trabalho a partir das últimas décadas do século XX⁴.

A perspectiva teórico-metodológica que fundamentou a pesquisa, em suas diferentes etapas, ancora-se em um conjunto de elaborações que,

4 Período no qual se disseminam em diferentes países, como parte de alterações significativas no capitalismo, processos de reorganização do trabalho. No Brasil, essas mudanças assumem maior relevância a partir dos anos 1990, atingindo inicialmente o setor produtivo, mas disseminando-se para o setor de serviços, público ou privado, nas décadas seguintes (ALVES, 2000).

no âmbito da Sociologia do Trabalho, tratam das formas assumidas pelo trabalho no contexto do neoliberalismo (ANTUNES; PRAUN, 2015; HARVEY, 2011; 2013; LINHART, 2000, 2007; GAULEJAC, 2007, entre outros). No mesmo sentido, e de forma inseparável, operam as contribuições de Christophe Dejours (2012a, 2012b), por meio da Psicodinâmica do Trabalho, campo que conjuga proposição teórica e prática clínica voltada a compreender o trabalho em sua dimensão dinâmica, qualitativa, subjetiva, que emerge das situações nas quais os sujeitos do trabalho encontram-se implicados. Tal opção pressupôs, portanto, considerar a centralidade do trabalho em suas distintas, mas articuladas, dimensões.

O processo de pesquisa contou com a participação de oito entrevistados, todos advogados especialistas em Direito do Trabalho, seis homens e duas mulheres, inscritos na OAB, com variação de idade entre 28 e 48 anos. Em comum, além da área de especialização, havia a relação contratual de associação mantida, em momentos não necessariamente concomitantes, com um escritório de advocacia específico, situado no Centro do município de São Paulo, vínculo este já não vigente no momento da entrevista.

Para preservar a identidade dos entrevistados, ao longo desse artigo, foram omitidos seus nomes. As referências aos depoimentos encontram-se expostas com a indicação “Adv.”, acrescida de número que equivale à ordem de realização das entrevistas. Por isso, trechos das entrevistas serão acompanhados da identificação correspondente: Adv. 01, Adv. 02, Adv. 03, Adv. 04, Adv. 05 Adv. 06, Adv. 07, Adv. 08.

A escolha do instrumento de geração de dados, a entrevista semiestruturada, possibilitou identificar como cada entrevistado vivenciou sua atividade profissional durante o período em que se manteve vinculado ao escritório em questão, permitindo, ainda, observarem-se as implicações dessa experiência na vida desses indivíduos. Favoreceu também a compreensão sobre a possível relação entre as experiências relatadas e as alterações mais amplas observadas na gestão do trabalho, presentes na rotina do escritório em questão, mas coincidentes com mudanças em curso no mundo do trabalho nas últimas décadas.

Para análise do material de pesquisa obtido, foram utilizadas categorias cujas premissas encontram-se em direto diálogo com base

teórico-metodológica em que se ancorou a pesquisa. São elas: a) Organização do Trabalho, Trabalho Prescrito e Trabalho Real; b) Avaliação do Trabalho, Reconhecimento e Saúde; c) Sofrimento e Estratégias Defensivas; d) Sentidos do Trabalho.

Vale destacar que as categorias definidas guardam entre si uma relação de interdependência. Dessa forma, comportam o objetivo de auxiliar na sistematização e compreensão do discurso dos entrevistados, identificando o sentido de suas falas, e possibilitando, em segundo plano, a percepção de “outra significação, outra mensagem, passível de se enxergar por meio ou ao lado da primeira” (CÂMARA, 2013, p. 182).

Este artigo, excetuada a introdução, encontra-se organizado em cinco seções que expõem, de forma breve, os resultados obtidos na pesquisa, acrescidos das considerações finais.

2. Os advogados e seu trabalho

Tecida ao longo da história, há uma trama que atribui características particulares a um conjunto de profissões alçadas à condição de nobres e, não por coincidência, dissociadas de atividades consideradas manuais. Ao longo do século XX, essas atividades solidificaram-se em torno da categorização de *profissões liberais*, expressão que faz referência à suposta “liberdade e autonomia na condução”, por parte desses profissionais, tanto nas suas atividades cotidianas como na projeção de suas carreiras (CARELLI; CARELLI, 2017).

Apesar de distante da realidade da maioria, persiste a ideia de um lugar particularizado atribuído aos advogados, tal como entre as demais profissões concebidas como liberais. Bonelli (1998), entretanto, em seus estudos sobre as profissões jurídicas, aponta para a complexidade das relações de trabalho na área do Direito. Conforme a autora, apesar de compartilhar linguagem própria, determinado “jeito de agir e até uma aparência semelhante no vestir”, o universo do trabalho judicial, além de comportar ocupações distintas e tensões relacionadas ao campo de atuação, é também atravessado por estratificações no interior de cada segmento específico (BONELLI, 1998, p. 185). No que se refere especificamente ao exercício da advocacia, a autora destaca que:

O tamanho do escritório, a quantidade de advogados atuando, o perfil da clientela, o tipo de causa e a área de especialização dão a dimensão da estratificação dentro da carreira. O exercício liberal esconde discrepâncias muito grandes nas condições concretas de trabalho, mas, apesar de os jovens estarem em uma situação bem mais difícil do que os profissionais mais maduros, tal condição pode ser modificada com a consolidação de sua profissionalização. Os advogados que começam tardiamente encontram dificuldades que se perpetuam mais para eles do que para os que ingressaram no campo numa faixa etária considerada padrão. (BONELLI, 1998, p. 195).

Para Carelli e Carelli (2017), essa dissonância entre a idealização da profissão e a realidade aprofundou-se com a presença paulatina dos grandes escritórios de advocacia. Constituídos como parte das demandas das grandes corporações, os escritórios, antes em sua maioria de pequeno porte, acompanharam tendencialmente o movimento de concentração observado nos demais ramos de atividade sob o capitalismo contemporâneo. Tal como destacam Carelli e Carelli (2017, p. 15),

[...] as empresas colocam em concorrência direta os escritórios, que fazem “pacotes” de atendimento advocatício. Os escritórios, por sua vez, estruturam-se como empresas em busca da maximização dos lucros e da gestão do “negócio” advocatício. Aqueles escritórios que não se organizam dessa forma não conseguem se firmar no mercado, não sendo contratados pelos clientes, que buscam litigância judicial barata.

