



ANÁLISE DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA SOBRE O DIREITO DO TRABALHO DO ADVOGADO EMPREGADO NA NOVA ADVOCACIA PÓS-PROFISSIONAL

Analysis of Scientific Production on Labor Law of the Lawyer Employed in the New Post-Professional Advocacy

Thiara De Ângeli Porto¹

¹Mestre em Administração pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Professora da MULTIVIX e FAVENI, Av. Ângelo Altoó, 888 - Santa Cruz - Venda Nova do Imigrante - ES. CEP: 29375-000, e-mail: portothiara@gmail.com

RESUMO

O objetivo deste trabalho é fornecer um panorama bibliográfico da produção acadêmica emergente sobre o tema do direito do trabalho do advogado empregado na nova advocacia pós-profissional no campo do direito. O levantamento de artigos elaborados em instituições de ensino brasileiras e disponibilizadas no Google Acadêmico foi realizado em 74 periódicos, dentre os quais 37 não apresentam classificação na área de Direito, e 37 são classificados na área de Direito; do total de artigos, nenhum possui classificação A1 no QualisCapes, sendo a grande maioria classificada como C. A coleta de dados abrange o período de Setembro a Outubro de 2016, sendo que nenhum dos artigos encontrados trata do Direito do Trabalho do Advogado Empregado. Desta forma, constata-se que a produção científica sobre a temática, voltado para a área de Direito, ainda é incipiente nessa base de dados.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Advogado Empregado. Produção Científica. Direito.

ABSTRACT

The objective of this work is to present a bibliographic survey of the scientific production that has been produced on the subject of the Labor Law of the Employee Lawyer in the new Post-Professional Law in the area of Law. The survey of articles elaborated in Brazilian educational institutions and made available in Google Academic was carried out in 74 periodicals, of which 37 are not classified in the area of Law, and 37 are classified in the area of Law; of the total of articles, none has A1 classification in Qualis Capes, the majority being classified as C. The data collection covers the period from September to October 2016, none of the articles found dealing with Employee Law. In this way, it can be seen that the scientific production on the subject, focused on the area of Law, is still incipient in this database.

Keywords: Labor Law. Employee Lawyer. Scientific Production. Law.



INTRODUÇÃO

O conceito de Direito do Trabalho apresentado pela doutrina se estabelece em torno da relação de emprego e visa mitigar os efeitos danosos decorrentes da exploração dos trabalhadores pelos detentores dos meios de produção. Desse modo, o Direito do Trabalho estabelece limites intransponíveis ao conteúdo do contrato de trabalho (ARAÚJO, 2012). Contudo, Araújo (2012) alega que essa legislação adquiriu feição de um ramo jurídico específico, com finalidades além das vislumbradas inicialmente, isto é, almeja-se a elevação da condição socioeconômica de quem vende sua força de trabalho em benefício da produção capitalista. Com isso, o Direito do Trabalho adquire autonomia científica ao versar sobre a relação empregatícia, contando com princípios, regras, teorias e metodologia própria, e edificando-se sob a ótica da proteção do trabalhador empregado (DELGADO, 2011).

Delgado (2007) sustenta que o trabalho, em especial o trabalho regulado, assegura um patamar mínimo de direitos ao indivíduo e apresenta-se como instrumento de afirmação socioeconômica de grande parte da sociedade, sendo decisivo para a afirmação da democracia. Contudo, nos últimos anos, o Direito do Trabalho passou por diversas alterações que contribuíram para a redução de direitos sociais, como a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) (VIEIRA, 2020; LIMA, 2021B). Além disso, observamos a precarização das relações de trabalho com a expansão de aplicativos, plataformas, uberização, entre outras denominações, para a realização de serviços preteridos digitalmente (LIMA, 2021A). Esses e outros aspectos contribuem para o fato de que as relações sociais entre trabalhadores e empregadores são conflituosas, existindo desigualdades jurídicas, econômicas e sociais entre esses atores (ZAINAGHI, 2021).

A Quarta Revolução Industrial provoca alterações radicais na organização social, exigindo novas formas de viver e trabalhar, de modo a atender a acelerada evolução da tecnologia, adotando a flexibilidade como paradigma (GEMIGNAMI, 2021; CASTELLS, 1999). A natureza democrática dos estados constitucionais expressa que os direitos sociais deixam de ser instituições ontológicas, abstratas ou proféticas de uma realidade mais justa e igualitária. Assim, não basta apenas afirmar os direitos sociais em cartas e constituições de direitos humanos (ARAÚJO, 2012). Por conseguinte, o Direito e a dogmática jurídica que o instrumentaliza tomam por base o aspecto econômico, retardando as transformações sociais determinadas pela Constituição Federal que afirma a dignidade da pessoa humana por meio dos direitos fundamentais (STRECK, 2009).

Considerando a importância do papel do Advogado para a realização da Justiça, é importante entender suas relações de trabalho, uma vez que este pode figurar na condição de empregado. Nesse ponto, o advogado empregado possui direitos e deveres estabelecidos, entre outros, no Estatuto, no Regulamento Geral e no Código de Ética da Ordem dos Advogados do Brasil. Além de estar submetido às regras do contrato de trabalho, e às normas da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, como ocupante de cargo e função em uma organização.

Com o intuito de entender a prática de trabalho e as relações trabalhistas do advogado empregado, nos deparamos com a seguinte pergunta: Como ocorrem as relações trabalhistas entre as organizações e o advogado empregado? O presente estudo tem como objetivo fornecer um panorama bibliográfico da produção acadêmica sobre o tema do direito do trabalho do advogado empregado na nova advocacia pós-profissional no campo do direito.

O presente estudo trata-se de uma análise da produção científica, desenvolvida e elaborada sobre o tema: Direito do Trabalho do Advogado Empregado na nova Advocacia Pós-Profissional e, que se encontra disponível no Google acadêmico. Tem por objetivo apresentar

uma análise dos estudos que tratam do Advogado Empregado, e que foram realizados e disponibilizados nessas bases de dados por meio de artigos publicados entre 2014 e 2016, e cuja publicação ocorreu em periódicos classificados pela CAPES (Qualis CAPES/ em 2014) até C, na área de Direito.

Se a ideia de dignidade no trabalho permeou as discussões relativas aos direitos sociais quando da implantação da Constituição Federal de 1988, a partir de agora o que se busca é a afirmação da dignidade daquele que trabalha (ARAÚJO, 2012; GEMIGNAMI, 2021; ZAINAGHI, 2021), de modo especial do advogado empregado. Inicialmente cabe elencar as contribuições teóricas do Direito do Trabalho que possibilitam o entendimento da produção científica (artigos) disponibilizada no período de 2014a 2016.

