

A APOSENTADORIA COMO UMA NOVA FASE NA CARREIRA DE ADVOGADOS

THATIANA STACANELLI TEIXEIRA

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE LAVRAS (UNILAVRAS)

MÔNICA CARVALHO ALVES CAPPELLE

UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS (UFLA)

FERNANDA LETÍCIA SILVA ARAÚJO

UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS (UFLA)

A APOSENTADORIA COMO UMA NOVA FASE NA CARREIRA DE ADVOGADOS

1- INTRODUÇÃO

A aposentadoria, para muitos, é traduzida como processo de envelhecimento, com ideias associadas à folga e à desocupação, enquanto, para outros, está associada à ação, constituindo uma fase de mobilização para o desenvolvimento de novos sonhos e desejos que foram minimizados em função das exigências do trabalho regrado e da consequente falta de tempo para tais realizações (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010). Nesta situação, descreve-se a aposentadoria como um momento desafiador e marcado por novos significados para a vida.

Também é percebida como um dos principais eventos da vida do indivíduo, apresentando significados e sentidos diferentes, de acordo com a percepção do trabalhador. Pode representar descanso para alguns ou oportunidade de realização profissional para outros, sendo estas diferenças relacionadas à personalidade do sujeito, assim como também ao contexto social em que ele se encontra inserido (FRANÇA; VAUGHAN, 2008; OLIVEIRA; ALMEIDA; NUNES, 2021). Ela pode ser acompanhada por fatores considerados negativos, como idade avançada e maior propensão de doenças e traumas relacionados à invalidez, mas também está relacionada ao término do tempo de contribuição ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010) ou de previdência privada pessoal.

Observada sob uma perspectiva mais contemporânea, a aposentadoria pode ser compreendida pela concepção de um processo de transição do curso de vida que ocorre diante do término do vínculo empregatício profissional com contribuição previdenciária e dá início ao surgimento de novas oportunidades e experiências. Esta é uma fase em que os indivíduos necessitam adaptar-se às mudanças que acompanham a transição, de forma a encarar essa fase com maior estabilidade emocional e psicológica (LEANDRO-FRANÇA *et al.*, 2016), podendo ser compreendida como um momento de crise ou liberdade, podendo acarretar doenças psíquicas e físicas e desafios, ou representando novos significados para a vida (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010). Logo, também pode, então, ser entendida como um fenômeno que simboliza a transição entre fases da vida, protagonizado no cenário do término de uma trajetória profissional, o que não se aplica ao contexto de todos os sujeitos que a conquistam (MARRA, 2013), visto que muitos se aposentam e continuam essa trajetória da mesma forma.

Nesse contexto, destaca-se a situação de advogados, que são profissionais liberais, detentores de liberdade e autonomia em sua profissão, decorrentes de formação superior específica em Direito. Segundo a Confederação Nacional de Profissionais Liberais (CNPL), o advogado é considerado autônomo, mas é válido ressaltar que nem todo autônomo é profissional liberal (CNPL, 2023). Também há aqueles advogados que atuam em regime de trabalho regido pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), pois são contratados como assessores jurídicos, professores, juízes e promotores, entre outras funções que envolvem a área jurídica. No contexto específico dos advogados, a aposentadoria assume contornos particulares devido às características da profissão e ao ambiente jurídico em que atuam.

A atividade profissional dos advogados é regida pelo Estatuto da Advocacia e pela Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), que estabelece as diretrizes éticas e profissionais da profissão. O Código de Ética e Disciplina dos advogados, presente no artigo 2º da RESOLUÇÃO nº 02/2015, dispõe sobre a sua conduta durante a prática profissional, garantindo tanto a integridade quanto a qualidade dos serviços prestados (OAB, RESOLUÇÃO nº 02/2015, p. 4/5).

A ideia de realizar um estudo com advogados se justifica pela indispensabilidade desses profissionais para a ordem e a justiça, e, conforme José Alberto Simonetti, “afinal, não há civilidade sem o direito de defesa em sua plenitude. Não existe cidadania sem o cumprimento legal dos direitos da advocacia.” (OAB, 2023, p.1). Trata-se de uma profissão antiga, que surgiu em Roma por volta do ano de 1212; na França, surgiu em 1822 e, no Brasil, em 1832. Ela é

mencionada na Constituição Federal de 1988, que assegura a indispensabilidade do advogado à administração da justiça e a inviolabilidade de seus atos e manifestações no exercício da profissão, como consta no artigo 133 (BRASIL, 1988).

A aposentadoria dos advogados pode ser delimitada por si mesmo, uma vez que a contribuição ao INSS deve partir de sua própria autonomia, no caso de profissionais autônomos, ou seja, eles são responsáveis por realizarem suas contribuições com a previdência social e, assim, garantirem os direitos de obterem a sua aposentadoria. Podem, ainda, obtê-la por meio do recolhimento obrigatório das contribuições, conforme previsto na CLT para aqueles que estão submetidos a esse regime.

Para investigar e compreender fatos sobre a aposentadoria de advogados convém relacioná-la à carreira, sendo que a carreira é única para cada sujeito. Por carreira há diversos entendimentos, mas há concepções que corroboram a perspectiva de interpretá-la como transição de fases. As definições de Hall (2002) e Hughes (1937) esboçam essa relação. Para Hall (2002), a carreira é um processo, consistindo em uma sequência de experiências relacionadas ao trabalho, sendo abstraída a noção de carreira como profissão. A ideia de carreira a ser abordada neste estudo é a de que “a carreira é a sequência percebida individualmente de atitudes e comportamentos associados a experiências e atividades relacionadas ao trabalho ao longo da vida da pessoa” (HALL, 2002, p. 7) (tradução nossa).

Sob uma perspectiva mais habitual, a carreira é finalizada quando o sujeito abandona sua principal atividade profissional remunerada, adentrando a classe dos aposentados. E, por aposentadoria, os entendimentos mais tradicionais envolvem inatividade, inutilidade e morte social (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010). Nessa discussão de carreiras, é válido ressaltar que carreira não é trabalho e nem profissão, pois, como afirma Hughes (1937, p. 410), a “carreira não se esgota em uma série de conquistas empresariais e profissionais”. Para Hall (2002) e Hughes (1937), carreira representa atitudes e comportamentos associados a experiências e atividades relacionadas ao trabalho ao longo da vida da pessoa e não se esgota com conquistas profissionais.

Perspectivas consideradas tradicionais de aposentadoria e carreira têm sido criticadas e têm dado lugar à noção de carreira como pertencente ao sujeito e à de aposentadoria como oportunidade para exercer atividades nem sempre relacionadas à profissão desempenhada no antigo vínculo trabalhista.

Tendo em vista a problemática apresentada sobre aposentadoria e carreira de profissionais advogados, formulou-se o seguinte problema de pesquisa: Como a aposentadoria de advogados pode ser caracterizada como uma nova fase na carreira? Assim, neste artigo, procurou-se compreender como, na fase de aposentadoria, são vivenciadas as percepções sobre carreira e suas implicações na profissão de advogados.

2- REFERENCIAL TEÓRICO

2.1- Carreira

As carreiras em nossa sociedade são pensadas muito em termos de empregos, pois essas são as conexões características e cruciais do indivíduo com a estrutura institucional. Os empregos não são apenas a evidência aceita de que alguém pode “se entregar”; eles também fornecem os meios pelos quais outras coisas que são significativas na vida podem ser obtidas. Mas a carreira não se esgota em uma série de conquistas empresariais e profissionais (HUGHES, 1937, p. 410) (tradução nossa)

Apesar de seu pensamento sobre carreira não ter se disseminado com intensidade, Hughes (1937) deixa bem claro que ela não se esgota com conquistas empresariais, de cargos

e profissionais, havendo outros pontos que são tocados quando se discutem as carreiras, como ordem social, responsabilidades e reconhecimento.

