

Universidade do Vale do Rio dos Sinos  
Programa de Pós-Graduação em Psicologia  
Mestrado em Psicologia Clínica  
Linha de Pesquisa: Processos de Saúde e Doença em Contextos Institucionais

**Marília Santos Vitola**

**Síndrome de Burnout, estressores ocupacionais e interação trabalho-família em  
advogados.**

Orientadora:  
Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Denise Falcke  
Coorientadora:  
Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Tonantzin Ribeiro Gionçalves

São Leopoldo, agosto de 2024.

**MARÍLIA SANTOS VITOLA**

**Síndrome de Burnout e aspectos sociodemográficos, ocupacionais e psicossociais  
em Advogados**

Dissertação apresentada como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Psicologia Clínica do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS.

Orientadora:  
Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Denise Falcke  
Coorientadora:  
Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Tonantzin Ribeiro Gonçalves

São Leopoldo, agosto, 2024.

V845s Vitola, Marília Santos.  
Síndrome de Burnout e aspectos sociodemográficos,  
ocupacionais e psicossociais em advogados / Marília Santos  
Vitola – 2024.  
97 f. : il. ; 30 cm.

Dissertação (mestrado) – Universidade do Vale do Rio dos  
Sinos, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica, 2024.  
“Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Denise Falcke  
Coorientadora: Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Tonantzin Ribeiro Gonçalves”.

1. Burnout (Psicologia). 2. Trabalho e família. 3. Estresse  
ocupacional. 4. Advocacia. 5. Estressores. 6. Gênero. I. Título.

CDU 613.6:616.891.4

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
(Bibliotecária: Amanda Schuster Ditbenner – CRB 10/2517)

*Dedico este trabalho a todos que me confiaram suas histórias e me constituíram como representante dos seus direitos, ao longo do meu caminho como advogada. Dedico também aos advogados e advogadas que ousam afetar-se e desafiam a rigidez do Sistema. Me alegraria que soubessem que, se hoje me retiro, é também por acreditar que assim, posso fazer mais.*

## **Agradecimentos**

É chegada a hora de respirar fundo, voltar os olhos e o coração ao passado e fazer o balanço do meu trajeto até aqui. Escrevo emocionada e com certo receio de não encontrar as palavras adequadas para traduzir o quanto sou grata por tudo o que significou a experiência do mestrado. Realizo, enquanto escrevo, a beleza de cada uma das etapas superadas para chegar até aqui e tenho absoluta convicção de que este trabalho é fruto de muitos e diferentes esforços. É preciso, pois, agradecer.

Em primeiro lugar (sempre), agradeço à Gabriela. Minha menina doce, sensível, curiosa e encantada com as pequenas e grandes belezas da vida. Obrigada pelo riso abundante, por me devolver a utopia e por achar tão legal o fato de que a mamãe também vai à escola. Obrigada por compreender a minha ausência quando precisei me retirar para escrever, e obrigada por me dizer que mesmo compreendendo, ainda gostaria que eu estivesse junto. A vida é boa com você, minha menina.

Ao João, meu amor e companheiro de longa data, agradeço por todo o incentivo, força e suporte neste e em todos os outros momentos da vida. Obrigada por acreditar em mim, mesmo quando eu duvido. Obrigada por repetir incansavelmente “estamos juntos nessa” – e por demonstrar que, de fato, estamos mesmo. Obrigada por ser um pai maravilhoso, que sabe brincar, mas que também se preocupa com o lanche, com a roupa na máquina e com a educação que acontece diariamente.

À professora Mary Sandra Carlotto, que foi minha orientadora no início deste trabalho e seguiu auxiliando e contribuindo constantemente para aprimorá-lo. Obrigada por me apresentar à pesquisa e despertar em mim o desejo de seguir formulando perguntas. Obrigada também por confiar que eu daria conta e por me dar autonomia para trabalhar. Aprendi e sigo aprendendo muito com esse encontro.

À professora Tonantzin Ribeiro Gonçalves, que assumiu a orientação deste trabalho ainda na fase de Projeto e me resgatou de um bloqueio que parecia intransponível. Obrigada por me oferecer o suporte necessário para que eu pudesse prosseguir. Agradeço também pela abertura a novas ideias, por me ajudar a fazer escolhas importantes no direcionamento da pesquisa e por refinar o meu texto com sugestões sempre muito ricas.

À professora Denise Falcke, que integrou a banca de qualificação deste trabalho oferecendo valiosas contribuições e, posteriormente, tornou-se também minha orientadora, agradeço, antes de tudo, por ter me recebido de forma tão acolhedora e aberta. Obrigada por tornar o percurso mais leve, por escutar e validar ideias e anseios, assim como por aplacar ansiedades, mantendo o canal de comunicação sempre aberto e acessível. Agradeço, especialmente, por simplificar questões complexas, desemaranhando extensas linhas de dúvidas e me ajudando costurar todos elementos deste estudo.

Se, por um lado, todos perdemos tanto com o encerramento do PPG em Psicologia da Unisinos, por outro, considero que fui presenteada com a possibilidade de ser orientada não por uma, mas por três grandes profissionais. Aproveito, pois, para agradecer aos demais professores do Programa, por todo o conhecimento compartilhado, pelas ricas discussões propostas e pela forma sempre gentil de comunicar – algo que pode parecer simples, mas que me tocou profundamente nessa experiência.

À professora Sheila Câmara, agradeço pela disponibilidade e importantes contribuições ofertadas na etapa de qualificação desta pesquisa.

Por fim, agradeço imensamente aos participantes deste estudo e a todos que auxiliaram na divulgação da pesquisa. Em mim, havia muitas perguntas, desejo de contribuir e comprometimento com o processo, mas, era em cada profissional que me

emprestava seu tempo participando do estudo, que residia a verdadeira essência desse trabalho. Muito obrigada.

## Sumário

Resumo .....	9
Abstract.....	11
Apresentação da Dissertação .....	11
Artigo I: Preditores da Síndrome de Burnout em advogados .....	14
Resumo .....	14
Abstract.....	14
Introdução .....	15
Método .....	20
Resultados.....	26
Discussão .....	29
Considerações Finais .....	39
Referências .....	41
Artigo II: Estressores Ocupacionais, Interação Trabalho-Família e Síndrome de Burnout em advogados: diferenças de gênero.....	54
Resumo .....	54
Abstract.....	54
Introdução .....	55
Método .....	62
Resultados.....	67
Discussão .....	69
Considerações Finais .....	80
Referências .....	83
Considerações Finais da Dissertação.....	91
Referências da Dissertação.....	95

## **Síndrome de Burnout, estressores ocupacionais e interação trabalho-família em advogados.**

### **Resumo**

Nesta dissertação objetivou-se investigar a associação entre aspectos sociodemográficos, estressores ocupacionais, aspectos psicossociais, interação trabalho-família e a Síndrome de Burnout em advogados e advogadas, por meio de dois estudos. No primeiro avaliou-se o papel preditivo de aspectos sociodemográficos, características laborais e estressores ocupacionais na ocorrência da Síndrome de Burnout. Observou-se que 58,3% dos participantes estão acometidos pela Síndrome de Burnout. A análise de regressão linear evidenciou modelos aptos a explicar cada uma das dimensões do Burnout. A dimensão “ilusão pelo trabalho” teve como principal preditor a satisfação no trabalho. A interferência trabalho-família revelou-se como o preditor de maior contribuição explicativa para a dimensão “desgaste psíquico”. Nas dimensões “indolência” e “culpa” os principais preditores identificados foram os estressores “ambiente de trabalho” e “autorresponsabilização por desfechos negativos”, respectivamente. O segundo estudo teve como objetivo identificar diferenças entre homens e mulheres advogado(as) nas dimensões da Síndrome de Burnout, da interação trabalho-família e de estressores ocupacionais relacionados à advocacia. Os resultados evidenciam que as advogadas apresentam escores superiores nas dimensões de conflito trabalho/família e família/trabalho, bem como nos estressores ocupacionais relacionados a expressões de violência, como “bullying/assédio”, “silenciamento” e “rejeição/exclusão”, indicando que a advocacia é vivenciada de forma diferente conforme o gênero do profissional. A presente dissertação contribui para o avanço do conhecimento quanto aos fatores de risco para desenvolvimento da Síndrome de Burnout em advogados, assim como identifica o

gênero como um elemento que pode qualificar a exposição aos estressores ocupacionais entre as mulheres.

Palavras-chave: Síndrome de Burnout; interação trabalho-família; estresse ocupacional; advocacia; estressores; gênero.

## **Burnout syndrome, occupational stressors and work-family interaction in lawyers.**

### **Abstract**

This research aimed to investigate the association between sociodemographic aspects, occupational stressors, psychosocial aspects, work-family interaction and Burnout Syndrome in male and female lawyers, in two studies. The first study evaluated the predictive role of sociodemographic aspects, work characteristics and occupational stressors in the occurrence of Burnout Syndrome. It was observed that 58.3% of the participants are affected by Burnout Syndrome. Linear regression analysis showed models capable of explaining each of the dimensions of Burnout. The dimension “work illusion” showed job satisfaction as its main predictor. Work-family interference proved to be the predictor with the greatest explanatory contribution to the dimension “psychological exhaustion”. In the dimensions “indolence” and “guilt”, the main predictors identified were the stressors “work environment” and “self-responsibility for negative outcomes”, respectively. The second study identified differences between male and female lawyers in the dimensions of Burnout Syndrome, work-family interaction and occupational stressors related to law. The results show that female lawyers have higher scores in the dimensions of work/family conflict and family/work, as well as in occupational stressors related to expressions of violence, such as “bullying/harassment”, “silencing” and “rejection/exclusion”, indicating that law is experienced differently according to the gender of the professional. This dissertation contributes to the advancement of knowledge regarding the risk factors for the development of Burnout Syndrome in lawyers, as well as identifies gender as an element that can qualify the exposure to occupational stressors among women.

**Keywords:** Burnout Syndrome; work-family interaction; occupational stress; lawyers; stressors; gender.

## **Apresentação da Dissertação**

O trabalho pode alcançar diferentes espaços na vida dos indivíduos, assim como cada classe de trabalhadores ocupa os desiguais estratos de uma sociedade. Em muitas dessas camadas, o objetivo será obter o mínimo necessário ao próprio sustento, ao passo que em outras, discutir-se-á propósito e realização pessoal. Seja qual for a realidade social e o objetivo último, haverá em comum o fato de que para alcançá-lo será preciso entregar, entre outras coisas, uma fatia importante do próprio tempo, logo, da própria vida. O destaque importa, pois, apesar da obviedade quanto à escassez do recurso tempo, o aparente avanço do trabalho sobre as demais esferas da vida parece sinalizar que é preciso ampliar o conhecimento sobre os possíveis impactos das relações de e com o trabalho sobre a saúde dos trabalhadores.

A exposição reiterada ao estresse laboral pode repercutir de muitas formas, dentre elas, o desenvolvimento da Síndrome de Burnout. Esta doença ocupacional pode ser compreendida como uma resposta negativa ao estresse crônico experimentado pelos trabalhadores, sendo caracterizada pelo esgotamento físico e emocional e por um profundo desencantamento com o trabalho (Maslach & Jackson, 1981; Gil-Monte, 2005; Gil-Monte, 2008; Vieira, 2010). Os sintomas desenvolvidos podem ser de ordem cognitiva, emocional, comportamental e somática, e os reflexos tendem a extrapolar a esfera individual, uma vez que o indivíduo se torna mais suscetível a erros, afastamentos e à redução da própria capacidade laboral, atingindo todo o contexto no qual está inserido, inclusive as pessoas com quem se relaciona (Gil-Monte, 2005). Entre os principais fatores desencadeadores da Síndrome de Burnout pode-se destacar a sobrecarga de trabalho, o baixo nível de controle pessoal no ambiente de trabalho, a ausência do suporte de pares, superiores e do suporte familiar, a baixa valorização profissional, a interação negativa

entre o trabalho e a família e o conflito entre os valores pessoais e aqueles operados no ambiente de trabalho (Maslach & Leiter, 2008; Pereira et al., 2014). O presente estudo buscou investigar a Síndrome de Burnout no contexto da Advocacia, a fim de conhecer os fatores que atuam de forma a aumentar o risco de acometimento pela doença entre os advogados, assim como explorar as diferenças de gênero relacionadas ao Burnout e aos próprios estressores da profissão.

A atividade do advogado compreende a prestação de serviços relacionados à defesa, promoção e regularização de direitos, liberdades e deveres legais, tanto de empresas, quanto de pessoas físicas. A advocacia transformou-se ao longo do tempo. Se antes poderia ser descrita como uma atividade essencialmente individual, autônoma e que pressupunha proximidade com o cliente, passa, depois de atravessar um processo de profissionalização, com o surgimento de grandes escritórios pautados pela lógica empresarial, a ser exercida de forma mais distante e parametrizada (Bonelli et al., 2008; Castelo Junior & Tureta, 2014; Sandu et al., 2021). Tem-se, pois, uma mudança substancial de cultura na advocacia que demanda novas habilidades dos profissionais. A literatura estrangeira aponta dados alarmantes sobre a saúde mental dos advogados, em especial relacionados ao estresse e ao Burnout (Levin & Greisberg, 2003; Tsai et al., 2009; Sharma et al., 2010; Hopkins & Gardner, 2012; Patel et al., 2012; Nickum & Desrumaux, 2022). Na mesma linha, estudos indicam que o conflito trabalho-família é um importante preditor da Síndrome de Burnout em diversas ocupações, inclusive na advocacia (Innstrand et al., 2008; Cadieux et al., 2019).

No Brasil, contudo, identificou-se uma lacuna quanto a pesquisas relacionadas ao estresse e burnout em advogados. Embora existam diversos estudos direcionados a outros grupos profissionais, como os da área da saúde e educação (Rodrigues & Faiad, 2019),

Costa e Ferreira (2014) foram pioneiras ao investigar o estresse em advogados. Por outro lado, a Síndrome de Burnout permanece subexplorada em publicações nacionais.

Da mesma forma, estudos vem demonstrando que além dos estressores específicos da profissão, que atingem, em alguma medida, a todos que atuam na advocacia, as advogadas mulheres se deparam com um fator adicional inescapável, que diz respeito ao próprio gênero (Chiu, 1998; Sommerlad, 2002; Bonelli & Barbalho, 2008). A literatura aponta que a cultura de romantização da sobrecarga vigente na advocacia contribui para um cenário de desvalorização da mulher, sobretudo daquelas profissionais que vivem ou desejam viver a maternidade (Sommerlad, 2002; Bonelli & Barbalho, 2008; Sterling & Reichman, 2016; Afonso et al., 2022). Esse contexto de possíveis diferenças de gênero na advocacia também merece maior espaço na produção científica nacional.

Nesse sentido, o objetivo geral da presente Dissertação é investigar a associação entre aspectos sociodemográficos, estressores ocupacionais, aspectos psicossociais, interação trabalho-família e a Síndrome de Burnout em advogados e advogadas. A identificação dos fatores relacionados ao Burnout na advocacia poderá representar um importante avanço no conhecimento, além de embasar, futuramente, ações voltadas à prevenção e promoção de saúde mental no campo jurídico.

Assim, o presente trabalho é composto por dois artigos. O primeiro, intitulado “*Preditores da Síndrome de Burnout em Advogados*”, teve como objetivo avaliar o papel preditivo de aspectos sociodemográficos, características laborais e estressores ocupacionais na ocorrência da Síndrome de Burnout em advogados. O segundo artigo, intitulado “*Estressores Ocupacionais, Interação Trabalho-Família e Síndrome de Burnout em advogados: diferenças de gênero*”, objetivou identificar as diferenças entre homens e mulheres advogados quanto às dimensões da Síndrome de Burnout, da interação trabalho-família e dos estressores ocupacionais relacionados à advocacia.

## Artigo I: Preditores da Síndrome de Burnout em advogados

### Resumo

A advocacia é uma profissão que pode ser exercida de múltiplas formas e que expõe os profissionais, de forma sistemática, a condições potencialmente estressoras. O presente estudo teve como objetivo avaliar o papel preditivo de aspectos sociodemográficos, características laborais e estressores ocupacionais na ocorrência da Síndrome de Burnout em uma amostra composta por 206 advogados. A coleta de dados ocorreu de forma *online*, com a aplicação de um questionário de dados sociodemográficos e laborais, a versão brasileira do *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo* (CESQT) e do Questionário de Estressores Ocupacionais na Advocacia, formulado a partir da literatura. Os dados indicam que mais de metade dos participantes (58,3%), pela pontuação total da escala, estão acometidos pela síndrome de Burnout. A análise de regressão linear evidenciou modelos aptos a explicar cada uma das dimensões do Burnout, quais sejam, “ilusão pelo trabalho”, “desgaste psíquico”, “indolência” e “culpa”, a partir dos estressores laborais. Os resultados são consistentes com estudos anteriores realizados em outros Países, indicando a necessidade de ampliação e aprofundamento das pesquisas sobre a categoria para proposição de intervenções.

**Palavras-chave:** Síndrome de Burnout; advogados; estresse ocupacional.

### Abstract

The practice of law is a profession that can be practiced in multiple ways and which systematically exposes professionals to potentially stressful conditions. The present study aimed to evaluate the predictive role of sociodemographic aspects, work characteristics and occupational stressors in the occurrence of Burnout Syndrome in a sample of 206 lawyers. The data was collected online, with the application of the Brazilian version of the *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo* (CESQT) and the occupational stressors questionnaire for lawyers, formulated based on the literature. The data indicates that more than half of the participants may be affected by Burnout. The linear regression analysis revealed models capable of explaining each of the dimensions of Burnout, namely, “work illusion”, “psychological exhaustion”, “indolence” and “guilt”. The results are consistent with previous studies carried out in other countries, indicating the need to expand and deepen research on the category to propose future interventions.

**Keywords:** Burnout Syndrome; lawyers; occupational stress.

## **Introdução**

A atuação profissional do advogado contempla o agir em nome do outro, o que impacta diretamente a vida de indivíduos, famílias, organizações e, em última análise, da sociedade como um todo (Costa & Ferreira, 2014). Trata-se de uma atividade profissional de relevância social, uma vez que tem como instrumento de trabalho um dos pilares de qualquer sociedade democrática – o Direito – e, como finalidade, um bem comum: o ideal abstrato de Justiça (Estatuto da Advocacia, 1994). Independentemente da forma de atuação, algumas características desafiadoras sempre estarão presentes na prática da advocacia e podem influenciar na saúde mental desses profissionais. Frequentemente o advogado lidará com vulnerabilidades ligadas ao cliente, ao objeto da contratação, à parte adversa e seu representante, ou mesmo aos terceiros envolvidos em sua prática profissional. Além disso, a forma como o sistema jurídico é estruturado, com excessiva formalidade e rigidez, dificulta, muitas vezes, o alcance de soluções céleres e eficientes, impondo ao advogado a necessidade de conformação e retirando a abrangência do seu poder de decisão quanto à direção do trabalho, o que pode levar ao sofrimento (Costa & Ferreira, 2014; Mendes & Bucher-Maluschke, 2017).

Na literatura nacional, há escassa produção relacionada à saúde mental de advogados, identificando-se apenas a publicação científica citada acima especificamente dedicada a investigar os estressores da profissão (Costa & Ferreira, 2014). Na mesma linha, a dissertação produzida por Jácomo (2016) pesquisou a autopercepção de estressores ocupacionais entre uma pequena amostra de advogados líderes de um escritório de advocacia paulista, concluindo que a incerteza quanto à perspectiva de progressão na carreira, a sobrecarga de trabalho, a carga horária praticada e a cultura dos escritórios de advocacia destacam-se entre os potenciais estressores da profissão.

O relacionamento com o cliente, a responsabilidade inerente à atividade, a alta exigência de performance, a área e a forma de atuação são alguns dos fatores que podem contribuir para o adoecimento desses profissionais (Tsai, Huang & Chan, 2009; Costa & Ferreira, 2014). Além disso, a cultura existente no meio jurídico faz com que a sobrecarga de trabalho seja romantizada, dando espaço aos ‘trabalhadores ideais’, que assumem grande volume de trabalho, passam muitas horas no escritório e têm pouco equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, adquirindo hábitos de trabalho que não são sustentáveis em longo prazo (Sommerlad, 2002; Chan, 2014) ou que podem resultar em sofrimento (Cadieux et al., 2019; Chlap & Brown, 2022). A sobrecarga de tarefas, já normalizada no meio jurídico, associada ao excesso de comprometimento com o trabalho, além de serem, em si, estressores profissionais (Wallace, 1999; Patel et al., 2012; Costa & Ferreira, 2014; Kay et al., 2016; Morales et al., 2016; Cadieux et al., 2019; Weir et al., 2020), também contribuem para a elevação do risco relacionado ao conflito trabalho-família, fator sabidamente responsável pelo aumento da intenção de abandono profissional, especialmente entre as mulheres advogadas (Kay & Gorman, 2008; Bertolin, 2017; Anker & Krill, 2021).

