



**THATIANA STACANELLI TEIXEIRA**

**APOSENTADORIA NA TRAJETÓRIA DE CARREIRA DE  
ADVOGADOS**

**LAVRAS – MG  
2023**

**THATIANA STACANELLI TEIXEIRA**

**APOSENTADORIA NA TRAJETÓRIA DE CARREIRA DE ADVOGADOS**

Tese de doutorado apresentada à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Administração, área de concentração Organizações, Gestão e Sociedade, para a obtenção do título de Doutora.

Prof<sup>a</sup>. Dra. Mônica Carvalho Alves Cappelle  
Orientadora

**LAVRAS – MG  
2023**

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema de Geração de Ficha Catalográfica da Biblioteca  
Universitária da UFLA, com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).

Teixeira, Thatiana Stacanelli.

Aposentadoria na trajetória de carreira de advogados /  
Thatiana Stacanelli Teixeira. - 2023.  
206 p.

Orientador(a): Mônica Carvalho Alves Cappelle.

Tese (doutorado) - Universidade Federal de Lavras, 2023.  
Bibliografia.

1. Carreira. 2. Aposentadoria. 3. Advogados. I. Cappelle,  
Mônica Carvalho Alves. II. Título.

**THATIANA STACANELLI TEIXEIRA**

**APOSENTADORIA NA TRAJETÓRIA DE CARREIRA DE ADVOGADOS**

**RETIREMENT IN THE LAWYER CAREER PATH**

Tese de doutorado apresentada à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Administração, área de concentração Organizações, Gestão e Sociedade, para a obtenção do título de Doutora.

APROVADA em 23 de novembro de 2023  
Dra. Mônica Carvalho Alves Cappelle – UFLA  
Dr. José Roberto Pereira- UFLA  
Dra. Flaviana Andrade de Pádua- UFLA  
Dra. Adriana Ventola Marra- UFV  
Dr. Valderi de Castro Alcântara- UFMG

Prof<sup>a</sup>. Dra. Mônica Carvalho Alves Cappelle  
Orientadora

**LAVRAS – MG**

**2023**

Ó, Minha Senhora e também minha Mãe  
Eu me ofereço, inteiramente, todo a Vós, e em  
prova da minha devoção, eu hoje Vos dou meu  
coração.

Consagro a Vós meus olhos, meus ouvidos,  
minha boca. Tudo o que sou, desejo que a Vós  
pertença.

Incomparável Mãe, guardai-me e defendei-me  
como filho e propriedade Vossa, amém.

**(CONSAGRAÇÃO À NOSSA SENHORA  
APARECIDA)**

## **AGRADECIMENTOS**

Esta tese de doutorado é fruto do engajamento e da dedicação ao compromisso assumido por mim, se tornando um grande desafio pessoal. Mas, a luz divina me guiou até aqui.

Primeiramente, agradeço a Nossa Senhora Aparecida, minha mãezinha que sempre me ilumina e me dá forças, que nunca me desampara nos momentos mais difíceis, que traz alívio em momentos de desespero e frustração, e que, há 28 anos, sempre me conduziu pela fé. E não seria diferente nesse momento.

Agradeço também aos meus pais, Celson e Eliana, que sempre batalharam para que tivéssemos o melhor durante toda a vida. Mas, nada é melhor do que o amor e a dedicação de vocês para com a nossa família. Obrigada por terem me apoiado em minhas escolhas, por terem paciência comigo nos dias difíceis, por me criarem da forma mais ética e humana. Obrigada por tudo. Este título é para vocês. Vocês são a razão de tudo.

À minha irmã e amiga, Thais, muito obrigada pela força nas infinitas lutas diárias, pela compreensão nos dias difíceis e atarefados, e por ser meu ombro amigo sempre. Você é admirável, Doutora Thais. E, agora, formaremos a dupla de doutoras, orgulhando ainda mais nossos pais e familiares. Amo você, irmã.

Agradeço também ao meu namorado, Pablo, que, incansavelmente, renunciou a muitos momentos comigo para que eu pudesse me dedicar a esta tese. Seu apoio e compreensão foram fundamentais para que eu chegasse até aqui. Obrigada, meu amor.

Não poderia deixar de agradecer também aos meus irmãos bichanos, Dick e Babi, que, muitas vezes, permaneceram ao meu lado para que eu me dedicasse à escrita, sendo fiéis e companheiros, de manhã, à tarde e à noite.

À minha orientadora e amiga, professora Dra. Mônica Carvalho Alves Cappelle que, ao longo desses anos de doutorado, me ensinou o poder da resiliência, estando sempre presente e ao meu lado em minhas conquistas profissionais e pessoais, sempre acompanhada de boas lições. Agradeço por cada momento, cada reunião, cada crítica e elogio recebido, sempre com a intenção de me transformar em uma pessoa melhor. Saiba que sou muito grata a você. O meu muito obrigada por tudo. Você estará sempre na minha história.

Meus agradecimentos também aos meus amigos que me acompanharam ao longo do doutorado e que, nos dias de tristeza, foram meu ombro amigo e, nos dias de alegria, foram minha companhia. A vocês, que sabem quem são, o meu muito obrigada.

Aos meus colegas do Núcleo de estudos em Organizações, Gestão e Sociedade (NEORGS), pela oportunidade de poder contribuir com os estudos relacionados à carreira, pelas conversas diárias e pelas trocas de conhecimento. Agradeço também à Professora Flaviana, que também esteve presente em muitos momentos no NEORGS.