Para Schein (1978), a carreira seria uma construção mais dinâmica, gerada na interação e na adaptação mútua das necessidades individuais e organizacionais, acordadas por essa interação e constituindo estruturas mais individualizadas, que contassem com a proatividade tanto da pessoa quanto das empresas. Segundo este, para refletir sobre carreira, é necessário compreender as necessidades e as características do sujeito, sendo que estas não estão ligadas exclusivamente à vida no trabalho, mas também são fruto da interação com todos os espaços de sua vida.

Para Hall (2002, p. 6-7),

A carreira é um processo - uma sequência de experiências relacionadas ao trabalho. Qualquer trabalho, remunerado ou não, realizado por um longo período de tempo pode constituir uma carreira. Assim, o conceito de carreira como profissão não será aceito aqui. (Na verdade, não é aceito na maioria dos escritos da ciência comportamental sobre o assunto). Isso também significa que o conceito de carreira como vida não é endossado aqui; por mais que as visões de carreira como profissão e carreira como avanço sejam muito restritivas, a ideia de carreira como vida é muito ampla. Nosso foco está nas configurações de trabalho e organizacionais. O trabalho não precisa ser necessariamente um emprego formal e remunerado: pode ser trabalho voluntário, trabalho doméstico, trabalho político, trabalho escolar ou trabalho profissional. Isso coloca nossa orientação, então, em algum lugar entre a abordagem de carreira como sequência de empregos e a visão de carreira como experiência de vida (HALL, 2002, p. 6-7)

A ideia de carreira como profissão não é aceita por Hall (2002) e outros autores da teoria comportamental. Nesta abordagem, Hall (2002) reforça o sentido subjetivo de carreira, sendo a forma como a pessoa constrói ou representa a carreira, e a dimensão objetiva, quando se refere a atitudes e comportamentos. E também reforça que a carreira é vista como um processo para toda a vida, restringindo-o somente a atividades laborais.

Hall (2002) utiliza a visão de processo de carreira como vida, em que se faz menção à história de uma pessoa em qualquer função ou status específico, não sendo apenas em uma função de trabalho. Para ele, compreender carreira é compreender o que acontece durante todo o processo ao longo da vida. A carreira é composta de comportamentos e atitudes, adentrando em Hughes (1937), que menciona a perspectiva de carreira subjetiva, consistindo em um artefato administrativo, de gestão organizacional de pessoas, e objetiva, que abrange a constituição e a organização social dessas trajetórias de vida pelas empresas, sendo como um processo social, capaz de gerar identidades, papéis e representações sociais.

Hall (2002) responde à indagação de por que a carreira é importante com base nos seguintes apontamentos: a carreira representa toda a vida do indivíduo no ambiente de trabalho, e o trabalho desempenha um importante papel na vida de uma pessoa, pois o trabalho é determinante na qualidade de vida, gera afiliação, realização e poder. O que contribui para a justificativa de se estudar carreira, pois o trabalho desempenha papel fundamental na vida de um sujeito, compreendendo a carreira como vida.

Bendassolli (2009) é um autor contemporâneo que tem desenvolvido muitos trabalhos sobre carreira. E para ele, ela pode ser representada por emprego assalariado, atividade não remunerada, pertencimento a um grupo profissional, vocação ou ocupação, posições em hierarquias organizacionais, trajetória de um indivíduo que trabalha ou um roteiro pessoal para a realização dos próprios desejos.

A definição utilizada por este último autor é coerente com as ideias de Hughes (1937) e Hall (2002), para quem carreira pode ser compreendida inicialmente como “resultado de um

processo de construção pelo qual o indivíduo significa, interpreta e dá coerência a suas experiências e histórias singulares de vida em relação ao trabalho (e à vida como um todo)” (BENDASSOLLI, 2009, p. 390), ideia essa que coloca luz na questão central deste trabalho.

Para Bendassoli (2009), a carreira é “resultado de um processo de construção pelo qual o indivíduo significa, interpreta e dá coerência a suas experiências e histórias singulares de vida em relação ao trabalho (e à vida como um todo)” (BENDASSOLLI, 2009, p. 390).

Portanto, estas são as definições e estes os autores que construíram caminhos para se chegar à reflexão sobre carreira como trajetória de vida, processo e continuidade, sendo esta perspectiva de carreira construída a partir das inter-relações articuladas entre as pessoas, a sociedade e as organizações, em que todo esse sistema perpassa variações baseadas nos interesses individuais. A explicação plausível que encontramos é a de que, diante inúmeras mudanças ocorridas na vida dos sujeitos, a carreira deixou de ser linear e previsível, e as mudanças, consciente ou inconscientemente pelos sujeitos, fazem com que um número maior de transições ocorra na carreira, em que o sujeito passa a assumir maior obrigação pela gestão de sua carreira e decisões de escolhas (SAVICKAS; BAKER, 2005).

2.2- Aposentadoria

A busca por novas compreensões sobre aposentadoria está diretamente relacionada à sua natureza, em que, segundo Birketty, Carmichael e Duberley (2017, p. 63), “a aposentadoria é complexa demais para ser vista simplesmente envolvendo pessoas trocando trabalho por lazer” (tradução nossa).

Segundo Vitorino (2017),

A aposentadoria é um direito social conquistado pelos trabalhadores, sobretudo com vistas a desfrutar do descanso, porém, no cenário atual, também se constitui preocupação, em razão das constantes mudanças econômicas e das transformações nas relações de trabalho. No Brasil, a aposentadoria, que deveria representar uma garantia de futuro, tem representado um período da vida de insegurança, improdutividade e empobrecimento (VITORINO, 2017, p. 54).

Para Fontoura, Doll e Oliveira (2015), o processo de aposentadoria é vivenciado de diferentes formas, podendo ser fortemente influenciado pelas trajetórias profissionais, pelo processo de envelhecimento e por características pessoais. Oliveira, Almeida e Nunes (2021) acrescentam, ainda, que a aposentadoria sofre influências de fatores internos e externos, sendo as questões econômicas e de saúde os maiores preditores da decisão de se aposentar.