A forma de contratação dos advogados em escritórios de advocacia também pode configurar uma situação potencialmente estressora. Isso porque não é raro que os profissionais sejam contratados como Associados (Provimento 169/2015; Pereira, 2019) ou, mesmo, sem possuir qualquer vínculo formal (Bonelli et al., 2008), embora, na prática, ocupem uma posição de empregados, com habitualidade, subordinação, exclusividade e alta exigência de metas e prazos (Bertolin, 2017). Esse tipo de contratação priva o advogado do recebimento das verbas trabalhistas de praxe, além de dificultar o gozo de férias, bem como o acesso a benefícios previdenciários quando aplicáveis. Soma-se a isso o fato de que esse tipo de contratação não protege o advogado quanto à

responsabilidade civil, posto que na qualidade de associado, o profissional segue respondendo subsidiária e ilimitadamente por eventuais danos ao cliente decorrentes de dolo ou culpa (Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB, 1994).

Diante desse cenário, um dos objetivos profissionais comuns entre advogados contratados é o de tornar-se sócio do escritório para o qual presta serviços, almejando aumentar a renda por meio da participação nos lucros, além de alcançar um status de sucesso e realização profissional (Bertolin, 2017). Tal objetivo, quando alçado à condição de justa expectativa, pode contribuir, em muito, para o adoecimento mental desse profissional, sobretudo quando a esperada promoção não ocorre. A frustração das projeções de carreira pode levar à desestabilização emocional e sensação de descontrole, caracterizando-se como um estressor em potencial (Sendroiu et al., 2021).

Embora a advocacia no Brasil seja uma atividade declaradamente não mercantil (Estatuto da Advocacia, 1994), o mercado jurídico atravessou importantes mudanças ao longo dos anos, em especial diante da globalização econômica. Abriu-se a possibilidade de alcançar clientes multinacionais e a necessidade de operar, gradativamente, sob o modelo das grandes “firmas” de advocacia estadunidenses ditas *full service*, nas quais impera uma cultura assumidamente empresarial (Sommerlad, 2002; Castelo Junior & Tureta, 2014; Thornton, 2016; Bertolin, 2017), segmentada em áreas bastante especializadas e com sistema de precificação estabelecido pelo critério de horas técnicas faturáveis. Para esse modelo, quanto mais tempo o advogado dedica ao trabalho, mais o escritório fatura e mais valorizado torna-se o profissional – cenário que fortalece o principal estressor da profissão referido unissonamente na literatura, qual seja, a sobrecarga de trabalho (Wallace, 1999; Levin & Greisberg, 2003; Chan, 2014; Costa & Ferreira, 2014; Bonelli, 2016; Schlesinger & Butterfield, 2015; Morales et al., 2016; Cadieux et al., 2019; Weir et al., 2020; Nickum & Desrumaux, 2022).

Outro estressor ocupacional bastante presente na advocacia, a depender da área de atuação do profissional, é o contato direto e, muitas vezes determinante, com o sofrimento alheio. Advogados, não raras vezes, assumem a função de escuta e contenção das ansiedades e dores dos seus clientes. Frequentemente são expostos a conteúdos traumáticos, tais como, depoimentos, fotografias, filmagens, entre outros, essenciais ao desempenho pleno de suas funções e que podem gerar identificação e sofrimento em maior ou menor grau, incutindo no profissional a necessidade de buscar estratégias de enfrentamento (Levin & Greisberg, 2003; Mendes & Bucher-Maluschke, 2017; Graffin, 2019; Gunby & Carline, 2020; Weir et al., 2020; Leonard et al., 2021).

Importa considerar, ainda, que a relação advogado-cliente tende a se prolongar no tempo, ampliando o contato do profissional com as situações traumáticas e com o sofrimento do seu assistido (Weir et al., 2020), o que faz sem qualquer treinamento ou preparação específica, visto que a formação jurídica não oferece ferramentas nesse sentido (Norton et al., 2015). Essa convivência pode levar o advogado a desenvolver sintomas semelhantes aos do seu cliente frente ao problema, tais como, ansiedade e depressão (Levin & Greisberg, 2003; Batalha et al., 2020; Weir, et al., 2020), além de Traumatização Secundária ou Vicária (Levin & Greisberg, 2003; Levin et al., 2012; Norton, 2015; Graffin, 2019; Chrobak-Kasprzyk & Joško-Ochojska, 2020; Léonard et al., 2020; Weir et al., 2020; Léonard et al., 2021).

Tem-se, pois, que a atuação do advogado demanda recursos internos e pode tornar-se excessivamente onerosa em termos psicológicos. Estudos estrangeiros dedicados a esta categoria profissional têm produzido importantes avanços no conhecimento sobre os estressores da profissão (Wallace, 1999; Chan, 2014; Weir et al., 2020; Sendroiu et al., 2021; Anker & Krill, 2021), bem como sobre as condições de saúde mental dos advogados, obtendo dados que indicam alta prevalência de estresse e

Síndrome de Burnout (Levin & Greisberg, 2003; Tsai et al., 2009; Sharma et al., 2010; Hopkins & Gardner, 2012; Patel et al., 2012; Nickum & Desrumaux, 2022).

A Síndrome de Burnout deve ser entendida a partir da perspectiva psicossocial, como um fenômeno que surge em resposta ao estresse crônico vivido pelo sujeito no ambiente de trabalho, desenvolvendo-se quando os recursos internos do trabalhador falham no enfrentamento de situações estressoras vivenciadas no seu contexto laboral (Maslach & Jackson, 1981; Gil-Monte, 2005). Em profissões de cuidado, que exigem proximidade contínua com outras pessoas em sofrimento, a possibilidade de o trabalhador desenvolver a Síndrome de Burnout é ainda maior, ocasionando sintomas como baixa realização no trabalho, esgotamento emocional e despersonalização (Maslach & Jackson, 1981).

O presente estudo adotou o modelo de Gil-Monte (2005) para compreensão do fenômeno, segundo o qual a Síndrome de Burnout é composta por quatro dimensões, que podem levar a diferentes níveis de adoecimento. São elas: 1) Ilusão pelo trabalho, que diz respeito ao empenho do trabalhador na busca e alcance de metas profissionais – de modo que um trabalhador acometido pela Síndrome de Burnout apresenta baixos níveis de ilusão pelo trabalho; 2) Desgaste psíquico, representado por sentimento de exaustão emocional e cansaço físico; 3) Indolência, que se refere às atitudes de desprezo, indiferença e descaso em relação às pessoas com quem o trabalhador se relaciona por ocasião do trabalho; e 4) Culpa, que está relacionada ao sentimento de inadequação às normas e costumes sociais atinentes à posição profissional ocupada pelo trabalhador. Os principais sintomas relacionados ao Burnout podem ser de diversas ordens – cognitiva, emocional, comportamental e somática (Gil-Monte, 2005; Quiceno & Alpi, 2007).

Entre as causas do Burnout encontram-se questões relativas ao volume de trabalho, ao controle pessoal no ambiente de trabalho, às recompensas e reconhecimento, ao senso de comunidade, ao suporte organizacional e de colegas, à percepção de justiça e

equidade nas decisões havidas no contexto de trabalho e à convergência entre os valores pessoais e os da organização (Maslach & Leiter, 2008). A natureza e o meio ambiente do trabalho influenciam, portanto, no desenvolvimento da Síndrome de Burnout, assim como os relacionamentos interpessoais.

Em estudo realizado com 180 advogados no município chinês de Taipei, Tsai et al. (2009) constataram que 63,89% dos participantes trabalhavam mais de dez horas por dia, 42,22% trabalhavam mais de cinco dias por semana, assim como 60% reportaram perceberem-se estressados em decorrência do trabalho ‘quase sempre’ ou ‘frequentemente’. O estudo também identificou associações simultâneas entre o estresse ocupacional e o Burnout.

A Síndrome de Burnout é uma doença que surge como resposta ou modo de enfrentamento e autopreservação em relação às situações estressantes vividas especialmente em relacionamentos sociais desenvolvidos entre prestadores e consumidores de serviços (Gil-Monte, 2008). Logo, os advogados constituem um grupo relevante a ser estudado já que as relações próximas com os clientes são também desencadeadoras de sentimentos de tristeza, exaustão emocional e fadiga (Tsai et al., 2009; Sharma et al., 2010; Mendes & Bucher-Maluschke, 2017; Weir et al., 2020). Nesse sentido, o presente estudo teve como objetivo avaliar o papel preditivo de dados sociodemográficos, características laborais e estressores ocupacionais na ocorrência da Síndrome de Burnout em advogados.

## **Método**

Trata-se de estudo com enfoque quantitativo, de delineamento explicativo e desenho transversal (Sampieri et al., 2013).

## *Participantes*

Participaram 206 advogados residentes em 17 estados do País e com pelo menos 1 ano de inscrição na OAB. A tabela 1 apresenta características sociodemográficas da amostra.

Tabela 1

### *Características da amostra*

	Média	Desvio-Padrão	Mínimo	Máximo
Idade	36,70 anos	8,49 anos	23 anos	76 anos
Tempo de Advocacia	11,67 anos	8,07 anos	1 ano	54 anos
	n	%		
Sexo				
Feminino	120	58,3		
Masculino	86	41,7		
Situação Conjugal				
Com parceiro fixo	169	82,0		
Sem parceiro fixo	37	18		
Renda Mensal Familiar (em salários-mínimos)				
Até 2	2	1		
Entre 3 e 4	22	10,7		
Entre 5 e 9	68	33		
Entre 10 e 20	60	29,1		
Acima de 20	54	26,2		
Filhos				
Sim	84	40,8		
Não	122	59,2		
Cor/Raça				
Preta	8	3,9		
Parda	26	12,6		
Branca	169	82,0		
Amarela	3	1,5		
Vínculo de Trabalho				
CLT	37	18,0		
Servidor Público	10	4,9		
Autônomo	38	18,4		
Sócio/Proprietário	60	29,1		
Associado	57	27,7		
Prestador de Serviços terceirizado	4	1,9		
Carga Horária Contratual				
Não Possui	13	6,3		
Até 20h	10	4,9		
Entre 21h e 39h	24	11,7		
40h ou mais	159	77,2		

Carga Horária Praticada		
Até 20h	9	4,4
Entre 21h e 39h	30	14,7
Entre 40h e 44h	62	30,4
Acima de 50h	43	21,1
Forma de Atuação Preponderante		
Consultoria	35	17,0
Contencioso Personalizado	88	42,7
Contencioso Massificado	25	12,1
Conciliação/mediação/negociação/ Arbitragem	4	1,9
Mista	54	26,2

A concentração preponderante da amostra observou-se nos estados do Rio Grande do Sul (47,1%; n=97), São Paulo (22,3%; n=46) e Minas Gerais (6,3%; n=13). Quanto à escolaridade, apenas 10,7% (n=22) dos participantes contavam somente com a graduação em Direito, ao passo que 89,3% (n=184) já possuíam ou estavam cursando algum tipo de especialização ou Pós-Graduação. Com relação ao tipo de Organização em que trabalham, a maioria dos participantes (69,4%; n=143) declarou pertencer a escritórios de advocacia de pequeno, médio ou grande portes; 18,4% (n=38) declarou-se como advogado autônomo. A área de atuação preponderante mostrou-se diversificada na amostra, apresentando maior expressividade nas áreas Empresarial (18,0%; n=37), Trabalhista/Previdenciário (14,6%; n=30), Generalista (13,6%; n=28), Penal (12,1%; n=25); Família/Sucessões (10,7%; n=22) e Tributário/Fiscal/Aduaneiro (9,7%; n=20).

### ***Instrumentos***

Os dados foram coletados por meio dos seguintes instrumentos autoaplicáveis: 1)

**Questionário de dados sociodemográficos e laborais:** foram colhidas informações como gênero, raça, situação conjugal, idade, filhos e remuneração, além de diversos dados laborais (i.e., formação, área de atuação, tipo de vínculo, tempo de experiência profissional, carga horária contratual e carga horária efetivamente praticada, se atende

clientes diretamente, número aproximado de clientes atendidos semanalmente, quantidade de processos ou casos sob sua responsabilidade). 2) **Questionário de estressores ocupacionais em advogados:** trata-se de instrumento construído para o presente estudo com base na literatura sobre estressores nesta categoria profissional. Esse instrumento conta com 29 itens respondidos por meio de uma escala de cinco pontos: de 0 (zero), “nada estressante” até 4 pontos, “altamente estressante”. Os itens abordam a percepção de estresse quanto aos seguintes aspectos: carga horária, horário de trabalho; ambiente/contexto de trabalho; vínculo de trabalho; interação com clientes; perspectiva de progressão na carreira; relação com colegas de trabalho; diversidade de atividades diárias; complexidade das atividades; realização de tarefas secundárias (burocracia); exposição a conteúdo probatório dos processos e relatos de vivências dos clientes; falta de autonomia; prazos a vencer; funcionamento ou estrutura do sistema jurídico; conciliar trabalho e lazer; presenciar situações de injustiça; sensação de impotência; ambiente hostil; disfarçar ou mascarar emoções; sofrer intimidação, bullying ou assédio; estigma ou preconceito pela área de atuação ou clientes atendidos; responsabilidade ou culpa por desfechos negativos do trabalho; humor pejorativo relacionado a sexo, gênero, raça ou orientação sexual; invalidação de opiniões, proposições, pedidos ou sugestões; silenciamento, deboche, rejeição ou exclusão; excesso de formalidade. 3) **Escala de Interação Trabalho-Família – Survey Work-Home Interaction Nijmegen (SWING)** de Geurts et al. (2005), adaptada para o Brasil por Carlotto e Câmara (2014). A escala avalia quatro dimensões: (1) Interferência negativa trabalho-família (ITF-) (8 itens, alfa=.92, Ex. item: *Sinto-me irritado em casa por causa das exigências no trabalho*); (2) Interferência negativa Família-Trabalho (IFT-) (4 itens, alfa=0,84, Ex. item: *Tenho dificuldade em me concentrar no trabalho por estar preocupado com um problema na família*); (3) Interferência positiva Trabalho-Família (ITF+) (5 itens, alfa=0,84, Ex. item:

*Sinto-me mais capaz de interagir com a família, amigos e conjuge por casa do que aprendi no trabalho* ); (4) Interferência positiva Família-Trabalho (IFT+) (5 itens,  $\alpha=0,81$ , Ex. item: *Depois de passar um agradável fim de semana com a família, amigos e cônjuge, sento mais satisfação no trabalho*). Sua avaliação é realizada por meio de uma escala de pontuação tipo Likert que varia de 0 a 3: 0 para nunca; 1 para algumas vezes; 2 para muitas vezes; e, 3 para Sempre. 4) **Questionário para avaliação da Síndrome de Burnout - Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo – CESQT**– (Gil-Monte, 2005), adaptado para o Brasil por Gil-Monte, Carlotto e Câmara (2010). O instrumento é composto de 20 itens que se distribuem em quatro subescalas: Ilusão para o trabalho (5 itens,  $\alpha=0,72$ , ex. de item: Vejo o meu trabalho como uma fonte de realização pessoal.); Desgaste psíquico (4 itens,  $\alpha=0,86$ , ex. de item: Penso que estou saturado/a pelo meu trabalho.); Indolência (6 itens,  $\alpha=0,75$ , ex. de item: Não me agrada atender algumas pessoas em meu trabalho.); e, Culpa (5 itens,  $\alpha=0,79$ , ex. de item: Preocupa-me a forma como tratei algumas pessoas no trabalho.). A escala de respostas é de tipo Likert, de 5 pontos, variando de 0 (zero) – nunca a 4 (quatro) – muito frequentemente.

### ***Procedimentos***

Os dados foram coletados de forma on-line mediante formulário eletrônico disponibilizado na plataforma Google Forms. Os participantes foram convidados a responder à pesquisa a partir de divulgação em redes sociais (Instagram, LinkedIn e Whatsapp). Foram enviados e-mails aos principais órgãos estaduais e federais relacionados à advocacia solicitando apoio na divulgação da pesquisa, além de e-mails diretos e individuais a mais de 1.500 advogados cujos endereços eletrônicos estavam disponíveis nos sites dos escritórios de advocacia. O material de divulgação ressaltou o caráter voluntário e anônimo da participação. Foram adotados os procedimentos éticos

dispostos na Resolução nº. 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde. A pesquisa possui aprovação do Comitê de Ética da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS).

O banco de dados foi organizado e codificado no Excel e transportado para o SPSS 25 (*Statistical Package for the Social Sciences*) para as análises. Inicialmente foram realizadas análises descritivas de caráter exploratório a fim de avaliar a distribuição de normalidade dos itens e demais pressupostos para condução de regressão linear. A frequência da Síndrome de Burnout entre os participantes foi verificada conforme critérios de Gil-Monte (2011), por meio do escore total do instrumento (CESQT), inserindo-se uma nova variável (SB-Total) composta pela média dos 15 itens que integram as dimensões “ilusão pelo trabalho” (invertida), “desgaste psíquico” e “indolência”. Os itens da dimensão “ilusão pelo trabalho” tiveram seus valores invertidos para a realização das análises, conforme orienta o manual do instrumento (Gil-Monte, 2011), uma vez que, diferentemente das demais escalas, nesta dimensão os itens são formulados em sentido positivo. Foram considerados acometidos pela Síndrome de Burnout os advogados com médias (SB-Total)  $\geq 2$ . A dimensão culpa não integra o cálculo da SB-Total, mas é utilizada para distinguir os perfis dos participantes acometidos pelo Burnout, razão pela qual não foi considerada neste estudo. A seguir, realizou-se a análise de regressão linear múltipla pelo método *stepwise*. O modelo estabeleceu como variáveis dependentes cada uma das dimensões da Síndrome de Burnout (ilusão pelo trabalho, desgaste psíquico, indolência e culpa) e como variáveis independentes foram incluídas as variáveis que apresentaram correlação significativa dentre os aspectos sociodemográficos, estressores ocupacionais e as quatro dimensões da escala de Interação Trabalho Família (ITF). A magnitude do efeito foi obtida pelos coeficientes de regressão padronizados e calculados para cada modelo final de acordo com Marôco (2007). O

tratamento dos dados obedeceu a um nível de confiança de 95%, com nível de significância de 5% ( $p \leq 0,05$ ).

## Resultados

Os resultados indicam que 58,3% dos participantes obtiveram escore médio acima de 2 na variável SB-Total, que é indicativo de estarem acometidos pela síndrome de Burnout. Entre as variáveis que compõem as dimensões da Síndrome de Burnout, os maiores índices médios referem-se à “ilusão pelo trabalho” e “desgaste psíquico”. Os itens correspondentes à variável “ilusão pelo trabalho” possuem conotação positiva, de modo que pontuações altas nesta dimensão sugerem baixos índices da Síndrome de Burnout (Gil-Monte, 2011). Entre os estressores da profissão, os que obtiveram maiores médias foram os de “funcionamento do sistema jurídico”, “sensação de impotência”, “presenciar injustiça” e “burocracia” (tabela 2). A análise de correlação apontou que, exceto a variável “tempo de advocacia”, todas as demais apresentaram associação com pelo menos uma das dimensões do Burnout ( $p < 0,05$ ).

Tabela 2

*Média e desvio-padrão das variáveis de estudo (n = 206)*

Variável	Média	DP
Ilusão pelo trabalho (**DP; **IN)	2,38	1,016
Desgaste Psíquico (**IL; **IN; **CL)	2,26	1,236
Indolência (**IL; **DP; **CL)	1,51	0,938
Culpa (**DP; **IN)	1,03	0,835
SB Total (15 itens)	2,08	0,535
ITF negativa (**IL; **DP; **IN; **CL)	1,36	0,805
IFT negativa (**DP; *IN; **CL)	0,57	0,506
ITF positiva (**IL; **DP)	1,05	0,767
IFT positiva (**IL; *DP)	1,23	0,817
Centralidade do trabalho (**IL; *IN)	8,34	2,066

Satisfação no trabalho (**IL; **DP; **IN; *CL)	6,36	2,602
Estressor funcionamento do sistema jurídico (**DP; **IN; *CL)	3,92	1,385
Estressor sensação de impotência (**DP; **IN; **CL)	3,92	1,371
Estressor presenciar injustiça (**DP; **IN; **CL)	3,83	1,326
Estressor burocracia (**DP; **IN)	3,30	1,202
Estressor autorresponsabilização por desfechos negativos (**DP; **IN; **CL)	3,17	1,516
Estressor conciliação trabalho-lazer (*IL; **DP; **IN; **CL)	3,15	1,433
Estressor perspectiva de progressão de carreira (**IL; **DP; **IN; **CL)	3,11	1,450
Estressor contribuições invalidadas (**DP; **IN; **CL)	3,00	1,468
Estressor complexidade das atividades (**DP; **IN; *CL)	2,96	1,300
Estressor prazos a vencer (*IL; **DP; **IN; **CL)	2,94	1,392
Estressor silenciamento (**DP; **IN; **CL)	2,85	1,645
Estressor carga horária diária (**IL; **DP; **IN; **CL)	2,81	1,287
Estressor interação com clientes (**DP; **IN; *CL)	2,81	1,178
Estressor hostilidade (*IL; **DP; **IN; **CL)	2,79	1,446
Estressor excesso de formalidade (**DP; **IN; **CL)	2,77	1,382
Estressor necessidade de mascarar emoções (**IL; **DP; **IN; **CL)	2,70	1,353
Estressor exposição a conteúdo probatório (**DP; **IN; **CL)	2,66	1,285
Estressor ambiente de trabalho (**IL; **DP; **IN; **CL)	2,64	1,360
Estressor diversidade de atividades (**IL; **DP; **IN; **CL)	2,62	1,431
Estressor horário de trabalho (**DP; **IN; *CL)	2,58	1,151
Estressor rejeição/exclusão (**DP; **IN; **CL)	2,57	1,681
Estressor humor pejorativo preconceituoso (**DP; **IN; **CL)	2,55	1,488
Estressor preconceito com área de atuação/ clientes atendidos (**DP; **IN; **CL)	2,53	1,501
Estressor falta de autonomia (**IL; **DP; **IN)	2,43	1,435
Estressor alvo de deboche (**DP; **IN; **CL)	2,40	1,597
Estressor vínculo de trabalho (**IL; **DP; **IN; *CL)	2,36	1,317
Estressor bullying e assédio (**DP; **IN; **CL)	2,34	1,467
Estressor relacionamento com colegas (**IL; **DP; **IN; **CL)	2,26	1,195

*Nota: \*p < 0,05; \*\*p < 0,01; IL – Ilusão pelo trabalho; DP – Desgaste psíquico; IN – Indolência; CL – Culpa; SB – Síndrome de Burnout.*

A tabela 3 apresenta os resultados da análise de regressão linear, na qual foram estabelecidas como variáveis dependentes cada uma das dimensões do Burnout, e, como variáveis preditoras, os dados sociodemográficos (gênero, idade e número de filhos),

características laborais (renda, carga horária, contato com clientes, número processos, volume, complexidade, centralidade do trabalho, satisfação), estressores laborais e as quatro dimensões da escala ITF/IFT. A análise dos preditores da dimensão “ilusão pelo trabalho” resultou em um modelo constituído por 6 variáveis que, juntas, explicaram 67,8% do desfecho. A dimensão “desgaste psíquico” é explicada em 71,2% pelo conjunto de 7 variáveis. A análise dos preditores da dimensão “indolência” revelou um modelo composto de 5 variáveis que, conjuntamente, explicam 42,1% do desfecho. Finalmente, a dimensão “culpa” foi explicada em 29,5% pelo conjunto de 5 variáveis.