O DIREITO DO TRABALHO E O ADVOGADO EMPREGADO

Etimologicamente a palavra trabalho decorre de algo desagradável, com origem no latim *tripalium*, expressão derivada do latim que significa martirizar com o *tripalium*, espécie de instrumento de tortura composto por três paus que era utilizado sobre o dorso dos animais e dos escravos, privando-lhes de movimentos (MARTINS, 2006). Se no passado o trabalho tinha conotação de tortura, atualmente pressupõe ação, emissão de energia, desprendimento de energia humana, física e mental, com o objetivo de atingir algum resultado (CASSAR, 2011).

Dentro da origem cristã, Alice Monteiro de Barros (2010) considera que o trabalho tem um sentido reconstrutivo, o que de acordo com a visão hebraica de trabalho, leva o individuo a adquirir uma valorização. Há vários conceitos sobre o surgimento do Direito do trabalho, havendo doutrinadores que consideram a origem Bíblica, mais especificamente no livro de Gênesis 3, 17-19.

[...] porque deste ouvido à voz da tua mulher, e comeste da árvore, de que eu tinha te ordenado que não comesses, a terra será maldita por tua causa; irás dela tirar o sustento com trabalho penosos, todos os dias da tua vida [...] (BÍBLIA, 1982, p. 51).

A revolução industrial ajudou a transformar o trabalho em emprego, proporcionando salário e melhores condições para o trabalhador. Até este momento histórico, o resultado do trabalho ficava com quem o produzia, e a partir de então, o resultado do trabalho passava para as mãos de outrem, momento este que Sussekind (2002, p.1) define como “um divisor de águas na história da humanidade”. Em 1917 no México, foi registrado, pela primeira vez, o fenômeno do constitucionalismo social, isto é, a inclusão das normas protetivas trabalhistas nas constituições, como forma de dificultar sua retirada pelos ocupantes do poder. Depois, em 1919, mesmo anoda criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT, na Constituição de Weimar, na Alemanha, esse fenômeno foi repetido e influenciou toda a Europa (MARTINS, 2006).

Em 1919 foi criada a Organização Internacional do Trabalho – OIT com o objetivo de proteger as relações laborais no âmbito internacional. No Brasil, em 1930 foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, e a Constituição Federal de 1934 – primeira constituição Federal do Brasil a tratar especificamente do Direito do Trabalho – elencou assuntos como liberdade sindical, salário mínimo e jornada de trabalho. A Justiça do trabalho foi instituída pela Constituição de 1939, e permanecia vinculada ao poder executivo. Somente em 1939, por meio do Decreto Lei n 1.237/1939, regulamentado pelo Decreto n 6.596/1940, é que esse ramo especializado da Justiça brasileira passou a comporo Poder Judiciário nacional (MARTINS, 2006).

Em 1943, por meio do Decreto-Lei n. 5.452, foi instituída a Consolidação das Leis do

Trabalho – CLT com o intuito de consolidar a legislação laboral e garantir direitos ao trabalhador. Evolução essa que atinge seu ápice com a Constituição de 1988, que traz em seu artigo sétima vasta legislação, tratando dos trabalhadores urbanos e rurais. No seu artigo oitavo ratificou a liberdade de fundação e associação sindical, e em seu artigo nono, o direito de greve. A legislação trabalhista e a Justiça do trabalho foram criadas para outorgar direitos e proteger o trabalhador, parte mais fraca na relação laboral. A constitucionalização do Direito do trabalho consagra os princípios e valores do ordenamento jurídico, em especial o da dignidade da pessoa humana, pois se preocupa com a valorização da pessoa do trabalhador (GODINHO, 2003). Este que deve ser protegido contra as arbitrariedades do Estado e do empregador, de condições prejudiciais à sua saúde e bem-estar, ao trabalho desumano, degradante e cruel (CASSAR, 2011; GODINHO, 2003).

Dentro da ordem jurídica é impossível delimitar uma fronteira rigorosa entre Direito Público e Direito Privado, visto que ambos os segmentos se interpenetram reciprocamente. O Direito do Trabalho é um desses campos. O caráter das normas de Direito do Trabalho oscila entre o Direito Público e o Direito Privado, e esse ecletismo leva a diferentes posicionamentos (COIMBRA, 2014). Alguns autores escolhem o caráter predominantemente privado da relação de trabalho, enquanto outros defendem o caráter público, alguns entendem que há um terceiro gênero denominado de direito social, há quem pregue que é um direito misto (de direito público e privado), e por fim, há quem adote o posicionamento de que é um direito unitário (COIMBRA, 2014).

Os Direitos Sociais dos trabalhadores são direitos fundamentais constitucionalmente assegurados pelos direitos humanos, devido ao princípio da dignidade da pessoa humana (SARLET, 2011); e o correlato direito (e garantia) a um mínimo existencial, possuindo titularidade individual, coletiva e difusa em relação de coexistência e complementariedade.

Para que o direito do trabalho mantenha sua função dignificante, é preciso que haja um acordo mínimo sobre sua importância nas esferas pública e privada (COIMBRA; WITTEKIND, 2016). Dessa forma, o direito do trabalho visa evitar que o homem seja tratado como coisa, e para tanto, elege como seu objeto o trabalho livre e subordinado que se instituiu nas organizações produtivas (CASSAR, 2011; SEVERO, 2009). O trabalho objeto desse direito não desaparecerá enquanto permanecermos adotando a mesma forma de organização social (SEVERO, 2009).

Este modelo de sociabilidade se universaliza e se legitima com o modo de produção capitalista centrado na subordinação da força do trabalho ao capital. O trabalho vendido, comprado e separado da vida passa a se constituir como *locus* de sociabilidade (ANDRADE; D'ANGELO, 2016). O trabalho como direito, conforme é concebido atualmente, é resultado da combinação de fatores, que são: a necessidade de regular, limitar e tensionar o sistema vigente para viabilizar sua continuidade e assim o protegê-lo, em face da necessidade de proteger o ser humano e ao mesmo tempo ser capaz de impedir que o mundo repita a experiência da segunda guerra (SEVERO, 2009).