A grande motivação para se buscar novas concepções sobre a aposentadoria é o aumento da expectativa de vida na contemporaneidade. Assim, a aposentadoria ganha uma nova forma e significado/sentido na vida das pessoas e as consequências dessas novas significações dependerão de como cada um se vê diante do processo de aposentadoria, representando consequências positivas ou negativas. Segundo Bressan *et al.* (2012),

A saída do mundo do trabalho na aposentadoria traz diversas implicações para os sujeitos e aponta a responsabilidade social do governo e das organizações de trabalho, no sentido de apontar a preparação dos servidores para que esse desligamento não se torne experiências negativas para eles, visto que o trabalho e a aposentadoria podem apresentar sentidos e significados diferentes para os envolvidos (BRESSAN *et al.*, 2012, p. 245)

Zanelli, Silva e Soares (2010) fazem referência a alguns tabus que circundam a aposentadoria, como o ócio, a inutilidade, a solidão e a morte social, pois, segundo eles, “a aposentadoria é geralmente experienciada como a perda do sentido da vida, configurada como uma espécie de morte social” (p. 29). Concepção essa já ultrapassada, em que a aposentadoria

faz parte do ciclo da vida, de nascer, crescer, amadurecer, envelhecer e morrer e ela está localizada entre o amadurecer e morrer, pois aposentar-se não significa ser inútil, mas, sim, fazer coisas que tragam prazer, satisfação e que proporcionem um fim de vida prazeroso. O processo de envelhecer é um fenômeno biológico que envolve aspectos sociais e culturais, vinculados a expectativas, valores e ética que são predominantes no social (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Para Zanelli, Silva e Soares (2010), o período de transição para a aposentadoria pode ser vivenciado como uma fase positiva de desenvolvimento pessoal quando os trabalhadores tiverem encontrado outras potencialidades que lhes proporcionem o prazer e a maturidade que os levem naturalmente ao crescimento pessoal. Contudo, a falta de organização sem preparação prévia poderá levá-los a sentir momentos de infelicidade, preocupação, incerteza, medo, angústia e desequilíbrio emocional.

Nessa mesma perspectiva de aposentadoria como transição, Arregui (2020) a associa com a teoria do papel, sendo enfatizada a importância do papel de trabalhador para o papel de aposentado. Arregui (2020) ainda afirma que, na teoria do papel, os teóricos descrevem duas situações relacionadas à satisfação do papel ocupacional, em que, se este papel não teve importância para o indivíduo, a aposentadoria não será considerada um momento crítico, e em seu oposto, quando o papel é importante, a aposentadoria se torna uma ameaça e o indivíduo necessita encontrar atribuições equivalentes. Quando ocorrem perdas de identidade durante a transição para a aposentadoria, podem-se desencadear situações de ansiedade, depressão, baixa autoestima e mal-estar (ARREGUI, 2020).

Alvarenga *et al.* (2009) comentam que

A aposentadoria em sentido amplo constitui-se como um processo de transição, que tem início assim que o sujeito começa a tomar consciência de sua aproximação. Esse período que antecede a aposentadoria pode caracterizar-se por dois momentos de preparação, denominada fase remota e fase aproximada. Na primeira, a aposentadoria é vista de forma positiva, porém pouco concreta, sendo concedida como um acontecimento longínquo. Já a fase aproximada, a questão do tempo e a eminência do desligamento do trabalho são visualizadas de forma mais delineada (ALVARENGA *et al.*, 2009, p. 800).

Entre os avanços teóricos que marcam a aposentadoria, os avanços mais significativos estão na compreensão dos fatores que influenciam a tomada de decisão sobre ela e no desdobramento dos processos de aposentadoria para revelar as suas consequências em longo e curto prazo, pois o contexto em que os funcionários se aposentam mudou significativamente nos últimos vinte anos.

3- PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa objetivou investigar advogados de ambos os sexos, que se encontram na situação de aposentadoria via INSS, seja pela profissão de advogado ou outra atividade profissional, mas que tenham sido ou ainda são advogados, através de uma pesquisa caracterizada pela natureza qualitativa, de abordagem interpretativa, utilizando a entrevista semiestruturada para a coleta de dados e como técnica de análise de dados, a análise de conteúdo. Hofäcker e Naumann (2015) discorrem que a aposentadoria, por ser uma temática complexa que envolve decisões, é mais bem pesquisada sob a perspectiva qualitativa, o que também acontece no contexto de carreiras, como visto em Marra (2013), Carvalho (2015) e Campos (2020). E, para Godoy (1995), a abordagem qualitativa tem importância central para a compreensão de fenômenos e dos elementos a eles circunscritos que podem ser acessados pelos depoimentos, discursos e contextos em que os agentes estão inseridos.

Sobre a perspectiva construcionista, baseia-se em Berger e Luckmann (2002), em que os significados do mundo social são construídos e modificados a partir da interação humana e dos resultados de um desenvolvimento histórico e cultural. A ênfase recai na maneira como as pessoas percebem sua realidade. Fuller e Loogma (2009) acrescentam que o foco do construcionismo está na intersubjetividade, permitindo refletir com que legitimidade e em que situação social o conhecimento é produzido. A relação do construcionismo com o contexto teórico aqui abordado, aposentadoria e carreira, apresenta contribuições no nível investigativo, em que se busca compreender a aposentadoria de advogados e sua trajetória de carreira, por meio da compreensão individual, com base em narrativas que contêm ênfases construídas pelos sujeitos ao longo de sua vida.

Para a coleta de dados, utilizou-se a entrevista semiestruturada, pois a entrevista se torna uma estratégia rica de pesquisa por permitir o contato entre pesquisador e a pesquisa, constituindo processo ativo de obter informações, compreender biografias, experiências, opiniões, valores, aspirações, atitudes e sentimentos das pessoas (MAY, 2004). Escolheu-se a entrevista semiestruturada justamente por ser a técnica que combina perguntas abertas e fechadas, possibilitando ao entrevistado discorrer sobre o tema que se investiga sem se prender à indagação formulada (MINAYO, 2009). Nesse tipo de entrevista, o pesquisador (entrevistador) segue um roteiro pré-definido de perguntas ou tópicos a serem abordados durante a entrevista, porém, há também espaço para a flexibilidade, permitindo que novas questões ou tópicos possam ser explorados com base nas respostas e nas informações fornecidas pelo entrevistado. Esse tipo de entrevista possibilita que o participante responda às perguntas da forma que mais achar conveniente, apresentando argumentos que ele próprio pode escolher, com seus próprios termos linguísticos e, ainda, com profundidade qualitativa, ao permitir que os entrevistados falem sobre o tema nas suas próprias estruturas de referência.

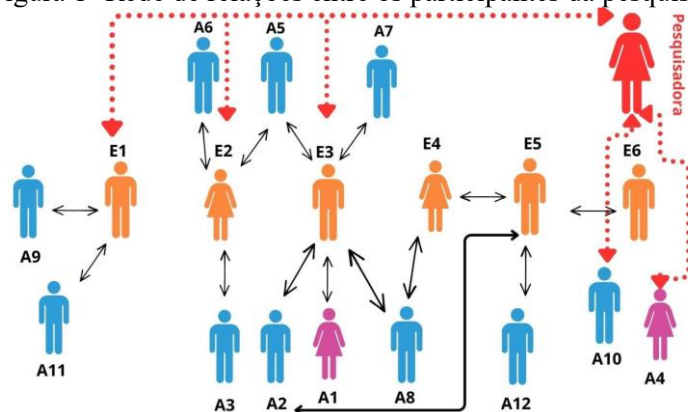
A elaboração e a condução da entrevista semiestruturada seguem os passos sugeridos por Minayo (2009), sendo os seguintes: definição dos objetivos da pesquisa; elaboração do roteiro; questões abertas e fechadas; flexibilidade e adaptação; estabelecimento de harmonia e confiança; gravação e/ou anotação das entrevistas; e análise dos dados. Vale ressaltar que a entrevista semiestruturada nessa pesquisa respeitou a conduta ética de pesquisa, garantindo o anonimato e a confidencialidade das informações fornecidas pelos entrevistados.

Para a realização da entrevista foi produzido um roteiro de perguntas norteadoras e gerativas que direcionavam o participante a narrar momentos que marcaram sua trajetória de vida, com aspectos sociais, profissionais e pessoais, reflexões acerca das percepções conceituais de carreira e aposentadoria, e suas ressignificações ao longo das histórias sobre carreira, aposentadoria e a profissão de advogado, assim como a compreensão de aspectos subjetivos e objetivos que marcaram suas carreiras antes e após a aposentadoria.