Os autores destacam ainda que, ao praticarem preços inferiores, dada a forma de gestão do negócio, institui-se uma lógica segundo a qual “[...] o baixo preço praticado pelos escritórios alimenta a judicialização em massa, porque passa a ser interessante descumprir a legislação, pelos baixos custos jurídicos do enfrentamento no campo judicial” (CARELLI; CARELLI, 2017, p. 14). Conforme os autores, entra em movimento, portanto, um círculo vicioso cuja tendência é a do barateamento dos custos do serviço oferecido, também incentivada pela oferta crescente de advogados no mercado de trabalho, fruto da expansão dos cursos de nível superior na área.

A massificação e mercantilização da atividade, conforme ratificou a pesquisa da qual se desdobra este artigo, tende ainda a incidir na idealização atribuída à profissão. Aproxima, por meio das práticas cotidianas disseminadas no interior dos grandes escritórios, o lugar socialmente atribuído ao advogado, ocupado por um profissional autônomo e pertencente

à classe média, daquele composto pelos segmentos assalariados da classe trabalhadora, marcados pela profunda precarização do trabalho. Tal como postulam Carelli e Carelli (2017, p. 14), consideradas as estratificações que marcam a profissão, parte desses advogados, convertidos em “verdadeiros operários do Direito”, se veem diante de um exercício laboral marcado pela produção em massa de peças, em base a “modelos pré-fabricados de petições”, recebendo salários “baixíssimos disfarçados de ‘pró-labore’”⁵.

Situações como as descritas acima puderam ser observadas a partir dos depoimentos dos entrevistados pela pesquisa. Um dos entrevistados (Adv. 08), ao refletir sobre o sentido de seu trabalho, ao mesmo tempo em que questionou, assegurou: “Que produção intelectual? É o famoso copia e cola”. Ao tratar sobre a configuração assumida por seu trabalho, salientou que “a pertinência do conhecimento é medida pelo metro de sua utilidade para a organização”, trazendo para a reflexão outra variável importante das relações de trabalho e do sentido que este assume para seu sujeito: o esvaziamento do reconhecimento associado ao trabalho bem feito.

Tal como destaca Gaulejac (2007, p. 78), o reconhecimento do trabalho tende a submeter-se cada vez mais à capacidade que o indivíduo dispõe para aperfeiçoar o funcionamento do próprio sistema de gestão. Dar conta, satisfatoriamente, da demanda de trabalho assumida pelo escritório tende, nesse contexto, a se confrontar com o sentido de profissão e ofício intrínseco à especialização acadêmica e ao papel social ocupado, ao longo dos anos, pela advocacia.

Braverman (1977, p. 256) indica como o processo de expansão do capitalismo e a concomitante acentuação da divisão do trabalho engendrou o esvaziamento do ofício, atividade especializada, convertendo-o em “[...]”

5 Conforme o Provimento nº 169/2015, da OAB, em seu art. 6º: “[...] o desempenho das funções profissionais” assim como “os critérios para a partilha dos resultados da atividade advocatícia contratada” devem ser objeto de contrato de associação firmado entre o “advogado associado e a sociedade de advogados”. Quanto às regras relativas à remuneração, conforme previsto no art. 7º, o advogado associado participa dos honorários contratados pela Sociedade junto aos seus clientes, “[...] e/ou resultantes de sucumbência, referentes às causas e interesses que lhe forem confiados, conjunta ou isoladamente, na forma prevista no contrato de associação” (OAB, 2015). O art. 7º, em seu parágrafo único, também prevê que o contrato de associação estabeleça “livremente a forma de pagamento”. Esta “[...] poderá basear-se em critério de proporcionalidade ou consistir em adiantamentos parciais, ou, ainda, honorários fixados por estimativa, para acerto final, ou por outra forma que as partes ajustarem” (OAB, 2015).

trabalho assalariado comprado em larga escala no mercado de trabalho e organizado em imensas máquinas de ‘produção’ de acordo com os mesmos princípios que governam a organização do trabalho na fábrica”.

A racionalidade que movimenta as relações de trabalho na atualidade tende a esvaziar o sentido do trabalho, limitando a inventividade do trabalhador, e impondo barreiras aos laços de cooperação, essenciais à atividade desenvolvida (DEJOURS, 1997). Essa forma assumida pelas relações de trabalho, longe de limitar-se aos segmentos tradicionalmente assalariados da classe trabalhadora, tem incluído progressivamente setores médios, em geral mais escolarizados, submetendo-os a condições e situações de trabalho, nas suas distintas dimensões, demarcadas como precarizadas (ALVES, 2011; ANTUNES, 2009; DEJOURS, 2009; LINHART, 2000; PRAUN, 2016a, 2016b).

Conforme observado a partir das experiências relatadas pelos advogados entrevistados, a *associação*, em algumas situações, longe expressar partilha de condições e situações de trabalho equitativas e comuns àqueles que, de acordo com as premissas legais, estabelecem contratos dessa natureza, converte-se em base da constituição de um amplo e estratificado segmento de advogados, distanciado da autonomia preconizada pelo status de profissional liberal e, não raramente, submetido à gestão hierarquizada, controlada e precarizada de sua atividade profissional.

Um dos entrevistados (Adv. 07), de forma concisa, exemplifica a situação: “A primeira sensação como advogado é daquela situação da ‘casa de ferreiro, espeto de pau’, porque você sabe seus direitos, você sabe como funciona, mas não funciona para você”. Outro entrevistado (Adv. 08), ainda que não se referindo somente ao contrato associativo, demarca a condição de precariedade que perpassa a atividade de um grupo de advogados contratados apenas para realizar audiências nos Tribunais:

Muitas vezes a gente tem que ir lá fazer as audiências porque precisa ganhar dinheiro, eles pagam uma mixaria [...] muitas vezes [...] nos contratam como audiencistas, nos colocam para fazer dez audiências em uma semana [...], e a gente acaba não fazendo uma justiça verdadeira.

É nesse contexto que se torna importante a identificação das coerções impostas pela organização e gestão do trabalho (em que se inserem também as formas de relação contratual), suas incidências sobre a atividade profissional e saúde desses advogados, assim como as estratégias de defesa psíquica por eles desenvolvidas.