Tabela 3

*Modelo da análise de regressão linear múltipla das dimensões da Síndrome de Burnout*

#### **Ilusão pelo trabalho**

Preditores	Beta	EP	B	t	p
Satisfação no trabalho	0,284	0,018	0,746	15,935	0,000
Complexidade	0,229	0,041	0,240	5,614	0,000
IFT positiva	0,161	0,048	0,140	3,374	0,001
Carga horária praticada	0,095	0,035	0,118	2,732	0,007
Estressor presenciar injustiça	0,076	0,030	0,112	2,550	0,012
Estressor vínculo de trabalho	-0,078	0,037	-0,107	-2,125	0,035

Nota:  $R^2 = 0,678$ ;  $F = 69,11$ ;  $p < 0,01$

#### **Desgaste psíquico**

Preditores	Beta	EP	B	t	p
ITF negativa	0,501	0,077	0,357	6,509	0,000
Estressor ambiente de trabalho	0,129	0,044	0,147	2,930	0,004
Estressor presenciar injustiça	0,123	0,033	0,155	3,710	0,000
Estressor prazos a vencer	0,131	0,034	0,168	3,872	0,000
Satisfação com o trabalho	-0,102	0,023	-0,228	-4,418	0,000
Centralidade	0,100	0,028	0,151	3,572	0,000
Carga horária de trabalho contratual	0,116	0,046	0,134	2,519	0,013

Nota:  $R^2 = 0,712$ ;  $F = 69,25$ ;  $p < 0,01$

#### **Indolência**

Preditores	<i>Beta</i>	<i>EP</i>	<i>B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Estressor ambiente de trabalho	0,120	0,049	0,168	2,464	0,015
Estressor interação com clientes	0,256	0,047	0,317	5,442	0,000
Estressor hostilidade	0,111	0,042	0,190	2,660	0,008
Estressor autorresponsabilização por desfechos negativos	0,087	0,036	0,145	2,376	0,018
Estressor relação com colegas	0,118	0,059	0,138	2,006	0,046

*Nota:*  $R^2 = 0,421$ ;  $F = 28,75$ ;  $p < 0,01$

### **Culpa**

Preditores	<i>Beta</i>	<i>EP</i>	<i>B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Estressor autorresponsabilização por desfechos negativos	0,174	0,039	0,298	4,455	0,000
IFT negativa	0,325	0,088	0,223	3,687	0,000
Estressor sensação de impotência	0,106	0,041	0,171	2,592	0,010
Estressor diversidade de atividades	0,095	0,043	0,140	2,227	0,027

*Nota:*  $R^2 = 0,295$ ;  $F = 20,82$ ;  $p < 0,01$

### **Discussão**

Os resultados relacionados à variável “SB-Total” revelam que a prática da advocacia pode efetivamente estar impactando a saúde dos advogados com 58,3% acometidos pela Síndrome de Burnout. Os dados são ainda mais alarmantes quando analisados em comparação com outras categorias profissionais cujas médias, embora importantes, foram inferiores àquelas obtidas no presente estudo, como é o caso de professores universitários (Costa et al., 2013), professores escolares (Braun & Carlotto, 2014), médicos (Lizot & Alves, 2021) e profissionais de enfermagem (Soares de Medeiros et al., 2019).

A análise relativa à “ilusão pelo trabalho” identificou que a “satisfação no trabalho” e a “complexidade das atividades” são as variáveis que majoritariamente

predizem esta dimensão, de modo que, quanto mais presentes, maior a crença do profissional no próprio ofício. A ilusão pelo trabalho diz respeito ao desejo e entusiasmo do indivíduo no desempenho das suas atividades, inclusive no que se refere ao atingimento de metas e resultados. Os resultados do presente estudo se alinham àqueles obtidos por Costa e Ferreira (2014), os quais demonstram que advogados com maior poder de decisão e maior possibilidade de utilizarem suas habilidades e competências no exercício profissional tendem a sentir-se menos insatisfeitos com o trabalho e menos deprimidos. Da mesma forma, os dados dialogam com os achados de Nickum e Desrumaux (2022), segundo os quais o engajamento dos advogados no trabalho apresenta associação negativa com o Burnout, mas, uma vez que este engajamento se torna excessivo, passa a contribuir para o adoecimento dos profissionais. Igualmente, estudo realizado por Weir et al. (2020) revelou que o senso de propósito relacionado ao trabalho auxilia os advogados a lidarem com o conteúdo traumático a que têm acesso em decorrência da atividade profissional. Embora as pesquisas citadas apresentem enfoques distintos do presente estudo, a análise combinada dos achados permite-nos presumir que tarefas mais complexas demandam maior autoria e habilidade dos profissionais, de modo que o desafio de as executar a contento resulta na percepção do trabalho como fonte de prazer e pode constituir um importante fator de proteção ao desenvolvimento da Síndrome de Burnout. Estudo anterior destinado a investigar a saúde de psicólogos apontou, igualmente, a satisfação com a profissão como um dos fatores fortemente relacionados à dimensão da ilusão pelo trabalho (Spiendler Rodríguez & Carlotto, 2014).

Outras variáveis contribuíram, ainda que de forma menos expressiva, para a explicação da ilusão pelo trabalho. A interação família-trabalho positiva, a “carga horária praticada” e o estressor “presenciar injustiça” explicaram, conjuntamente, 3,9% dessa dimensão. Este resultado pode significar que aqueles profissionais que encontram maior

realização pessoal no trabalho possivelmente dediquem mais tempo à prática profissional, justamente por entenderem sua atuação como algo relevante e potencialmente mitigador das injustiças presenciadas. A interação positiva da família com o trabalho, por sua vez, permite que o profissional se mantenha engajado e emocionalmente disponível para desempenhar suas tarefas. Por fim, o estressor “vínculo de trabalho” associou-se negativamente com a ilusão, sugerindo que tanto as contratações informais (sem vínculo e/ou com contrato de Associado), quanto as contratações meramente formais – como a integração do profissional no quadro societário dos escritórios de advocacia como medida de economia e não de promoção – tendem a mitigar o impacto positivo gerado pelo próprio trabalho. A preponderância destas formas de contratação praticadas nos grandes escritórios jurídicos foi explicitada em estudos anteriores (Bonelli et al., 2008; Bertolin, 2017). A influência deste fato sobre a saúde mental dos advogados, por outro lado, era ignorada pelas pesquisas nacionais até então, revelando-se como um dado que pode auxiliar na melhor compreensão dos estressores profissionais da categoria e sobre o qual se pode atuar futuramente como forma de prevenção e promoção de saúde dos advogados.

A análise da dimensão “desgaste psíquico” indica que quanto maior a interferência negativa do trabalho na família, maior o sentimento de exaustão emocional e cansaço físico. Esse dado pode ser interpretado de diferentes formas. Uma explicação possível é o surgimento da sensação de que o sujeito se encontra sempre em dívida por não performar com excelência em todas as esferas da vida. Innstrand et al. (2008) identificaram que a interação trabalho-família e o burnout se predizem ao longo do tempo, de modo que ambos os fenômenos podem ser considerados como causa e consequência. A preocupação com a família enquanto trabalha (e também o contrário) mantém o sujeito em constante sobrecarga e reduz a sua inteireza no momento presente, podendo gerar ainda mais demandas psíquicas que contribuem para o aumento do desgaste. Nessa linha,

a literatura aponta que a permeabilidade das esferas pessoal e profissional, facilitada pelo uso da tecnologia, é um dos fatores que contribui para o aumento do conflito trabalho-família (Cadieux et al., 2019). Os resultados identificados no presente estudo alinham-se àquele obtido por Da Silva (2020), cuja análise apontou o conflito trabalho-família como a única variável preditora do Burnout. As responsabilidades familiares em desalinho com a prática profissional igualmente despontaram como um dos fatores que contribuíram para a decisão de abandonar a profissão por advogadas, no estudo conduzido por Schlesinger e Butterfield (2015), sugerindo haver, efetivamente, grande potencial estressor no desequilíbrio entre estas duas esferas. A interferência negativa do trabalho na vida familiar vem sendo objeto de pesquisa e tem se revelado como um importante preditor da Síndrome de Burnout em diferentes ocupações (Pereira et al., 2014).

O ambiente de trabalho figura como a segunda variável de maior poder explicativo para a dimensão “desgaste psíquico”, indicando que quanto maior a relevância atribuída a este estressor, maior o sentimento de exaustão emocional e cansaço físico. Um ambiente de trabalho estressante pode contemplar diferentes características – desde as relações interpessoais até questões objetivas como ruído, luminosidade, disposição de mobília etc (Costa & Ferreira, 2014). Oportuno referir que o instrumento utilizado neste estudo não se prestou a identificar os elementos estressores do ambiente de trabalho dos advogados, mas o quanto os participantes consideram este como um elemento que contribui para o aumento dos níveis de estresse percebidos. Os resultados obtidos coadunam-se com os achados de Levin e Greisberg (2003), no sentido de que a ausência de um espaço seguro de diálogo e acolhimento sobre as vivências profissionais emocionalmente desafiadoras, apresenta-se como uma das características responsáveis por intensificar os sintomas relativos à traumatização vicária dos advogados. O ambiente altamente competitivo e pouco cordial igualmente despontou como um dos fatores que contribuíram para o

aumento do estresse e redução da satisfação no trabalho entre advogados canadenses (Wallace, 2015). Na mesma linha, o estudo conduzido por Chlap e Brown (2022) constatou que o baixo suporte organizacional percebido no ambiente de trabalho estava associado a altos níveis de Burnout. A contribuição do estressor “ambiente de trabalho” para a explicação do desgaste psíquico pode sugerir uma necessidade dos profissionais em obterem maior suporte emocional e técnico no desempenho de suas funções. Além disso, é possível que a avaliação negativa do profissional sobre as características do seu ambiente de trabalho produza novas demandas psíquicas que contribuem para a exaustão. Por fim, importa destacar que é possível que ao responderem o questionário de estressores, os participantes do estudo tenham considerado a variável “ambiente de trabalho” como uma gama de condições que podem abranger tanto os demais estressores investigados quanto outras características específicas não abordadas diretamente no presente estudo.

Outras variáveis igualmente contribuíram para a explicação do desgaste psíquico. A influência do estressor “presenciar injustiça” pode sugerir que os profissionais convivam com sentimentos de impotência ou insuficiência, frente às demandas em que atuam. Embora os advogados não estejam legalmente obrigados à garantia de resultados, isso não os faz imunes às próprias expectativas quanto aos desfechos esperados para os casos em que atuam. Ainda que o conceito de injustiça seja subjetivo, invariavelmente os advogados lidarão com situações e/ou decisões que entenderão como injustas, posto que a própria atuação da advocacia pressupõe, em alguma medida, violação ou busca por direitos. O que este dado sugere, pois, é que o sofrimento pode ser intrínseco ao próprio fazer do advogado – algo que a literatura não pontua de forma direta, mas que integra a discussão de estudos sobre o tema (Norton et al., 2015; Kadowaki, 2015; Mendes & Bucher-Maluschke, 2017). Além deste estressor já referido, também o volume de trabalho

com prazos a vencer, a centralidade atribuída ao trabalho e a carga horária diária, contribuíram para a explicação da dimensão “desgaste psíquico”. As variáveis em questão relacionam-se com a sobrecarga de trabalho, apontada de forma recorrente na literatura como um dos principais fatores de estresse entre advogados (Wallace, 1999; Levin & Greisberg, 2003; Tsai et al., 2009; Patel et al., 2012; Chan, 2014; Costa & Ferreira, 2014; Bonelli, 2016; Schlesinger & Butterfield, 2015; Morales et al., 2016; Cadieux et al., 2019; Graffin, 2019; Weir et al., 2020; Nickum & Desrumaux, 2022). A influência da carga horária diária sobre esta dimensão é particularmente interessante quando observada em conjunto com os resultados da “ilusão pelo trabalho”. Enquanto naquela dimensão a carga horária efetivamente praticada apresentou relevância explicativa, nesta, a variável relevante foi a carga horária diária – que diz respeito àquela assumida no contrato de trabalho do profissional. Os resultados indicam que a flexibilidade quanto à jornada de trabalho pode ser um fator diferencial na avaliação dos profissionais em termos de níveis de estresse percebido, considerando que quando o trabalho é complexo e promove satisfação, há menor impacto da carga horária no sofrimento psíquico.

A dimensão “indolência” foi explicada conjuntamente pelos estressores “ambiente de trabalho”, “interação com clientes”, “hostilidade”, “autorresponsabilização por desfechos negativos” e “relação com colegas”. A indolência é caracterizada pela adoção de atitudes de indiferença, distanciamento e cinismo direcionadas às pessoas com quem o indivíduo se relaciona por ocasião do trabalho (Gil-Monte, 2011). Observa-se que, como esperado, as variáveis que se associaram à indolência no presente estudo compartilham, entre si, o componente relacional. Os resultados dialogam com aqueles encontrados por Mendes e Bucher-Maluschke (2017), que identificaram o uso da racionalização como estratégia de *coping* entre advogados que atuam em casos de disputa de guarda de menores. Os autores demonstram que diante da compreensão quanto aos

prejuízos e ao sofrimento causados pelas demandas em que atuam, os advogados tendem ao distanciamento e à construção racional de uma significação positiva para esses litígios. Tal estratégia, contudo, mostra-se falha e pode contribuir - em alguma medida - para o adoecimento psíquico desses profissionais. No mesmo sentido, o estudo conduzido por Weir et al. (2020) identificou que os advogados utilizavam o distanciamento e a desconexão das próprias emoções como estratégia protetiva diante da interação com clientes e com os conteúdos traumáticos a que tinham acesso por conta da profissão. É razoável pensar, pois, que a forma como os advogados se “defendem” da interação com os clientes e do sofrimento inerente à atividade profissional pode estar contribuindo para a amplificação desse mesmo sofrimento. Pode-se pensar, ainda, que a interação com os clientes faz com que os advogados precisem constantemente justificar as estratégias jurídicas adotadas e a condução diligente das demandas, mantendo-se, assim, conscientes da grande responsabilidade exigida pela profissão. Da mesma forma, o estressor “autorresponsabilização por desfechos negativos” contribuindo para a explicação da indolência, parece indicar que a atitude de distanciamento e indiferença adotada pelos profissionais relaciona-se tanto com o manejo das emoções frente ao conteúdo das demandas, quanto com o reconhecimento de que possam, eles mesmos, causarem prejuízos aos clientes ao adotarem, por exemplo, uma estratégia jurídica equivocada. Logo, é possível que a alta exigência de performance e resultados promova uma desconexão emocional desses profissionais, que, como forma de defesa, se mostram indiferentes às dores dos clientes.

A contribuição da variável “relação com os colegas” para a explicação da indolência é um dado que contrasta pesquisas anteriores relacionadas à advocacia (Weir et al., 2020). Os resultados desencontram aqueles levantados por Costa e Ferreira (2014), segundo os quais a integração social dos advogados no ambiente de trabalho tende a

torná-los menos insatisfeitos com a profissão. O fato de a relação com colegas associar-se com a indolência e não contribuir para a ilusão pelo trabalho pode indicar que a relação entre pares no ambiente profissional é percebida de forma negativa pelos advogados, tal qual uma espécie de demanda adicional. Os resultados também se afastam, parcialmente, daqueles encontrados por Wallace (2005), no sentido de que o apoio dos colegas de trabalho ameniza os efeitos negativos da sobrecarga sobre a depressão, mas, podem alinhar-se com a constatação da autora quanto aos efeitos moderadores do apoio social de colegas. É, assim, razoável considerar que esta variável eventualmente produza efeitos diferentes sobre os demais estressores, ora mitigando seus efeitos, ora os reforçando. Na mesma direção, a contribuição explicativa da variável “hostilidade” para a dimensão indolência reforça a ideia de que as relações interpessoais na advocacia podem constituir um fator de risco, em lugar de um fator de proteção, como seria esperado. É possível que os resultados presentes reflitam, de certa maneira, a cultura de alta competitividade estabelecida a partir da profissionalização da advocacia (Bolton & Muzio, 2007; Bonelli, 1998; Wallace, 2015; Sommerlad, 2016) e a forma como as relações de poder são estruturadas no contexto jurídico (Bonelli & Barbalho, 2008; Bonelli et al., 2008; Baron, 2015; Bertolin, 2017; Sendroiu et al., 2021).

A análise da dimensão “culpa” (sentimento de inadequação às normas e costumes sociais atinentes à posição profissional ocupada pelo trabalhador) apresentou como preditoras as variáveis “autorresponsabilização por desfechos negativos”, “IFT negativa”, “sensação de impotência” e “diversidade das atividades”. Estes resultados sugerem que o sentimento de culpa pode estar relacionado com a constatação dos profissionais quanto à própria insuficiência, uma vez que o resultado satisfatório do trabalho na advocacia é influenciado por diversos fatores alheios à vontade e à capacidade técnica dos profissionais. A multiplicidade de tarefas pode despertar a sensação de estar

constantemente ocupado e, ainda assim, improdutivo. A constatação de que a “sensação de impotência” contribui para a dimensão “culpa” é um dado interessante, pois aparentemente contraditório. Sentir-se impotente implica reconhecer-se absolutamente carente de meios para alterar a situação. A culpa, por outro lado, pressupõe que o indivíduo atribua a si mesmo – ainda que supostamente – a possibilidade de influenciar o resultado. O dado em discussão comunica que, quanto mais presente a sensação de impotência do advogado, mais elevado é o sentimento de culpa. Nesse sentido, é possível que a associação dessas variáveis esteja relacionada à construção cultural do “trabalhador ideal”, identificado na literatura como alguém que adota o trabalho como única prioridade, além de mostrar-se sempre disponível e capaz de tudo em nome da profissão (Sommerlad, 2002; Bonelli & Barbalho, 2008; Sterling & Reichman, 2016; Afonso et al., 2022). Partindo dessa premissa, a sensação de impotência torna evidente a inadequação do profissional a esse modelo de advogado, contribuindo para a elevação do sentimento de culpa.

Os resultados evidenciaram, por fim, que a interação negativa da família com o trabalho contribui para a explicação da dimensão “culpa” entre os advogados. É possível que esta associação esteja ligada ao suposto dever de priorização do trabalho que, uma vez confrontado com a realidade, sucumbe às efetivas prioridades emocionais do indivíduo e potencializa o sentimento de culpa. Importante considerar, ainda, que o trabalho do advogado passa por confrontar versões sobre fatos, identificar e apontar fragilidades e, muitas vezes, adotar uma postura de ataque ou beligerância – especialmente para aqueles que atuam com demandas contenciosas, como ocorre com a maioria dos participantes deste estudo. Nesse sentido, é possível que a contradição entre os comportamentos esperados do indivíduo no domínio da família (envolvimento, afeto, acolhimento, empatia, entre outros) e no domínio do trabalho (distanciamento,

reatividade, agressividade, por exemplo) concorram para o surgimento do conflito Família-Trabalho (Greenhaus & Beutell, 1985).