O primeiro contato com profissionais advogados se deu por indicações feitas em convívios sociais com muitos dos especialistas. Logo, estes foram contactados, informados sobre a pesquisa e convidados a participar voluntariamente. Além de contribuírem com sua participação, ainda contribuíram com a indicação de possíveis outros participantes, utilizando-se a técnica *snowball*, ou “bola de neve”, que significa uma amostra não probabilística que utiliza cadeias de referência (VINUTO, 2014), ou seja, uma rede de referências. O contato com os participantes ocorreu em alguns casos, de modo presencial (14 entrevistas) e outras *on-line* (4 entrevistas), por meio do aplicativo de videoconferência *Google Meet*.

A participação se deu em dois grupos de sujeitos. Eles foram separados por especialistas (representados pela letra E), totalizando seis participantes (E1 a E6), e advogados aposentados (representados pela letra A), totalizando 12 participantes (A1 a A12). De forma a identificar esses intermediários iniciais (E) e advogados aposentados (A), construiu-se a rede de relacionamentos mostrada na Figura 1, representando 18 profissionais que contribuíram para a pesquisa.

Figura 1- Rede de relações entre os participantes da pesquisa



Fonte: Elaborado pelas autoras.

Recorreu-se a um grupo de especialistas do contexto pesquisado que atuaram na contextualização da advocacia e na indicação de colegas de profissão que se enquadrassem na condição de aposentado para constituírem segundo grupo de sujeitos pesquisados. O painel de especialista é uma técnica de pesquisa empregada para auxiliar na contextualização do fenômeno a ser estudado (PINHEIRO, FARIAS; ABE-LIMA, 2013).

O primeiro grupo, identificado como especialistas da área, foi formado por seis advogados atuantes, que também exercem outras atividades no contexto do Direito. O segundo grupo foi formado por advogados aposentados, que contribuíram ativamente dialogando sobre as perspectivas atuais sobre a profissão da advocacia, a carreira e a aposentadoria. Rejeitaram-se sujeitos aposentados por outros motivos que não idade e/ou tempo de contribuição ao INSS. A justificativa para essa rejeição é a de que essas pessoas não tiveram outra opção a não ser afastarem-se da profissão por motivos especiais, como doença e invalidez.

Com base em toda essa discussão, e na Figura 1, que representa a rede de relações entre os participantes, viu-se a necessidade de caracterizá-los para melhor conhecimento do leitor, identificando sua idade, função ou funções profissionais e situação de aposentadoria.

Quadro 1: Identificação dos participantes

Identificação	Idade	Profissões exercidas	Duração da entrevista
Advogada aposentado 1 (A1)	80	Servidora pública municipal e advogada	1 entrevista de 39 minutos e
Advogado aposentado 2 (A2)	82	Advogado	1 entrevista de 91 minutos
Advogado aposentado 3 (A3)	70	Advogado e agropecuarista	1 entrevista de 43 minutos
Advogada aposentado 4 (A4)	68	Advogada e professora universitária	1 entrevista de 39 minutos, e algumas consultas pontuais via telefone
Advogado aposentado 5 (A5)	68	Empresário e advogado	1 entrevista de 51 minutos
Advogado aposentado 6 (A6)	69	Advogado	1 entrevista de 41 minutos
Advogado aposentado 7 (A7)	80	Advogado e professor de ensino público municipal (ensino médio)	1 entrevista de 81 minutos
Advogado aposentado 8 (A8)	72	Professor universitário aposentado e advogado	1 entrevista de 73 minutos
Advogado aposentado 9 (A9)	75	Policial militar reformado e advogado	1 entrevista de 48 minutos, e algumas consultas pontuais via telefone
Advogado aposentado 10 (A10)	69	Professor universitário e advogado	1 entrevista de 42 minutos
Advogado aposentado 11 (A11)	66	Procurador de Estado, advogado e escritor	1 entrevista de 65 minutos
Advogado aposentado 12 (A12)	81	Professor universitário, juiz de paz e advogado	1 entrevista de 44 minutos, e algumas consultas pontuais via telefone

Fonte: Elaborado pelas autoras.

Após a realização das entrevistas semiestruturadas com os participantes descritos no quadro 1, os dados, considerados ainda brutos, foram analisados a partir do método de análise de conteúdo. Mozzato e Grzybovski (2011) corroboram ao argumentarem que a análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise de comunicações que tem como objetivo ultrapassar as incertezas e enriquecer a leitura dos dados coletados, identificando significações explícitas ou ocultas.

Autores como Minayo (2009), Mozzato e Grzybovski (2011) e Maciel (2015) identificam algumas fases importantes para o desenvolvimento da análise de conteúdo, sendo estas fases ajustáveis às necessidades de cada pesquisa, sendo: preparação do material e pré-análise; exploração do material e codificação; categorização; e tratamento, inferência e interpretação. As etapas foram criadas a partir das reflexões de alguns autores, como Minayo (2009), Mozzato e Grzybovski (2011) e Maciel (2015).

Mozzato e Grzybovski (2011) afirmam que a análise de conteúdo não deve ser trabalhada como modelo exato e rígido, o que pressupõe a autonomia e a criatividade do pesquisador na elaboração das fases a partir de outras pesquisas. O objetivo é ultrapassar o senso comum do subjetivismo e alcançar o rigor científico necessário para pesquisas qualitativas, negando a rigidez permanente, que não condiz com a atualidade. E para a construção desse artigo, utilizou-se como tema as percepções subjetivas sobre carreira e a relação entre aposentadoria e carreira.

Em seguida, partiu-se, então, para a parte de interpretação dos dados, ultrapassando aspectos de senso comum e subjetividade explícita, atribuindo maior valor e relevância para a presente pesquisa, pois, como afirma Flick (2009, p. 276), “a interpretação de dados é a essência da pesquisa qualitativa, embora sua importância seja vista de forma diferenciada nas diversas abordagens”. Logo, é a força da argumentação da análise dos dados que traz consistência para a análise qualitativa. A partir do objetivo proposto para a realização deste estudo, apresentam-se as discussões acerca das análises realizadas.

4- RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 Aspectos subjetivos que caracterizam a aposentadoria como uma nova fase na carreira

Retomando Hall (2002, p. 7) para definir carreira, para quem é “a sequência percebida individualmente de atitudes e comportamentos associados a experiências e atividades relacionadas ao trabalho ao longo da vida da pessoa”, e para Hughes (1937, p. 410), a “carreira não se esgota em uma série de conquistas empresariais e profissionais”, em que a carreira representa atitudes e comportamentos associados a experiências e atividades relacionadas ao trabalho ao longo da vida da pessoa e não se esgota com conquistas profissionais. Carvalho (2015) também colabora no desenvolvimento teórico sobre carreira considerando-a como uma trajetória integral ao longo da vida que engloba vivências, experiências e aprendizados, nas esferas pessoal e profissional.