3. A gestão do trabalho e seus paradoxos

A organização do trabalho encontra-se ancorada a fatores que remetem à relação entre o *prescrito* e o *real* do trabalho. Nesta dimensão das relações de trabalho, devem ser consideradas não somente questões relativas às condições materiais de sua execução (vínculo e rotina formal) mas também as formas assumidas pela gestão voltadas à obtenção de resultados projetados (racionalidade de trabalho estabelecida). Nesse contexto, consideram-se também as respostas desenvolvidas pelos sujeitos do trabalho, o que supõe, em se tratando da perspectiva teórica proposta, considerar o processo de subjetivação que envolve trabalhar; em outros termos, o trabalho em sua dimensão processual e qualitativa.

Segundo Dejours (2012a, p. 179), “[...] o trabalho apropria-se da subjetividade como se essa fosse uma nascente, uma fonte, para ali colher todo o seu talento”. Quem trabalha, salienta o autor, experimenta tanto “uma resistência advinda do exterior” como “ocasionalmente, outra, mais inesperada, proveniente do interior de si próprio” (DEJOURS, 2012a, p. 182).

Na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, é na disponibilização de se engajar com o outro em uma organização de trabalho, que o sujeito se coloca em contato com seu próprio eu. Esse encontro com o outro, permeado por regras definidas por terceiros, conduz o sujeito a saber o quanto dispõe de recursos psíquicos para lidar com seu sentimento de fracasso ou sucesso frente ao outro e à sociedade. “Trabalhar não é tão só produzir, é colocar seu corpo à provação, com uma possibilidade que ele volte *mais sensível* se comparado consigo mesmo antes dessa provação” (DEJOURS, 2012a, p. 179).

Sennett (2012), apoiado na reflexão sobre o ofício do artesão, discorre sobre a inseparabilidade entre o *fazer* e *pensar*. As habilidades adquiridas

pelo corpo são retroalimentadas pelos desafios impostos pelo real. “Todo bom artífice”, argumenta, “sustenta um diálogo entre práticas concretas e ideias” (SENNETT, 2012, p. 20). Entretanto, “[...] as condições sociais e econômicas, [...] muitas vezes se interpoem no caminho da disciplina e do empenho do artesão” (SENNETT, 2012, p. 19). O desejo de fazer bem feito seu ofício não está alheio ao contexto no qual o desenvolve.

O sujeito que trabalha leva consigo toda sua carga subjetiva para um universo perpassado por hierarquias, métodos e instrumentos de trabalho. Este universo é também articulado pelas novas formas de gestão do trabalho. Essa teia complexa de relações leva a imergir sentimentos ambivalentes acerca de quem se é, e de quem se deseja ser. “A organização do trabalho é fundamentalmente técnica, mas passa também pela integração humana, o que a modifica e dá forma”, afirma Dejours (2008a, p. 138). Ela se revela ao sujeito que trabalha a partir do momento em que esse inicia seu engajamento junto à organização.

As formas de gestão flexível, em expansão a partir das décadas 1980-1990, incidiram fortemente na organização do trabalho, atingindo tanto as atividades do indivíduo como a forma como este (e sua atividade) se relaciona com os demais trabalhadores e se insere no coletivo. Essas mudanças, intimamente ligadas a um contexto de relações concorrenciais mais acirradas, têm se desdobrado em formas de organização e gestão do trabalho ancoradas em sistemas de metas e avaliações de desempenho. Estes sistemas, por sua vez, estão na base de processos que ensejam maior envolvimento e engajamento individual e, de forma correlacionada, ainda que com contradições, formas de “consentimento dos trabalhadores” que contribuem “para sua própria exploração” (DUBET, 2014, p. 260).

Definidos por Gaulejac (2007) como *paradoxais*, os atuais modelos de gestão têm como marca a introdução nas relações de trabalho, de forma mais incisiva, mas não necessariamente mais clara, da exclusão e da violência. A *gestão paradoxal* se ancora em “[...] um sistema de comunicação no qual as mensagens são emitidas sob a forma de injunções contraditórias, acompanhadas de um terceiro termo que impede qualquer escapatória” (GUALEJAC, 2011, p. 86). Resta ao trabalhador “obedecer duas demandas completamente incompatíveis (já que é preciso desobedecer para

obedecer)”, o que o coloca diante de “[...] uma situação de derrota, carregando a responsabilidade por sua incapacidade de responder de maneira satisfatória às demandas que lhe são dirigidas (GUALEJAC, 2011, p. 86).

Um dos efeitos subjacentes das atuais formas de gestão, destaca o autor, se traduz em um ambiente de trabalho marcado pela incerteza e insegurança (GUALEJAC, 2011). Um local onde o medo, reforçado pela sensação de que o erro está sempre à espreita, se faz presente. A gestão, marcada pela pressão, sobrecarga, desqualificação profissional, é também o espaço propício à disseminação de práticas de assédio moral.

Quanto aos entrevistados, vale destacar que todos trouxeram de algum modo a gestão, seja do ponto de vista das relações que cada modelo encerra, seja na figura de um gestor específico, como fonte de sofrimento e adoecimento. Apesar de contar como elemento convergente o fato de todos os entrevistados terem, em algum momento da vida profissional, trabalhado para um mesmo escritório, as entrevistas revelaram conflitos e incongruências associados à gestão desenvolvida não apenas em um escritório específico, mas também em outros nos quais atuaram em regime de associação. Sete entre os oito entrevistados relacionaram conflitos com potencial adoecedor às diferentes experiências vivenciadas no decorrer de suas carreiras⁶. Relatos nesse sentido podem ser observados também na referência a situações de assédio moral.

O assédio moral, considerado “[...] um risco não visível que gera mal-estar e reação social, causa danos psíquicos, desencadeia doenças e pode levar à morte por suicídio” (BARRETO, 2013, p. 21). Para a autora, trata-se de prática que se vincula diretamente às formas de organização e gestão do trabalho. Entrelaça-se, nesse sentido, tanto às formas assumidas pela divisão do trabalho e de seu conteúdo como a pouca ou nenhuma assistência ao trabalhador no que concerne ao desenvolvimento de seu trabalho, às situações de sobrecarga, de pressão e ampliação das demandas, entre outros aspectos.