Assim agradeço aos advogados e advogadas que prontamente aceitaram participar e contribuir para a construção desta pesquisa, viabilizando a concretização deste trabalho.

Aos professores e colaboradores do Departamento de Administração e Economia (DAE) da Universidade Federal de Lavras (UFLA), especialmente aos relacionados ao Programa de Pós-Graduação em Administração, assim como aos servidores técnico-administrativos e à secretaria do PPGA/UFLA.

Aos membros da banca de defesa, Professor Dr. José Roberto Pereira, meu primeiro orientador na época da graduação e quem me ajudou a despertar a vocação para a pesquisa e docência; Professor Dr. Valderí de Castro Alcântara, a quem sou grata por todos os ensinamentos sobre pesquisa e vida profissional, e ainda, meu companheiro das primeiras publicações; Professora Dra. Flaviana Carvalho, importante parceira e incentivadora de estudos sobre carreira; Professora. Dra. Adriana Ventola Marra, grande inspiradora para pesquisas na área de trabalho e aposentadoria; as Professoras Dra. Patrícia Ferreira e Dra. Christiane Lobato pelo apoio e disponibilidade como suplementes, o meu muito obrigada pela disponibilidade e prontidão em aceitar o convite e pelas contribuições apresentadas.

Aos meus colegas do Unilavras, pelas conversas e ensinamentos profissionais. Muito obrigada.

Por fim, agradeço a todos que, de alguma forma, contribuíram e torceram para que este trabalho fosse desenvolvido. A todos, meus sinceros agradecimentos!

## RESUMO

Com a realização deste trabalho, objetivou-se compreender como, na fase de aposentadoria, são vivenciadas as percepções sobre carreira e suas implicações na profissão de advogados, investigando como a aposentadoria desses profissionais integra a sua trajetória de carreira. Para tanto, realizou-se uma pesquisa qualitativa, utilizando-se a técnica de entrevista semiestruturada com sujeitos selecionados por *snowball*, circunscritas ao conjunto de 18 participantes, todos advogados, aposentados e não aposentados, de Minas Gerais. Esses profissionais foram divididos em dois grupos, sendo o primeiro, denominados de painel de especialistas, composto por seis advogados atuantes, que ainda não são aposentados, e foram fundamentais para a compressão dos assuntos gerais desta tese. O segundo grupo foi formado por 12 advogados aposentados. O primeiro grupo participou como contextualizador da área de Direito e da advocacia, apresentando suas percepções subjetivas sobre carreira, aposentadoria e a profissão de advogados, tendo sido os elementos-chave na indicação dos advogados aposentados. O segundo grupo, composto pelos advogados aposentados, foi entrevistado com os objetivos de contextualizar a aposentadoria como integrante de sua própria carreira e de obter subsídios para captar a subjetividade da concepção de cada um deles sobre carreira, aposentadoria e a profissão de advogado. Empregou-se um roteiro de entrevista semiestruturada para dialogar com os profissionais dos dois grupos e, posteriormente, recorreu-se à técnica de análise de conteúdo como estratégia metodológica de análise dos dados. Foram atribuídas quatro categorias de análise para a estruturação da discussão. Pelos relatos, obteve-se a contextualização do cenário da aposentadoria no Brasil e, ainda, da aposentadoria para os advogados que não contam com um plano de aposentadoria específico, nem pela entidade que os representa, a OAB, e nem pela Previdência Social, caracterizando-se como profissionais liberais para fins de contribuição e concessão de benefícios. Constatou-se que a categoria entende que deveria haver maior interesse, por parte da OAB, em participar e propor medidas para o fortalecimento da aposentadoria dos advogados. A contextualização da trajetória de vida dos participantes do segundo grupo, composto por advogados aposentados, compreendeu a coleta de relatos sobre as percepções de carreira, aposentadoria e a profissão, além de aspectos que marcaram suas trajetórias pessoais e profissionais. Foi possível perceber, por meio dos relatos, que, raramente, um advogado, ao se aposentar, opta por abandonar imediatamente suas atividades, seja porque os processos judiciais em que se envolvem demandam tempo e acompanhamento, seja por hesitarem em abrir mão do espaço que conseguiram, quase sempre depois de anos, no mercado de trabalho. Com relação às perspectivas de aposentadoria e carreira subjetivas a cada sujeito, as reflexões possibilitaram confirmar 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 concepção foi manifestada por alguns dos entrevistados, mas quando se trata da aposentadoria, houve ainda quem não a considerasse como uma fase dessa trajetória, como a associação entre aposentadoria e a coroação da carreira, representando o fim da carreira.