Não é possível pensar em uma economia sem ordem jurídica, como também propugnar um mercado livre somente regido pelas suas próprias leis, o que não passa de uma falácia (SEVERO, 2009). Nesse sentido, ressalta-se a relevância da atuação do Advogado, seja autônomo, servidor público ou empregado na construção e manutenção da ordem jurídica, uma vez que é uma profissão indispensável à administração da justiça (GODINHO, 2003).

O Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil trata do Advogado Empregado em seu capítulo V. Do artigo 18 ao 21 inicia elencando sobre a relação de emprego e reafirmando a independência profissional do advogado, trata da questão salarial, jornada de trabalho, e por fim, dos honorários de sucumbência. O advogado que atua nessa condição apresenta em seu

contrato de emprego além das características habituais, intrínsecas à relação de emprego, algumas outras de caráter específico, tendo também que respeitar as prescrições do Estatuto da Advocacia e da Ordem dos Advogados do Brasil, Lei 8.906 de 04/07/1994.

O tratamento normativo dado a essa categoria de trabalhadores, diferencia-se dos demais, em termos da relação de emprego que deve observar a independência profissional do advogado; do salário mínimo que deverá ser fixado em sentença normativa ou ajustado em acordo ou convenção coletiva de trabalho; da jornada de trabalho, que não poderá exceder a duração diária de quatro horas contínuas ou vinte horas semanais, salvo acordo ou convenção coletiva, ou dedicação exclusiva; do período de trabalho, que é aquele em que o advogado estiver à disposição do empregador, sendo reembolsadas as despesas com transporte, hospedagem e alimentação; da remuneração das horas trabalhadas diurnas e noturnas é acrescida de adicional; e dos honorários de sucumbência, que são devidos aos advogados empregados.

O advogado trabalhador intelectual, que para a saudosa Alice Monteiro de Barros (2005) é aquele que atua em atividade que pressupõe uma cultura científica ou artística, deve atender aos pressupostos fáticos-jurídicos que compõe a relação de emprego, como: pessoa física do empregado, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação jurídica (GODINHO, 2003). Nesse sentido, o advogado empregado enquanto trabalhador intelectual realiza o trabalho necessário como fator de produção, inserindo-se, também, como custo a ser minimizado e fator de produção a ser incentivado, de forma mitigada, isso porque, há corte drástico nas conquistas e desvalorização profissional, muito embora o ganho financeiro das sociedades advocatícias esteja sempre crescente (COUTINHO, 2000).

Nesse sentido, temos os advogados de *top stratum* que são o grupo de advogados que alcança o mais alto prestígio profissional e tendem a obter ganhos mais altos que outros advogados, seguindo a lógica organizacional (PERDOMO, 2014). Esses advogados compreendem os sócios de grandes escritórios de advocacia, advogados de renome, estudiosos do direito, e algumas vezes, juízes. Alguns advogados podem possuir riqueza financeira sem ter prestígio, como os advogados empresários e outros profissionais, como juízes, advogado empregado e professores de direito, podem ter prestígio sem receber grandes quantias (PERDOMO, 2014).

O ganho financeiro e o prestígio dos advogados *top stratum* no Brasil foram mantidos, quando em 22 de novembro de 2012 o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, reafirmou o veto à atuação de escritórios estrangeiros no Brasil (PERDOMO, 2014; GHIRARDI, 2014). Porém, o salário diminuto e a falta de prestígio permanecem na realidade do advogado empregado. A evolução do Direito do Trabalhador, incluindo o advogado empregado, surgiu através do Direito do Trabalho, resultado de uma caminhada lenta e árdua. Todavia, este progresso evolutivo vem sendo corroído pelo sistema atual, pois os direitos conquistados passam a ser reduzidos, flexibilizados ou minimizados, causando afronta e ferindo a dignidade dos trabalhadores (GOLDSCHIMIDT; MUHL, 2015).

Os pensadores intelectuais entendem que há a ideia de uma libertação do trabalho da heteronomia e da alienação, todavia, a estruturação das relações de trabalho passa a ser orientada pelo mercado capitalista e globalizado (GOLDSCHIMIDT; MUHL, 2015). Assim, nos deparamos com situações em que as pessoas não apenas temem pelos seus postos de trabalho, mas também pela qualidade dele (HONNET, 2008), fato que afeta diretamente o Direito do Trabalho.

As grandes questões sociais brasileiras tangenciam, de alguma maneira, a ciência trabalhista, como por exemplo: a política de criação de empregos, o fomento da iniciativa

empresarial, a previdência social, as políticas públicas de combate à discriminação, a redução das desigualdades sociais, a proteção integral da criança e do adolescente, a formação educacional para as exigências do mercado de trabalho, entre outros assuntos (ARAÚJO, 2012). Ainda de acordo com Araujo (2012), o Direito do Trabalho é visto como a ciência que investiga a disciplina jurídica do trabalho humano, em especial a relação de emprego, com vista à materialização da dignidade do trabalhador e à realização da justiça social.

O trabalho ocupa posição central na ordem constitucional, em suas facetas econômica e social, possuindo propósitos de afirmação da dignidade da pessoa humana e da materialização da justiça social (ARAÚJO, 2012). Os rumos da investigação do Direito do Trabalho, de acordo com o Araujo (2012), não podem convergir, exclusivamente, para a temática da relação de emprego, ainda que se mostre importante à manutenção da tutela do empregado.

A partir do desenvolvimento do Direito do Trabalho, incluindo como trabalhador o Advogado Empregado, é possível evidenciar essa profissão que por vezes fica a margem das análises jurídicas. Apresenta-se, a seguir, uma breve reflexão sobre a incorporação da lógica empresarial nos escritórios de advocacia e seus reflexos sobre a atuação do advogado empregado e o sobre o Direito do Trabalho deste.

A ADVOCACIA PÓS-PROFISSIONAL

O pós-profissionalismo é caracterizado, segundo Kritzer (1999) pela globalização na prestação dos serviços profissionais, permitindo que seja ampliada a atuação dos serviços para qualquer lugar do mundo, desse modo, há uma perda do controle do profissional (ABEL, 1986). A origem da advocacia empresarial moderna remonta ao final do século XIX. O Sistema Cravath inaugurou nova era para a prática da profissão jurídica, pois representou a superação do personalismo característico da profissão jurídica e o nascimento do modelo institucional. Nesse modelo, o escritório de advocacia não era mais visto apenas como um espaço físico dividido por advogados, mas como organização cuja sobrevivência não estaria limitada aos seus fundadores (GOUVEIA; YOSHIKAWA, 2014).