6 Apesar de a pesquisa ter como objeto as relações de trabalho presentes em um local específico, os entrevistados relataram sobre situações vivenciadas ao longo de suas carreiras.

Diferentes estudos⁷ indicam que, não raramente, o assediado é um trabalhador outrora considerado produtivo, mas que, por razões diversas, inclusive por ter adoecido em função do trabalho, já não é mais considerado útil à empresa, conforme expressou uma das entrevistadas:

Antes eu era a melhor coordenadora, os clientes me adoravam, minha equipe também. No final, após cinco anos trabalhando lá, [a gestora] vem e diz que eu preciso me sentar ao lado dela para aprender como lidar com equipes. [...] Passou a me assediar mandando e-mails com vagas de emprego. (Adv. 04).

Outro entrevistado (Adv. 08), ao mencionar a reclamação trabalhista movida contra um dos escritórios com o qual manteve relação contratual, salientou ter entrado com a ação “um pouco por dinheiro”. Mas também salientou não ser este “[...] o motivo principal. Foi mais pelo assédio moral que eu sofri. Pela excessiva carga de trabalho. Pela injustiça e contradição de você ser advogado e você não ter um vínculo de forma a te garantir alguma estabilidade” (Adv. 08).

Outras situações, também relacionadas à sobrecarga e à alta demanda de trabalho, assim como ao uso do assédio como instrumento de fazer o advogado desligar-se do escritório, podem ser observadas nos trechos a seguir.

Conversei sobre meu adoecimento, apresentei atestados médicos, receitas de remédios. [...] fui tratado da forma mais abjeta possível. [A postura foi] Diametralmente oposta [ao esperado], expondo sua fragilidade de alcançar os objetivos ou não estar presente, como uma culpa atribuída, reprisada a todo o momento, e exposta para toda a coletividade do escritório como negativa. [O assédio] Faz acreditar que você não é capaz de realizar nada corretamente. Isso tira sua alma e te faz dependente daquele lugar que deixa você trabalhar lá, cria um vínculo doente, que você fica lá, não acha que pode sair, mas cada vez mais exposto, assediado. (Adv. 07).

Entre os casos analisados pela pesquisa, evidencia-se a relação de trabalho que, além de marcada pelo assédio, encontra-se distante da preconizada pelo contrato de associado. Assume relevância também o sofrimento causado pelo trabalho, que tem no assédio seu ponto de destaque e resulta, conforme destaca Barreto (2013, p. 21), da “[...] interação entre o

7 Entre outras pesquisas, ver: Barreto, 2013; Heloani, 2018; Praun, 2016a.

ambiente laboral e as pressões, acompanhadas de ameaças, constrangimentos, discriminações”, base importante para situações “[...] de ansiedade, de estresse e adoecimento ante atividades prolongadas e extenuantes, além do medo de perder o emprego. Você fica no lugar doente e o local adorando sua doença”, afirmou uma das advogadas entrevistadas (Adv. 07).

4. O desejo de “fazer bem feito”

A habilidade, fundamento dos “processos imaginativos que nos possibilitam fazer melhor as coisas” é intrínseca à ideia de *ofício* e não pode ser compreendida dissociada do que Sennett (2012, p. 21) denomina como *consciência material*.

Traduzida nos esforços efetuados na busca por se “realizar um trabalho de boa qualidade”, a *consciência material* implica “curiosidade frente ao material que se dispõe” (SENNETT, 2012, p. 138). Envolve, conforme define o sociólogo, dinâmica que articula: *desejo de mudar*, o que pressupõe domínio do já feito e capacidade de elaboração; *presença*, marca que cada um deixa, explícita ou não, no trabalho desenvolvido; *antropomorfose*, capacidade de investir qualidades humanas às coisas inanimadas. O trabalho, em sua forma artesanal, como ofício, volta-se assim para a qualidade, o desejo de *fazer bem feito*.

Mas *fazer bem feito*, longe de se encerrar em capacidade individual, guarda outros pressupostos. Por um lado, sua característica cooperativa. Trabalhar é atividade relacional, lembra-nos Dejours (2012b). O coletivo, longe de ser acessório, é fundamento. Motivações e desejo de *fazer bem feito*, por sua vez, são “modeladas pelas condições sociais”, segundo Sennett (2012, p. 269). E as condições sociais atuais, nas quais se desenvolve o trabalho, sem que delas escapem aquele desenvolvido por um amplo contingente de profissionais do Direito, são aquelas marcadas pela acentuação da concorrência e *flexibilização do trabalho*⁸ (ANTUNES, 2009,

8 Trata-se de noção de flexibilização do trabalho, que não se limita ao âmbito da relação contratual mas considera o conjunto de alterações observadas na organização e gestão da atividade laboral, a exemplo da polivalência, multifuncionalidade, do sistema de gestão por metas associado a avaliações de desempenho individuais e coletivas, entre outras características.

2018; HARVEY, 2011, 2013), pela *individualização* (LINHART, 2000), pela *criatividade controlada* (PRAUN, 2016a).

A gestão, assinalam Dejours e Bègue (2010, p.36-37), ao se infiltrar na organização do trabalho, “declarou guerra aos ofícios”. Ao fazê-lo, disseminou a “desqualificação do trabalho de excelência”, destruindo os valores que fornecem corpo, objetiva e subjetivamente, às profissões. O *fazer bem feito* rendeu-se diante da imposição das metas, dos prazos, do controle da gestão, esvaziando o trabalho de seu sentido. Tal como preconiza Gaulejac (2007, p. 91),

Quando o sentido do prescrito não corresponde ao sentido que cada trabalhador lhe dá, este vive uma incoerência que, longe de mobilizar, leva-o a se desestimular de sua tarefa. [...] A qualidade é definida a partir de indicadores pré-estabelecidos, e não a partir de critérios reais que os agentes reais utilizam para definir a qualidade daquilo que eles fazem, os únicos critérios que são significativos para eles.

Assumem também importância, nesse contexto, as referências à monotonia e repetitividade do trabalho destes advogados, contraditórias à imagem construída sobre a profissão, idealizada como atividade voltada à elaboração e construção argumentativa. Conforme um dos entrevistados (Adv. 05), “[...] não, não tem muita flexibilidade não. Agora nesse escritório que eu estou trabalhando, eu me sinto subutilizada. Por quê? Por conta desse engessamento. O que você faz de melhor, não pode fazer porque não é o que eles querem”. No mesmo sentido se encaminha outro depoimento: “Livre? Isso não existe. Já fiz entrevista em que falaram que seria assim, mas na prática não era” (Adv. 08).