**Palavras chave:** Carreira. Aposentadoria. Advogados.

## **ABSTRACT**

By carrying out this research, the objective was to understand how, during the retirement phase, perceptions about careers and their implications for the lawyer profession are experienced, investigating how the retirement of these professionals integrates their career trajectory. To this end, qualitative research was carried out, using the semi-structured interview technique with research subjects selected by snowball, limited to a group of 18 participants, all lawyers, retired and non-retired, from the south of Minas Gerais. These professionals were divided into two groups, the first being composed of six active lawyers, who are not yet retired, defined, for the purposes of this research, as specialists. The second group was made up of 12 retired lawyers. The first group participated as contextualizers of the area of Law and advocacy, presenting their subjective perceptions about careers, retirement and the profession of lawyers, having been the key elements in nominating retired lawyers. The second group, made up of retired lawyers, was interviewed with the aim of contextualizing retirement as part of their own career and obtaining support to capture the subjectivity of each one's conception of career, retirement and the profession of lawyer. A semi-structured interview script was used to dialogue with professionals from both groups and, subsequently, the content analysis technique was used as a methodological strategy for data analysis. Four categories of analysis were assigned to structure the discussion. Through the reports, we obtained a contextualization of the retirement scenario in Brazil and, also, of retirement for lawyers who do not have a specific retirement plan, neither by the entity that represents them, the OAB, nor by Social Security, characterizing as self-employed professionals for the purposes of contributing and granting benefits. It was found that the category understands that there should be greater interest, on the part of the OAB, in participating and proposing solutions to strengthen lawyers' retirement. The contextualization of the life trajectory of the participants in the second group, composed of retired lawyers, included the collection of reports on their perceptions of career, retirement and the profession, as well as aspects that have been significant in their personal and professional trajectories. It was possible to see from the reports that rarely does a lawyer, on retiring, choose to give up their job immediately, either because the legal cases they are involved in require time and follow-up, or because they are hesitant to give up the space they have achieved, almost always after years, in the job market. With regard to the subjective perspectives of retirement and career for each individual, the reflections made it possible to confirm that retirement is part of a career, since a career is not interrupted by leaving professional activities, nor is it only related to them. The career comprises various phases throughout life, which form the subject's life trajectory. This concept was expressed by some of the interviewees, but when it came to retirement, there were still those who didn't consider it to be a phase in this trajectory, such as the association between retirement and the crowning of the career, representing the end of the career.

**Keywords:** Career. Retirement. Lawyers.

## LISTA DE FIGURAS

|                                                                        |     |
|------------------------------------------------------------------------|-----|
| Figura 1- Trajetórias da carreira .....                                | 41  |
| Figura 2: População, por idade, no Brasil, em 2021.....                | 64  |
| Figura 3- Síntese conceitual desenvolvida na tese .....                | 76  |
| Figura 4: Síntese metodológica da pesquisa .....                       | 80  |
| Figura 5- Rede de relações entre os participantes da pesquisa .....    | 93  |
| Figura 6- Síntese das reformas do programa de previdência social ..... | 99  |
| Figura 7: Themis- a Deusa da Justiça .....                             | 169 |

## **LISTA DE QUADROS**

|                                                                                             |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Quadro 1- Exemplos de sistematização no estudo das carreiras .....                          | 28  |
| Quadro 2 - Fatores e estudos empíricos quantitativos sobre a decisão de aposentadoria ..... | 59  |
| Quadro 3: Temas e subtemas utilizados na análise .....                                      | 90  |
| Quadro 4: Pannel de especialistas participantes da pesquisa .....                           | 91  |
| Quadro 5: Identificação dos participantes .....                                             | 95  |
| Quadro 6: Números de advogados regulares e estagiários por subseção .....                   | 120 |
| Quadro 7: Idade dos advogados aposentados participantes .....                               | 159 |
| Quadro 8: Síntese de participações sobre a questão norteadora deste capítulo .....          | 176 |