Já na perspectiva de aposentadoria, recorre-se a Iório (2015) para a discussão de que a aposentadoria não é associada à velhice, ócio e tristeza, mas, vista como oportunidade de novas conquistas pessoais e profissionais. Guillemard (2002) também contribui na perspectiva de refletir sobre a aposentadoria na intenção de demonstrar que raramente este processo representa a interrupção de toda a vida social do sujeito. Assim, recai na ideia da associação da aposentadoria no sentido de transição (WEISS, 1976; SCHLOSSBERG, 1981; 2004; MARRA, 2013; ARREGUI, 2020). Como exposto por Bock (2022, p. 10), que cita Louis (1980),

transição de carreira pode ser definida como “o período durante o qual um indivíduo está mudando de papéis (assumindo um papel objetivo diferente) ou mudando de orientação para um papel já desempenhado (alterando um estado subjetivo)”, ou

ainda: “uma sequência de experiências relacionadas ao papel acumuladas ao longo do tempo” (BOCK, 2022, p. 10)

A aposentadoria surge, então, como uma fase da carreira em que o único aspecto que muda na vida do sujeito é a contribuição com a seguridade social, passando a ser contemplado com o benefício, e não mais contribuinte, mas continuar exercendo suas funções profissionais da mesma forma, como se não fosse lícito a este ser diferente daquilo que a sociedade espera dele, que é o afastamento de suas atividades profissionais e viver o ócio e a procrastinação.

A perspectiva de novos significados para a aposentadoria envolve novos arranjos sociais, ou seja, novas formas de conceber a aposentadoria como parte integrante da carreira, sendo percebida por meio das relações sociais, com a vida e com o tempo, levando a explorar novas potencialidades e perspectivas sobre carreira e aposentadoria.

A participante A1 associou o significado de carreira ao atingimento de metas e objetivos, e sobre carreira e aposentadoria acredita que elas são separadas. No momento, como ainda continua exercendo a advocacia, sua carreira, mesmo após a aposentadoria, tem continuado, mas, sobre uma situação futura, quando abandonar as atividades profissionais, A1 assim se expressou: “o dia que eu parar, eu posso dizer assim, combati um bom combate, terminei a carreira e guardei a fé” (EXCERTO DE A1). Ou seja, tem-se a percepção de carreira associada à profissão, e a aposentadoria representa uma fase na carreira que lhe possibilitou continuar advogando, mesmo sendo beneficiária da previdência social. Essa fase faz parte da carreira até o momento em que se trabalha, logo, quando abandonadas as atividades profissionais, a carreira é finalizada. Essa perspectiva chega próximo ao que se defende como tese, neste artigo, de que, independentemente da ruptura da atividade profissional, a carreira continua.

O entrevistado A2 já visualiza a carreira por uma perspectiva profissional em que se espera alcançar o sucesso, e que o caminho para o sucesso da carreira é por meio da paixão por ela, de animação e de espera. Segundo ele, “carreira eu acho que a pessoa tem que gostar dela, entrar, animar, firmar e esperar os resultados, as vantagens, porque não tem um progresso rápido”. Tanto que em uma de suas respostas à entrevista, disse que achou que a advocacia era a melhor opção de carreira para ele. “Eu achei que para mim era a melhor opção, a melhor carreira” (EXCERTO DE A2). Logo, associa-se carreira à profissão, nesse caso, a advocacia. Mas, quando chegou o momento da aposentadoria, desgostou da profissão de advogado, pois, segundo ele, ficou com uma renda fixa pequena. Assim, ele concluiu que, diante sua trajetória profissional, acha que a aposentadoria é um fim de carreira. “Eu acho que a aposentadoria é um fim de carreira (EXCERTO DE A2).

Para A3, “a carreira é, em primeiro lugar, tem que ter vocação, segundo dedicação”. E associando carreira e aposentadoria, esse entrevistado disse acreditar que a aposentadoria faz parte da carreira e que, quando se aposenta, o benefício recebido vem complementar a renda adquirida com o trabalho, e ainda representa um direito inserido na carreira dos profissionais.

Ela faz parte. Primeiro, que é um direito da gente, né? de receber a aposentadoria pela contribuição que a gente teve, né? Agora, ela complementa a nossa função também, né? Porque a gente tem aquele rendimento mensal, aquele que posso contar com ele, que nós, como liberal, o nosso patrão é o povo. Agora, nesse caso, meu patrão é o governo federal, então, ela complementa. Um complementa o outro, não é? É uma renda certa e mais uma renda incerta junto, andando junto (EXCERTO DE A3)

Nesse sentido, a perspectiva do entrevistado A3 condiz com o objetivo aqui pesquisado, de que a aposentadoria faz parte da trajetória do sujeito e da carreira, sendo a carreira ainda associada a uma vocação que, em termos de significado e sentido, difere da essência da palavra profissão. Isso porque podemos ter uma profissão e não ter vocação por ela, mas a vocação se torna uma profissão.

A perspectiva de carreira descrita pela entrevistada A4 vai ao encontro da perspectiva de trajetória descrita por Hall (2007) de que é uma continuidade de atividades que, independente

dos obstáculos caracterizados como problemas, você deve sempre seguir. Hall (2007) define que a carreira é a sequência de atitudes e comportamentos associados a experiências e atividades. Logo, a definição de A4 se aproxima dessa perspectiva e deve-se levar em consideração que ela, assim como todos os participantes, desconhecia os aspectos teóricos sobre carreira. Logo, trata-se única e exclusivamente de sua percepção subjetiva. E, sobre a aposentadoria fazer parte da carreira, em um primeiro momento, A4 relatou que nem se lembra que é aposentada, mas a aposentadoria faz parte da carreira porque ela traz uma segurança financeira, no sentido de que, no dia em que não puder mais atuar na advocacia, ela conquistou esse benefício ao longo de sua trajetória profissional.

A perspectiva do entrevistado A5 já é diferente do que se busca nesta pesquisa, de que carreira é a sua formação em Direito, sendo exercida através do Direito. Logo, associou carreira com a profissão que ele teve por meio de uma formação, de estudos, enquanto caracterizou que a aposentadoria e a carreira são separadas, ou seja, a aposentadoria não integra sua carreira porque utilizou o argumento de que sua aposentadoria não tem vínculo com o Direito, visto que se aposentou como profissional liberal, iniciando a contribuição junto ao INSS quando jovem e abriu um bar, por volta de 1980, antes mesmo de pensar em cursar Direito.

Já para A6, a carreira vem depois da profissão, e profissão é a área que você escolhe para se dedicar, com estudos. Logo, por essa perspectiva, subentende-se que a carreira é a trajetória que surge por meio da profissão e depois dela. Logo, segundo A6, carreira e aposentadoria estão relacionadas e, segundo ele, a aposentadoria faz parte da carreira justamente por ela ter trazido para a sua vida mais flexibilidade e uma segurança financeira. Segundo A6,

Claro que faz (respondendo ao questionamento sobre a aposentadoria integrar a carreira) porque sem a aposentadoria eu estaria, hoje, trabalhando de manhã e à tarde, tá?, correndo atrás de cliente e, talvez, até passando necessidade (EXCERTO DE A6)

O participante A7 fez um relato quase que poético sobre o que vem a ser carreira. Segundo ele, “todo ser humano estuda, tem em mente uma carreira na vida. Todo ser humano imagina um dia alcançar um objetivo que sonha. Um sonha com a medicina, um sonha com o magistério, o outro com a agricultura, um sonha com a administração. Isso aí depende muito da vocação de cada um. Às vezes a vocação é até frustrada, deixa um vai pro outro, mas todo mundo imagina alguma coisa, ser alguém através da profissão. Todos nós imaginamos isso” (EXCERTO DE A7). Logo, quando questionado se a aposentadoria faz parte da carreira, A7 acrescentou que aposentadoria e carreira não podem ser vistas como separadas, pois a aposentadoria faz parte e pertence à carreira, pois é um retorno de anos de carreira, de trabalho. Nesse sentido, as contribuições de A7 caminham para o entendimento de que a aposentadoria faz parte da carreira, pois esta é vista como uma trajetória e tudo que está envolvido com a profissão.