Os resultados são coerentes com os achados de Schlesinger e Butterfield (2015), os quais demonstram que as responsabilidades familiares estão entre os fatores que contribuíram para a decisão de abandono da profissão por advogadas Canadenses. Observa-se, contudo, que entre as participantes entrevistadas pelas autoras, as demandas familiares traduziam-se principalmente no cuidado com os filhos – o que pode não ser necessariamente o caso no presente estudo, já que 59,2% da amostra declarou não possuir filhos. A esse respeito, oportuno referir a constatação de Wallace (2005), no sentido de que a presença de filhos em idade escolar pode contribuir para aliviar os sintomas de depressão, mas, conforme o número de filhos aumenta, tende a aumentar também a tensão entre a família e o trabalho. Destaca-se, ainda, o estudo longitudinal conduzido por Leonard et al. (2021), que identificou a maternidade/paternidade como um fator de proteção para Transtorno de Estresse Pós-traumático (TEPT) entre advogados Canadenses. Por outro lado, níveis mais altos de conflito trabalho-família associaram-se ao aumento da gravidade dos sintomas de TEPT entre os participantes. Finalmente, considera-se que a área de atuação do profissional pode exercer alguma influência sobre o resultado em discussão. É razoável supor que a contribuição do conflito Família-Trabalho para a elevação do sentimento de culpa esteja relacionada, de alguma forma, com o tipo de cliente e/ou demanda defendidos pelo advogado, de modo que profissionais que atuem na área criminal ou familiar, por exemplo, experimentem uma espécie de dilema moral entre aquilo que desejam para si próprios e para suas famílias e aquilo que manifestam publicamente por conta do trabalho.

## **Considerações Finais**

Os resultados obtidos no presente estudo demonstram que os advogados lidam diariamente com situações estressoras que os desafiam a buscar estratégias de enfrentamento para mitigar os prejuízos da exposição contínua a tais conteúdos. A lógica adversarial, muito presente na advocacia, assim como a responsabilidade atrelada à função de representar os interesses de um terceiro, são características inerentes à profissão – e, portanto, inescapáveis – que submetem os profissionais a uma condição de alerta constante. A cultura predominante no meio jurídico impõe a esses profissionais a adoção de ritmos intensos de trabalho, postura rígida e uma espécie de atuação que os mantenha conformados à alta exigência de performance e resultados. Os esforços, contudo, nem sempre encontram a contrapartida e o reconhecimento esperados – o que torna a prática profissional ainda mais desgastante. Por outro lado, os advogados parecem perceber o seu fazer profissional como fonte de prazer e realização pessoal, o que tende a favorecer o equilíbrio com as situações que se mostrem mais demandantes em termos psíquicos.

Apesar da relevância da atividade do advogado, esses profissionais ainda se encontram à margem das pesquisas em saúde ocupacional, especialmente no Brasil. É possível que isso ocorra por se tratar de uma atividade que comporta muitas possibilidades diferentes de atuação – tanto relacionadas ao conteúdo, quanto à forma. Nesse sentido, uma das forças do presente estudo está em identificar, dentre os estressores apresentados de forma esparsa na literatura estrangeira, quais efetivamente estão presentes no contexto brasileiro. Estes dados são importantes, pois a atuação do advogado é determinada pelo Ordenamento Jurídico adotado em cada país, de modo que cada contexto deve apresentar suas particularidades e conhecer os estressores da profissão é essencial para que se possa atuar na prevenção e promoção de saúde.

Evidentemente, a grande diversidade existente na advocacia impõe a necessidade de uma amostra bastante grande para que se possa falar em generalização – o que não foi alcançado nesta investigação – sendo essa a principal limitação observada no presente estudo. A esse respeito, ainda, pode-se pensar que as características comuns existentes entre as diferentes áreas e formas de atuação dos advogados possivelmente sejam restritas. Nesse sentido, mostra-se relevante a realização de novos estudos de maior abrangência, a fim de testar quais estressores prevalecem em cada área de atuação, assim como para identificar possíveis influências regionais existentes.

Os resultados deste estudo parecem indicar a necessidade de instrumentalização dos advogados para lidarem com os conteúdos traumáticos a que são submetidos em sua prática profissional. Além do conhecimento sobre o Direito, os dados evidenciam a necessidade de que o ensino jurídico foque na preparação desses profissionais para o contato direto com o sofrimento alheio – algo que deve não apenas enriquecer a prática e as relações de trabalho na advocacia, mas contribuir para uma prestação mais humanizada desse serviço tão relevante. Além disso, os dados parecem sinalizar a importância de que os advogados, sobretudo aqueles que atuam em áreas de maior contato com o cliente, sintam-se apoiados técnica e emocionalmente no exercício da profissão, prevenindo o adoecimento, como o desenvolvimento de Burnout. Nesse sentido, entende-se que pode ser importante que os escritórios de advocacia, as entidades de classe e os órgãos de apoio aos advogados atuem de modo a promover mudanças na cultura, proporcionando um ambiente de trabalho mais saudável, que estimule trocas entre os colegas e possa atuar como fator de proteção à saúde mental desses profissionais.

## Referências

- Afonso, L., Magalhães, S., & Queirós, C. (2022). Gestão de esferas de vida em profissões jurídicas: um estudo com advogados/as e magistrados/as. *International Journal on Working Conditions*, 1-19.
- Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2013). Tradução, adaptação e evidências de validade para a medida de conflito trabalho-família. *Avaliação Psicológica*, 12(2), 203-212.
- Amengual, M. I. A. (2019). *Work-family conflict and facilitation. A study on gender invariance and relationships with burnout*. Master in Work, Organizational and Personnel Psychology. Universidade de Coimbra. Portugal.
- Anker, J., & Krill, P.R. (2021). Stress, drink, leave: An examination of gender-specific risk factors for mental health problems and attrition among licensed attorneys. *PLoS ONE* 16(5), e0250563. <https://doi.org/10.1371/journal.phone.0250563>
- Azeem, M., Arouj, K., & Hussain, M. M. (2020). Lawyers' Problems and their Relationship with Perceived Stress and Occupational Burnout: A Study on Lawyers Practicing Civil and Criminal Law. *Review of Education, Administration & Law*, 3(3), 543-552.
- Bacik, I., & Drew, E. (2006). Struggling with juggling: Gender and work/life balance in the legal professions. *Women's Studies International Forum*, 29(2), 136-146.
- Baron, P. (2015). The elephant in the room? Lawyer wellbeing and the impact of unethical behaviours. *Australian Feminist Law Journal*, 41(1), 87-119.
- Batalha, E., Melleiro, M., Queirós, C., & Borges, E. (2020). Satisfação por compaixão, burnout e estresse traumático secundário em enfermeiros da área hospitalar. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, 24(24), 25–33. <https://doi.org/10.19131/rpesm.0278>

- Bertolin, P. T. M. (2017). Feminização da advocacia e ascensão das mulheres nas sociedades de advogados. *Cadernos de Pesquisa*, 47(163), 16-42.
- Bolton, S. C., & Muzio, D. (2007). Can't live with'Em; Can't live without'Em: gendered segmentation in the legal profession. *Sociology*, 41(1), 47-64.
- Bonelli, M.D.G., & Barbalho, R. M. (2008). O profissionalismo e a construção do gênero na advocacia paulista. *Sociedade e Cultura*, 11(2), 275-284.
- Bonelli, M. D. G., Cunha, L. G., Oliveira, F. L. D., & Silveira, M. N. B. D. (2008). Profissionalização por gênero em escritórios paulistas de advocacia. *Tempo social*, 20, 265-290. <https://doi.org/10.1590/198053143656>
- Bonelli, M. D. G. (2016). Carreiras jurídicas e vida privada: intersecções entre trabalho e família. *Cadernos Pagu*, 245-277.
- Braun, A. C., & Carlotto, M. S. (2014). Síndrome de Burnout: estudo comparativo entre professores do Ensino Especial e do Ensino Regular. *Psicologia Escolar e Educacional*, 18, 125-132.
- Brenner, H. (2014). Expanding the pathways to gender equality in the legal profession. *Legal Ethics*, 17(2), 261-280.
- Brunoni, A. R. (2008). Transtornos mentais comuns na prática clínica. *Revista De Medicina*, 87(4), 251-263. <https://doi.org/10.11606/issn.1679-9836.v87i4p251-263>
- Cadieux, N.; Mosconi, E.; and Youssef, N. ICT, permeability between the spheres of life and psychological distress among lawyers. In *proceedings of the 52nd Hawaii International Conference on System Science*. Maui, Hawaii, 2019, pp. 6729–6738. University of Hawaii.
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2014). Tradução, adaptação e exploração de propriedades psicométricas da Escala Interação Trabalho-Família Nijmen (SWING) em uma amostra de professores brasileiros. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 19, 210-216.

Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2017). Preditores individuais e ocupacionais da Interação Trabalho- Família e Família-Trabalho. *PSIENCIA. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, 9, <http://dx.doi.org/10.5872/psiencia/9.1.22>

Castelo Júnior, C., & Tureta, C. (2014). A nova advocacia pós-profissional e a modernização das grandes sociedades de advocacia empresarial brasileiras. *Revista de Administração Contemporânea*, 18, 813-831.

Chan, J. (2014). Conceptualising legal culture and lawyering stress. *International Journal of the Legal Profession*, 21(2), 213–232.  
<https://doi.org/10.1080/09695958.2015.1016029>

Chrobak-Kasprzyk, K. S., & Joško-Ochojska, J. (2020). Stress, anxiety, depressive disorders, and somatisation among lawyers. *Annales Academiae Medicae Silesiensis*, 74, 116-125.

Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil. (2023, 16 de abril). *Institucional/quadro da advocacia*.

<https://www.oab.org.br/institucionalconselhofederal/quadroadvogados>

Costa, L. D. S. T., Gil-Monte, P. R., Possobon, R. D. F., & Ambrosano, G. M. B. (2013). Prevalência da Síndrome de Burnout em uma amostra de professores universitários brasileiros. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 26, 636-642.

Costa, M. F. A. A., & Ferreira, M. C. (2014). Sources and reactions to stress in Brazilian lawyers. *Paidéia*, 24(57), 49-56.

Creswell, J.W. (2010). *Projeto de pesquisa Métodos Qualitativos, Quantitativos e Mistos*. Porto Alegre, RS: Artmed.

Da Silva, A.F.G. (2020). *Burnout e conflito trabalho-familia: um estudo com advogados*. [Dissertação de mestrado, Universidade do Porto].

<https://hdl.handle.net/10216/129362>

Davis, M. H. (1983). Measuring individual differences in empathy: Evidence for a multidimensional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(1), 113-136. doi:10.1037/0022-3514.44.1.113

Dinovitzer, R., Reichman, N., & Sterling, J. (2009). The differential valuation of women's work: A new look at the gender gap in lawyers' incomes. *Social Forces*, 88(2), 819-864.

Estatuto da Advocacia, Lei nº. 8.906, (1994).

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18906.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18906.htm)

Field, A. (2009). *Descobrimo a estatística usando o SPSS-2*. Bookman Editora.

Frone, M. R. (2003). Work-family balance. Em J. C. Quick & L. E. Tetrick (Org.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 143-172).

Gil-Monte, P. R., Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2010). Validação da versão brasileira do " Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo" em professores. *Revista de Saúde Pública*, 44(1), 140-147.

Gil-Monte, P.R., & Peiró, J.M., (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 15(2), 261-268.

Gil-Monte, P. R., & Moreno-Jiménez, B. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). *Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide, 36-37.

- Gil-Monte, P.R. (2008). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) como fenómeno transcultural. *Información Psicológica*, 91-92, 4-11.
- Gil-Monte, P. R. (2011). CESQT Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo. Madrid, España, TEA Ediciones.
- Gil-Monte, P.R. (2012). Riesgos psicossociales em el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 237-41.
- Gunbfin, N. (2019). The emotional impacts of working as an asylum lawyer. *Refugee Survey Quarterly*, 38(1), 30-54.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Gunby, C., & Carline, A. (2020). The emotional particulars of working on rape cases: Doing dirty work, managing emotional dirt and conceptualizing ‘tempered indifference’. *The British Journal of Criminology*, 60(2), 343-362.
- Hagan, J. (1990). The gender stratification of income inequality among lawyers. *Social Forces*, 68(3), 835-855.
- Han, B., Crosby, A. E., Ortega, L. A., Parks, S. E., Compton, W. M., & Gfroerer, J. (2016). Suicidal ideation, suicide attempt, and occupations among employed adults aged 18–64 years in the United States. *Comprehensive psychiatry*, 66, 176-186.
- Hopkins, V., & Gardner, D. (2012). The Mediating Role of Work Engagement and Burnout in the Relationship between Job Characteristics and Psychological Distress among Lawyers. *New Zealand Journal of Psychology*, 41(1), 59-68.
- Innstrand, S. T., Langballe, E. M., Espnes, G. A., Falkum, E., & Aasland, O. G. (2008) Positive and negative work–family interaction and burnout: A longitudinal study of reciprocal relations, *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 22(1), 1-15. <http://dx.doi.org/10.1080/02678370801975842>

- Kadowaki, J. (2015). Maintaining professionalism: Emotional labor among lawyers as client advisors. *International Journal of the Legal Profession*, 22(3), 323-345.
- Kay, F. M., Alarie, S., & Adjei, J. (2013). Leaving private practice: how organizational context, time pressures, and structural inflexibilities shape departures from private law practice. *Ind. J. Global Legal Stud.*, 20, 1223.
- Kay, F. M., Alarie, S. L., & Adjei, J. K. (2016). Undermining gender equality: Female attrition from private law practice. *Law & Society Review*, 50(3), 766-801.
- Kay, F., & Gorman, E. (2008). Women in the legal profession. *Annual Review of Law and Social Science*, 4, 299-332.
- Kay, F. M., & Hagan, J. (1998). Raising the bar: The gender stratification of law-firm capital. *American sociological review*, 728-743.
- Koltai, J., Schieman, S., & Dinovitzer, R. (2018). The status–health paradox: Organizational context, stress exposure, and well-being in the legal profession. *Journal of Health and Social Behavior*, 59(1), 20-37.
- Krill, P. R., Johnson, R., & Albert, L. (2016). The prevalence of substance use and other mental health concerns among American attorneys. *Journal of Addiction Medicine*, 10(1), 46-52.
- Laband, D. N., & Lentz, B. F. (1998). The effects of sexual harassment on job satisfaction, earnings, and turnover among female lawyers. *ILR Review*, 51(4), 594-607.
- Leighton, K., Kardong-Edgren, S., Schneidereith, T., & Foisy-Doll, C. (2021). Using social media and snowball sampling as an alternative recruitment strategy for research. *Clinical Simulation in Nursing*, 55, 37-42. <https://doi.org/10.1016/j.ecns.2021.03.006>
- Leignel, S., Schuster, J. P., Hoertel, N., Poulain, X., & Limosin, F. (2014). Mental health and substance use among self-employed lawyers and pharmacists. *Occupational medicine*, 64(3), 166-171.

- Léonard, M. J., Saumier, D., & Brunet, A. (2020). When the lawyer becomes traumatized: A scoping review. *SAGE Open*, *10*(3), <https://doi.org/10.1177/2158244020957032>
- Leonard, M.J., Vasiliadis, H.-M., Leclerc, M.-È., & Brunet, A. (2021). Traumatic Stress in Canadian Lawyers: A Longitudinal Study. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/tra0001177>
- Levin, A. P., Besser, A., Albert, L., Smith, D., & Neria, Y. (2012). The effect of attorneys' work with trauma-exposed clients on PTSD symptoms, depression, and functional impairment: A cross-lagged longitudinal study. *Law and Human Behavior*, *36*(6), 538-547.
- Levin, A. P., & Greisberg, S. (2003). Vicarious trauma in attorneys. *Pace Law Review*, *24*, 245-252.
- Listokin, Y., & Noonan, R. (2021). Measuring Lawyer Well-Being Systematically: Evidence from the National Health Interview Survey. *Journal of Empirical Legal Studies*, *18*(1), 4-46.
- Lizot, P. C., & Alves, C. F. (2021). A Relação entre Síndrome de Burnout, Stress, Depressão, Ansiedade e Qualidade de Vida de Médicos. *Revista Universo Psi*, *2*(1), 1-16.
- Markovic, M., & Plickert, G. (2022). The Gender Pay Gap and High-Achieving Women in the Legal Profession. *Law & Social Inquiry*, 1-32.
- Maslach, C., & Leiter, M.P., (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, *93*(3). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- Matias, M. & Fontaine, A. M. (2012). A conciliação de papéis profissionais e familiares: O mecanismo psicológico de spillover. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, *28*(2), 235-244. <https://doi.org/10.1590/s0102-37722012000200012>

- Mendes, J.A. de A.M., & Bucher-Maluschke, J. S. N. F. (2017). Coping e racionalização: Atuação de advogados nos casos de disputa de guarda. *Interação em Psicologia*, 2(3). <https://doi.org/10.5380/psi.v21i3.51414>
- Morales, R. F., Colín, L. S., Mireles, Á. O., & Allende, J. F. B. (2016). Estrés traumático secundario (ETS) en periodistas mexicanos y defensores de derechos humanos. *Summa Psicológica UST*, 13(1), 101-111.
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 57, 4–19. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2011000500002>
- Nickum, M., & Desrumaux, P. (2022). Burnout among lawyers: effects of workload, latitude and mediation via engagement and over-engagement. *Psychiatry, Psychology and Law*, 1-13.
- Noonan, M. C., Corcoran, M. E., & Courant, P. N. (2005). Pay differences among the highly trained: Cohort differences in the sex gap in lawyers' earnings. *Social forces*, 84(2), 853-872.
- Norton, L. Burnout and Compassion Fatigue: What Lawyers Need to Know (2015). *UMKC Law Review*, 84(4), 987-1002.
- Ogbonnaya, U. C., Thiese, M. S., & Allen, J. (2022). Burnout and Engagement's Relationship to Drug Abuse in Lawyers and Law Professionals. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 64(7), 621-627.
- Patel, K. A., Rajderkar, S. S., & Naik, J. D. (2012). Occupational stress and burnouts as predictors of job satisfaction amongst lawyers in District Sangli. *National journal of medical research*, 2(02), 141-144.
- Pereira, A. M., Queirós, C., Gonçalves, S. P., Carlotto, M. S., & Borges, E. (2014). Burnout e interação trabalho-família em enfermeiros: Estudo exploratório com o Survey

Work-Home Interaction Nijmegen (SWING). *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, 11, 24-30.

Pereira, R. B. (2019). Expansão universitária e mercado de trabalho: consequências no campo do direito. *Cadernos de Pesquisa*, 49, 34-58.

Pinnington, A. H., & Sandberg, J. (2012). Lawyers' professional careers: increasing women's inclusion in the partnership of law firms. *Gender, Work & Organization*, 20(6), 616-631.

Prado, C.E.P.D. (2016). Estresse ocupacional: causas e consequências. *Revista Brasileira de Medicina e Trabalho*, 14(3), 285-289.

Quiceno, J. M., & Alpi, S.V. (2007). Burnout: Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT). *Acta Colombiana de Psicología*, 10(2), 117-125.

Rachman-Moore, D., Almor, T., & Kogman, M. (2006). Equal investments, different rewards: gender inequalities among Israeli lawyers. *International Journal of the Legal Profession*, 13(3), 189-216.

Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB, Capítulo IV, art. 40 (1994).

<https://www.oab.org.br/content/pdf/legislacao/oab/regulamentogeral.pdf>

Reis, A. L. P. P., Fernandes, S. R. P., & Gomes, A. F. (2010). Estresse e fatores psicossociais. *Revista Psicologia Ciência e Profissão*, 30(4), 712-725.

Rodrigues, C. M. L., & Faiad, C. (2019). Pesquisa sobre riscos psicossociais no trabalho: Estudo bibliométrico da produção nacional de 2008 a 2017. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19(1), 571-579.

<https://doi.org/10.17652/rpot/2019.1.15424>

Sampaio, L. R., Guimarães, P. R. B., dos Santos Camino, C. P., Formiga, N. S., & Menezes, I. G. (2011). Estudos sobre a dimensionalidade da empatia: tradução e adaptação do Interpersonal Reactivity Index (IRI). *Psico*, 42(1), 67-76.

- Sampieri, R., Collado, C., & Lucio, M. (2013). *Definições dos enfoques quantitativo e qualitativo, suas semelhanças e diferenças*. Porto Alegre, RS: Penso.
- Sandu, M. L., Calin, M. F., & Dragomir, R. (2021). The influence of the stress factor in the legal practice. *Technium Social Sciences Journal*, 16, 283-296.
- Santos, R.R., & Oliveira, E.A.A. (2021). Uma possível precarização dos direitos trabalhistas, sob a ótica do advogado associado, nos limites da seccional da Bahia. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*. 7(2), 01-19.
- Sendroiu, I., Upenieks, L., & Schafer, M. H. (2021). The Divergent Mental Health Effects of Dashed Expectations and Unfulfilled Aspirations: Evidence from American Lawyers' Careers. *Social Psychology Quarterly*, 84(4), 376–397.  
<https://doi.org/10.1177/01902725211045024>
- Schenker, M. B., Eaton, M., Green, R., & Samuels, S. (1997). Self-reported stress and reproductive health of female lawyers. *Journal of occupational and environmental medicine*, 556-568.
- Schlesinger, E. V., & Butterfield, L. (2015). Nonpracticing Female Lawyers: Why Did They Leave and Where Are They Now?. *Canadian Journal of Career Development*, 14(2), 47-62.
- Sharma, A., Verma, S., Verma, C., & Malhotra, D. (2010). Stress and burnout as predictors of job satisfacyion amongst lawyers. *European Journal of Social Sciences*, 14(3), 348-359.
- Sheldon, K. M., & Krieger, L. S. (2014). Service job lawyers are happier than money job lawyers, despite their lower income. *The Journal of Positive Psychology*, 9(3), 219-226.
- Silveira, S. S., & Bendassolli, P. F. (2018). Estratégias de conciliação trabalho-família de professores universitários em uma capital do Nordeste brasileiro. *Revista Psicologia*

*Organizações e Trabalho*, 18(3), 422-429.