Um aspecto marcante do Sistema Cravath, foi à formação de plano de carreira para advogados, os quais passaram a ser denominados “associados”. Estes deixavam de ser meros aprendizes e passavam a ser pessoas formadas pelo escritório para no futuro se tornarem sócios (GOUVEIA; YOSHIKAWA, 2014). Evitava-se o recrutamento de advogados que não tinham atuado no próprio escritório. Os advogados e os sócios seriam remunerados de forma equitativa, conforme o desenvolvimento de suas carreiras, modelo denominado *lockstep* (GOUVEIA; YOSHIKAWA, 2014). Em sua concepção teórica, não existiria diferença de remuneração entre os advogados de uma mesma classe, considerando o número de anos do advogado no escritório. Nesse sistema, o advogado é um especialista ilustrado, que exerceu a advocacia em várias áreas e descobriu em qual área trabalhava melhor (GOUVEIA; YOSHIKAWA, 2014).

A lógica empresarial passa a ser incorporado pelos escritórios de advocacia, o que ocorre a partir de inovações organizacionais e operacionais, fazendo surgir modelos de estrutura e de gestão mais complexos (COOPER, 1986). Ainda de acordo com os autores, ao se organizarem em torno da ideia de serviços profissionais como negócio, as organizações reafirmam sua postura empresarial.

O Sistema Cravath representou para os escritórios de advocacia o que o sistema fordista representou para as indústrias em geral, ou seja, foi um modelo revolucionário que rapidamente suplantou a advocacia tradicional, tornando-se padrão para escritórios norte-americanos e ingleses, permitindo sua expansão internacional após o fim da Segunda Guerra (GOUVEIA;

YOSHIKAWA, 2014). Os escritórios de advocacia cresceram de tal modo, que chegam a alcançar faturamento global também superior a muitos de seus próprios clientes. As grandes firmas internacionais de advocacia contam hoje com departamentos administrativos próprios, tais como contabilidade, recursos humanos, marketing e produção de conhecimento. Tal evolução não representa a superação do Sistema Cravath, mas o desenvolvimento do mesmo modelo adaptado às novas tecnologias (GOUVEIA; YOSHIKAWA, 2014).

No mercado brasileiro, que não conta com escritórios internacionais, a maior parte dos escritórios busca incorporar elementos do Sistema Cravath. Na advocacia brasileira é comum que a evolução profissional nos grandes escritórios siga as seguintes etapas, que utilizam a mesma nomenclatura do Sistema Cravath: (a) estagiário; (b) advogado júnior; (c) advogado pleno; (d) advogado sênior; e, por fim, (e) sócio. Em alguns casos pode haver a separação entre: sócios de serviço e sócios de capital (GOUVEIA; YOSHIKAWA, 2014).

Nesse novo formato de organização, acentua-se uma forma estratificada pouco comum entre a categoria profissional, isto é, a divisão entre advogados sócios e empregados assalariados (KRITZER, 1999), que são os advogados empregados. Também surge a necessidade de profissionais capazes de atenderem às novas demandas gerenciais, voltadas para o trabalho em equipe e a integração da mesma (ACKROYD, 1996).

Essa estratificação reflete nas relações hierárquicas, relativiza a noção de autonomia profissional e sua flexibilidade (NORDENFLYCHT, 2010), acentuando o trabalho rotineiro com o aumento de normas e regras formalizadas, o que pode gerar um processo disciplinar e normalizador, que afete a liberdade de escolha do profissional (BROWN; LEWIS, 2011). Além disso, há a introdução de administradores para gerir áreas funcionais, uma vez que, em empresas privadas é permitido que a função de diretoria jurídica fosse exercida por quem não se encontre inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil – OAB, fazendo com que os profissionais da advocacia tenham de compartilhar poder com gestores não profissionais da advocacia (LAWRENCE *et al.*, 2012).

No entanto, a adoção de práticas empresariais não elimina completamente os elementos tradicionais do modelo organizacional do escritório. Um estudo realizado em um grande escritório de advocacia do Reino Unido constatou que várias lógicas institucionais coexistiram no curso da mudança em estudo (EMPSON; CLEAVER; ALLEN, 2013). Atualmente, o modelo do Wachtell se caracteriza pela manutenção do escritório de pequeno porte, que é dividido em poucas áreas de especialidade, com foco genérico em operações ao redor da qual todas as demais áreas orbitam. Diferentemente do Sistema Cravath, no modelo do Wachtell há ênfase menor no papel do escritório na formação jurídica dos advogados (GOUVEIA; YOSHIKAWA, 2014). Conforme os autores, o foco está em remunerar advogados em nível muito superior, normalmente chegando ao dobro do que é pago pelos demais escritórios.

A diversidade de modelos ao longo dos anos nos leva a entender que, assim como ocorreu com os modelos industriais, também na advocacia, em vez da prevalência de um único modelo, há a segregação do mercado, não com base em jurisdições, mas crescentemente com base na sofisticação dos trabalhos realizados (GOUVEIA; YOSHIKAWA, 2014). Para tanto, Gouveia e Yashikawa (2014), esclarecem que,

Alguns escritórios concentrarão advogados pouco remunerados, realizando um trabalho fortemente dependente de recursos tecnológicos como os softwares de geração de documentos, com custo muito baixo para os clientes, atendendo a demandas massificadas. Outros poucos escritórios concentrarão trabalho de alta complexidade, com profissionais cuja remuneração média estará muito acima dos padrões de mercado. Assim, os futuros advogados deverão ajustar sua formação para

o tipo de advocacia que desejam realizar no futuro, não mais para qual área de especialização desejam se dedicar. Devem escolher entre tornarem-se arquitetos institucionais nos poucos escritórios mais sofisticados que sobreviverão, ou empreendedores jurídicos, montando escritórios altamente eficientes e com capacidade para gerar ganhos de escala (GOUVEIA; YOSHIKAWA, 2014, p. 101).

O mercado de serviços advocatícios no Brasil seguiu, até recentemente, um padrão praticamente homogêneo, com o predomínio do exercício liberal e autônomo, em escritórios de pequeno e médio porte (OAB, 1996). No entanto grandes transformações atingiram o país, e a partir do início da década de 1990 esse quadro se ampliou, e fez surgir oportunidades para o setor de serviços jurídicos ao mesmo tempo em que obrigou os escritórios a assumirem uma postura modernizadora (BONELLI, 1998).