É tudo junto, nada é isolado na vida (falando da aposentadoria pertencer à carreira). Na vida, tudo tem um objetivo e, quando você consegue o objetivo da carreira, você obteve também tudo que vem acoplado a ela. Se você trabalha no Estado, você vai se aposentar pelo Estado. Se você trabalha pelo INSS, vai aposentar pelo INSS. Se for pelo Governo Federal, Governo Estadual, você vai ser o retorno da aposentadoria. Mas, todos sonham em ter o retorno depois, na velhice, porque não é justo você só prestar trabalho e, no final da sua vida, você não ter uma vida digna de ser humano (EXCERTO DE A7)

A contribuição do entrevistado A8 ficou um pouco a desejar, pois, quando indagado se a aposentadoria fazia parte de sua carreira, ele respondeu com termos práticos do Direito, dizendo ser a aposentadoria um direito de todos, obtido por meio da contribuição junto ao INSS. Já a carreira definiu como profissão, para a qual ele estudou, apesar das dificuldades passadas, e se tornou um excelente advogado. Logo, sua perspectiva desviou-se do que vem a ser o tema

da pesquisa. O participante A9 trouxe contribuições bem pontuais sobre carreira e aposentadoria que se parecem com de A8. Para ele, carreira se refere à atividade em que o sujeito se especializou, em seu caso, a advocacia, seguindo a perspectiva do A8, comparando carreira como profissão e atividade. Segundo o doutor A9,

Carreira é você abraçar aquela atividade pela qual você se formou, no caso a advocacia, se conduzir nesse caminho da melhor forma possível, no tocante à ética, capacidade, ao desempenho, de forma tal, ao contrário do que se fala por aí, a ajudar, pelo menos um pouco, a sociedade (EXCERTO DE A9)

Sua representação sobre carreira foi acompanhada da definição de aposentadoria e, quando questionado se a aposentadoria faz parte de sua carreira, sua resposta foi a de que não se vê aposentado, pois relaciona a aposentadoria à ausência de atividades, ócio e prostração.

A carreira, para A10, também foi definida como sendo profissão, sendo, segundo ele, “aquela área que você escolheu pra trabalhar, que você vai seguir aí uma formalidade de se preparar, de estudar”. Já quando questionado se a aposentadoria faz parte de sua carreira, o doutor disse que faz parte porque a aposentadoria pode representar o fim de uma profissão e o início de outra, como aconteceu com ele, e, ainda, que há profissões em que é difícil atuar quando se aposenta, mas, no seu caso, a aposentadoria faz parte da carreira justamente porque ela possibilitou o desenvolvimento de outra profissão.

Aposentadoria faz parte da carreira. Aposentadoria, veja bem, dei alguns exemplos aqui. Eu aposentei formalmente na minha profissão de professor e ela me possibilitou abrir outras coisas, outras portas. e então, aposentadoria, pra mim, me ajudou muito porque ‘tava fazendo contratos pra receber lá na frente e eu tinha como, digamos assim, me sustentar aqui atrás. Mas, todo mundo que, colegas meus da universidade, “tô com medo de aposentar agora”, ‘cê vai esperar o quê? Aposenta e vai fazer outra coisa. Então, pra mim, a ideia que a gente tem realmente é essa. Com relação à advocacia e com o direito a coisa muda um pouco. Acredito que ‘cê tenha escutado de bastante gente aí que aposentadoria não significa o fim, mas, nas outras áreas, docência, por exemplo, geralmente, é difícil o cara dar uma continuidade (EXCERTO DE A10)

Ao adentrar essa perspectiva de que a carreira para advogados é diferente das demais, a pesquisa possibilitou compreender que a profissão de advogado passa a pertencer à personalidade do sujeito, e que ele, ainda no exercício da profissão ou não, sempre será caracterizado e visto como advogado. Essa perspectiva foi encontrada nas entrelinhas de alguns discursos sobre carreira, em que o foco estava mais voltado para a carreira de advogados, possibilitando fazer essa inferência. O especialista E6 elucidou bem essa percepção.

a carreira como advogado, acho que é a construção de uma tradição na atividade da advocacia, é de, com o tempo, eu acho que isso demanda tempo, né?, você consolidar seu nome com certo respeito profissional, né? E aí, você não precisa procurar os clientes, os clientes que te procuram. Eu acho que, nesse ponto, eu até, sou até meio descuidado, justamente por isso que ‘cê já percebeu, né? Não tem como ter um movimento muito grande no escritório e, então, num tenho um Instagram, eu num ‘tô num site, não ‘tô fazendo propaganda dos meus serviços. Então, a carreira, pra mim, é, vamos dizer assim, essa tradição que, no meu caso, eu tenho essa sorte. Meu avô era advogado, meu pai foi advogado, tios advogados, irmãos. Então, tem uma certa consolidação do nome, quando se fala no meu sobrenome aqui pelo menos, muita gente conhece, já ouviu falar e aí ... Então, carreira, pra mim, nesse sentido da advocacia, tem mais a ver com essa tradição e atuação nesse ramo de serviços (EXCERTO DE E6)

O participante A11 também pensa na perspectiva de carreira como trajetória. Segundo ele, “é essa trajetória do tempo em que você começa com seus sonhos e um equilíbrio entre o que você conseguiu de fato nesse período e o que você buscava e o que conseguiu. Então, eu acho que a carreira é por aí. É você saber a trajetória de onde você quer chegar e buscar esse

resultado, né? Então é muito difícil você ter esse conceito. Chega a quase ser técnico” (A11). E a intenção da pesquisa também foi esta, de fazer o participante refletir, pensar sobre o que vem a ser carreira, aposentadoria e outras questões sobre a advocacia. Já sobre o fato de a aposentadoria fazer parte da carreira, A11 relatou que tem visto uma realidade diferente, em que existem mais necessidades.

Logo, a ideia do ócio que vem junto com a aposentadoria foi sendo deixada de lado, e a aposentadoria passou a ser algo inatingível para algumas pessoas. O doutor atribuiu sentido ao fato de que a aposentadoria não pertence à carreira justamente por compreender a aposentadoria como ócio e descanso, e que o mundo atual faz com que as pessoas trabalhem mais diante suas maiores necessidades. Logo, acredita que poucos conseguem, de fato, se aposentar e, assim, carreira e aposentadoria não têm relação.

A concepção de A12 sobre carreira seguiu a perspectiva de a considerar como profissão. Sobre o fato de a aposentadoria fazer parte da carreira, A12 afirmou que pertence, sendo uma combinação, que a carreira (a profissão exercida ao longo da vida) possibilita uma aposentadoria digna e que, segundo ele, os romanos diziam *otium cum dignitate*, quer dizer estar aposentado mas com dignidade, ou seja, “não foi forçado, não foi ato governamental, não foi nada” (A12).