<https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2018.3.14299>

Skead, N. K., Rogers, S. L., & Doraisamy, J. (2018). Looking beyond the mirror: Psychological distress; disordered eating, weight and shape concerns; and maladaptive eating habits in lawyers and law students. *International journal of law and psychiatry*, 61, 90-102.

Soares de Medeiros, A. R., Braz Evangelista, C., de Oliveira Cruz, R. A., Holmes Amorim, E., & Medeiros Souza, J. M. (2019). O burnout em profissionais de enfermagem que atuam em um complexo psiquiátrico. *Revista de Enfermagem da UFSM*, 9(1).

Sommerlad, H. (2002). Women solicitors in a fractured profession: Intersections of gender and professionalism in England and Wales. *International Journal of the Legal Profession*, 9(3), 213–234. doi:10.1080/0969595032000071761

Sommerlad, H. (2016). “A pit to put women in”: professionalism, work intensification, sexualisation and work–life balance in the legal profession in England and Wales. *International Journal of the Legal Profession*, 23(1), 61-82.

Spiendler Rodríguez, S. Y., & Carlotto, M. S. (2014). Prevalência e fatores associados à síndrome de burnout em psicólogos. *Ciencia & trabajo*, 16(51), 170-176.

Sterling, J. S., & Reichman, N. (2016). Overlooked and undervalued: Women in private law practice. *Annual Review of Law and Social Science*, 12, 373-393.

Thiese, M. S., Allen, J. A., Knudson, M., Free, K., & Petersen, P. (2021). Depressive symptoms and suicidal ideation among lawyers and other law professionals. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(5), 381-386.

Thornton, M. (2016). Squeezing the life out of lawyers: legal practice in the market embrace. *Griffith Law Review*, 25(4), 471-491.

Thornton, M. (2016). The flexible cyborg: work-life balance in legal practice. *Sydney L. Rev.*, 38, 1.

Tsai, F. J., Huang, W. L., & Chan, C. C. (2009). Occupational stress and burnout of lawyers. *Journal of Occupational Health*, 51(5), 443–450.

<https://doi.org/10.1539/joh.L8179>

Tsionou, T., & Konstantopoulos, N. (2015). The complications and challenges of the work-family interface: A review paper. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 175, 593-600.

Vadvilavičius, T., & Stelmokienė, A. (2020). Evidence-based practices that deal with work-family conflict and enrichment: Systematic literature review. *Verslas: Teorija ir Praktika/Business: Theory and Practice*, 21(2), 820-826.

<https://doi.org/10.3846/btp.2020.12252>

Vieira, C., & Jackson, S.E., (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.

Vieira, I. (2010). Conceito (s) de burnout: questões atuais da pesquisa e a contribuição da clínica. *Revista brasileira de Saúde ocupacional*, 35, 269-276.

Wallace, J. E. (1999). Work-to-nonwork conflict among married male and female lawyers. *Journal of Organizational Behavior*, 20(6), 797-816.

Wallace, J. E. (2004). Motherhood and career commitment to the legal profession.

*Diversity in the work force*, 14, 219-246. [http://dx.doi.org/10.1016/S0277-2833\(04\)14009-0](http://dx.doi.org/10.1016/S0277-2833(04)14009-0)

Wallace, J. E. (2005). Job stress, depression and work-to-family conflict: A test of the strain and buffer hypotheses. *Relations industrielles*, 60(3), 510-539.

Wallace, J. E., & Kay, F. M. (2012). Tokenism, organizational segregation, and coworker relations in law firms. *Social Problems*, 59(3), 389-410.

Wallace, J. E., & Young, M. C. (2010). Work hard, play hard?: A comparison of male and female lawyers' time in paid and unpaid work and participation in leisure activities.

*Canadian Review of Sociology*, 47(1), 27-47.

Walsh, J. (2012). Not worth the sacrifice? Women's aspirations and career progression in law firms. *Gender, Work & Organization*, 19(5), 508-531.

Weir, P., Jones, L., & Sheeran, N. (2020). Australian lawyers' experience of exposure to traumatic material: a qualitative study. *Psychiatry, Psychology and Law*, 28(3), 363-381. <https://doi.org/10.1080/13218719.2020.1776650>

## **Artigo II: Estressores Ocupacionais, Interação Trabalho-Família e Síndrome de Burnout em advogados: diferenças de gênero.**

### **Resumo**

A prática da advocacia impõe aos profissionais a exposição a diversos estressores ocupacionais com potencial de ocasionar Síndrome de Burnout. O presente estudo teve como objetivo identificar diferenças entre homens e mulheres advogado(as) nas dimensões da Síndrome de Burnout, da interação trabalho-família e de estressores ocupacionais relacionados à advocacia. Participaram do estudo 206 advogados(as) residentes em 17 estados brasileiros. A coleta de dados ocorreu de forma *online*, com a aplicação de um questionário de dados sociodemográficos e laborais, da versão brasileira dos instrumentos *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo* (CESQT) e *Survey Work-Home Interaction Nijmegen* (SWING), bem como do Questionário de Estressores Ocupacionais na Advocacia, formulado a partir da literatura. Os dados confirmam a hipótese de que mulheres e homens possuem experiências diferentes no exercício da profissão, sobretudo com relação ao conflito trabalho/família e família/trabalho, cujos escores foram superiores entre as advogadas, assim como ocorreu com os estressores relacionados a diferentes expressões de violência. Os resultados se alinham aos obtidos em estudos realizados em outros Países, indicando a necessidade de ampliarem-se as pesquisas no Brasil, buscando desenvolver futuras intervenções em saúde mental na advocacia, visando equidade de gênero.

**Keywords:** lawyers; work-family conflict; Burnout Syndrome; stressors; gender.

### **Abstract**

The practice of law requires professionals to be exposed to several occupational stressors. The present study aimed to identify differences between male and female lawyers related to the Burnout Syndrome dimensions, work-family interaction and occupational stressors of practicing law. 206 lawyers living in 17 Brazilian states participated in the study. Data was collected online, with the application of the Brazilian version of the *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo* (CESQT) and *Survey Work-Home Interaction Nijmegen* (SWING) instruments, as well as the occupational stressors questionnaire for lawyers, formulated based on the literature. The data confirm the hypothesis that women and men have different experiences in lawyering, especially in relation to work/family and family/work conflict, whose scores were higher among female lawyers, as well as with stressors with violence content. The results are in line with those obtained in studies carried out in other countries, indicating the need to expand research in Brazil, seeking to develop future interventions in mental health in the legal profession.

## **Introdução**

A atividade do advogado consiste, em essência, na prestação de serviços de ordem intelectual relacionados à defesa, promoção e regularização de direitos, liberdades e deveres legais de pessoas jurídicas e naturais. A advocacia sofreu diversas mudanças ao longo do tempo, passando de uma prática individual, autônoma e próxima do cliente para um cenário de profissionalização, com o surgimento de grandes escritórios sob um regime de atuação empresarial (Bonelli et al., 2008; Castelo Junior & Tureta, 2014; Sandu et al., 2021). A literatura estrangeira tem apontado dados alarmantes sobre a saúde mental dos advogados, em especial relacionados ao estresse e ao Burnout (Levin & Greisberg, 2003; Tsai et al., 2009; Sharma et al., 2010; Hopkins & Gardner, 2012; Patel et al., 2012; Nickum & Desrumaux, 2022). Na mesma linha, estudos indicam que o conflito trabalho-família é um importante preditor da Síndrome de Burnout em diversas ocupações, assim como na advocacia (Innstrand et al., 2008; Cadieux et al., 2019).

Apesar da relevância da atividade, ainda há pouca produção acadêmica nacional investigando a saúde mental dos advogados, inclusive relacionada à ocorrência de estresse e burnout, embora existam diversos estudos direcionados a outros grupos profissionais como os da área da saúde e educação (Rodrigues & Faiad, 2019). Evidentemente, em se sabendo pouco sobre a saúde ocupacional da categoria como um todo, ainda menos se pode afirmar sobre eventuais diferenças ou particularidades experimentadas por grupos específicos diante da exposição às condições e aos estressores ocupacionais da advocacia. Neste estudo, privilegiou-se investigar se há diferenças quanto à percepção e impacto dos principais estressores ocupacionais na saúde de homens e mulheres que exercem a advocacia. Para este fim, além das análises estatísticas pertinentes, entende-se que os resultados devem ser compreendidos a partir da perspectiva

relacional de gênero, considerando-se esta dinâmica social como um fator que sustenta o significado de poder (Scott, 1995).

Embora existam muitas mulheres atuando na advocacia<sup>1</sup>, alguns nichos e posições ainda são majoritariamente ocupados por homens (Kay & Hagan, 1998; Wallace, 1999; Rachman-Moore et al., 2006; Bolton & Muzio, 2007; Bonelli et al., 2008; Brenner, 2014). Esta realidade pode contribuir para diferentes repercussões, tais como o estabelecimento de barreiras de acesso a determinadas áreas, a criação de obstáculos à progressão de carreira, e, até mesmo, a evasão de talentos femininos na profissão (Abbondanza et al., 2021). A literatura aponta diversos estressores potenciais relacionados à prática da advocacia. Entre os principais estão a sobrecarga de tarefas, somada ao excessivo comprometimento com o trabalho (Wallace, 1999; Levin & Greisberg, 2003; Tsai et al., 2009; Patel et al., 2012; Chan, 2014; Costa & Ferreira, 2014; Bonelli, 2016; Schlesinger & Butterfield, 2015; Morales et al., 2016; Cadieux et al., 2019; Weir et al., 2020; Nickum & Desrumaux, 2022), a interação negativa entre trabalho e família (Kay & Gorman, 2008; Bertolin, 2017; Anker & Krill, 2021), a frustração das projeções de carreira consideradas como prováveis (Sendroiu et al., 2021), a interação com clientes e exposição a conteúdos potencialmente traumáticos (Levin & Greisberg, 2003; Bucher-Maluschke, 2017; Graffin, 2019; Gunby & Carline, 2020; Jones, & Sheeran, 2020; Weir et al., 2020; Leonard et al., 2021), a multiplicidade de tarefas (Sommerlad, 2002; Norton et al., 2015), a estrutura e o funcionamento do sistema jurídico (Costa & Ferreira, 2014; Mendes & Bucher-Maluschke, 2017), a necessidade de disfarçar emoções (Kadowaki, 2015; Sommerlad, 2016; Gunby & Carline, 2020), entre outros. Será que esses estressores se apresentam de forma semelhante entre os gêneros?

---

<sup>1</sup> O número de inscritos na Ordem dos Advogados do Brasil é de 1.400.793, dos quais 728.244 são mulheres e 679.465 são homens (Conselho Federal da OAB, 2024).

Um dado que chama atenção nas pesquisas é o de que as mulheres advogadas precisam lidar com um estressor adicional: o fato de serem mulheres (Leignel et al., 2014). A literatura, sobretudo a estrangeira, aponta que as mulheres são menos consideradas, de modo geral, para a progressão aos níveis mais altos da carreira em escritórios de advocacia, se comparadas aos homens em semelhantes condições de experiência e instrução (Kay & Hagan, 1998; Rachman-Moore et al., 2006; Kay & Gorman, 2008; Dinovitzer et al., 2009; Wallace & Kay, 2012; Brenner, 2014; Bertolin, 2017). Tal diferença também é percebida na remuneração e no tipo de atividade desenvolvida (Hagan, 1990; Noonan et al., 2005; Rachman-Moore et al., 2006; Bonelli et al., 2008; Markovic & Plickert, 2022). Nesse sentido, é possível que as mulheres advogadas estejam ainda mais expostas aos estressores da profissão do que os homens, dada a necessidade de reafirmação constante da própria competência, imposta por um cenário social que continua lhes colocando como as principais responsáveis pelos cuidados com a família.

Uma pesquisa documental realizada no Reino Unido (Bolton & Muzio, 2007) buscou problematizar a exclusão das mulheres no mercado jurídico, apesar – ou mesmo em decorrência – da crescente feminização da profissão, partindo da premissa de que o acesso ao topo da carreira ainda ocorre atendendo a critérios informais e associados a características de gênero. Embora exista um discurso de equidade, a prática da advocacia ainda é centrada em códigos masculinos de performatividade de gênero. Tratam-se de mecanismos culturais que mantêm as mulheres em uma posição de menos valia e reforçam o poder masculino a partir de uma espécie de meritocracia que, por um lado, oferece “liberdade” para que cada profissional gerencie o próprio trabalho, mas, por outro, age como uma força motriz disciplinar que reforça a cultura patriarcal, determinando o perfil profissional ideal como aquele que se compromete de modo irrestrito com o

trabalho, que está sempre disponível, independente de horário, situação familiar e até mesmo de saúde, que adota uma postura altamente competitiva e que se mostra disposto a tudo pelo trabalho (Sommerlad, 2002; Bonelli & Barbalho, 2008; Sterling & Reichman, 2016; Afonso et al., 2022).

Na mesma linha, a literatura demonstra que comportamentos antiéticos, como o assédio, o bullying, a discriminação e a hostilidade (Laband & Lentz, 1998; Baron, 2015; Sommerlad, 2016), impactam diretamente na saúde mental dos advogados, sobretudo das mulheres. A sexualização e o uso de humor discriminatório, por sua vez, atuam como balizadores do espaço destinado às mulheres na profissão, além de reforçarem o estereótipo da competitividade feminina ao privilegiar aquelas profissionais que se enquadram ou submetem (Sommerlad, 2016). Nesse sentido, embora inexistam restrições objetivas à ascensão das mulheres na profissão, o acesso aos espaços de poder depende, em grande medida, da adequação a esse padrão informalmente estabelecido – o jeito masculino de advogar – que, por sua vez, tende a justificar menores salários quando não alcançado, ao mesmo tempo em que transmite uma aparência de igualdade de oportunidades. Por outro lado, os mesmos comportamentos que o mercado festeja como ideais e necessários ao sucesso profissional podem ser interpretados de forma negativa quando praticados pelas advogadas, pois são avaliados através de uma lente estruturalmente enviesada para subalternizar as mulheres (Kay & Gorman, 2008; Markovic & Plickert, 2022).

No mesmo sentido, em uma pesquisa realizada com 120 advogados no Distrito de Sangli, na Índia, Patel et al. (2012) encontraram resultados expressivos relacionados ao adoecimento entre advogados, indicando que 88,3% dos respondentes já experimentaram estresse ocupacional. Um achado interessante do estudo diz respeito à satisfação pelo trabalho sob a perspectiva do gênero. Identificou-se níveis baixos de satisfação entre

81,8% das mulheres advogadas, contrastando com apenas 34,2% dos homens indicando estarem insatisfeitos com sua ocupação. Os dados sugerem, portanto, que entre os gêneros pode haver diferença de percepção quanto às condições favoráveis e desfavoráveis relacionadas ao trabalho, ou, mesmo, pode haver diferença nas oportunidades disponíveis para cada um, na mesma linha das disparidades encontradas em estudos anteriores (Sharma et al., 2010).

O trabalho e a família são duas esferas relevantes da vida de um indivíduo, que se relacionam ativamente. As questões relacionadas ao trabalho influenciam a vida familiar, assim como o contrário também acontece, sendo desejável que exista equilíbrio entre esses dois domínios (Aguiar & Bastos, 2013). A interferência de um dos domínios na esfera do outro pode influenciar positivamente o desempenho do indivíduo, ocorrendo, nesse caso, a facilitação trabalho-família, mas, pode também promover prejuízos, ocasionando o conflito trabalho-família (Frone, 2003).

O modelo de Greenhaus e Beutell (1985) proposto para auxiliar a compreensão do conflito trabalho-família, identifica três componentes centrais que podem ser disparadores do conflito: o tempo, a tensão e o comportamento. O primeiro, refere-se ao tempo que o indivíduo dedica a cada um de seus papéis e o quanto as exigências de um domínio avançam no tempo reservado ao outro. Considerado um recurso limitado, o uso do tempo para o trabalho, por exemplo, implica a indisponibilidade desse mesmo tempo para a família. O conflito baseado na tensão surge quando as pressões próprias do papel profissional se chocam com as pressões oriundas dos demais papéis sociais do indivíduo, podendo ocasionar sintomas de ansiedade, fadiga, depressão e irritabilidade (Aguiar & Bastos, 2013). Por fim, o conflito baseado em comportamento surge quando um dos domínios exige padrões comportamentais contraditórios ou incompatíveis com o que se espera do indivíduo nos demais papéis por ele desempenhados.

Tem-se, pois, que a ausência de limites claros entre as diferentes esferas da vida dos indivíduos pode aumentar as pressões sofridas em cada uma delas. Nesse sentido, alguns estudos têm apontado a existência de associação entre o conflito trabalho-família e a Síndrome de Burnout (Innstrand et al., 2008; Hopkins & Gardner, 2012; Amengual, 2019;). A interação negativa entre trabalho e família foi percebida de forma mais intensa pelas mulheres, no estudo conduzido por Wallace (2005), além de ter despontado como um dos principais fatores de influência na decisão de abandono da profissão por advogadas canadenses (Schlesinger & Butterfield, 2015).

A noção de que as mulheres são as responsáveis pelo cuidado com os filhos e pela administração das tarefas domésticas contribui para o aumento do conflito trabalho-família (Schenker et al., 1997; Wallace, 2004; Noonan et al., 2005; Bonelli & Barbalho, 2008; Kay & Gorman, 2008; Wallace & Young, 2010; Wallace & Kay, 2012; Walsh, 2012; Pinnington & Sandberg, 2012; Thornton, 2016), além de dificultar o sucesso profissional na advocacia (Kay & Hagan, 1998; Wallace, 1999; Rachman-Moore et al., 2006; Bolton & Muzio, 2007; Bonelli et al., 2008; Brenner, 2014; Sommerlad, 2016; Sterling & Reichman, 2016; Thornton, 2016; Markovic & Plickert, 2022). Este cenário chega a ser eventualmente reconhecido pelos advogados homens, mas não os sensibiliza a ponto de desejarem transformar essa realidade dedicando, eles próprios, mais tempo à vida e às demandas familiares (Sommerlad, 2002; Pinnington & Sandberg, 2012), já que o comprometimento irrestrito dos advogados que também exercem a paternidade é, em grande parte, viabilizado justamente por suas companheiras. Em contraste, a dedicação das advogadas à família, em especial aos filhos, é interpretada como um indicativo de queda no comprometimento com o trabalho (Bacik & Drew, 2006; Bonelli & Barbalho, 2008; Thornton, 2016).

Os estudos, em especial os de natureza qualitativa, mostram que existe uma preocupação das advogadas quanto à conciliação entre carreira e maternidade ou vida familiar, que não se observa nos homens (Sommerlad, 2002; Wallace, 2004; Noonan et al., 2005; Bolton & Muzio, 2007; Bonelli et al., 2008; Bonelli & Barbalho, 2008; Kay & Gorman, 2008; Kay et al., 2013; Schlesinger & Butterfield, 2015; Bonelli, 2016; Kay et al., 2016; Sterling & Reichman, 2016). Trata-se de uma inquietação que não se restringe ao receio de não dar conta do trabalho frente às novas demandas, mas que avança para a necessidade de administrar os sentimentos conflitantes e mostrar para os colegas, chefias e clientes que este novo fato (tornar-se mãe) não representa qualquer mudança ou declínio na sua dedicação e priorização pelo trabalho. Soma-se, portanto, à gama de estressores profissionais essa exigência invisível para que interpretem um papel semelhante àquele desempenhado por seus pares masculinos, elegendo uma postura modelo a ser seguida como único caminho que possibilita o acesso ao topo da carreira (Kay & Hagan, 1998; Sommerlad, 2002; Bolton & Muzio, 2007; Bonelli et al., 2008; Pinnington & Sandberg, 2012; Thornton, 2016).

Nesse sentido, a literatura revisada permite que se estabeleça a hipótese de que as desigualdades de gênero existentes no mercado jurídico produzem reflexos diferentes entre homens e mulheres, potencializando a sobrecarga de trabalho e dificultando a progressão de carreira das advogadas, que podem estar ainda mais vulneráveis aos estressores da profissão do que seus pares do sexo masculino. Assim, o presente estudo teve como objetivo identificar diferenças entre homens e mulheres advogadas nas dimensões da Síndrome de Burnout, da interação trabalho-família e de estressores ocupacionais relacionados à advocacia

## Método

Trata-se de estudo com enfoque quantitativo, de delineamento comparativo e desenho transversal (Sampieri et al., 2013).