Outra referência feita diz respeito à sobrecarga de trabalho e à sua relação com a noção de se *fazer bem feito*. Um dos entrevistados associa a sobrecarga à impossibilidade de dotar seu trabalho da qualidade que gostaria. A sobrecarga, que evidencia a ausência da qualidade de seu trabalho, traz à tona o domínio de um *saber-fazer* que não se viabiliza em função das condições e situações de trabalho, e que se expressa também na sua afirmativa sobre a inexistência de uma “*advocacia artesanal*” (Adv. 08).

Conforme outros dois entrevistados,

"[...] você entra para cuidar de quinhentos processos e de repente se vê cuidando de mil. Quando te contratam, ninguém vai falar: Olha, você terá cem prazos para fazer em um dia, terá que sair e fazer audiência de ônibus porque cliente não paga táxi. [No momento da contratação] Eles falam, olha, a demanda é grande, mas você consegue. No meio do caminho não aumentando o volume do trabalho sem que você perceba. [...] Quando eu trabalhei no escritório de dez anos eu virei noite, trabalhei muito, muito mesmo, cheguei até a ter problemas de saúde, adoeci mesmo. Final de ano, tinha muitas metas para cumprir. Já aconteceu de final de ano, quando todo mundo estava em recesso, eu estava esgotada." (Adv. 05).

"Desejáveis por pessoa, para ter um bom atendimento, por volta de 150 processos. Determinados para mim: 450. Para a equipe: em torno de 1.950 processos. Somos em quatro." (Adv. 06).

As referências à sobrecarga, recorrentes nas entrevistas, sugerem relação direta com modelos de gestão do trabalho ancorados em sistemas de metas progressivas. Estas, ao limitarem (ou mesmo impedirem) o tempo necessário à reflexão e à qualidade do trabalho, interferem diretamente no sentido do trabalho desenvolvido, ensejando repercussões também na saúde dos profissionais.

5. Avaliação do trabalho, reconhecimento e saúde

O *saber-fazer* que envolve o trabalho é intrínseco, conforme já assinalado anteriormente, ao *fazer junto*. Estas duas dimensões do trabalho são parte importante do debate sobre suas potencialidades no processo de saúde-adoecimento. Ambas se ligam diretamente a outros dois importantes dispositivos acionados pelo processo de trabalho: a avaliação e o reconhecimento, também articuladoras da relação entre indivíduo e coletivo.

O reconhecimento do trabalho advém de um prévio julgamento. O que se avalia e julga, conforme Dejours (2008a, 2012b), é o trabalho e não a pessoa. "Ontologicamente é somente num segundo tempo que o ego está em condições de repatriar essa conquista obtida no registro do fazer para a realização do eu e da construção da pessoa ou da identidade" (DEJOURS, 1997, p. 55).

Tais considerações nos levam à compreensão do lugar que o julgamento ocupa na saúde psíquica do sujeito do trabalho, assim como esse julgamento pode funcionar no registro da subjetividade. Esse reconhecimento,

no que se refere à qualidade do trabalho, diz respeito também a sobre como é evidenciada pelo coletivo a sua contribuição para a gestão e para a organização do trabalho. “O reconhecimento é a forma específica da retribuição moral-simbólica dada ao ego, como recompensação por sua contribuição e eficácia junto à organização do trabalho” (DEJOURS, 1997, p. 57).

Ser reconhecido pelo seu saber-fazer é de suma importância para a saúde psíquica do sujeito. Para Dejours (2012b), o reconhecimento passa pelo julgamento, que tem em comum uma peculiaridade: o que se julga, conforme mencionado antes, é o trabalho realizado. Este, por sua vez, pode se constituir em *julgamento de utilidade*, “[...] proferido essencialmente pelo outro pela linha vertical, ou seja, pelos superiores hierárquicos e subordinados, às vezes por clientes”, tal como faz referência o Adv. 07, ao recordar-se de uma situação vivenciada no início de sua carreira.

“No segundo escritório, aquele das multinacionais, eram oito advogados trabalhistas e eu tinha três anos de formado. A gerente reconhecia meu valor, minha capacidade. Dedicava sempre os casos mais complexos e dava importância às minhas sugestões, acreditando em mim. Eu me orgulhava e sentia que tinha mão para o negócio, pois percebi que não mais estava no conceito do Direito ensinado na Faculdade, mas a prática, a capacidade de tornar e agir de acordo com o que acreditava”.

Pode ainda, conforme Dejours (2012b, p. 106), se constituir como julgamento de beleza, “[...] proferido essencialmente na linha horizontal pelos pares, pelos colegas, os membros da equipe ou membros da comunidade profissional”. No caso dos profissionais entrevistados por essa pesquisa, chama especial atenção o depoimento do Adv. 05, reproduzido parcialmente a seguir. Trata-se do reconhecimento obtido por um membro da comunidade profissional do entrevistado. Insere-se no que Dejours denomina como *julgamento de beleza*, estabelecido nas relações de horizontalidade:

“[...] ela me chamou pelo meu nome e me parabenizou, me reconheceu pela minha desenvoltura e poder de arguição com os juízes, disse que após a audiência eles elogiaram a minha postura. Nossa! Foi muita alegria, e são momentos assim que me apego para não desistir. Tem muita coisa boa para fazer ainda”. (Adv. 05).

Mas tal como salienta Dejours (2012b), a falta de reconhecimento é mais comum que seu inverso. Reconhecer a qualidade do trabalho realizado implica admitir “a contribuição do sujeito à organização do trabalho”. Essa contribuição, no entanto, tende cotidianamente, a deparar-se com barreiras de diferentes ordens, parte delas presentes nos relatos dos entrevistados: a prescrição em confronto com o trabalho real; as imposições do mercado, as hierarquias e relações de poder que tecem a organização do trabalho e a inserem, em uma perspectiva mais ampla, nas relações sociais como um todo; falhas tecnológicas; os recursos e as condições oferecidas nem sempre suficientes e adequados à realização do trabalho, do *fazer bem feito*, entre outros aspectos. É nesse contexto que, apesar de se admitir que o trabalho possa ser fonte de prazer, dotando a vida de homens e mulheres de sentido, destacam-se as condições histórico-sociais de sua efetiva realização. Estas acentuam por um lado sua característica de fonte de sobrevivência, de atividade perpassada por sacrifícios de diferentes ordens; por outro, seu componente de fonte de sofrimento e adoecimento.