De acordo com os dados coletados pelos participantes da pesquisa, observou-se que a aposentadoria representa um novo momento na carreira de advogados, pela perspectiva muito narrada pelos participantes de que o momento da aposentadoria não interromperam suas atividades profissionais, mas simbolizam um momento em suas vidas, que marcam a carreira, como uma trajetória de vida. De acordo com Birketty, Carmichael e Duberley (2017), carreira e aposentadoria tornam-se interligadas no sentido de que a aposentadoria representa uma experiência que acontece dentro da trajetória de vida e, por meio das participações, foi possível, ainda, compreender que ela é importante como uma fase na carreira do sujeito ainda pelo fato de trazer alguma segurança financeira, por meio do recebimento mensal de certa quantia, possibilitando-lhe maior flexibilidade na profissão, maior acúmulo de recursos e novas possibilidades para ser desenvolvida dentro da carreira.

A figura 2 foi construída de modo a representar algumas das fases que compõem a trajetória de vida e, ainda, a aposentadoria, considerando-a que faz parte da carreira do indivíduo, perpassadas por diferentes contextos ao longo da sua existência. Na figura, as setas representam as fases, e elas são interligadas, formando o contexto da trajetória do sujeito, que compõem a carreira, única e individual. Essa é a perspectiva sobre carreira adotada nesta pesquisa, em que as carreiras estão inseridas em contextos de constantes ajustes, desenvolvimento e mudança (MACIEL, 2015). E, como retrata Zanelli (1996, p. 30), “da meninice à velhice, a vida é contínua mudança. Cada etapa tem um conjunto de características, interesse e limitações próprias. As transições ou passagens das etapas podem ser vivenciadas como crises ou rupturas.

A síntese que consta na Figura 2 foi construída de modo a representar aos aspectos narrados por eles que fazem parte de suas trajetórias de vida, demonstrando a aposentadoria como marco na vida pessoal e profissional dessas pessoas, que constitui suas trajetórias de vida. Assim, a imagem ilustra que a carreira do sujeito é única até sua morte e que, ao longo dessa carreira, são encontradas fases que a integram. Logo, nega-se a denominação de carreira como profissão, pois ela é mais que isso. Ela representa a trajetória de vida do sujeito, composta por fases, e a aposentadoria é uma dessas fases. Ela assume diferentes significações, como foi apresentado ao longo desta pesquisa, podendo representar uma segurança na vida da pessoa, a oportunidade de exercer outras atividades, de cunho profissional ou não, e ainda, uma fase inserida na carreira.

Figura 2- Síntese conceitual desenvolvida na pesquisa



Fonte: Elaborado pelas autoras.

A partir dos dados apresentados e analisados, conclui-se que carreira perpassa a compreensão como profissão, mas supera essa concepção tradicional, sendo definida pela demonstração de que é composta por fases ao longo da trajetória do sujeito. E a aposentadoria, em suas diferentes facetas, faz parte da carreira como uma fase na vida do indivíduo, que carrega diferentes definições e oportunidades.

5- CONSIDERAÇÕES FINAIS

Partindo do objetivo principal de compreender como, na fase de aposentadoria, são vivenciadas as percepções sobre carreira e suas implicações na profissão de advogados, a pesquisa conseguiu validar a ideia de que a carreira não é interrompida quando o indivíduo se aposenta, mas que a aposentadoria representa um novo acontecimento marcante e que, ao longo da trajetória de vida, ocorrem transições e mudanças que geram novos significados para os indivíduos, mas sem configurarem abandono ou interrupção de sua carreira. Assim, a aposentadoria pode ser concebida como uma nova fase na carreira do indivíduo com o desenvolvimento de novas atividades de cunho profissional ou pessoal que dão sentido para a sua vida ou, ainda, a permanência na profissão. Consiste, então, em uma nova fase na carreira nos sujeitos.

Tal pesquisa se mostra relevante porque contribuiu para a produção de conhecimentos teóricos e empíricos que desenvolvem a perspectiva de carreira como trajetória de vida e pertencente ao sujeito, e a aposentadoria como um momento de transição que ocorre ao longo da carreira, acarretando uma nova fase. Além disso, enfatiza a importância da profissão jurídica para a sociedade.

Ao coletar os dados, encontraram-se diferentes contextos narrados pelos sujeitos investigados, visto que estes trazem consigo suas histórias de vida, o que os fez refletir sobre a sua realidade e trajetória. Mas também foram encontradas similaridades, pois, ao viver em sociedade, muitas características são comuns aos sujeitos. Como característica própria do método de pesquisa qualitativo básico, a possibilidade de generalização desta pesquisa fica limitada, pois se trata de uma investigação que reuniu alguns participantes do estado de Minas Gerais.

Pode-se dizer que a iniciativa de pensar a subjetividade de advogados sobre a carreira e aposentadoria visa, mais que ampliar conhecimentos, repensar o imaginário de que a aposentadoria representa uma linha tênue de ócio e descanso, principalmente relacionada ao âmbito profissional. Perceber as diferentes nuances sobre o avanço da idade e trabalho na subjetividade dos sujeitos em relação à sua carreira é contribuir para a compreensão e a proposição de que aposentadoria e idade não representam o fim da carreira do sujeito.

No entanto, no que se refere aos significados que os advogados constroem sobre a aposentadoria, percebeu-se que a antiga percepção de que ela era associada ao ócio, desocupação e prostração não serve mais para definir aposentadoria. A pesquisa revelou que apenas um dos advogados que participaram da pesquisa parou de trabalhar imediatamente após a aposentadoria (A2), alguns continuaram suas atividades e, tempos depois, optaram por parar, pois consideraram que estava na hora de um descanso (A7 e A12), enquanto outros aproveitaram o momento de alívio financeiro que a aposentadoria trouxe e iniciaram novas atividades (A1, A3, A5, A9 E A10). No caso de advogados aposentados que continuaram suas trajetórias profissionais, obteve-se uma oportunidade rica no que se refere ao estudo da aposentadoria como nova fase na carreira, sendo representada como uma fase na trajetória dos sujeitos pesquisados. O fator financeiro também foi muito decisivo na decisão de continuar as atividades após a aposentadoria, visto que o valor do benefício recebido não representa um montante significativo, o que os leva a permanecerem em atividade para manterem o mesmo padrão de vida.

Sobre os sentidos da carreira, a participação dos especialistas e advogados aposentados possibilitou compreender que a concepção deles de carreira como profissão ainda prevalece e que esta é interrompida com a aposentadoria ou com a finalização da atividade profissional principal, no caso, a advocacia. Mas, houve relatos que contribuíram para o entendimento de carreira como trajetória, em que ela consiste, para alguns, em uma trajetória de sucesso profissional ao longo da vida que carece de vocação. Dessa forma, estar aposentado não significa o rompimento das atividades profissionais. E, na perspectiva de carreira, a aposentadoria aparece como uma fase da carreira, que faz parte da trajetória do sujeito. Eles ainda consideram que as atividades devem continuar após a aposentadoria até o momento que se sentirem aptos a desenvolvê-las, com saúde e disposição, diante do histórico que percorre suas trajetórias para conseguir chegar até esse momento da vida, e isso não deve ser desprezado.

As reflexões possibilitaram realizar a confirmação de que a aposentadoria faz parte da carreira, pois a carreira não é interrompida com o afastamento de atividades profissionais e nem está somente a ela relacionada. A carreira compreende diversas fases ao longo da vida, que formam a trajetória de vida do sujeito. Essa ideia foi encontrada em alguns discursos sobre a percepção subjetiva de carreira, mas, quando associada à aposentadoria, houve casos de não considerarem a aposentadoria como uma fase dessa trajetória, como foi o caso da associação da aposentadoria como coroação da carreira, apresentada por uma especialista participante.