Segundo análises, somente na cidade de São Paulo foram fundadas 112 sociedades entre 1998 e 2007 e, entre Setembro de 2006 e junho de 2008, houve um crescimento de 36,36% no número de sociedades de advogados com mais de 20 sócios nesse estado (PEREIRA, 2008). De acordo com este estudo, o formato organizacional dessas sociedades era o de sociedades de advogados, espelhados no modelo americano das *Law Firms*, ou seja, com administração profissionalizada e altamente competitiva.

Atualmente, é comum que advogados sejam registrados como sócios de forma fraudulenta em sociedades de advocacia, mesmo tendo claro vínculo de emprego. Esse desvirtuamento da condição de sócio faz com que ao invés de os advogados serem contratados com carteira assinada e os devidos benefícios trabalhistas, passem a integrar o quadro social da empresa com uma cota mínima, e que por vezes não participem da repartição dos lucros ou de resultados. Fato que revela a precarização do trabalho do advogado, de modo especial nos grandes escritórios e sociedades advocatícias que representam a vanguarda da advocacia privada brasileira e são referência do pós-profissionalismo (KRITZER, 1999).

Com o aumento do número de profissionais da área do Direito, observamos que esse entendimento tende a se manter, e que cada vez mais se faz importante a aplicação do princípio da primazia da realidade sobre a forma, consagrado no artigo 9º da CLT, sendo relevante para a análise da atuação do advogado empregado (MACHADO, 2020). Ainda sobre as atuações reais dos profissionais da área que contribuem para a manutenção de condições precárias de trabalho, temos que

A contratação de associados tem sido a opção mais comum pelos empregadores. Como os associados não têm muitos dos benefícios da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), os empregadores estão livres do pagamento de algumas obrigações trabalhistas. Além disso, em um mercado com excesso de oferta de mão de obra, muitos bacharéis em Direito estão dispostos a aceitar propostas de emprego fora do regime CLT, opondo-se às suas preferências. Bacharéis em Direito também são contratados como auxiliares jurídicos. Essa é uma estratégia frequentemente utilizada para efetivar o estagiário que (ainda) não obteve o registro na OAB, ou para gerir a carreira nas grandes sociedades de advocacia. (PEREIRA, 2019, p. 47)

A partir do entendimento da advocacia pós-profissional e de como essa interfere nas relações trabalhistas do advogado empregado é possível estudar o Direito do Trabalho com diferentes enfoques e formas de investigação. Apresenta-se, a partir deste momento, a metodologia utilizada para o levantamento bibliográfico bem como a análise e discussão dos resultados da pesquisa.

MATERIAL E MÉTODOS

O presente estudo trata-se de um levantamento bibliográfico, de caráter exploratório-descritivo, no qual, busca-se identificar e conhecer a produção científica sobre o tema do Direito do Trabalho do Advogado Empregado, voltado para a área de Direito, com foco nos artigos publicados em periódicos nacionais. Segundo Marconi e Lakatos (2002), a pesquisa bibliográfica tem por finalidade proporcionar ao pesquisador o contato direto com a produção escrita sobre determinado assunto, fornecendo base para o desenvolvimento de novos conhecimentos e interpretações.

A coleta de dados foi realizada no Google Acadêmico. Foi utilizado como filtro a palavra-chave: Direito do Trabalho do Advogado Empregado. A coleta foi realizada em artigos publicados entre 2014 e 2016. Portanto, os sites de periódicos pesquisados representam 74, dentre os quais, estão presentes instituições de ensino superior federal, estadual e privada no Brasil.

O período de realização do levantamento abrange os meses de Setembro a Outubro de 2016 e baseia-se na lista de artigos publicados em periódicos a partir da busca com a palavra chave. Utilizou-se o critério do Qualis CAPES na área de Direito para estratificar a produção intelectual. Este levantamento não pretende esgotar o levantamento de todos os artigos brasileiros em virtude da dinamicidade na criação das bases de dados online, contudo, contribui como levantamento de periódicos que disponibilizam as produções científicas com acesso livre no país.

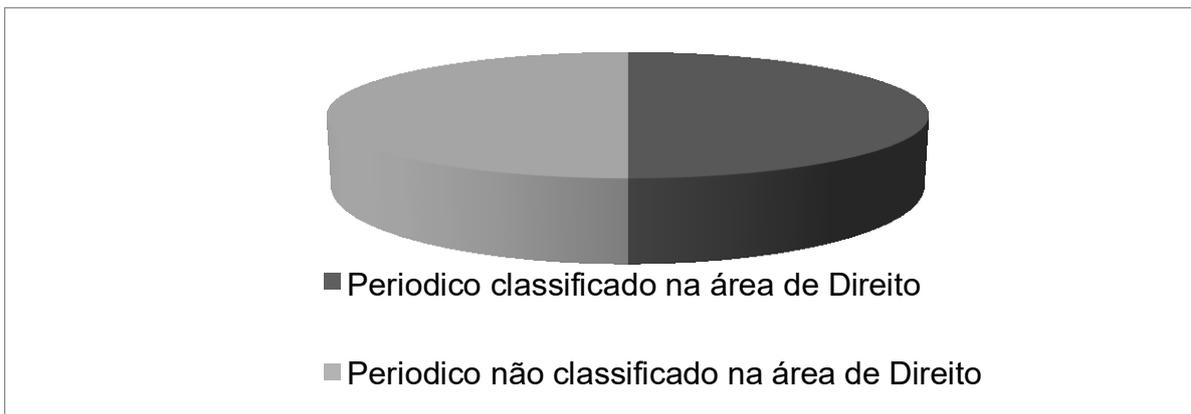
Após o levantamento inicial dos artigos nacionais na base de dados do Google Acadêmico, realizou-se a pesquisa em cada artigo selecionado, observando, se os mesmos foram publicados no período delimitado pela pesquisa e se tratavam da temática do Direito do Trabalho do Advogado Empregado. Após a confirmação ou não de que os trabalhos contemplavam o tema, realizava-se a busca nos demais sites.

Ressalta-se que foram detectados diversos tipos de materiais, como: anais de congressos da área jurídica, trabalhos de conclusão de curso, dissertações, teses, artigos não publicados por periódicos, resenhas e resumos de livros, e livros que tratam sobre o Direito do Trabalho, nesses sites não foi possível realizar o levantamento sobre o tema e por isso foram desconsiderados da estatística da pesquisa, conforme detalhamento na análise dos resultados.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir da pesquisa realizada de forma individual nos artigos selecionados, com total de 74, foi possível levantar também que 37 artigos foram publicados em periódicos que não são classificados na área de Direito pelo Qualis CAPES (classificação de 2014), totalizando 50,0%; enquanto que 37 artigos foram publicados em periódicos classificados pelo Qualis CAPES, totalizando 50,0% (Gráfico 1).