## Participantes

Participaram 206 advogados residentes em 17 estados do País e com pelo menos 1 ano de inscrição na OAB. Observa-se que os participantes apresentam características sociodemográficas em sua maioria homogêneas na comparação entre os gêneros. A tabela 1 apresenta os aspectos sociodemográficos e laborais da amostra.

Tabela 1  
*Características da amostra*

	Mulheres		Homens		t	p
	Média	DP	Média	DP		
Idade	35,64 anos	7,511 anos	38,17 anos	9,544 anos	-2,130	0,08
Tempo de Advocacia	10,47 anos	6,814	13,34 anos	9,348 anos	-2,550	0,07
	n	%	n	%	$\chi^2$	p
Gênero	120	58,3	86	41,7		
Situação Conjugal					2,678	0,102
Com parceiro fixo	94	78,3	75,0	87,2		
Sem parceiro fixo	26	21,7	11	12,8		
Renda Mensal Familiar (em salários-mínimos)					6,003	0,199
Até 2	2	1,7	-	-		
Entre 3 e 4	16	13,3	6	7,0		
Entre 5 e 9	42	35	26	30,2		
Entre 10 e 20	34	28,3	26	30,2		
Acima de 20	26	21,7	28	32,6		
Filhos					3,972	0,046
Sim	42	35,0	42	48,8		
Não	78	65,0	44	51,2		
Escolaridade					2,860	0,581
Superior Completo	11	9,2	11	12,8		
Especialização	48	40	26	30,2		
Mestrado/Doutorado	37	30,8	33	38,4		

Pós-Graduação/Especialização Incompleto	24	20	16	18,6		
Vínculo de Trabalho					15,442	0,009
CLT	22	18,3	15	17,4		
Servidor Público	9	7,5	1	1,2		
Autônomo	20	16,7	18	20,9		
Sócio/Proprietário	26	21,7	34	39,5		
Associado	39	32,5	18	20,9		
Prestador de Serviços terceirizado	4	3,3	-	-		
Forma de Atuação					3,006	0,557
Preponderante						
Consultoria	19	15,8	16	18,6		
Contencioso Personalizado	47	39,2	41	47,7		
Contencioso Massificado	17	14,2	8	9,3		
Conciliação/mediação/negociação/Arbitragem	3	2,5	1	1,2		
Mista	34	28,3	20	23,3		
Carga Horária Contratual (semanal)					0,239	0,971
Não Possui	8	6,7	5	5,8		
Até 20h	6	5,0	4	4,7		
21h-39h	13	10,8	11	12,8		
40h ou mais	93	77,5	66	76,7		
Carga Horária Praticada (Semanal)					0,385	0,426
Até 20h	5	4,2	4	4,7		
21h-39h	17	14,3	13	15,3		
40h-44h	38	31,9	24	28,2		
45h-50h	39	32,8	21	24,7		
Acima de 50h	20	16,8	23	27,1		
Volume de Prazos (Semanal)					2,048	0,562
Não atende prazos	11	9,2	10	11,6		
Até 50	85	70,8	61	70,9		
51 ou mais	24	20,0	15	17,4		
Complexidade do Trabalho					1,703	0,790
Não é complexo	1	0,8	-	-		
Pouco complexo	12	10,0	7	8,1		
Complexo	42	35,0	28	32,6		
Muito complexo	38	31,7	33	38,4		
Altamente complexo	27	22,5	18	20,9		

Houve diferença significativa nas variáveis filhos e vínculo de trabalho. A maioria das mulheres participantes declarou não ter filhos (65%), enquanto 51,2% dos homens

não tinham filhos. Quanto ao vínculo, constata-se maior porcentagem de homens que atuam como sócio/proprietário (39,5%) comparado a 21,7% de mulheres nessa posição, enquanto há mais mulheres como associadas (32,5%) comparado a 20,9% dos homens.

A área de atuação apresentou maior pulverização entre as mulheres, embora também se verifique bastante variedade na atuação dos homens, não havendo diferença significativa na área de atuação entre os gêneros ( $\chi^2=17,416$ ;  $p=0,135$ ). Entre as advogadas, observou-se maior concentração nas áreas Trabalhista/Previdenciário (16,7%;  $n=20$ ), Empresarial (15,8%;  $n=19$ ), Família/Sucessões (14,2%;  $n=17$ ), Penal (11,7%;  $n=14$ ); e Tributário/Fiscal/Aduaneiro (10%;  $n=12$ ). Já entre os advogados, a atuação mostra-se mais concentrada nas áreas Empresarial e Generalista (20,9%;  $n=18$ , cada), Penal (12,8%;  $n=11$ ) e Trabalhista/Previdenciário (11,6%;  $n=10$ ). Com relação ao tipo de Organização em que trabalham, também não foi observada diferença significativa entre gêneros ( $\chi^2=9,528$ ;  $p=0,300$ ), sendo que a maioria das advogadas (65,9%;  $n=79$ ) declarou pertencer a escritórios de advocacia de pequeno, médio ou grande portes; 19,2% ( $n=23$ ) declarou-se como profissional autônoma. Entre os advogados, da mesma forma, a maior parcela declarou trabalhar em escritórios de advocacia de pequeno, médio ou grande portes (74,4%;  $n=64$ ), ou de forma autônoma (17,4%;  $n=15$ ). Do total, 70,8% ( $n=85$ ) das advogadas declarou que interage diariamente com clientes e 49,2% ( $n=59$ ) possui mais de 100 processos judiciais ativos sob sua responsabilidade. A interação diária com clientes foi declarada por 69,8% ( $n=60$ ) dos advogados e, 54,7% ( $n=47$ ) dos homens declarou-se responsável por mais de 100 processos judiciais ativos.

### ***Instrumentos***

Os dados foram coletados por meio dos seguintes instrumentos autoaplicáveis: 1)

**Questionário de dados sociodemográficos e laborais:** foram colhidas informações

como gênero, raça, situação conjugal, idade, filhos e remuneração, além de diversos dados laborais (i.e., formação, área de atuação, tipo de vínculo, tempo de experiência profissional, carga horária contratual e carga horária efetivamente praticada, se atende clientes diretamente, número aproximado de clientes atendidos semanalmente, quantidade de processos ou casos sob sua responsabilidade).

2) **Questionário de estressores ocupacionais em advogados:** trata-se de instrumento construído para o presente estudo com base na literatura sobre estressores nesta categoria profissional. Esse instrumento conta com 29 itens respondidos por meio de uma escala de cinco pontos: de 0 (zero), “nada estressante” até 4 pontos, “altamente estressante”. Os itens abordam a percepção de estresse quanto aos seguintes aspectos: carga horária, horário de trabalho; ambiente/contexto de trabalho; vínculo de trabalho; interação com clientes; perspectiva de progressão na carreira; relação com colegas de trabalho; diversidade de atividades diárias; complexidade das atividades; realização de tarefas secundárias (burocracia); exposição a conteúdo probatório dos processos e relatos de vivências dos clientes; falta de autonomia; prazos a vencer; funcionamento ou estrutura do sistema jurídico; conciliar trabalho e lazer; presenciar situações de injustiça; sensação de impotência; ambiente hostil; disfarçar ou mascarar emoções; sofrer intimidação, bullying ou assédio; estigma ou preconceito pela área de atuação ou clientes atendidos; responsabilidade ou culpa por desfechos negativos do trabalho; humor pejorativo relacionado a sexo, gênero, raça ou orientação sexual; invalidação de opiniões, proposições, pedidos ou sugestões; silenciamento, deboche, rejeição ou exclusão; excesso de formalidade.

3) **Escala de Interação Trabalho-Família – Survey Work-Home Interaction Nijmegen (SWING)** de Geurts et al. (2005), adaptada para o Brasil por Carlotto e Câmara (2014). A escala avalia quatro dimensões: (1) Interferência negativa trabalho-família (ITF-) (8 itens, alfa=.92, Ex. item: *Sinto-me irritado em casa por causa das exigências no trabalho*); (2)

Interferência negativa Família-Trabalho (IFT-) (4 itens,  $\alpha=0,84$ , Ex. item: *Tenho dificuldade em me concentrar no trabalho por estar preocupado com um problema na família*); (3) Interferência positiva Trabalho-Família (ITF+) (5 itens,  $\alpha=0,84$ , Ex. item: *Sinto-me mais capaz de interagir com a família, amigos e conjuge por casa do que aprendi no trabalho*); (4) Interferência positiva Família-Trabalho (IFT+) (5 itens,  $\alpha=0,81$ , Ex. item: *Depois de passar um agradável fim de semana com a família, amigos e cónjuge, sento mais satisfação no trabalho*). Sua avaliação é realizada por meio de uma escala de pontuação tipo Likert que varia de 0 a 3: 0 para nunca; 1 para algumas vezes; 2 para muitas vezes; e, 3 para Sempre.

4) **Questionário para avaliação da Síndrome de Burnout - Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo – CESQT**– (Gil-Monte, 2005), adaptado para o Brasil por Gil-Monte, Carlotto e Câmara (2010). O instrumento é composto de 20 itens que se distribuem em quatro subescalas: Ilusão para o trabalho (5 itens,  $\alpha=0,72$ , ex. de item: *Vejo o meu trabalho como uma fonte de realização pessoal.*); Desgaste psíquico (4 itens,  $\alpha=0,86$ , ex. de item: *Penso que estou saturado/a pelo meu trabalho.*); Indolência (6 itens,  $\alpha=0,75$ , ex. de item: *Não me agrada atender algumas pessoas em meu trabalho.*); e, Culpa (5 itens,  $\alpha=0,79$ , ex. de item: *Preocupa-me a forma como tratei algumas pessoas no trabalho.*). A escala de respostas é de tipo Likert, de 5 pontos, variando de 0 (zero) – nunca a 4 (quatro) – muito frequentemente.

### ***Procedimentos***

Os dados foram coletados de forma on-line mediante formulário eletrônico disponibilizado na plataforma Google Forms. Os participantes foram convidados a responder à pesquisa a partir de divulgação em redes sociais (Instagram, LinkedIn e Whatsapp). Foram enviados e-mails aos principais órgãos estaduais e federais relacionados à advocacia solicitando apoio na divulgação da pesquisa, além de e-mails

diretos e individuais a mais de 1.500 advogados cujos endereços eletrônicos estavam disponíveis nos sites dos escritórios de advocacia. O material de divulgação ressaltou o caráter voluntário e anônimo da participação. Foram adotados os procedimentos éticos dispostos na Resolução nº. 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde. A pesquisa possui aprovação do Comitê de Ética da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS).

O banco de dados foi organizado e codificado no Excel e transportado para o SPSS 25 (*Statistical Package for the Social Sciences*) para as análises. Inicialmente foram realizadas análises descritivas exploratórias a fim de verificar a normalidade de distribuição dos dados. A seguir, os dados foram agrupados conforme a variável “sexo” para caracterização geral da amostra (médias, desvios padrão e porcentagens). Finalmente, diante da ausência de distribuição normal, realizou-se o Teste de Mann Whitney a fim de comparar as médias obtidas por homens e mulheres participantes do estudo. O tratamento dos dados obedeceu a um nível de confiança de 95%, com nível de significância de 5% ( $p \leq 0,05$ ).

## **Resultados**

As pontuações médias relativas às variáveis que compõem as dimensões da Síndrome de Burnout não apresentaram diferença significativa entre homens e mulheres integrantes do estudo, assim como as dimensões positivas (Facilitação) da Escala de Interação Trabalho-Família ( $p > 0,05$ ). Por outro lado, as mulheres obtiveram maior pontuação média nas dimensões de interferência negativa Família/Trabalho e Trabalho/Família. Da mesma forma, houve diferença significativa entre os grupos na pontuação média da variável “centralidade do trabalho” e dos estressores “falta de autonomia”, “hostilidade”, “necessidade de mascarar emoções”, “bullying e assédio”,

“preconceito com área de atuação ou clientes atendidos”, “autorresponsabilização por desfechos negativos”, “humor pejorativo”, “contribuições invalidadas”, “silenciamento”, “alvo de deboche” e “rejeição/exclusão” (Tabela 2).

Tabela 2

*Comparação de médias das variáveis do estudo de acordo com o gênero.*

	Mulheres		Homens		U	p
	M	DP	M	DP		
<b>Dimensões SB</b>						
Ilusão pelo trabalho	2,4583	0,82824	2,3674	0,96521	4958,500	0,631
Desgaste psíquico	2,4833	1,08549	2,3140	1,01183	4682,500	0,256
Indolência	1,4097	0,82867	1,4671	0,88259	5026,500	0,751
culpa	1,1267	0,85008	1,1140	0,81315	5154,500	0,990
<b>Dimensões ITF/IFT</b>						
ITF negativa	1,4958	0,76301	1,2558	0,70916	4226,500	0,027
IFT negativa	0,7583	0,59314	0,5610	0,52150	4062,000	0,008
ITF positiva	1,0350	0,63651	0,9791	0,67773	4842,500	0,449
IFT positiva	1,2867	0,79694	1,1256	0,73759	4571,000	0,161
Centralidade	8,75	1,392	8,30	1,789	4338,000	0,043
Satisfação no trabalho	6,43	2,164	6,36	2,580	5130,500	0,944
<b>Estressores</b>						
Carga horária diária	2,71	1,191	2,77	1,253	5077,500	0,840
Horário de trabalho	2,38	1,093	2,62	1,129	4521,000	0,114
Ambiente de trabalho	2,36	1,165	2,42	1,232	5106,000	0,894
Vínculo de trabalho	2,20	1,206	2,19	1,251	5068,000	0,820
Interação com clientes	2,89	1,083	2,85	1,046	5028,500	0,746
Progressão de carreira	3,20	1,320	2,97	1,359	4651,000	0,218
Relacionamento com colegas	2,09	0,935	1,94	1,067	4492,000	0,090
Diversidade de atividades	2,60	1,226	2,51	1,205	4977,500	0,653
Complexidade de atividades	3,13	1,192	2,91	1,164	4622,000	0,188
Burocracia	3,19	1,266	3,17	1,150	5115,000	0,913
Conteúdo probatório	2,75	1,225	2,55	1,204	4698,500	0,259
Falta de autonomia	2,47	1,396	2,12	1,332	4357,000	0,047
Prazos a vencer	3,18	1,316	3,05	1,388	4895,500	0,521
Funcionamento sistema jurídico	3,71	1,356	3,59	1,296	4819,000	0,401
Conciliar trabalho e lazer	3,13	1,365	3,02	1,337	4930,500	0,577
Presenciar injustiça	3,81	1,252	3,48	1,404	4483,500	0,095
Sensação de impotência	3,85	1,333	3,57	1,359	4486,000	0,094
Hostilidade	2,58	1,442	2,15	1,427	4193,500	0,017

	Mulheres		Homens		U	p
	M	DP	M	DP		
Necessidade de mascarar emoções	3,07	1,383	2,56	1,261	4064,500	0,008
Bullying e assédio	2,61	1,546	1,90	1,355	3691,500	0,000
Preconceito com área de atuação ou clientes atendidos	2,67	1,434	2,00	1,320	3665,000	0,000
Autorresponsabilização por desfechos negativos	3,54	1,384	3,02	1,439	4086,500	0,009
Humor pejorativo	2,82	1,593	1,95	1,273	3563,500	0,000
Contribuições invalidadas	3,02	1,472	2,45	1,395	4027,500	0,006
Silenciamento	3,15	1,633	2,16	1,354	3437,000	0,000
Alvo de deboche	2,69	1,699	1,93	1,353	3864,500	0,001
Rejeição/exclusão	2,81	1,626	2,17	1,465	4012,000	0,005
Excesso de formalidade	2,74	1,240	2,48	1,253	4486,000	0,100

## Discussão

O objetivo do presente estudo consistiu em identificar se há diferença nas dimensões da Síndrome de Burnout, interação trabalho-família e estressores ocupacionais entre homens e mulheres na advocacia. Os resultados evidenciaram diferenças significativas entre os grupos nas variáveis de conflito entre trabalho e família, bem como em todas as variáveis relacionadas a situações de violência dentre os estressores. Com relação à Síndrome de Burnout, não foram observadas diferenças significativas entre os gêneros.

As análises evidenciaram que o estressor “falta de autonomia” é vivenciado de forma mais intensa pelas advogadas. Este dado parece relacionar-se com uma das poucas características da amostra em que se identificou diferença estatisticamente significativa entre os grupos: o vínculo de trabalho. Embora se trate, como referido, de uma amostra homogênea, chama à atenção o fato de que entre os homens há maior concentração de advogados integrando o quadro de sócios/proprietários de escritórios de advocacia, ao passo que entre as mulheres, o vínculo de trabalho preponderante é o de Associada –

resultado consistente com estudos prévios realizados em diferentes contextos (Kay & Hagan, 1998; Rachman-Moore et al., 2006; Wallace & Kay, 2012). Esta forma de contratação diferenciada é uma realidade específica da advocacia e posiciona o profissional em uma espécie de “limbo”, uma vez que não está respaldado pelos direitos e garantias trabalhistas, tampouco se beneficia da liberdade, autonomia e retorno financeiro alcançados pelos Sócios (Salgado, 2016; Bertolin, 2017; Santos & Oliveira, 2021).

Observa-se que, embora as advogadas ainda ocupem uma posição, em alguma medida, subalternizada e precarizada em relação aos homens na profissão, isto não é refletido na percepção do impacto dos estressores “vínculo de trabalho” e “progressão de carreira” pelas mulheres, uma vez que não houve diferença significativa na comparação entre os grupos. É possível, pois, que este dado seja um indicativo de que vigora na advocacia aquilo que Bourdieu (2020) nomeou como dominação masculina, na medida em que a percepção da realidade e a leitura das situações vivenciadas já estão, desde a sua origem, inundadas pela lógica estabelecida simbolicamente no campo jurídico, segundo a qual os homens detêm maior capital simbólico e, portanto, mais poder. Sob esse prisma, embora exista uma diferença efetiva na progressão de carreira das mulheres, o potencial estressor do vínculo de trabalho e da própria perspectiva de crescimento profissional não é percebido pelas advogadas de forma mais intensa do que entre seus pares masculinos, justamente em virtude de uma naturalização da disparidade de oportunidades entre os gêneros, com os homens ocupando as posições mais favorecidas.

Estes resultados dialogam com aqueles observados por Bonelli (2016), indicando que pode existir, efetivamente, uma estratificação por gênero na advocacia, uma vez que o ingresso massivo de mulheres na profissão permanece concentrado na base da pirâmide hierárquica, enquanto os espaços de maior prestígio ainda são ocupados por homens. A

esse respeito, inclusive, observa-se que, embora as mulheres representem a maioria no quadro de advogados inscritos na OAB, a composição atual da Diretoria Nacional do órgão conta com três advogados homens – os quais exercem as funções de Presidente, Vice-Presidente e Diretor-Tesoureiro – e duas advogadas mulheres, estas investidas nas funções de Secretária Geral e Secretária Geral Adjunta. Além disso, entre os 37 presidentes que passaram pela OAB nacional, nunca houve, até o momento presente, a eleição de uma mulher para o cargo (Conselho Federal da OAB, 2024).

Os resultados alcançados neste estudo contrastam com aqueles obtidos em estudo anterior (Chiu, 1998), em que se identificou que a percepção de falta de influência e oportunidades de carreira influenciava negativamente o rendimento de advogadas, sendo este o principal fator a contribuir para a baixa satisfação no trabalho das profissionais. Outros estudos também identificaram diferenças na satisfação pelo trabalho entre homens e mulheres na advocacia (Patel et al., 2012; Wallace, 2001), o que não se repetiu no presente estudo, uma vez que tanto homens quanto mulheres apresentam alta satisfação profissional e ilusão pelo trabalho, consistente com os achados de Hagan e Kay (2007).

O resultado relacionado ao estressor “preconceito com a área de atuação e clientes atendidos” pode evidenciar que as advogadas experimentam algum conflito entre o senso de responsabilidade e relevância da profissão e a imagem que refletem para além das fronteiras jurídicas, sobretudo se pensarmos na atuação em Direito de Família e Direito Criminal – áreas que podem suscitar maiores controvérsias e comoção social. A diferença entre os grupos parece destacar, na advocacia, aquilo que corriqueiramente se percebe em tantas outras searas, que é a culpabilização acentuada das mulheres – muitas vezes traduzida em frases que começam com a expressão “como pode uma mulher...” e que posicionam a advogada que atua na defesa de um suposto autor de crime na mesma linha moral em que posicionam o seu representado. É razoável pensarmos que a variável em

questão toca menos aos homens porque têm a sua atuação em determinadas áreas atrelada à ideia de coragem, força, algo na casa do heroico portanto. Em outro extremo, as advogadas atuantes nessas mesmas áreas podem ser vistas como frias, egoístas, desumanas, contrariando estereótipos atribuídos socialmente ao feminino. O achado em questão alinha-se com os resultados obtidos por Gunby e Carline (2020), em que algumas participantes relataram intenso conflito emocional enquanto atuavam na defesa de réus acusados de estupro, referindo que quando alcançavam a absolvição do cliente – algo que refletia a excelência do próprio fazer profissional – sentiam uma espécie de vergonha, como se estivessem fazendo algo errado. Da mesma forma, as autoras observaram que o fardo emocional próprio dessas demandas era enfrentado com trabalho emocional por parte das advogadas, que suprimiam as próprias emoções para enquadrarem-se naquilo que se espera de um bom profissional, ou seja, distanciamento e atuação superficial.