## **LISTA DE SIGLAS**

**BDTD**- Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações

**CAA**- Caixa de Assistência ao Advogado

**CF/88**- Constituição Federal de 1988

**CNPL**- Confederação Nacional das Profissões Liberais

**CLT**- Consolidação das Leis do Trabalho

**CTPS**- Carteira de Trabalho e Previdência Social

**DOU**- Diário Oficial da União

**GPS**- Guia de Previdência Social

**IBDFAM**- Instituto Brasileiro de Direito de Família

**IBGE**- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

**ICSS**- Instituto de Certificação Institucional e dos Profissionais de Seguridade Social

**INSS**- Instituto Nacional de Seguridade Social

**JARI**- Junta Administrativa de Recursos de Infrações

**OAB**- Ordem dos Advogados do Brasil

**PEC**- Projeto de Emenda Constitucional

**PJE** - Processo Judicial Eletrônico

**PNAD Contínua**- Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua

**TCLE**- Termo de consentimento livre e esclarecido

**WHO**- World Health Organization

## SUMÁRIO

|                                                                                                                                                               |            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>1. INTRODUÇÃO .....</b>                                                                                                                                    | <b>17</b>  |
| <b>1.1 Objetivo geral.....</b>                                                                                                                                | <b>23</b>  |
| <b>1.2 Objetivos específicos.....</b>                                                                                                                         | <b>23</b>  |
| <b>1.3 Justificativas de pesquisa .....</b>                                                                                                                   | <b>23</b>  |
| <b>2. REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>                                                                                                                           | <b>31</b>  |
| <b>2.1 CARREIRA.....</b>                                                                                                                                      | <b>31</b>  |
| <b>2.1.1 Perspectivas históricas e consensuais sobre carreira .....</b>                                                                                       | <b>31</b>  |
| <b>2.1.2 Fundamentos contemporâneos sobre carreira .....</b>                                                                                                  | <b>38</b>  |
| <b>2.2 APOSENTADORIA .....</b>                                                                                                                                | <b>45</b>  |
| <b>2.2.1 Aspectos introdutórios sobre aposentadoria.....</b>                                                                                                  | <b>46</b>  |
| <b>2.2.2 Percepções sobre aposentadoria: transições do ócio ao envelhecimento ativo .....</b>                                                                 | <b>49</b>  |
| <b>2.2.3 Reflexos do tempo: o envelhecimento nos dias de hoje .....</b>                                                                                       | <b>63</b>  |
| <b>2.3 ADVOCACIA NO BRASIL .....</b>                                                                                                                          | <b>69</b>  |
| <b>2. 4 APOSENTADORIA COMO FASE DA CARREIRA.....</b>                                                                                                          | <b>74</b>  |
| <b>3. PROCEDIMENTOS METOLÓGICOS .....</b>                                                                                                                     | <b>83</b>  |
| <b>3.1 Natureza da pesquisa e estratégia da investigação .....</b>                                                                                            | <b>84</b>  |
| <b>3.2 Procedimentos de coleta dos dados - entrevista semiestruturada.....</b>                                                                                | <b>88</b>  |
| <b>3.3 Análise dos dados – análise de conteúdo .....</b>                                                                                                      | <b>91</b>  |
| <b>3.4 Sujeitos da pesquisa.....</b>                                                                                                                          | <b>94</b>  |
| <b>4. RESULTADOS E DISCUSSÕES .....</b>                                                                                                                       | <b>100</b> |
| <b>4.1 Contextualização do sistema de aposentadoria brasileiro: do programa de previdência social à aposentadoria de advogados na contemporaneidade .....</b> | <b>100</b> |
| <b>4.2 TRAJETÓRIA DE CARREIRA DOS SUJEITOS PESQUISADOS .....</b>                                                                                              | <b>123</b> |
| <b>4.2.1 Trajetória de carreira dos sujeitos pesquisados .....</b>                                                                                            | <b>125</b> |
| <b>4.2.1.1 Participante A1 .....</b>                                                                                                                          | <b>125</b> |
| <b>4.2.1.2 Participante A2 .....</b>                                                                                                                          | <b>127</b> |
| <b>4.2.1.3 Participante A3 .....</b>                                                                                                                          | <b>132</b> |
| <b>4.2.1.4 Participante A4 .....</b>                                                                                                                          | <b>135</b> |
| <b>4.2.1.5 Participante A5 .....</b>                                                                                                                          | <b>136</b> |
| <b>4.2.1.6 Participante A6 .....</b>                                                                                                                          | <b>138</b> |
| <b>4.2.1.7 Participante A7 .....</b>                                                                                                                          | <b>143</b> |
| <b>4.2.1.8 Participante A8 .....</b>                                                                                                                          | <b>147</b> |

|                                                                                                            |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 4.2.1.9 Participante A9 .....                                                                              | 150 |
| 4.2.1.10 Participante A10 .....                                                                            | 151 |
| 4.2.1.11 Participante A11 .....                                                                            | 154 |
| 4.2.1.12 Participante A12 .....                                                                            | 157 |
| 4.2.1.13 As trajetórias de carreiras dos entrevistados se entrelaçando em contextos diversos .....         | 159 |
| 4.3 ATIVIDADES DESENVOLVIDAS PELOS SUJEITOS APÓS A APOSENTADORIA E A SUA RELAÇÃO COM A SUA PROFISSÃO ..... | 161 |
| 4.4 ASPECTOS SUBJETIVOS QUE CARACTERIZAM A APOSENTADORIA COMO UMA NOVA FASE NA CARREIRA .....              | 174 |
| 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....                                                                               | 185 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS .....                                                                           | 192 |
| APÊNDICE A- Roteiro de entrevista semiestruturada (advogados aposentados e especialistas).....             | 204 |
| APÊNDICE B- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido- TCLE.....                                          | 206 |

## **APRESENTAÇÃO**

### **A minha trajetória de vida e a centralidade do tema de pesquisa em minha história**

Tudo iniciou em 2013, com o ingresso no curso de Administração Pública na tão sonhada Universidade Federal de Lavras, por qual tenho imenso orgulho de ter iniciado o meu amadurecimento pessoal e profissional. Foi durante a graduação que pude ter contato com as primeiras experiências de pesquisa e trabalhos acadêmicos, despertando o interesse para a área. E essa história, de estudos e pertencimento à UFLA, foi finalizada, como estudante, neste ano de 2023, que após o mestrado, de 2017 a 2020, e o doutorado, de 2020 a 2023, fundou-se então, uma Doutora em Administração.

Uma doutoranda que estava iniciando sua trajetória profissional no ano de 2020, junto com uma pandemia, a Covid-19. Um ano cheio de incertezas, perdas, medos e angústia, mas com um único propósito em mente: ser Doutora, ser professora, ser uma pessoa de sucesso profissional para ajudar outras pessoas. E com o avanço do tempo, foi chegando a hora de escolher o tema da pesquisa, momento muito importante para o pesquisador, pois é o assunto que irá se debruçar, buscar conhecimentos profundos, discutir em rodas de amigos e familiares e finalmente, tonar público sua discussão, de modo a colaborar com estudos acadêmicos das áreas.