6. Sofrimento e estratégias defensivas

As entrevistas realizadas possibilitaram observar que a vivência profissional desses advogados tem sido marcada por sentimentos ambivalentes expressos, entre outras formas, no tocante à escolha da área trabalhista; no sentimento contraditório de defender os direitos de clientes e, ao mesmo tempo, ver-se destituído de direitos; no fato de se receber incumbências incompatíveis com a possibilidade de realização de um trabalho considerado com qualidade; de não se considerar reconhecido pelo seu potencial profissional e ver-se submetido a atividades repetitivas, monótonas, inferiores ao que poderia desenvolver.

A forma de contratação almejada, se pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ou pelo regime de associação, conforme foi possível observar nas entrevistas, não se apresenta de maneira rígida. As demandas pelo reconhecimento do vínculo empregatício via CLT referem-se muito mais à percepção das incongruências entre o previsto nos contratos de associação firmados pelos entrevistados e a realidade das exigências impostas no

cotidiano das relações de trabalho, que remetem, por parte dos entrevistados, a sentimentos de desrespeito e injustiça.

Esse conjunto de condições e situações, relacionadas às formas assumidas pela organização do trabalho e ao conjunto de constrangimentos a ela subjacentes, tendem a acionar o desenvolvimento de estratégias defensivas, coletivas e individuais, construídas por esses profissionais para atenuar o sofrimento e seus efeitos deletérios à saúde.

Dejours (2008b, p. 50), ao abordar sobre as estratégias defensivas no trabalho, salienta que para suportar o sofrimento que se desdobra dos constrangimentos impostos, “[...] seus agentes constroem estratégias coletivas e individuais de defesa que fazem parte, sem sombra de dúvida, do trabalho efetivo”, ainda que tenham por propriedade funcionarem de forma inconsciente.

No caso dos advogados entrevistados por essa pesquisa, observaram-se, conforme destacado nos trechos transcritos a seguir, movimentos voltados a resgatar vivências de trabalho positivas e prazerosas. Retomar essas lembranças, como indicou o Adv. 03, converteu-se em importante estratégia para atenuar o sofrimento vivenciado em outra ocasião, quando trabalhou em outro escritório:

“Quando pensei em desistir do Direito após ter adoecido, eu conversei muito e repensei, o que foi decisivo na minha decisão em continuar foi visitar minhas histórias anteriores a essa. Meus gestores anteriores me respeitavam muito, eu era muito nova quando fui convidada para liderar uma equipe com cinco estagiários. Foi um desafio e tanto, mas me orgulho muito disso”.

Outras estratégias relatadas consideraram afastar-se da pessoa/do gestor a quem se atribuem situações geradoras de sofrimento, apoiando-se nos colegas de equipe, tal como relatou o Adv. 04: “[...] até tem espaço para discutir sobre alguma defesa, alguma argumentação diferenciada em alguma tese; mas, sinceramente, eu não faço questão. Discuto com a minha equipe”.

Valer-se do escárnio, rir da situação como estratégia coletiva defensiva, também aparece nas entrevistas, como se pode observar no trecho em que o Adv. 05 afirma que: “[...] acaba virando piada, né? [...] Outro

dia estávamos comentando [...] Tinha uma situação lá na equipe. E aí um olhou para o outro, e dissemos: ‘gente é vergonhoso, né?’. Advogamos para todo mundo, mas ninguém advoga para a gente”.

Mas chamam a atenção, de forma particular, as menções ao uso de medicamentos, assim como aquelas que aludem diretamente ao adoecimento relacionado ao trabalho. O uso de remédios, conforme indicou o Adv. 08, aparece como recurso que pretende fazer frente ao esgotamento, à pressão do trabalho cotidiano. Conforme o advogado:

“[...] me vi compelido a ir ao psiquiatra uma época em que trabalhei em um escritório. Eu tomei Ritalina durante uns seis meses. Depois, parei. Pensei que não precisava daquilo. Mas me entupia de café. Muito café que eu tinha que tomar para tentar ficar acordado, às vezes para não errar. Mesmo assim, acabava errando em algumas coisinhas ou outras. Também teve outra fase em que acabei meio que em início de depressão. Eu tomei Prozac durante quatro meses, e só parei de tomar estes remédios quando saí deste escritório. Quando saí dessa pressão”. (Adv. 08).

Sugere ainda, para além da presença de quadro depressivo, mencionada pelo entrevistado, que os laços de cooperação, de convivência, de solidariedade, diminuíram, cedendo espaço para a solidão. É o que também sugerem os trechos a seguir, extraídos das entrevistas com outros três advogados.

“Você tem que ser um robô, se despir de sentimentos que te levam ao adoecimento emocional. É uma doença que te consome de dentro para fora, sem vestígios. E demora-se para perceber que sua energia vital está sendo consumida”. (Adv. 07).

“Eu chegava em casa chorava. E eu só ficava lá, realmente, porque tinha que pagar minhas contas”. (Adv. 02).

“Adoeci muito naquele lugar, chorava diariamente. Cheguei a considerar a ideia de mudar de profissão”. (Adv. 03).

Dejours (2012b), ao atribuir ao trabalho centralidade psíquica e, concomitantemente, considerar as repercussões do neoliberalismo e das formas de gestão do trabalho sobre a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras, salienta o resgate dos laços solidários, cooperativos, como instância fundamental à saúde. Parte por um lado da perspectiva, também abordada por Linhart (2000), entre outros, de que o neoliberalismo, ao incorporar às relações de trabalho a dinâmica concorrencial do mercado, minou o sentido

de coletividade, instituindo, entre outros mecanismos, a falsa noção de que tudo se resolve na instância individual. Em sentido oposto a essa dinâmica, defende que “[...] a solidariedade diante da adversidade é também uma maneira de honrar a vida que toma dessa vez a forma da resistência coletiva e da assistência mútua, para impedir que a vida não seja expulsa do trabalho” (DEJOURS, 2012b, p. 161).