No mesmo sentido, os dados analisados dão conta de que o estressor “necessidade de mascarar emoções” impacta de forma mais expressiva as mulheres advogadas, resultado que se alinha com estudos anteriores (Bonelli et al., 2008; Bonelli, 2016; Gunby & Carline, 2020). Analisando conjuntamente as variáveis do estudo que apresentaram diferença significativa entre os grupos, podemos deduzir que esta condição estressora se impõe não apenas na relação das profissionais com os clientes, mas também – e especialmente – no ambiente diário de trabalho. Tal inferência se ampara nas qualidades contextuais e relacionais dos demais estressores em que as advogadas obtiveram médias superiores às de seus pares do gênero masculino (“hostilidade”, “bullying e assédio”, “humor pejorativo”, “contribuições invalidadas”, “silenciamento”, “alvo de deboche” e “rejeição/exclusão”). Esse dado parece estar relacionado com uma condição imaterial que permeia o campo da advocacia e estabelece a lógica fundante das relações de poder que se mantêm ativas e operantes, ainda que eventualmente travestidas de subversão. A

problemática em questão refere-se ao que Bourdieu (1989) cunhou como poder simbólico, “*esse poder invisível o qual só pode ser exercido com a cumplicidade daqueles que não querem saber que lhe estão sujeitos ou mesmo que o exercem*” (p. 8). A necessidade de apagar a própria sensibilidade e vestir uma espécie de máscara profissional pode parecer natural à primeira vista, afinal, essa é a praxe no campo da advocacia desde há muito (Salgado, 2016). Entretanto, ao refletirmos sobre a dinâmica das relações, é possível que a condição de distanciamento emocional não se sustente como algo absolutamente preferível ou mesmo útil ao desempenho de profissionais que atuam em defesa dos interesses de terceiros – ao contrário, a sensibilidade pode inclusive tornar-se um diferencial, uma potencialidade. Sob esta lógica, a noção de que sentir e afetar-se com as questões que permeiam a prática cotidiana seria indesejável, pois inadequado, compõe o conjunto de exigências cultural e simbolicamente estabelecidas para assegurar a permanência e a manutenção das estruturas de poder vigentes. Este conjunto de regras e ideais tácitos serve, portanto, à marcação das diferenças que justificam hierarquias e à naturalização de premissas que preservam o atual estado das coisas, mantendo o padrão masculinista como o “jeito certo” de existir na advocacia (Kay & Hagan, 1998; Sommerlad, 2002; Bolton & Muzio, 2007; Bonelli & Barbalho, 2008; Sterling & Reichman, 2016).

Seguindo nesta linha, observou-se diferença significativa entre os gêneros nos seguintes estressores: “hostilidade”, “bullying e assédio”, “humor pejorativo”, “contribuições invalidadas”, “silenciamento”, “alvo de deboche”, e “rejeição/exclusão”. Parece inegável que os estressores em questão guardam uma raiz comum: a violência. Ao refletirmos sobre os significados contidos na expressão desses estressores, parece-nos razoável interpretar que as mulheres, embora úteis à estrutura da advocacia, não parecem ter, efetivamente, conquistado um espaço de legitimidade e pertencimento. Perder, ou ter

roubada a sua voz, ser invadida por uma cultura de tolerância, mas não de respeito, sentir-se inadequada sem identificar exatamente o porquê, saber-se competente e impostora a um só tempo, aceitar segundos e terceiros lugares, ainda que os resultados levassem ao primeiro – podem ser alguns exemplos de como opera o poder simbólico masculino no campo da advocacia. O *habitus* jurídico – entendido como o conjunto de práticas, costumes, aprendizados, absorvidos pelos profissionais desde o seu ingresso na advocacia e que integram a própria identidade e o discurso desses advogados e advogadas – tende a ser reproduzido de forma automática, internalizada, conservando assim os componentes estruturais e culturais do campo e, portanto, mantendo certa limitação à atuação das mulheres (Bourdieu, 1989; Walsh, 2012; Salgado, 2016; Santos, 2020).

Alguns estudos de revisão identificaram que apesar de existirem avanços, a violência – direta e indireta – sofrida pelas mulheres no exercício da advocacia permanece atual (Kay & Gorman, 2008; Baron, 2015; Salgado, 2016). Na mesma linha, os resultados obtidos no presente estudo corroboram evidências empíricas anteriores e parecem indicar que o ambiente da advocacia pode ser bastante opressor para as mulheres. Sendroiu et al. (2019) identificaram que além da discriminação quanto ao gênero, outros fatores como raça e orientação sexual também costumam ser subliminarmente ranqueados no campo do Direito. Os autores observaram que a predominância de homens nos cargos de chefia é uma das condições que contribui para que o poder se mantenha entre os círculos masculinos, posto que muitas decisões são tomadas em momentos de socialização dos quais as mulheres não participam. As advogadas entrevistadas no estudo apontaram perceberem-se excluídas de certos assuntos e invalidadas em suas falas, observando que muitas vezes era preciso que um dos homens repetisse o que haviam dito para que a contribuição fosse considerada útil. O assédio sexual também foi apontado como algo recorrente e que produzia sofrimento para além do próprio ato, uma vez que as advogadas

identificavam que, ao rechaçarem o assediador, passavam a sofrer retaliações de toda a ordem.

É preciso observar que existe uma sutileza na manifestação da violência traduzida nas variáveis deste estudo, que a torna ainda mais difícil de se combater. A análise quanto à ocorrência de exclusão, ou silenciamento, por exemplo, passará sempre por quem sofre a violência e este caráter subjetivo – a percepção do ofendido – pode ser igualmente silenciado se não houver intenção efetiva de mudança. Parece fácil, pois, fechar os olhos para a opressão sofrida pelas mulheres na advocacia simplesmente negando que ela exista, já que a expressão do poder não é aparente ou direta, mas simbólica. Aliás, a própria percepção das mulheres quanto ao impacto dos estressores pode ser vista como fraqueza ou sensibilidade excessiva, características comumente atribuídas às mulheres e consideradas indesejáveis na atuação do advogado (Bolton & Muzio, 2007). Na mesma linha, a discussão quanto às barreiras que impedem a ascensão das mulheres na profissão, assim como sobre a performatividade construída a partir de códigos masculinos (tornada possível aos homens, em grande medida, pelo trabalho doméstico suportado por suas mulheres, mães e funcionárias), encontra resistência até mesmo entre as próprias advogadas (Bertolin, 2017). A reprodução e a defesa da lógica dominante por parte dos dominados são essenciais para que as estruturas de poder se mantenham tal como se encontram (Bourdieu, 2020). Daí por que, a fim de conservar a advocacia como um campo de dominação masculina, parece-nos que é preciso que algumas concessões sejam feitas, ou seja, é preciso, primeiro, tornar menos óbvia essa dominação, oferecendo instrumentos e políticas de busca pela igualdade – ainda que, na prática, os meios permaneçam desiguais. Segundo, é preciso que algumas (poucas) mulheres alcancem posições de prestígio e mostrem que tais posições estão acessíveis a todos e todas. Por fim, é preciso que, a partir das suas posições de prestígio, essas mulheres falem às demais,

aconselhem, demonstrem que os critérios de ascensão são meritocráticos e, portanto, é preciso que se esforcem ainda mais, mantendo, assim, a estrutura funcionando perfeitamente. As mulheres que chegam ao topo reafirmam os discursos de igualdade e podem acabar legitimando a própria desigualdade. Este fenômeno foi analisado em profundidade por Bolton e Muzio (2007) e, posteriormente, integrou o estudo realizado por Wallace e Kay (2012), segundo o qual um maior equilíbrio de gênero na composição dos escritórios de advocacia beneficiaria a comunicação e o suporte entre os colegas de trabalho, mas, mesmo naqueles ambientes em que a presença das mulheres em cargos superiores mostrava-se mais homogênea, isto não chegava a amenizar as grandes exigências e expectativas direcionadas apenas às advogadas.

Finalmente, um dos resultados importantes desse estudo diz respeito à interação negativa entre o trabalho e a família, assim como o inverso (família/trabalho). Conforme se esperava a partir do que já existia na literatura (Schenker et al., 1997; Kay & Hagan, 1998; Sommerlad, 2002; Wallace, 2004; Bacik & Drew, 2006; Hagan & Kay, 2007; Bonelli et al., 2008; Pinnington & Sandberg, 2012; Wallace & Kay, 2012; Walsh, 2012; Barani & Sabapathy, 2015; Schlesinger & Butterfield, 2015; Bonelli, 2016; Thornton, 2016; Bertolin, 2017; Sendroiu et al., 2019; Santos, 2020), os dados apontam que, comparando advogadas e advogados, são elas as que mais sofrem com o conflito entre essas duas esferas da vida. Este resultado parece indicar que, assim como acontece em outras profissões (Braun et al., 2016; Vilela, 2008), também na advocacia as mulheres vivenciam uma condição que as mantém em constante sobrecarga e sensação de insuficiência, além de contribuir com a lógica da dominação masculina no campo jurídico, ao destacar uma suposta fragilidade feminina que contrasta com o perfil do advogado ideal, assim considerado aquele que se “casa” com o trabalho (Bolton & Muzio, 2007), priorizando esta, entre todas as demais esferas da própria vida. Por outro lado, o

fato de não se observar diferença significativa entre os níveis de Burnout de homens e mulheres, apesar do impacto da variável de conflito, parece indicar que as mulheres possuem uma tolerância maior às situações de estresse, possivelmente adquirida pelo costume em lidar constantemente com pressões, exigências e imposições socioculturais inalcançáveis.

A esse respeito, um dado que chama atenção é o de que, embora a média de idade seja semelhante entre os grupos, aproximadamente metade dos advogados (48,8%) declarou possuir filhos, ao passo que entre as mulheres, a proporção é de apenas 35%, havendo diferença significativa entre os grupos ( $\chi^2=3,972$ ;  $p=0,046$ ). É possível que este dado ilustre uma disparidade maior, que diz respeito aos papéis de gênero. É razoável pensarmos que os “pais-advogados” encontram respaldo para a educação e cuidado com os filhos nas “mães” dessas crianças – sejam elas suas companheiras ou não – podendo, assim, priorizar a própria carreira. Entretanto, às “mães-advogadas” não se reserva o mesmo privilégio, uma vez que socialmente se espera que deem, elas mesmas, conta de exercer a maternidade, a profissão e o suporte ao companheiro (Wallace, 2004; Walsh, 2012). Nesse sentido, pode-se pensar que as aspirações de carreira e a própria realidade da profissão estejam influenciando no adiamento da decisão de engravidar pelas advogadas, na esteira do que foi observado em estudos anteriores (Schenker et al., 1997; Bacik & Drew, 2006; Hagan & Kay, 2007; Pinnington & Sandberg, 2012; Santos, 2020). É importante destacar que a idade é um fator relevante em termos de saúde reprodutiva da mulher, de modo que a própria tomada de decisão pode representar uma condição estressora para muitas profissionais. É possível, inclusive, que em algumas situações sequer exista uma tomada de decisão consciente, já que o adiamento da gestação, por si só, pode eventualmente traduzir-se em maior dificuldade de engravidar e acabe por inviabilizar a gestação. No estudo conduzido por Walsh (2012), a autora identificou um

dilema presente entre as mulheres que manifestaram grandes aspirações de carreira, pois haviam internalizado a condição de que a maternidade representaria um impedimento ao seu crescimento profissional.

É bastante evidente o potencial estressor de uma situação como esta quando a profissional vive o desejo de tornar-se mãe, já que basta olhar para o lado e poderá enxergar seus pares do sexo masculino tornando-se pais sem qualquer preocupação quanto ao impacto disso em suas carreiras. Nesse sentido, importa destacar um dado qualitativo obtido por Pinnington e Sandberg (2012), que parece ilustrar com precisão o poder e a dominação simbólicos operantes na advocacia. Trata-se da percepção de um advogado Sênior quanto à posição de desvantagem das mulheres em comparação com os seus colegas homens. O participante em questão refere que o “trabalho pesado” pode representar uma barreira para as mulheres. Segundo ele, caso as advogadas desejem ter uma família, a ascensão profissional pode ser extremamente difícil. Ora, analisando os resultados do presente estudo em conjunto com este e outros achados da literatura, surge um grande questionamento que extravasa os limites da advocacia e se expande para outras profissões, assim como para a vida em sociedade – não apenas no Brasil, mas em todas as culturas de domínio patriarcal: O que é preciso ser feito para romper com os rígidos estereótipos de gênero e promover maior igualdade entre homens e mulheres? E mais: O que vem sendo feito para que esses mesmos homens acreditem – de forma tão absolutamente convicta quanto equivocada – que são as mulheres que devem se ocupar da família, carregando exclusivamente o ônus de todo e qualquer desfecho negativo e compartilhando eventuais bônus de um trabalho silencioso, invisível e, portanto, não valorizado? Evidentemente, não pretendemos responder a esses questionamentos, mas eles podem ser úteis para provocar algum tipo de revisão estrutural na advocacia, já que segundo Bordieu (1989), para subverter o poder de dominação é preciso descrever

concretamente o processo de transformação das diferentes formas de capital em capital simbólico dentro de um campo, assim como é preciso revelar o processo de roupagem por que passam as relações de força e violência até que sejam percebidas como algo natural e positivo. Para o autor, a neutralização do poder de imposição simbólico passa por tornar conscientes os esquemas práticos que suportam a submissão apaixonada e mantêm os corpos inertes, opacos e condicionados a reproduzir a lógica atual de dominação, uma vez que o exercício do poder simbólico depende da colaboração daqueles contra quem ele opera (Bourdieu, 2020).

No mesmo sentido, Sommerlad (2012) identificou que a preocupação das advogadas em demonstrar que a maternidade não influencia no desempenho profissional é tamanha, que as participantes relataram trabalhar até o último dia antes do parto e retornarem ao escritório muito antes de encerrar a licença a que tinham direito. Percebe-se, pois, que a existência formal de mecanismos de inclusão feminina no mercado de trabalho, como o exemplo da licença maternidade, não garante a sua efetividade, tampouco provoca qualquer mudança de cultura. Conforme constataram Kay e Hagan (1998), pouco se vê em termos de promoção de uma advocacia menos hostil à ascensão das mulheres, pelo contrário, parece evidente que para crescerem, as advogadas precisam atingir um tal nível de excelência que torne a sua promoção o único caminho possível. Na mesma linha, Bonelli e Barbalho (2008) identificaram que as mulheres que chegam ao topo da carreira na advocacia são aquelas mais dispostas ao apagamento do gênero. Não se trata, pois de tornar a advocacia diversa com a entrada das mulheres, mas sim de uma tolerância ao seu crescimento, sempre que lograrem enquadrar-se no padrão existente, ou seja, o jeito masculino de advogar. É importante refletir, contudo, sobre os impactos desse padrão tido como ideal na saúde mental (e física) não só das mulheres, mas de todos os profissionais. A ideia de uma advocacia em tempo integral, agressiva,

altamente competitiva e sem espaço para o sentir pode ser adoecedora para os profissionais e arriscada para os clientes. Podemos pensar, pois, que em algum ponto, mesmo os homens podem estar sofrendo com a imposição deste padrão exaustivo que se foi estabelecendo, especialmente porque não existem lugares suficientes no topo para contemplar a todos os advogados. Sob esta perspectiva, podemos inferir que também os homens – sobretudo aqueles que não alcançaram uma posição de prestígio – servem à lógica da dominação, que embora seja masculina, também os exclui.

### **Considerações Finais**

Os resultados alcançados no presente estudo revelam que homens e mulheres possuem experiências diferentes na prática da advocacia. Embora o número de advogadas atuantes no Brasil siga crescendo e, inclusive, supere o número de advogados, poucas são as que atingem os níveis mais altos na progressão de carreira, de modo que esses espaços permanecem ocupados predominantemente por homens. A baixa representatividade feminina em posições de prestígio foi observada nas diferenças quanto ao vínculo de trabalho dos participantes, constatando-se que há mais homens no cargo de Sócio/Proprietário, enquanto as mulheres ocupam majoritariamente a posição de Associadas.

As análises demonstraram que as mulheres são mais impactadas pelos estressores cujo conteúdo relaciona-se com violência, alinhando-se a estudos anteriores no sentido de que o ambiente da advocacia parece resistir, muitas vezes de forma hostil, à participação das mulheres. Embora a maior parte dos estudos sobre o tema tenha sido realizada em outros países e, portanto, existam diferenças sociais, econômicas e culturais que devem ser consideradas, os resultados demonstram que a realidade brasileira não se

distancia muito daqueles contextos no que se refere às diferenças entre homens e mulheres.

A interferência negativa do trabalho na família e da família no trabalho é maior para as mulheres, confirmando a hipótese de que há desigualdades de gênero na advocacia que amplificam a sobrecarga feminina e geram sofrimento. Contudo, apesar dessas evidências, não se observou diferença entre os grupos com relação às dimensões da Síndrome de Burnout, o que se interpreta como um indicativo de que, além de existir uma cultura de excesso que prejudica a todos, o fato de as mulheres não estarem mais adoecidas do que os homens, pode revelar uma conformação à realidade observada, levando-as a aceitar como válidas as limitações e exigências impostas pela dominação masculina no campo jurídico e até mesmo na vida em geral.

A principal limitação observada reside no fato de que, frente à multiplicidade de áreas de atuação dos participantes do estudo, não foi possível identificar se entre as especialidades jurídicas há maior expressividade de determinados estressores que possam, eventualmente, distanciar ainda mais ou aproximar as experiências de mulheres e homens na advocacia. Além disso, a própria lógica da dominação simbólica pode representar alguma interferência na avaliação dos participantes quanto ao impacto dos estressores profissionais. Os resultados indicam a necessidade tanto de estudos mais abrangentes, que possam identificar influências culturais e econômicas que atuem sobre os estressores ocupacionais, quanto de estudos mais específicos, que avaliem o impacto dos estressores na saúde mental de advogados integrantes de outros grupos minoritários. A baixíssima participação de pessoas negras neste estudo, que alcançou participantes de 17 estados, em um país em que 55,5% da população se declara preta ou parda (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2022), já é, em si mesmo, um dado que merece atenção e que revela o quanto a advocacia ainda precisa avançar em termos de

diversidade. Sugere-se, igualmente, a realização de estudos qualitativos dedicados a compreender a experiência de profissionais que atuam nas áreas de Direito criminal e de família, em virtude da exposição sistemática a conteúdos potencialmente traumáticos. Com relação a possíveis intervenções, sugere-se que se considere buscar o suporte das entidades de assistência e representação dos advogados para alcançar maior permeabilidade, bem como, que se formulem possibilidades de revisão e/ou integração do ensino jurídico, de modo a reduzir as desigualdades desde o ingresso na profissão.

## Referências

- Abbondanza, M. V. P., Fleck, C. F., & Viana, J. G. A. (2021). Gênero, carreira e instituições: estereótipos, “teto de vidro” e outras implicações. *Polis. Revista Latinoamericana*, (58).
- Afonso, L., Magalhães, S., & Queirós, C. (2022). Gestão de esferas de vida em profissões jurídicas: um estudo com advogados/as e magistrados/as. *International Journal on Working Conditions*, 1-19.
- Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2013). Tradução, adaptação e evidências de validade para a medida de conflito trabalho-família. *Avaliação Psicológica*, 12(2), 203-212.
- Amengual, M. I. A. (2019). *Work-family conflict and facilitation. A study on gender invariance and relationships with burnout*. Master's in work, Organizational and Personnel Psychology. Universidade de Coimbra. Portugal.
- Anker, J., & Krill, P.R. (2021). Stress, drink, leave: An examination of gender-specific risk factors for mental health problems and attrition among licensed attorneys. *PLoS ONE* 16(5), e0250563. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0250563>
- Bacik, I., & Drew, E. (2006). Struggling with juggling: Gender and work/life balance in the legal professions. *Women's Studies International Forum*, 29(2), 136-146.
- Barani, G., & Sabapathy, P. (2015). Attitudes and Health Behavior of Lawyers in Coimbatore, Tamil Nadu. *The Scientific World Journal*, 1–5. <http://dx.doi.org/10.1155/2015/616719>
- Baron, P. (2015). The elephant in the room? Lawyer wellbeing and the impact of unethical behaviours. *Australian Feminist Law Journal*, 41(1), 87-119.