E pensando em possíveis temas que englobassem Organizações, Estado e Sociedade, tema da linha de pesquisa desse Doutorado, e também no contexto do grupo de pesquisa inserido, que tem uma linha de discussão sobre carreiras, foram surgindo contextos que despertaram a curiosidade para se trabalhar com carreira e aposentadoria. A fase da carreira é certa para todos, em que todos possuem carreira, mas o que entendem por carreira? E a aposentadoria, será que todos alcançaram esse direito? Olhando essas perspectivas por algumas profissões, tornou-se curioso investigar a respeito. Foi um momento de grande despertar curioso sobre algumas profissões, mas tinha uma que chamava mais atenção. A da advocacia. Justamente por ter uma irmã advogada e por discutir sobre o futuro com ela e outros, que houve o despertar para investigar sobre a carreira e aposentadoria de advogados. E assim esta tese foi desenvolvida, refletindo sobre entendimentos de carreira e aposentadoria, em algumas perspectivas gerais, e aprofundando mais um pouco no contexto de advogados.

Este trabalho possibilitou muita reflexão acerca da aposentadoria e trajetória de vida. Em termos práticos, chego à conclusão de que em minha trajetória de vida, está tudo conectado, e se torna quase que impossível dissociar a Thatiana atleta, estudante, eterna aprendiz, professora, amiga, filha, irmã e tantos outros papéis por mim assumidos ao longo da

vida, pois estes papéis formam minha identidade, formam minha carreira pela perspectiva de trajetória de vida.

Esse Doutorado foi um ponto muito importante em minha vida, com muitos aprendizados, lições e resiliência. E aqui fecha-se um ciclo, de quase 10 anos de estudos, para então, abrir espaços para novas aventuras profissionais e pessoais. Mas jamais me esquecerei desse momento, que reflito sobre essa fase importante em minha vida pessoal e profissional. E jamais esquecerei, nunca foi sorte, sempre foi muito empenho e dedicação.

Boa leitura.

## 1. INTRODUÇÃO

O momento da aposentadoria, bem como as formas de sair do mundo do trabalho e entrar em um período de inatividade econômica, mudou significativamente. Tudo isso, por sua vez, afetou as muitas dimensões da aposentadoria. Como consequência, o significado social da aposentadoria, relacionado a descanso, ócio e inatividade, está se desfazendo. Essas observações tornam necessário empregar-se o termo aposentadoria com mais precisão e cautela.

Lidar com o assunto velhice e aposentadoria pode ser delicado e constrangedor, mas também pode envolver muito entusiasmo e naturalidade, diante do fato de que o avanço da idade é inevitável para todos. Mas, decidir como lidar com esse avanço, no sentido profissional, é uma questão ainda permeada de incertezas. Junto a esse avanço de idade prosperado pelo aumento da expectativa de vida aumenta o número de pessoas que farão a transição para a aposentadoria, mesmo ainda estando em plenas condições de gozo trabalhista.

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 regado 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.

Constituída por uma infinidade de significados e sentidos para os indivíduos, a aposentadoria 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; BOEHS; BARDAGI; SILVA, 2019) ou de previdência privada pessoal. Entende-se que, após a aposentadoria, muitos ainda irão continuar a desenvolver seu trabalho profissional por mais tempo para sobreviver, enquanto outros desenvolverão atividades motivadas pelo prazer ou, até mesmo, romperão totalmente com a atividade profissional.

Retomando um pouco ao passado, em uma perspectiva histórica nem mesmo tão distante, por volta do final da década de 1980, a aposentadoria era socialmente associada à velhice e à proximidade da morte (GUILLEMARD, 2002), tendo sua ideia sido ressignificada em decorrência do aumento da expectativa de vida e da idade produtiva. Assim, a

aposentadoria passou a ocorrer mais tardiamente, quebrando estigmas e sendo até mesmo inatingível (ou extinta) para alguns sujeitos.

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).

França e Soares (2009) corroboram a perspectiva de aposentadoria para os trabalhadores segundo a qual se trata de um processo pelo qual muitos anseiam ou precisam, pelo fato de poderem aproveitar o tempo livre para a realização de atividades que promovam o desenvolvimento pessoal e de projetos, lazer, cuidados com a saúde, fortalecimento de relacionamentos sociais e familiares e, até mesmo, engajamento em atividades profissionais mais prazerosas. Os autores argumentam, ainda, que a aposentadoria é uma transição que pode trazer perdas e ganhos, dependendo do contexto socioeconômico, político e cultural do país onde as pessoas vivem, bem como das retrospectivas e das perspectivas individuais e familiares na época do evento. Essa transição deve incorporar o projeto de vida que, além de outros aspectos, como o lazer e os relacionamentos, pode incluir um trabalho voluntário ou remunerado, em horário reduzido.

Nessa linha de pensamento, Camarano (2001) acrescenta que o processo de aposentadoria não representa, necessariamente, a saída de trabalhadores do mercado de trabalho, uma vez que muitos ainda anseiam ter atividades remuneradas. Zanelli (2000) escreve na perspectiva da psicologia, em que a velhice é um estado de espírito que pode ser evitado ou postergado por atividades significativas e pelo lazer. Assim, há possibilidades de se esquivar da classe de aposentados por inúmeros motivos, mas, entre eles, pelo fato de o bem-estar psicológico estar decorrente de permanecer em constante movimento e atividade. Vitorino (2017) conduziu uma pesquisa com um grupo de trabalhadores e investigou as opiniões deles sobre a aposentadoria. Entre os participantes dessa investigação, 90% apresentaram a conquista do tempo livre como um dos elementos importantes no processo de aposentadoria. Assim, o autor utiliza a expressão “vida pós-trabalho” para sinalizar a aposentadoria.

A aposentadoria 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.

A aposentadoria 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).

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.