5. Considerações finais

O contrato de associado tem sido parte da rotina de um expressivo contingente de advogados (CARELLI; CARELLI, 2017). Este contrato, conforme o Provimento nº 169/2015, da OAB, prevê, em seu art. 5º, a participação “[...] uma ou mais sociedades de advogados, mantendo sua autonomia profissional, sem subordinação ou controle de jornada e sem qualquer outro vínculo, inclusive empregatício” (OAB, 2015). Entretanto, as situações relatadas pelos entrevistados, vivenciadas em sua maioria em base a vínculos contratuais desta natureza, sugerem descontentamento com o regime de associação.

Não à toa foi possível identificar entre os participantes um forte descontentamento quanto à relação contratual estabelecida. São perceptíveis nas falas dos entrevistados as inquietações relativas ao não acesso a direitos comuns aos demais trabalhadores. Tal inquietação, aparentemente contraditória, reforça a percepção de que estes advogados mantêm um vínculo contratual, de associado, que não corresponde à dinâmica de trabalho realmente estabelecida. Emblemáticos, dois depoimentos assinalam de forma contundente o sentido assumido pela relação contratual em questão. A Adv. 01, ao referir-se à sua relação contratual, afirma que “não era nada; vivia no limbo”, que se sentia “lesada” já que, apesar de possuir “teoricamente [...] uma cota”, constar no contrato social, considerava-se a própria cota. Para outra entrevistada (Adv. 05), a associação “na verdade macula mesmo uma relação de emprego”, o que gera frustração. Segundo ela,

“[...] você preenche todos os requisitos de uma relação de emprego, mas você é associada. Mas tenho horário para chegar. Tenho personalidade, tenho que estar lá todos os dias. É frustrante [...] você tem um contrato de associado, mas você é um empregado, está sujeito à subordinação do contratante na realidade.” (Adv. 05).

Esta percepção revela-se, ainda, por meio da manifestação de sentimento de injustiça, que tende a se constituir como lastro para o sofrimento e, muitas vezes, para o adoecimento, conforme abordado ao longo do artigo.

Ressalta-se que, de forma unânime, os entrevistados iniciaram suas falas defendendo a contratação assegurada pela OAB, no regime de associados, alegando que essa forma contratual lhes asseguraria ficarem livres dos descontos tributários. Esse discurso recorrente, entretanto, foi alterando-se no decorrer da entrevista, quando os relatos foram se aproximando do cotidiano do trabalho, da forma efetiva de sua realização.

Apesar de argumentarem em favor do regime de associado, todos os entrevistados teceram considerações sobre a possibilidade da contratação pelo regime celetista, desejada desde que não geradora de remuneração inferior àquela que recebem atualmente. O vínculo empregatício almejado ocorre frente ao cansaço de viverem diariamente com sentimentos ameaçadores a exemplo daqueles relacionados ao alcance ou não das metas de trabalho estipuladas, à impossibilidade de desenvolverem suas atividades profissionais com a qualidade desejada, à falta de reconhecimento e ao esvaziamento do sentido do trabalho.

Relatos quanto à insegurança em relação ao futuro e, concomitantemente, declarações sobre a necessidade de viver o presente, também foram comuns entre os entrevistados. Todos que respondem por determinados clientes dentro de um mesmo escritório, convivem com constantes ameaças quanto à possibilidade destes clientes retirarem suas ações e passarem para outro escritório. Situações como essa, já vivenciadas por alguns dos entrevistados, geram interrupção dos contratos de associados. Nessas circunstâncias, recebem apenas os dias trabalhados referentes ao mês vigente.

Tal como anunciado anteriormente, a pesquisa selecionou oito advogados que em algum momento de suas trajetórias profissionais mantiveram vínculo contratual com um mesmo escritório. Entretanto, pôde-se perceber que as condições e situações de trabalho, caracterizadas pela precarização em suas diferentes dimensões, objetiva e subjetiva, não guarda exclusividade com o escritório em questão, podendo este ser tomado como emblemático de um processo de maior amplitude, entrelaçado às

configurações assumidas pelo capitalismo na contemporaneidade e suas repercussões nas relações de trabalho.

Na rotina desses profissionais, tanto na experiência comum, em um escritório específico, como em outros locais de trabalho, o trabalho repetitivo e monótono, destituído de inventividade e desmotivador, a demanda de trabalho muito superior à adequada, os sentimentos de medo, insegurança e incerteza também se fazem presentes.

Vale destacar quem em uma das entrevistas, o advogado comenta que o psiquiatra o aconselhou a mudar de ambiente de trabalho, caso contrário se tornaria dependente de antidepressivo. Apesar de o entrevistado revelar que essa situação de adoecimento tenha tido origem no escritório com o qual os outros sete entrevistados mantiveram vínculo, os resultados sugerem que os escritórios dedicados a defender a legislação fomentam um ambiente adoecedor, seja pela sobrecarga de dedicação ao trabalho, pelo receio que todos têm em relação às responsabilidades implicadas em suas atividades e tarefas, seja pela gestão que, diante de demandas cada vez maiores, tende a tornar-se desrespeitosa ao ponto de estes advogados declararem sentir-se, em diferentes situações, assediados moralmente.

Situações como as relatadas compõem, de forma importante, o conjunto de fatores geradores de desmotivação desses profissionais em relação à atividade que exercem. Essa desmotivação, expressa por parcela importante dos entrevistados, revela-se quando falam do *sentido que o trabalho ocupa em suas vidas*.

O trabalho, ainda que especializado e associado a uma posição social de maior destaque, acaba tendo como finalidade e sentido principal possibilitar o pagamento das despesas necessárias à sobrevivência. O tempo dedicado a ele, por sua vez, invade a vida privada de forma não somente quantitativa, fruto da demanda real de atividades a serem desempenhadas, mas também qualitativa, fruto da pressão, do desgaste, do descontentamento que não se encerra quando ao final do dia se atravessa a porta do escritório. “O tempo fora do trabalho não seria nem livre, nem virgem”, assinala Dejours (2008a, p. 46).