- Bertolin, P. T. M. (2017). Feminização da advocacia e ascensão das mulheres nas sociedades de advogados. *Cadernos de Pesquisa*, 47(163), 16-42.
- Bolton, S. C., & Muzio, D. (2007). Can't live with'Em; Can't live without'Em: gendered segmentation in the legal profession. *Sociology*, 41(1), 47-64.
- Bonelli, M.D.G., & Barbalho, R. M. (2008). O profissionalismo e a construção do gênero na advocacia paulista. *Sociedade e Cultura*, 11(2), 275-284.
- Bonelli, M. D. G., Cunha, L. G., Oliveira, F. L. D., & Silveira, M. N. B. D. (2008). Profissionalização por gênero em escritórios paulistas de advocacia. *Tempo social*, 20, 265-290. <https://doi.org/10.1590/198053143656>
- Bonelli, M. D. G. (2016). Carreiras jurídicas e vida privada: intersecções entre trabalho e família. *Cadernos Pagu*, 245-277.
- Bourdieu, P. (2020) *A dominação masculina* (18ª ed.). Bertrand Brasil.
- Bourdieu, P. (1989) *O poder simbólico*. Bertrand Brasil.
- Braun, A. C., Vierheller, B., & de Oliveira, M. Z. (2016). Conflito trabalho-família em executivos: uma revisão sistemática de 2009 a 2014. *Revista brasileira de orientação profissional*, 17(1), 19-30.
- Brenner, H. (2014). Expanding the pathways to gender equality in the legal profession. *Legal Ethics*, 17(2), 261-280.
- Cadieux, N.; Mosconi, E.; and Youssef, N. ICT, permeability between the spheres of life and psychological distress among lawyers. In *proceedings of the 52nd Hawaii International Conference on System Science*. Maui, Hawaii, 2019, pp. 6729–6738. University of Hawaii.
- Castelo Júnior, C., & Tureta, C. (2014). A nova advocacia pós-profissional e a modernização das grandes sociedades de advocacia empresarial brasileiras. *Revista de Administração Contemporânea*, 18, 813-831.

- Chan, J. (2014). Conceptualising legal culture and lawyering stress. *International Journal of the Legal Profession*, 21(2), 213–232.  
<https://doi.org/10.1080/09695958.2015.1016029>
- Chiu, C. (1998). Do professional women have lower job satisfaction than professional men? Lawyers as a case study. *Sex roles*, 38(7), 521-537.
- Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil. (2024, 25 de agosto). *Institucional/quadro da advocacia*.  
<https://www.oab.org.br/institucionalconselhofederal/quadroadvogados>
- Costa, M. F. A. A., & Ferreira, M. C. (2014). Sources and reactions to stress in Brazilian lawyers. *Paidéia*, 24(57), 49-56.
- Dinovitzer, R., Reichman, N., & Sterling, J. (2009). The differential valuation of women's work: A new look at the gender gap in lawyers' incomes. *Social Forces*, 88(2), 819-864.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. Em J. C. Quick & L. E. Tetrick (Org.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 143-172).
- Gunby, C., & Carline, A. (2020). The emotional particulars of working on rape cases: Doing dirty work, managing emotional dirt and conceptualizing 'tempered indifference'. *The British Journal of Criminology*, 60(2), 343-362.
- Hagan, J. (1990). The gender stratification of income inequality among lawyers. *Social Forces*, 68(3), 835-855.
- Hagan, J., & Kay, F. (2007). Even lawyers get the blues: gender, depression, and job satisfaction in legal practice. *Law & Society Review*, 41(1), 51-78.

- Hopkins, V., & Gardner, D. (2012). The Mediating Role of Work Engagement and Burnout in the Relationship between Job Characteristics and Psychological Distress among Lawyers. *New Zealand Journal of Psychology*, 41(1), 59-68.
- Innstrand, S. T., Langballe, E. M., Espnes, G. A., Falkum, E., & Aasland, O. G. (2008). Positive and negative work–family interaction and burnout: A longitudinal study of reciprocal relations, *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 22(1), 1-15. <http://dx.doi.org/10.1080/02678370801975842>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2022, 26 de agosto). *Panorama: Perfil da população brasileira*. <https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/>
- Kadowaki, J. (2015). Maintaining professionalism: Emotional labor among lawyers as client advisors. *International Journal of the Legal Profession*, 22(3), 323-345.
- Kay, F. M., Alarie, S., & Adjei, J. (2013). Leaving private practice: how organizational context, time pressures, and structural inflexibilities shape departures from private law practice. *Ind. J. Global Legal Stud.*, 20, 1223.
- Kay, F. M., Alarie, S. L., & Adjei, J. K. (2016). Undermining gender equality: Female attrition from private law practice. *Law & Society Review*, 50(3), 766-801.
- Kay, F., & Gorman, E. (2008). Women in the legal profession. *Annual Review of Law and Social Science*, 4, 299-332.
- Kay, F. M., & Hagan, J. (1998). Raising the bar: The gender stratification of law-firm capital. *American sociological review*, 728-743.
- Laband, D. N., & Lentz, B. F. (1998). The effects of sexual harassment on job satisfaction, earnings, and turnover among female lawyers. *ILR Review*, 51(4), 594-607.

- Leignel, S., Schuster, J. P., Hoertel, N., Poulain, X., & Limosin, F. (2014). Mental health and substance use among self-employed lawyers and pharmacists. *Occupational medicine*, 64(3), 166-171.
- Leonard, M.J., Vasiliadis, H.-M., Leclerc, M.-È., & Brunet, A. (2021). Traumatic Stress in Canadian Lawyers: A Longitudinal Study. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/tra0001177>
- Levin, A. P., & Greisberg, S. (2003). Vicarious trauma in attorneys. *Pace Law Review*, 24, 245-252.
- Markovic, M., & Plickert, G. (2022). The Gender Pay Gap and High-Achieving Women in the Legal Profession. *Law & Social Inquiry*, 1-32.
- Mendes, J.A. de A.M., & Bucher-Maluschke, J. S. N. F. (2017). Coping e racionalização: Atuação de advogados nos casos de disputa de guarda. *Interação em Psicologia*, 2(3). <https://doi.org/10.5380/psi.v21i3.51414>
- Morales, R. F., Colín, L. S., Mireles, Á. O., & Allende, J. F. B. (2016). Estrés traumático secundario (ETS) en periodistas mexicanos y defensores de derechos humanos. *Summa Psicológica UST*, 13(1), 101-111.
- Nickum, M., & Desrumaux, P. (2022). Burnout among lawyers: effects of workload, latitude and mediation via engagement and over-engagement. *Psychiatry, Psychology and Law*, 1-13.
- Noonan, M. C., Corcoran, M. E., & Courant, P. N. (2005). Pay differences among the highly trained: Cohort differences in the sex gap in lawyers' earnings. *Social forces*, 84(2), 853-872.
- Norton, L., Johnson, J., & Woods, G. (2015). Burnout and compassion fatigue: What lawyers need to know. *UMKC L. Rev.*, 84, 987.

- Patel, K. A., Rajderkar, S. S., & Naik, J. D. (2012). Occupational stress and burnouts as predictors of job satisfaction amongst lawyers in District Sangli. *National journal of medical research*, 2(02), 141-144.
- Pinnington, A. H., & Sandberg, J. (2012). Lawyers' professional careers: increasing women's inclusion in the partnership of law firms. *Gender, Work & Organization*, 20(6), 616-631.
- Rachman-Moore, D., Almor, T., & Kogman, M. (2006). Equal investments, different rewards: gender inequalities among Israeli lawyers. *International Journal of the Legal Profession*, 13(3), 189-216.
- Rodrigues, C. M. L., & Faiad, C. (2019). Pesquisa sobre riscos psicossociais no trabalho: Estudo bibliométrico da produção nacional de 2008 a 2017. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19(1), 571-579.  
<https://doi.org/10.17652/rpot/2019.1.15424>
- Salgado, G. M. (2016). As mulheres no campo do direito: retratos de um machismo à brasileira. *Rev. Fac. Dir., Uberlândia-MG*, 44.
- Sampieri, R., Collado, C., & Lucio, M. (2013). *Definições dos enfoques quantitativo e qualitativo, suas semelhanças e diferenças*. Porto Alegre, RS: Penso.
- Sandu, M. L., Calin, M. F., & Dragomir, R. (2021). The influence of the stress factor in the legal practice. *Technium Social Sciences Journal*, 16, 283-296.
- Santos, S. (2020). Gendered workplaces: Resistance, adaptation and agency in large legal firms – The perspectives of young lawyers. *Portuguese Journal of Social Science*, 19(2-3), 259-276.
- Schenker, M. B., Eaton, M., Green, R., & Samuels, S. (1997). Self-reported stress and reproductive health of female lawyers. *Journal of occupational and environmental medicine*, 556-568.

- Schlesinger, E. V., & Butterfield, L. (2015). Nonpracticing Female Lawyers: Why Did They Leave and Where Are They Now?. *Canadian Journal of Career Development*, *14*(2), 47-62.
- Scott, J. (1995). Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Educação e Realidade*, *20*(2), 71-99. <https://seer.ufrgs.br/educacaoerealidade/article/view/71721/40667>
- Sendroiu, I., Upenieks, L., & Schafer, M. H. (2021). The Divergent Mental Health Effects of Dashed Expectations and Unfulfilled Aspirations: Evidence from American Lawyers' Careers. *Social Psychology Quarterly*, *84*(4), 376–397. <https://doi.org/10.1177/01902725211045024>
- Sharma, A., Verma, S., Verma, C., & Malhotra, D. (2010). Stress and burnout as predictors of job satisfaction amongst lawyers. *European Journal of Social Sciences*, *14*(3), 348-359.
- Sommerlad, H. (2002). Women solicitors in a fractured profession: Intersections of gender and professionalism in England and Wales. *International Journal of the Legal Profession*, *9*(3), 213–234. doi:10.1080/0969595032000071761
- Sommerlad, H. (2016). “A pit to put women in”: professionalism, work intensification, sexualisation and work–life balance in the legal profession in England and Wales. *International Journal of the Legal Profession*, *23*(1), 61-82.
- Sterling, J. S., & Reichman, N. (2016). Overlooked and undervalued: Women in private law practice. *Annual Review of Law and Social Science*, *12*, 373-393.
- Thornton, M. (2016). Squeezing the life out of lawyers: legal practice in the market embrace. *Griffith Law Review*, *25*(4), 471-491.
- Thornton, M. (2016). The flexible cyborg: work-life balance in legal practice. *Sydney L. Rev.*, *38*, 1.

- Tsai, F. J., Huang, W. L., & Chan, C. C. (2009). Occupational stress and burnout of lawyers. *Journal of Occupational Health, 51*(5), 443–450.  
<https://doi.org/10.1539/joh.L8179>
- Vilela, N. G. S. (2018). Conflito trabalho-família: uma revisão sistemática da produção científica nacional. *Revista Liceu On-Line, 8*(1), 27-49.
- Wallace, J. E. (1999). Work-to-nonwork conflict among married male and female lawyers. *Journal of Organizational Behavior, 20*(6), 797-816.
- Wallace, J. E. (2004). Motherhood and career commitment to the legal profession. *Diversity in the work force, 14*, 219-246. [http://dx.doi.org/10.1016/S0277-2833\(04\)14009-0](http://dx.doi.org/10.1016/S0277-2833(04)14009-0)
- Wallace, J. E. (2005). Job stress, depression and work-to-family conflict: A test of the strain and buffer hypotheses. *Relations industrielles, 60*(3), 510-539.
- Wallace, J. E., & Kay, F. M. (2012). Tokenism, organizational segregation, and coworker relations in law firms. *Social Problems, 59*(3), 389-410.
- Wallace, J. E., & Young, M. C. (2010). Work hard, play hard?: A comparison of male and female lawyers' time in paid and unpaid work and participation in leisure activities. *Canadian Review of Sociology, 47*(1), 27-47.
- Walsh, J. (2012). Not worth the sacrifice? Women's aspirations and career progression in law firms. *Gender, Work & Organization, 19*(5), 508-531.
- Weir, P., Jones, L., & Sheeran, N. (2020). Australian lawyers' experience of exposure to traumatic material: a qualitative study. *Psychiatry, Psychology and Law, 28*(3), 363-381. <https://doi.org/10.1080/13218719.2020.1776650>

## Considerações Finais da Dissertação

O presente estudo teve como objetivo geral investigar a associação entre aspectos sociodemográficos, estressores ocupacionais, aspectos psicossociais, interação trabalho-família e a Síndrome de Burnout em advogados e advogadas. Por se tratar de uma categoria profissional pouquíssimo estudada em âmbito nacional e que possui múltiplas formas de atuação, verificou-se a necessidade de dar atenção a esse público que, por ofício, age em nome de outras pessoas, impactando a vida delas, de suas famílias e da sociedade em geral.

Os resultados deste estudo mostram-se relevantes, na medida em que identificam que a atuação dos advogados impõe a esses profissionais uma exposição contínua a diversas situações potencialmente estressoras. Nesse sentido, os dados revelam que os advogados, embora tenham permanecido à margem das pesquisas em saúde ocupacional, podem estar entre as categorias profissionais em alto risco para o desenvolvimento de doenças relacionadas ao estresse, como é o caso do Burnout. Apesar disso, os achados também informam que a advocacia é uma profissão que pode proporcionar grande senso de realização, considerando as médias relacionadas à dimensão “ilusão pelo trabalho”.

Um resultado importante foi a identificação da interação negativa trabalho-família como a principal preditora da dimensão “desgaste psíquico”, na esteira do que se observou em estudos anteriores (Innstrand et al., 2008; Cadieux et al., 2019; Da Silva, 2020). Da mesma forma, a identificação de que o conflito trabalho-família e os estressores relacionados a expressões de violência apresentam diferença significativa na comparação entre os gêneros, com médias superiores entre as advogadas, revela que os papéis de gênero socialmente estabelecidos podem representar uma barreira à ascensão das

mulheres na profissão, além de operar como uma fonte de estresse de complexa descrição, uma vez que se apresenta de forma simbólica, permeando as relações, as escolhas e as expressões no campo da advocacia. Apesar disso, surpreende a constatação de que com relação às dimensões da Síndrome de Burnout, não se verificou diferença significativa quanto às médias na comparação entre homens e mulheres, mesmo elas tendo mais impacto da interferência negativa trabalho-família e família-trabalho e dos estressores associados à violência no trabalho. Será um reflexo do quanto à violência contra a mulher já se apresenta naturalizada em nosso contexto social?

De modo geral, a presente dissertação contribui para a ampliação do conhecimento acerca dos fatores que efetivamente representam risco à saúde mental dos advogados, assim como inaugura uma discussão relevante sobre o potencial estressor da constante busca por espaço e aprovação das mulheres na advocacia, que leva, muitas vezes, a uma tentativa de apagamento do gênero e adequação a um modelo “ideal” forjado em excessos que não são saudáveis, inclusive para os homens.

As principais limitações identificadas na pesquisa dizem respeito à representatividade da amostra, sobretudo em razão do número de variáveis em estudo. Considerando as múltiplas formas e áreas de atuação existentes e o número de participantes da pesquisa, novos estudos precisam ser feitos buscando uma maior diversificação da amostra. Além disso, os meios de divulgação da pesquisa podem ter favorecido a adesão de participantes posicionados em pontos extremos, no sentido de que, ou já identificam prejuízos na própria saúde e satisfação com o trabalho, ou que estão em um momento confortável na carreira. Isso porque, diante da baixa adesão inicial à pesquisa com a divulgação em redes sociais, formulou-se um e-mail padrão de convite, o qual foi enviado nominalmente a uma lista com mais de mil advogados cujos endereços eletrônicos estavam disponíveis nos *sites* dos respectivos escritórios de advocacia. Esta

forma de divulgação também pode ter gerado algum receio em profissionais que trabalham em um sistema de controle mais rígido. Por fim, embora a baixa diversidade observada entre os participantes possa ser resultado do alcance razoável na divulgação da pesquisa, é possível também que denote justamente a baixa diversidade na profissão como um todo – algo que não se pode afirmar a partir das análises, mas que se apresenta como uma grande questão para futuras pesquisas.

Nesse sentido, como direcionamentos para novos estudos aponta-se a necessidade de pesquisas de abrangência nacional, preferencialmente realizadas com o suporte das entidades de apoio e representação dos advogados, a fim de identificar, para além dos estressores apresentados neste estudo, outros fatores que possam influenciar na saúde mental dos advogados, inclusive aspectos regionais que se destaquem frente às características comuns da atuação na advocacia. Da mesma forma, aponta-se a necessidade de realização de estudos qualitativos que possam aprofundar a compreensão de questões como a dominação simbólica, os possíveis reflexos da exposição sistemática a conteúdos traumáticos e eventuais conflitos relacionados aos diferentes papéis desempenhados pelos profissionais. Finalmente, estudos de corte longitudinal podem auxiliar a identificar fatores que impõem uma exposição crônica a determinados estressores e que possam ser, futuramente, repensados a partir de intervenções para promover saúde e prevenir adoecimento entre os advogados.

Diante do conjunto de dados apresentados no presente estudo, constata-se que, na linha do que indicava a literatura revisada, os advogados brasileiros também enfrentam desafios importantes em sua prática profissional que os tornam vulneráveis ao desenvolvimento da Síndrome de Burnout. Assim, considerando a relevância social do serviço prestado por esses profissionais, reitera-se a necessidade de que mais pesquisas e com diferentes enfoques sejam direcionadas a estudar esta categoria profissional.

Entende-se, outrossim, que a Psicologia e o Direito são campos que se complementam em muitos aspectos e, dada a natureza da atividade, parece urgente que o ensino jurídico contemple alguma forma de preparação desses estudantes para que possam, futuramente, dar conta dos desafios da profissão e do contato direto com os conteúdos dos clientes de forma mais segura e autoprotetora.

### Referências da Dissertação

- Afonso, L., Magalhães, S., & Queirós, C. (2022). Gestão de esferas de vida em profissões jurídicas: um estudo com advogados/as e magistrados/as. *International Journal on Working Conditions*, 1-19.
- Bonelli, M.D.G., & Barbalho, R. M. (2008). O profissionalismo e a construção do gênero na advocacia paulista. *Sociedade e Cultura*, 11(2), 275-284.
- Bonelli, M. D. G., Cunha, L. G., Oliveira, F. L. D., & Silveira, M. N. B. D. (2008). Profissionalização por gênero em escritórios paulistas de advocacia. *Tempo social*, 20, 265-290. <https://doi.org/10.1590/198053143656>
- Cadieux, N.; Mosconi, E.; and Youssef, N. ICT, permeability between the spheres of life and psychological distress among lawyers. In *proceedings of the 52nd Hawaii International Conference on System Science*. Maui, Hawaii, 2019, pp. 6729–6738. University of Hawaii.
- Castelo Júnior, C., & Tureta, C. (2014). A nova advocacia pós-profissional e a modernização das grandes sociedades de advocacia empresarial brasileiras. *Revista de Administração Contemporânea*, 18, 813-831.
- Chiu, C. (1998). Do professional women have lower job satisfaction than professional men? Lawyers as a case study. *Sex roles*, 38(7), 521-537.
- Costa, M. F. A. A., & Ferreira, M. C. (2014). Sources and reactions to stress in Brazilian lawyers. *Paidéia*, 24(57), 49-56.
- Gil-Monte, P.R. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Pirâmide.
- Gil-Monte, P.R. (2008). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) como fenómeno transcultural. *Información Psicológica*, 91-92, 4-11.

- Hopkins, V., & Gardner, D. (2012). The Mediating Role of Work Engagement and Burnout in the Relationship between Job Characteristics and Psychological Distress among Lawyers. *New Zealand Journal of Psychology*, 41(1), 59-68.
- Innstrand, S. T., Langballe, E. M., Espnes, G. A., Falkum, E., & Aasland, O. G. (2008) Positive and negative work–family interaction and burnout: A longitudinal study of reciprocal relations. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 22(1), 1-15. <http://dx.doi.org/10.1080/02678370801975842>
- Levin, A. P., & Greisberg, S. (2003). Vicarious trauma in attorneys. *Pace Law Review*, 24, 245-252.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., & Leiter, M.P., (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- Nickum, M., & Desrumaux, P. (2022). Burnout among lawyers: effects of workload, latitude and mediation via engagement and over-engagement. *Psychiatry, Psychology and Law*, 1-13.
- Patel, K. A., Rajderkar, S. S., & Naik, J. D. (2012). Occupational stress and burnouts as predictors of job satisfaction amongst lawyers in District Sangli. *National journal of medical research*, 2(02), 141-144.
- Pereira, A. M., Queirós, C., Gonçalves, S. P., Carlotto, M. S., & Borges, E. (2014). Burnout e interação trabalho-família em enfermeiros: Estudo exploratório com o Survey Work-Home Interaction Nijmegen (SWING). *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, 11, 24-30.

- Rodrigues, C. M. L., & Faiad, C. (2019). Pesquisa sobre riscos psicossociais no trabalho: Estudo bibliométrico da produção nacional de 2008 a 2017. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19(1), 571-579.  
<https://doi.org/10.17652/rpot/2019.1.15424>
- Sommerlad, H. (2002). Women solicitors in a fractured profession: Intersections of gender and professionalism in England and Wales. *International Journal of the Legal Profession*, 9(3), 213–234. doi:10.1080/0969595032000071761
- Sterling, J. S., & Reichman, N. (2016). Overlooked and undervalued: Women in private law practice. *Annual Review of Law and Social Science*, 12, 373-393.
- Vieira, I. (2010). Conceito (s) de burnout: questões atuais da pesquisa e a contribuição da clínica. *Revista brasileira de Saúde ocupacional*, 35, 269-276.
- Sandu, M. L., Calin, M. F., & Dragomir, R. (2021). The influence of the stress factor in the legal practice. *Technium Social Sciences Journal*, 16, 283-296.
- Sharma, A., Verma, S., Verma, C., & Malhotra, D. (2010). Stress and burnout as predictors of job satisfacyion amongst lawyers. *European Journal of Social Sciences*, 14(3), 348-359.