Como proposta de pesquisas futuras, sugere-se que sejam realizadas novas pesquisas direcionadas para outras áreas profissionais, visando compreender o processo de aposentadoria para a classe profissional em questão, assim como também, pesquisar teoricamente novas concepções sobre carreira como trajetória de vida.

REFÊRENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVARENGA, L. N.; KIYAN, L.; BITENCOURT, B.; WANDERLEY, K. S. Repercussões da aposentadoria na qualidade de vida do idoso. **Rev. esc. enferm. USP**, v. 43, n. 4 p. 796– 802, 2009.

ARREGUI, J. T. **Continuidade de trabalho no pós-carreira organizacional: A aposentadoria está morta. Viva a aposentadoria!** 2020. Dissertação de Mestrado. Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2020.

BERGER, P. L.; LUCKMANN, T. A construção social da realidade: tratado de sociologia do conhecimento Petrópolis, RJ: **Vozes**, 2002.

BENDASSOLLI, P.F. Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.49, n.4, p.387-400, out./dez. 2009.

BIRKETT, H.; CARMICHAEL, F.; DUBERLEY, J. Activity in the third age: examining the relationship between careers and retirement experiences. **Journal of Vocational Behaviour**, 103(Part B), 52-65, 2017.

BRASIL. **Lei nº 4.215**, de 27 de abril de 1963. Dispõe sobre o Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1963. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-1963-353993-publicacaooriginal-1-pl.html#:~:text=Disp%C3%B5e%20s%C3%B4bre%20o%20Estatuto%20da%20Ordem%20dos%20Advogados%20do%20Brasil.&text=Art.,do%20Brasil%2C%20criada%20pelo%20art.> Acesso em 26/07/2023.

BRESSAN et al. Trabalho versus Aposentadoria: desvendando sentidos e significados: Work versus Retirement: unveiling senses and meanings. In. Oikos: **Revista Brasileira de Economia Doméstica**, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 226-250, 2012.

CAMPOS, R. C. **Discursos sobre trajetória na carreira: uma abordagem Socioconstrucionista**. 2020. 168 p. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal de Lavras, Lavras, 2020.

CARVALHO, F. A. P. **Carreira e aprendizagem: um estudo com gestores públicos federais egressos da Escola Nacional de Administração Pública**. Tese (Doutorado em Administração) UFMG, Belo Horizonte, 2015.

CNPL. Confederação Nacional de Profissionais Liberais. O Profissional Liberal. 2023. Disponível em: <https://www.cnpl.org.br/o-profissional-liberal/>. Acesso em 11/08/2023.

DOU. DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO. **Resolução nº 2**, de 11 de novembro de 2015. Aprova o Código de Ética e Disciplina da Ordem dos Advogados do Brasil – OAB. Disponível em: <https://www.oab.org.br/publicacoes/AbrirPDF?LivroId=0000004085>. Acesso em 23/06/2023.

FLICK, U. **Introdução à pesquisa qualitativa** (3a ed., J. E. Costa, Trad.). São Paulo: Artmed. (Obra original publicada em 1995), 2009.

FULLER, T.; LOOGMA, K. Constructing futures: A social constructionist perspective on foresight methodology, **Futures**, v. 41, nº2, p. 71-79, 2009.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995.

GUILLEMARD, A. M. De la retraite mort sociale à la retraite solidaire. La retraite une mort sociale. **Revisitée trente ans après, Gérontologie et société**, vol. 25/102, no. 3, pp. 53-66, 2002.

HALL, D. T. **Careers in and out of organizations**. Thousand Oaks: Sage, 2002.

HUGHES, E.C. Institutional office and person. **The American Journal of Sociology**, v.43, n.3, p.404-413, 1937.

HOFÄCKER D, NAUMANN E. The emerging trend of work beyond retirement age in Germany. Increasing social inequality? **Z Gerontol Geriatr**; 48(5):473479, 2015.

IÓRIO, A. **Aposentadoria docente: final de carreira ou prenúncio de novas conquistas profissionais?** In Anais do **XII Congresso Nacional de Educação (EDUCERE)**, Curitiba, PR, Brasil, 2015.

- LEANDRO-FRANÇA, C.; SOLINGE, H.; HENKENS, K.; & MURTA, S. Effects of three types of retirement preparation program: A qualitative study of civil servants in Brazil. **Educational Gerontology**, p. 388-400, 2016.
- MACIEL, L. H. R. **Construções e transições de carreiras no Esporte Profissional: um estudo com ex-atletas de alto rendimento**. 169 p. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal de Lavras, Lavras, 2015.
- MARRA, A. V.; SOUZA, M. M. P.; MARQUES, A. L.; MELO, M. C. O. L. Significado do trabalho e envelhecimento. **Revista Administração em Diálogo**, v. 15, n. 2, p. 103-128, 2013.
- MAY, T. Pesquisa social: questões, métodos e processos. Capítulo 6: Entrevistas: métodos e processo. 3ª edição. Porto Alegre. **Artmed**. 2004.
- MINAYO, M. C. Pesquisa Social, teoria, método e criatividade. Capítulo 3: Trabalho de campo: contexto de observação, interação e descoberta. **Ed. Vozes**, 2009.
- MOZZATO, A. R.; GRZYBOVSKI, D. Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da administração: potencial e desafios. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 15, n. 4, p. 731-747, jul. 2011.
- OAB NACIONAL. **Ordem dos Advogados do Brasil Nacional, quadro de Advocacia**. Disponível em: <https://www.oab.org.br/institucionalconselhofederal/quadroadvogados>. Acesso em 14/05/2023.
- OAB. Ordem dos Advogados do Brasil. **Estatuto da Advocacia e da OAB**. Disponível em: <https://www.oab.org.br/publicacoes/AbrirPDF?LivroId=0000002837>. Acesso em 10/06/2023.
- OLIVEIRA, P. KQ.; ALMEIDA, A. N. Determinantes na decisão de aposentadoria do servidor público. **Revista Administração em Diálogo -RAD**, 24(1), 25-39, 2022.
- PINHEIRO, J.Q.; FARIAS, T.M.; ABE-LIMA, J.Y. Paineis de especialistas e estratégia multimétodos. **Psico**, Porto Alegre, PUCRS, v. 44, n. 2, pp. 184-192, abr./jun. 2013. p.184- 192.
- SAVICKAS, M. L., BAKER, D. B. The History of Vocational Psychology: Antecedents, Origin, and Early Development. In W. B. Walsh & M. L. Savickas (Eds.), **Handbook of vocational psychology: Theory, research, and practice** (pp. 15-50). Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 2005.
- SCHEIN, E.H. Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs. **AddisonWesley Publishing Company**, Boston, 1978.
- VINUTO, J. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, Campinas, SP, v. 22, n. 44, p. 203-220, 2014.
- VITORINO, J. P. F. **Envelhecimento, trabalho e aposentadoria: expectativas e planejamento para a vida pós-trabalho**. Trabalho de conclusão de curso (graduação)- Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), 2017.
- WANG, M.; SHULTZ, K. Employee Retirement: A Review and Recommendations for Future Investigation. **Journal of Management - J MANAGE**. 36. 172-206, 2010.
- ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; SOARES, D. H. P.. Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: Construção de projetos para o pós-carreira. Porto Alegre: **Artmed**, 143 p, 2010.
- ZANELLI, J. C. O programa de preparação para aposentadoria como um processo de intervenção ao final de uma carreira. **Revista de Ciências Humanas**, Florianópolis, p.157-176, 2000.