Gráfico 1: Área de classificação dos periódicos no Qualis CAPES (Classificação de 2014).

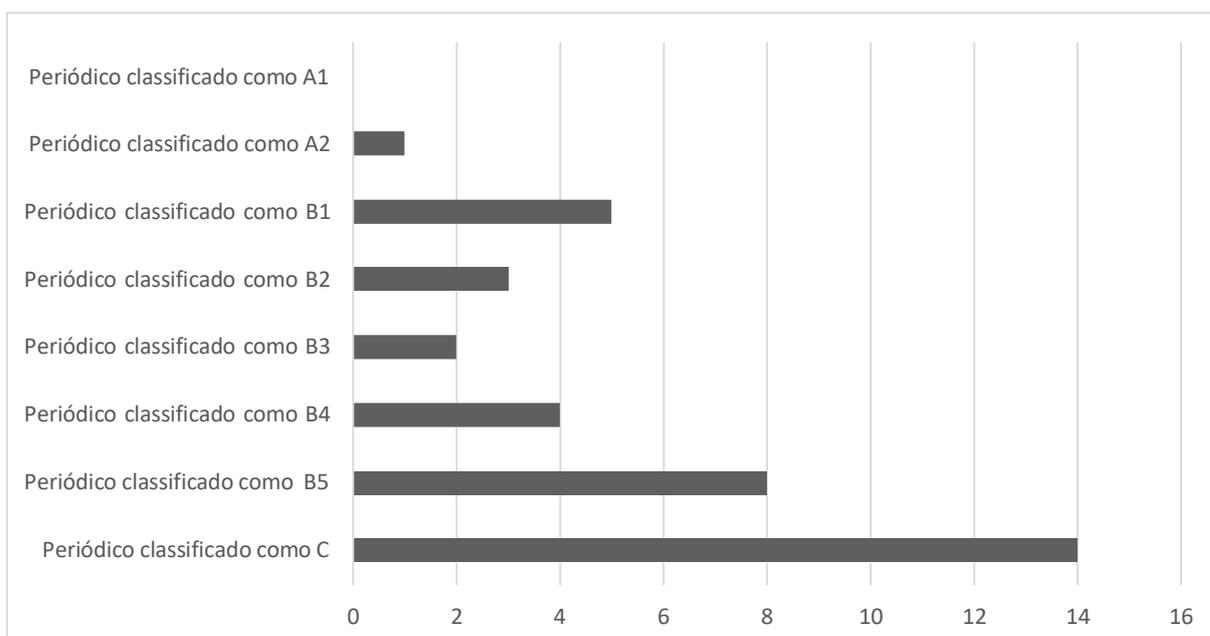


Fonte: Levantamento bibliográfico realizado pela autora.

Este levantamento bibliográfico limita-se aos artigos publicados em periódicos produzidos nas instituições de ensino brasileiras e disponibilizados gratuitamente, e por esse motivo, não são abordadas as produções científicas disponibilizadas nos repositórios e bibliotecas digitais, nem produções científicas como: monografias de graduação e especialização, dissertações, teses, trabalhos apresentados em eventos, entre outros.

A classificação de periódicos é realizada pelas áreas de avaliação, e são enquadrados em estratos indicativos da complexidade e qualidade, sendo A1, o mais elevado; A2; B1; B2; B3; B4; B5; C. Nota-se que um mesmo periódico pode ser classificado em duas ou mais áreas distintas, podendo receber diferentes avaliações. Dos 37 artigos que foram publicados em periódicos que possuem classificação no Qualis CAPES (classificação de 2014) na área de Direito, nenhum possui a estratificação máxima, isto é, nenhum artigo foi publicado em periódico classificado como A1, sendo: 1 artigo publicado em periódico A2; 5 artigos publicados em periódico B1; 3 artigos publicados em periódico B2; 2 artigos publicados em periódico B3; 4 artigos publicados em periódico B4; e 14 artigos publicados em periódicos C.

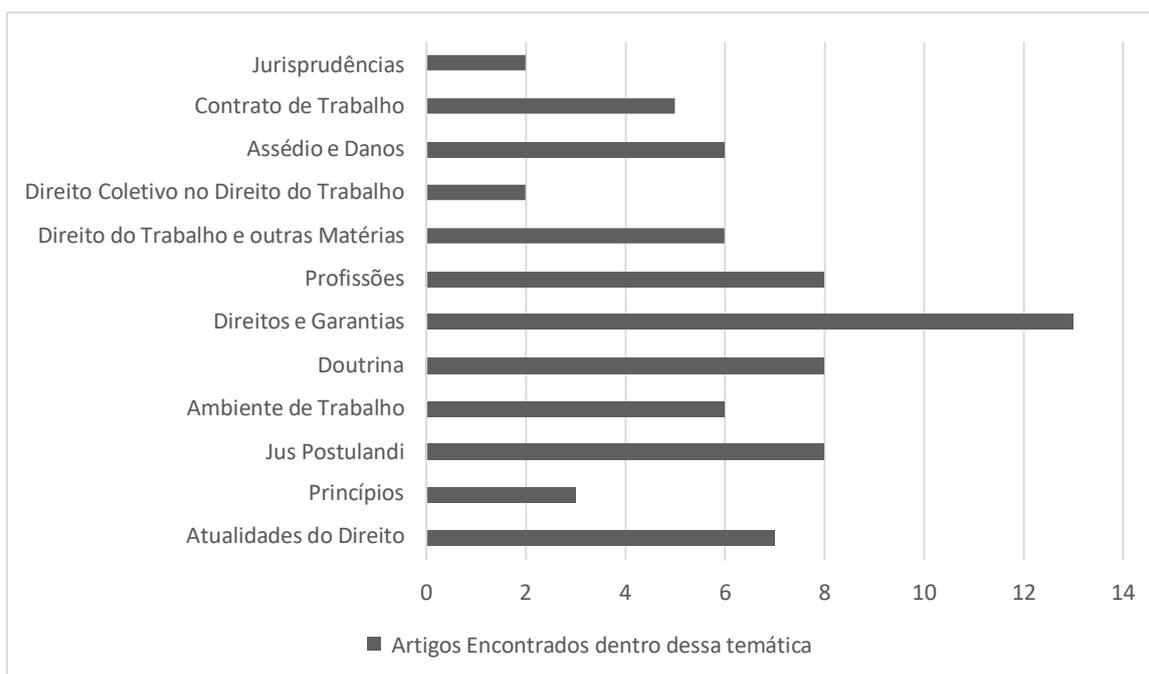
Gráfico 2: Estratificação dos Periódicos Classificados na área de Direito.