Os advogados pertencem a um nicho próprio, marcado pela intensa socialização no mundo do Direito, com linguagem própria, jeito de agir e, até mesmo, uma aparência semelhante no vestir, além de compartilharem de características altruístas em relação à justiça e à valorização da classe. Mas há também a identificação de uma desigualdade de oportunidades, favorecimento, grupos e outras tensões decorrentes das competições provenientes do segmento profissional (BONELLI, 1998).

A atividade profissional dos advogados é regida pelo Estatuto da Advocacia e pela Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), cujo Código de Ética e Disciplina a descreve, no artigo 2º, da seguinte forma:

Art. 2º O advogado, indispensável à administração da Justiça, é defensor do Estado democrático de direito, da cidadania, da moralidade pública, da Justiça e da paz social, subordinando a atividade do seu Ministério Privado à elevada função pública que exerce. Parágrafo único. São deveres do advogado:

- I – preservar, em sua conduta, a honra, a nobreza e a dignidade da profissão, zelando pelo seu caráter de essencialidade e indispensabilidade;
- II – atuar com destemor, independência, honestidade, decoro, veracidade, lealdade, dignidade e boa-fé;
- III – velar por sua reputação pessoal e profissional;

- IV – empenhar-se, permanentemente, em seu aperfeiçoamento pessoal e profissional;
- V – contribuir para o aprimoramento das instituições, do Direito e das leis; Publicado no Diário da Justiça, Seção I, do dia 01.03.95, pp. 4.000/4004.
- VI – estimular a conciliação entre os litigantes, prevenindo, sempre que possível, a instauração de litígios;
- VII – aconselhar o cliente a não ingressar em aventura judicial;
- VIII – abster-se de:
  - a) utilizar de influência indevida, em seu benefício ou do cliente;
  - b) patrocinar interesses ligados a outras atividades estranhas à advocacia, em que também atue;
  - c) vincular o seu nome a empreendimentos de cunho manifestamente duvidoso;
  - d) emprestar concurso aos que atentem contra a ética, a moral, a honestidade e a dignidade da pessoa humana;
  - e) entender-se diretamente com a parte adversa que tenha patrono constituído, sem o assentimento deste.
- IX – pugnar pela solução dos problemas da cidadania e pela efetivação dos seus direitos individuais, coletivos e difusos, no âmbito da comunidade (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 (COSTA, 2002). 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.

Por se tratarem de profissionais com possibilidade de serem classificados como autônomos ou como celetistas, torna-se curioso e pertinente investigar aspectos sobre a aposentadoria e a carreira desses sujeitos. Além desse contexto de ambas as possibilidades de classificação profissional, a profissão do advogado tem incontestável importância para a sociedade brasileira, sendo sua presença necessária, obrigatória e imprescindível na prestação de serviços e no movimento do poder judiciário do Estado.

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.

Seguindo a perspectiva da carreira como processo de transição ao longo da vida dos sujeitos, tem-se o fato de ela ser construída em seu decorrer e não cessar com a aposentadoria, mas apenas sofrer mudanças que complementam o histórico de atividades desenvolvidas pelos indivíduos. Em Guillermand e Rein (1993) é destacada a importância sociológica e econômica de carreira. Sociológica, pois se fala do ajustamento a mudanças de status e papéis, junto a aspectos psicossociais. Econômica, pois falava-se muito sobre a saída, muitas vezes, precoce do mercado de trabalho, o que provocou reformas na legislação desde o seu início.

A respeito da associação entre aposentadoria e carreira, há outras perspectivas, como a de Zanelli, Silva e Soares (2010), que adotam a noção de aposentadoria como fim de carreira, mesmo ressaltando que “a aposentadoria implica bem mais que um simples término de carreira” (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010, p. 32). E, sob essa mesma perspectiva, alguns autores já haviam iniciado a discussão entre aposentadoria e carreira, como Schein (1978), que aponta a aposentadoria como encerramento de carreira; Stucchi (1994), que considera a aposentadoria como uma possível nova etapa na carreira através de programas de preparação à aposentadoria e Bernhoeft (1991), que a trata como pós-carreira.

Imaginar que a vida dos aposentados se resume somente a ócio, férias e tempo livre é um grande equívoco. Por vezes, a questão financeira é um fator influenciador para a continuação do trabalho remunerado, enquanto o prazer por outras atividades, que não eram de cunho profissional, também desperta o desejo de continuar em atividade. É preciso reconhecer que os profissionais com idade por volta de 65 anos compõem um seletor e importante grupo populacional, sendo detentores de experiência, qualificação e potencialidades que ainda podem contribuir com o mercado de trabalho.

Da mesma forma, são encontradas pessoas dessa mesma faixa etária que ainda estão dispostas a iniciar novas experiências profissionais, ou que continuam trabalhando, seja por alguma necessidade, que pode ser financeira, psicológica e/ou social. E ainda há aqueles que continuam a trabalhar pelo sentido e significado que o trabalho tem para a sua vida. Nesse sentido, Guillermand (2002) pondera que “a aposentadoria raramente representará a interrupção de toda a atividade social do sujeito” (GUILLERMARD, 2002, p. 61).