A soberania que exercemos sobre nosso próprio tempo, destaca Huws (2017), está diretamente entrelaçada às possibilidades que temos de dotar nossas vidas de qualidade. Conforme a autora, “[...] autonomia e controle sobre o desenvolvimento das próprias atividades são fundamentais para a o sentimento de bem-estar e satisfação no emprego”, ao mesmo tempo em que sua ausência “contribui grandemente para as doenças relacionadas ao estresse” (HUWS, 2017, p. 242). A falta de qualidade de vida no trabalho tende a repercutir na sua ausência também fora do trabalho, na qualidade geral da vida social.

Referências

- ALVES, G. **O novo (e precário) mundo do trabalho**: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo, 2000. ANTUNES, R. ALVES, G. **Trabalho e subjetividade**: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011.
- ANTUNES, R. **Os Sentidos do Trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ANTUNES, R. **O Privilégio da Servidão**. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ANTUNES, R.; PRAUN, L. A Sociedade dos Adoecimentos no Trabalho. **Serviço Social & Sociedade**, v. 123, jul./set. 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-66282015000300407&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 20 nov. 2019.
- BARRETO, M. Assédio moral: trabalho, doenças e morte. *In*: FUNDACENTRO. **Seminário compreendendo o assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: Fundacentro, 2013. p. 13-26.
- BONELLI, M. da G. A competição profissional no mundo do Direito. **Tempo Social**, São Paulo, v. 10, n. 1, maio 1998. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ts/article/view/86766>. Acesso em: 12 jul. 2022.
- BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 8.906, de 04 de julho de 1994**. Dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8906.htm. Acesso em: 20 nov. 2019.
- BRAVERMAN, H. **Trabalho e Capital Monopolista**. Rio de Janeiro: Zahar, 1977.
- CÂMARA, R. H. Análise de conteúdo: da teoria à prática em pesquisas sociais aplicadas as organizações. **Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 6, n. 2, 2013. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/gerais/v6n2/v6n2a03.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2019.
- CARELLI, B. B.; CARELLI, R. L. O abuso de direito e fraude trabalhista na contratação de advogados como sócios e associados em escritórios de advocacia. *In*: CARELLI, B. B.; MEDEIROS,

- B. R. de M. (coord.). **Um construtor dos direitos sociais**. Estudos em homenagem ao centenário de Benedito Calheiros Bomfim. São Paulo: Ltr, 2016. p. 13-28. ?-?.
- DEJOURS, C. **O fator humano**. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1997.
- DEJOURS, C. **A Loucura do Trabalho**: estudo de Psicopatologia do Trabalho. São Paulo: Cortez, 2008a.
- DEJOURS, C. A avaliação do trabalho submetida à prova do real. *In*: SZNELWAR, L. I.; MASCIA, F. L. **Cadernos de TTO, n. 2**. São Paulo: Blucher, 2008b.
- DEJOURS, C. **Trabalho Vivo**: Trabalho e sexualidade. Brasília: Paralelo15, 2012a.
- DEJOURS, C. **Trabalho Vivo**: Trabalho e emancipação. Brasília: Paralelo 15, 2012b. 221p.
- DEJOURS, C. **Psicodinâmica do Trabalho**: casos clínicos. Porto Alegre: Dublinense, 2017.
- DEJOURS, C., BÈGUE, F. **Suicídio e Trabalho**: o que fazer? Brasília: Paralelo 15, 2010.
- DELGADO, M. G. As duas faces da nova competência da justiça do trabalho. Doutrina. **Rev. TST**, Brasília, v. 71, n. 1, jan./abr. 2005. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/3714/007_delgado.pdf?sequence=1. Acesso em: 10 jun. 2022.
- DUBET, F. **Injustiças**: a experiência das desigualdades no trabalho. Florianópolis: Editora UFSC, 2014.
- GAULEJAC, V. de. **Gestão como doença social**: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. São Paulo: Ideias e Letras, 2007.
- GAULEJAC, V. de. A NGP: a Nova Gestão Paradoxal. *In*: BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. (org.). **Clínicas do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011. p. 84-98.
- HARVEY, D. **O Enigma do Capital e as Crises do Capitalismo**. São Paulo: Boitempo, 2011.
- HARVEY, D. **Condição Pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 2013.
- HELOANI, R. **Modelos de Gestão e Educação**. São Paulo: Cortez, 2018.
- HUWS, U. **A formação do ciberproletariado**: trabalho virtual em um mundo real. Campinas: Editora da Unicamp, 2017.
- LINHART, D. O indivíduo no centro da modernização das empresas: um reconhecimento esperado, mas perigoso. *Revista Trabalho & Educação*, v. 7, 2000. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/9201>. Acesso em: 10 mar. 2017.
- LINHART, D. **A desmedida do capital**. São Paulo: Boitempo, 2007.
- OAB. **Provimento nº 169/2015**. Dispõe sobre as relações societárias entre sócios patrimoniais e de serviços, e o advogado associado previsto no art. 39 do Regulamento Geral do Estatuto

da Advocacia e da Ordem dos Advogados do Brasil. Disponível em: <https://www.oab.org.br/leisnormas/legislacao/provimentos/169-2015>. Acesso em: 20 nov. 2019.

PRAUN, L. **Reestruturação Produtiva, Saúde e Degradação do Trabalho**. Campinas: Papel Social, 2016a.

PRAUN, L. A Solidão dos trabalhadores: sociabilidade contemporânea e degradação do trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 19, n. 2, dez. 2016b. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/140593>. Acesso em: 20 nov. 2019.

SENNETT, R. **O Artífice**. Rio de Janeiro: Record, 2012.

Recebido em 16/08/2021
Aceito em 19/07/2022
Versão final em 19/07/2022

Confronted advocacy: the associate contract and employment precariousness between work attorneys

Abstract

This article analyzes the professional relationship established by associate attorneys, a legally provided contractual modality common between lawyers, and the effective ways of performing their activities, which are marked by characteristics related to the precariousness of labor. The research that originated the following article, through the semi structured interview format, sought to learn about contradictions and paradoxes that surround the work of eight associate attorneys that maintained a contract with a law firm specialized in Labor Law. The articulation between the work conditions of these workers and their work situations was observed, along with the changes disseminated on the working world starting from the last decades of the 20th century. The results of the research show that the employment of the associate system, in case of the investigation's participants, converted into a favorable element to the precariousness of work. They also reveal the harmful impact of these work relationships on the health of these workers.

Keywords: Precariousness of Work. Employment Contract. Work Management and Organization. Work and Health.