Fonte: Levantamento bibliográfico realizado pela autora.

Após o levantamento, os 74 artigos foram agrupados conforme as temáticas de suas discussões, totalizando 12 grupos, sendo eles denominados de: Atualidades do Direito do Trabalho com 7 artigos, Princípios com 3 artigos, Jus Postulandi com 8 artigos, Ambiente de trabalho com 6 artigos, Doutrina com 8 artigos, Direitos e Garantias com 13 artigos, Profissões com 8 artigos, Direito do trabalho relacionado a outras matérias do Direito com 6 artigos, Direito Coletivo do e no Direito do Trabalho com 2 artigos, Assédio e Danos com 6 artigos, Contrato de Trabalho com 5 artigos, Jurisprudências com 2 artigos.

Gráfico 3: Temática dos artigos publicados.



Fonte: Levantamento bibliográfico realizado pela autora.

O grupo com maior quantidade de artigos é o de Direitos e Garantias com 13 artigos, fato que reforça o interesse social do Direito do Trabalho, seja pela prevalência ou falta de efetividade dessas garantias. O grupo denominado de Profissões traz o Direito do Trabalho aplicado a determinadas profissões, como o bancário e a empregada doméstica, porém, nenhum artigo trata do Direito do Trabalho do Advogado, nem do Advogado Empregado. No grupo de Atualidades do Direito do Trabalho há artigos que tratam de assuntos relacionados à atuação do advogado, como os rumos dos honorários advocatícios sucumbenciais e a aplicação da prática forense digital na justiça do trabalho, no entanto, não menciona as questões relacionadas ao trabalho do advogado empregado.

Relacionando os artigos levantados com o Direito do Trabalho e a atuação do advogado empregado no pós-profissionalismo constata-se que nenhum dos artigos se refere ao advogado empregado, sendo que todos os artigos tratam de temas relacionados ou abordados no Direito do Trabalho. Observa-se também que a temática do Direito do Trabalho é utilizada por muitas áreas do conhecimento, uma vez que metade dos artigos levantados foi publicada em periódicos que não possuem classificação na área de Direito. Além disso, o Direito do Trabalho serve de subsídio para abordagens em diversos temas de pesquisa, conforme as seguintes palavras-chave

encontradas na pesquisa: Finalidade Social, Multidisciplinaridade, Meio Ambiente, Patente, Cotas, Ação Afirmativa, Discriminação, Deficiência Física, Limbo Jurídico, Medicina do Trabalho, Pragmatismo Jurídico, Concepções do Direito.

CONCLUSÃO

Este estudo contribui para caracterizar a produção científica sobre o Direito do Trabalho do Advogado Empregado. Constata-se a predominância dos estudos que tratam dos Direitos e Garantias fundamentais do Direito do Trabalho, seguidos de artigos que tratam do direito de postular isto é, o *Jus Postulandi*; artigos que tratam do trabalhador e de profissões; e por fim, de artigos teóricos que discutem doutrinas distintas.

Foi identificado, a partir dos resultados que o Direito do trabalho do Advogado Empregado carece de mais estudos na área de Direito, tendo em vista a ausência de artigos encontrados sobre o tema. Para isso, os operadores do Direito sejam eles profissionais ou estudante devem enfrentar a temática do Direito do Trabalho do Advogado Empregado como forma de garantir que essa classe trabalhadora tenha seus direitos e garantias trabalhistas assegurados, uma vez que é comum que advogados sejam registrados como sócios em escritórios de advocacia, mesmo tendo claro vínculo de emprego.

Uma limitação deste trabalho refere-se ao levantamento dos artigos, uma vez que diversos formatos de textos foram encontrados, o que dificultou a seleção dos artigos, dessa forma, alguns artigos podem ter sido indevidamente desconsiderado. Assim como, a pesquisa ocorreu em vários periódicos, que fazem ou não parte de instituições que possuem graduação ou pós-graduação em Direito. Estas dificuldades constituem limitações a serem superadas em estudos posteriores.

Apesar da existência de limitações, esta pesquisa traz contribuições sobre o tema do Direito do Trabalho do Advogado Empregado e indica caminhos para estudos futuros. Ressalta-se como sugestões para pesquisas: o levantamento em repositórios e bibliotecas digitais nacionais, abrangendo produções científicas como: as monografias, dissertações e teses que não foram abordados neste levantamento. No entanto, espera-se ter oferecido contribuições ao debate acadêmico em torno no assunto, tanto para pesquisadores da área de Direito, como também de outras áreas do conhecimento.

REFERÊNCIAS

ABEL, R. L. The decline of professionalism. **Modern Law Review**, 49(1), p.1-41, 1986.

ACKROYD, S. Organization contra organizations professions and organizational change in the United Kingdom. **Organization Studies**, 17(4), p. 599-621, 1996.

ANDRADE, E. G. L.; D'ANGELO, I. B. M. Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica: um diálogo indispensável entre este campo do Direito e os demais saberes sociais. **Revista Brasileira de Sociologia do Direito**, v. 3, n. 1, jan./abr., 2016. Disponível em: <<http://revista.abrasd.com.br/ojs/index.php/rbsd/article/view/49/71>>. Acesso em 02 out. 2016.

ARAÚJO, E. M. V. **O Direito do Trabalho Pós-Positivista: Por uma teoria geral justralhista no contexto do neoconstitucionalismo**. Dissertação de Mestrado em Direito PPGFD-UFMG, Belo Horizonte, 2012.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª Edição revista e atualizada, Editora LTr São Paulo, 2010.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

BÍBLIA. Gênesis. Português. **Bíblia Sagrada**. Tradução do Centro Bíblico Católico. 34. ed. rev. São Paulo: Ed. Ave Maria, 1982.

BONELLI, M. G. da. A competição profissional no mundo do direito. **Tempo Social: Revista de Sociologia da USP**, 10(1), p. 185-214, 1998.

BROWN, A. D.; LEWIS, M. A. Identities, discipline and routines. **Organization Studies**, 32(7), 871-895, 2011.