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, nesta tese procurou-se compreender como, na fase de aposentadoria, são vivenciadas as percepções sobre carreira e implicações na profissão de advogados. Assim, formulou-se o seguinte problema de pesquisa: **como a aposentadoria de advogados integra a sua trajetória de carreira?**

Partindo dos pressupostos de que a carreira é conceituada como parte de uma trajetória de vida, como uma linha de acontecimentos e de mudanças na vida profissional, pessoal e de ocupações, em que o indivíduo é detentor de e responsável por sua carreira, e que a aposentadoria não significa uma interrupção da atividade laboral desse indivíduo, sendo apenas uma fase da vida, defende-se a tese de que a carreira não é interrompida quando o indivíduo se aposenta e, sim, é um novo acontecimento marcante na sua trajetória. Ao longo de sua 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 desenvolvimento pessoal que dão sentido para a sua vida ou, ainda, a permanência no mesmo ritmo de vida. Consiste, então, em uma nova fase na carreira nos sujeitos.

Considerando o problema de pesquisa e a problematização desta tese, apresentam-se novos ensejos para carreira e aposentadoria, de forma que as antigas representações não conseguem refletir a realidade. Diante tais considerações, são apresentados os objetivos que nortearam a pesquisa realizada.

### 1.1 Objetivo geral

O objetivo geral, com a realização do trabalho de pesquisa, foi compreender **como a aposentadoria de advogados integra a sua trajetória de carreira**, uma vez que esses são fatores constituintes da carreira, destacando sua historicidade, complexidade e implicações cotidianas.

### 1.2 Objetivos específicos

- i) Contextualizar o sistema de aposentadoria brasileiro ao longo dos anos, com ênfase em aspectos da aposentadoria de advogados.
- ii) Descrever a trajetória de carreira dos sujeitos pesquisados.
- iii) Conhecer as atividades desenvolvidas pelos sujeitos após a aposentadoria e a sua relação com a sua profissão.
- iv) Identificar os aspectos subjetivos que caracterizam a aposentadoria como uma nova fase na carreira.

Para responder às questões de pesquisa, balizando-se nos objetivos definidos, cabe delinear os procedimentos metodológicos desenvolvidos. Para fins desta tese, define-se que a pesquisa é construída por meio de um caminho onto-epistemológico fundamentado no interpretativismo e no construcionismo, com base na relação sujeito-sujeito, utilizando-se as técnicas de entrevista semiestruturada para a coleta de dados e a análise de conteúdo.

Mobiliza-se o construcionismo porque é recorrentemente citado como lente ávida e adequada às complexidades e flexibilizações da carreira, da aposentadoria e da vida, por abordar a trajetória do sujeito como um processo em constante construção que demanda contextualização (RIBEIRO, 2014; 2015; CAMPOS, 2020). Há, ainda, a compreensão do que não está aparente, do que é subjetivo (FULLER; LOOGMA, 2009), como se pretende investigar empiricamente.

### 1.3 Justificativas de pesquisa

Nesta sessão são apresentadas as justificativas que sustentam o presente trabalho. Elas estão subdivididas em relevância acadêmica, contribuição social e contribuição institucional, pois, segundo Carvalho (2015), quando há relevância acadêmica, institucional e social, há

conhecimento produzido e impacto na sociedade. Esta tese foi construída com base em conceitos que perpassam a contemporaneidade do século XXI, em que há uma maior expectativa de vida, necessidade de trabalho por questões financeiras e, ainda, crescimento da preocupação com o bem-estar psicológico. Logo, cabem discussões sobre a continuidade da carreira mesmo com a aposentadoria, sendo ela uma etapa da carreira do sujeito.

No que concerne às contribuições na perspectiva acadêmica, a pesquisa ganha importância ao ter sido conduzida para o entendimento de que a carreira não é interrompida e/ou finalizada com a aposentadoria, mas representa transições e mudanças que impactam a vida de indivíduos, uma vez que sua carreira não é abandonada nesta fase, pois ela pertence ao sujeito e, como pode ser visto em Hall (2002), é um processo, uma sequência de experiências relacionadas ao trabalho, distante da afirmação de que carreira e profissão são sinônimos. Quanto à aposentadoria, aqui, ela é definida como um processo, uma etapa do desenvolvimento da carreira ou fase ativa do processo vitalício de criação de uma carreira sustentável (BIRKETT; CARMICHAEL; DUBERLEY, 2017).

Em uma revisão sistemática e integrativa sobre aposentadoria e carreira, foram realizadas buscas em base de dados nacionais e internacionais, como Banco de Dados Bibliográficos Dedalus, Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), bases de dados Web of Science, Spell, Scopus e Google Scholar, e demais trabalhos acadêmicos resultantes de pesquisas em congressos e eventos acadêmicos. As buscas possibilitaram refletir, de modo sistemático, sobre o fato de que a aposentadoria representa o rompimento de carreira e atividades profissionais (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2009; ANDERSON; TONATO; TAVARES, 2019) passando a ser um status de inatividade, um modo de inércia e estagnação. Logo, busca-se demonstrar que “estar aposentado” faz parte da carreira do sujeito, pois a carreira é a trajetória de vida e não de realizações profissionais somente.

As pesquisas realizadas também possibilitaram identificar autores que iniciaram a discussão sobre carreira e aposentadoria, abordando as perspectivas de aposentadoria como a última etapa da carreira, com sentido de encerramento (SCHEIN, 1978), como nova etapa de carreira através do programa de preparação à aposentadoria (STUCCHI, 1994) e como pós-carreira, sendo o tema pertencente ao conjunto de políticas das organizações (BERNHOEFT, 1991).