CASSAR, Vólia, Bonfim. **Direito do Trabalho**. 5. Ed. Niteroi: Impetus, 2011.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Tradução: Roneide Venâncio Majer. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

COIMBRA, R. A Natureza Jurídica do Direito Coletivo do Trabalho no Brasil. **Revista Electronica de Direito Público**, n. 2, 2014. Disponível em: < <http://e-publica.pt/pdf/artigos/anaturezajuridica.pdf>>.

COIMBRA, R.; WITTCKIND, E. V. A Constitucionalização do Direito do Trabalho na Trilha do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. **Questio Iuris**, v. 9, n. 3, 2016. Disponível em: < <http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/21005/17953>>.

COOPER, R. Organization/disorganization. **Social Science Information**, 25(2), 299-335, 1986.

COUTINHO, A. R. Globalização e Direito do Trabalho. **Direito e Democracia**, v. 1, n. 1, 2000. Disponível em: < <http://www.periodicos.ulbra.br/index.php/direito/article/view/2243/1519>>. Acesso em 03 out. 2016.

DELGADO, M. G. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**. São Paulo: LTR, 2007.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

EMPSON, L.; CLEAVER, I.; ALLEN, J. (2013). Managing partners and management professionals: institutional work dyads in professional partnerships. **Journal of Management Studies**, 50(5), p. 808-844, 2013.

GODINHO, M. D. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

GEMIGNANI, T. A. A Justiça do Trabalho 80 anos depois: os desafios do mundo do trabalho em transformação. **Revista Do Tribunal Regional Do Trabalho Da 10ª Região**, V. 25, n. 1, p. 276-284, 2021. Disponível em: <

<https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/466>>

GOLDSCHIMIDT, R.; MUHL, S. S. Direito ao trabalho Digno e Reconhecido. *Revista Cient. Ciênc. Jurid. Empres. UNOPAR*, v. 16, n.1, p. 41-48, 2015. Disponível em: <<http://www.pgsskroton.com.br/seer/index.php/juridicas/article/view/1184/1136>>.

GOUVEIA, C. P; YOSHIKAWA, C. H. O Perfil do Advogado Empresarial Contemporâneo: Entre o arquiteto institucional e o empreendedor jurídico. *Cadernos FGV Direito Rio*. Rio de Janeiro, v. 10, p. 155-166, 2014. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/12656/Cadernos%20FGV%20DIREITO%20RIO%20-%20Vol.%2010.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 13 de abr. 2016.

GHIRARDI, J. G. O Mercado da Advocacia em um mundo em transformação. *Cadernos FGV Direito Rio*. Rio de Janeiro, v. 10, p. 155-166, 2014. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/12656/Cadernos%20FGV%20DIREITO%20RIO%20-%20Vol.%2010.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 13 de abr. 2016.

HONNET, A. Trabalho e reconhecimento: tentativa de uma redefinição. *Civitas Rev. Ciênc. Soc.*, v.8, n.1, p.46-67, 2008.

KRITZER, H. M. The professions are dead, long live the professionals: legal practice in a postprofessional world. *Law and Society Review*, 3(3), p. 713-759, 1999.

LAWRENCE, T. B., MALHOTRA, N.; MORRIS, T. Episodic and systemic power in the transformation of professional service firms. *Journal of Management Studies*, 49(1), p. 102-143, 2012.

LIMA, Geórgia Fernandes. A Precarização do Direito do Trabalho a partir de influências da revolução Industrial sobre os entregadores por aplicativos no Brasil. *Laborare*, Ano IV, n. 7, p. 6 – 29, Jul-Dez 2021A. Disponível em: <<https://revistalaborare.org/index.php/laborare/article/view/86/96>>

LIMA, Renata Santana. A Formação do Direito do Trabalho no Brasil. *Laborare*, Ano IV, n. 7, p. 6 – 29, Jul-Dez 2021B. Disponível em: <<https://revistalaborare.org/index.php/laborare/article/view/95/100>>

MACHADO, Flávia Sulz Campos. O advogado empregado e a subordinação jurídica: liames fáticos do vínculo empregatício na advocacia. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia*, Salvador, v. 9, n. 12, p. 77-97, ago. 2020.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa:** planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2002.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2006.

NORDENFLYCHT, A. von. What is a professional service firm? Toward a theory and taxonomy of knowledge-intensive firms. **Academy of Management Review**, 35(1), p. 155-174, 2010.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. **Perfil dos advogados brasileiros**. Brasília: Comissão de Ensino Jurídico, OAB Federal, 1996.

PERDOMO, R. P. Advogados e a Educação Jurídica na América Latina: Algumas Tendências, conjecturas e questões. **Cadernos FGV Direito Rio**. Rio de Janeiro, v. 10, p. 155-166, 2014. Disponível em:
<<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/12656/Cadernos%20FGV%20DIREITO%20RIO%20-%20Vol.%2010.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>

PEREIRA, B. R. **Análise advocacia 2008: uma visão quantitativa** (Relatório de Pesquisa/2008), São Paulo, SP: GVlaw Escola de Direito de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, 2008.

PEREIRA, Ricardo Bernardes. EXPANSÃO UNIVERSITÁRIA E MERCADO DE TRABALHO: CONSEQUÊNCIAS NO CAMPO DO DIREITO. **Cadernos de Pesquisa** [online]. 2019, v. 49, n. 171, pp. 34-58. Disponível em:
<<https://doi.org/10.1590/198053145788>>.

SARLET, I. W. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

SEVERO, Valdete Souto. O papel do direito do trabalho. **Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações**, Porto Alegre, RS, v. 5, n. 87, p. 35-39, nov. 2009.

STRECK, L. L. **Hermenêutica jurídica e(m) crise: uma exploração hermenêutica da construção do Direito**. 8. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009.

SUSSEKIND, A. **Instituições de Direito do Trabalho**. 20.ed. São Paulo: LTr, 2002, V. 1.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. Cuidado, crise e os limites do direito do trabalho brasileiro. **Revista Direito e Práxis** [online]. 2020, v. 11, n. 04, p. 2517-2542. Disponível em:
<<https://www.scielo.br/j/rdp/a/W3PbtBYHM4CvpMqYB6WTDJt/?format=pdf&lang=pt>>

ZAINAGHI, D. Gênese de uma justiça social: a Justiça do Trabalho brasileira. **Revista Do Tribunal Regional Do Trabalho Da 10ª Região**, v. 25, n. 1, p. 192-205, 2021. Disponível em: <<https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/481>>