A pesquisa de Stucchi (1994) é a que mais se aproxima da abordagem teórica sobre aposentadoria aqui abordada. A autora investigou as representações sobre o envelhecimento por uma nova perspectiva e estudos sobre os Programas de Preparação à Aposentadoria, por meio dos quais são oferecidas condições para uma transição da vida ativa à inativa de uma

forma menos impactante. A principal contribuição da pesquisa é de que os programas de preparação à aposentadoria se transformam em uma nova etapa na vida do trabalhador e podem redefinir o final da carreira.

No contexto de carreira e aposentadoria, apenas um trabalho foi encontrado com proximidades teóricas do que é aqui discutido. Trata-se da obra *Activity in the third age: examining the relationship between careers and retirement experiences*, de Holly Birkett, Fiona Carmichael e Joanne Duberley (2017). Os autores trabalham com a concepção de aposentadoria como mais uma etapa do desenvolvimento de carreira, mas não discutem o que vem a ser carreira, nem aposentadoria, em termos conceituais e, ainda, não realizaram pesquisa empírica. Assim, o artigo representa somente uma vertente da problemática discutida nesta tese.

O que se sabe, com êxito, é que "é muito difícil identificar um padrão organizado no campo de estudos de carreira" (GUNZ; PEIPERL, 2007, p. 40). Assim, tem-se um campo fragmentado, com lacunas em estudos sobre a temática. Para tanto, o objetivo é contribuir para o campo de estudos sobre carreiras e, conseqüentemente, para os estudos organizacionais e gestão de pessoas, sendo possível analisar a perspectiva de carreira a partir de uma interpretação micro, que é condicionada pelas motivações pessoais, assim como também a interpretação no nível macro, como a existência de estruturas e sistemas (BENDASSOLLI, 2009). Os fenômenos estudados possibilitam uma relação dialética entre o social e o individual, buscando contribuir para mais estudos no campo.

Sobre as pesquisas de aposentadoria, trabalhos como os de Shultz e Wang (2011); Wang *et al.* (2011) e Boehs *et al.* (2017) apontam para a necessidade de mais estudos sobre a aposentadoria e sua compreensão relacional entre o papel do trabalho, os tipos de decisão para a aposentadoria e a satisfação de vida na aposentadoria. Um gargalo de pesquisa encontrado relaciona-se a fatores que influenciam a decisão da aposentadoria, havendo uma lacuna lógica para essa investigação. Wang e Shultz (2010) propõem que as razões que levam as pessoas a se aposentarem influenciam naturalmente como elas avaliam os resultados associados à sua aposentadoria.

A pesquisa de Zanelli (2000) retrata a preocupação com as consequências psicossociais causadas pela aposentadoria, concluindo que as decisões e as expectativas otimistas quanto ao futuro estão mais fortemente manifestas em pessoas que estão se aposentando voluntariamente. Mas há de se reconhecer que existem expectativas diferentes em relação à aposentadoria, como é apontado por Zanelli (2000). Elas são economicamente

passivas, e as pessoas são discriminadas, pois não contribuem mais para a produção e a distribuição de bens e/ou serviços, e, assim, o sistema as considera pouco valiosas.

Wang e Shultz (2010) também apontam que são necessárias mais pesquisas sobre o planejamento de aposentadoria e que expliquem a sua natureza mutável e, ainda, a relação de planejamento de aposentadoria e pós-aposentadoria. Esses são alguns gargalos de pesquisa que direcionaram os passos desta pesquisa, de forma a contribuir para a perspectiva de aposentadoria e carreira.

No âmbito internacional, em que o alto contingente de idosos já é uma realidade há mais tempo, existem mais estudos sobre a aposentadoria, sendo possível encontrar esforços no sentido de buscar evidências de predição dentre um conjunto de variáveis relacionadas a ela. Como exemplos citam-se os estudos de Kim e Feldman (2000); Gielen (2009); Charles e DeCicca (2007); Van Solinge e Henkens (2009; 2014); Wang et al. (2008) e Zappalà, Depolo, Fraccaroli, Guglielmi e Sarchielli (2008). Já no Brasil, o primeiro estudo empírico com a utilização de um modelo estatístico para explicar os fatores envolvidos na decisão da aposentadoria só foi publicado em 2012, por Menezes e França (2012), refletindo carência de evidências empíricas para a realidade brasileira.

Há, ainda, a contribuição acadêmica no sentido de atualizar as discussões sobre a aposentadoria, que se trata de um acontecimento, um fenômeno, contemporâneo e em constante mudança (SHULTZ; WANG, 2011). Por esse motivo, há uma imprevisibilidade no comportamento dos indivíduos e das organizações em relação a ele, o que demanda estudos condizentes com o tema (BRESSAN et al., 2012).

É preciso levar em consideração que o contexto em que ocorre a aposentadoria mudou significativamente nos últimos 20 anos, tanto em aspectos econômicos, em que ela quase não supre as necessidades básicas econômicas, quanto em relação à idade mínima exigida para adquirir esse direito, obrigando as pessoas a trabalharem por mais tempo, tendo como justificativa a longevidade. A escassez de pesquisas empíricas sobre temas relacionados ao envelhecimento da força de trabalho e da transição entre a vida ativa e a aposentadoria é um obstáculo ao avanço dos debates e das políticas voltados a essa questão. Embora a aposentadoria seja um assunto recorrente no contexto político e econômico, pouco se sabe a respeito dos critérios individuais que levam à decisão de se aposentar. Também são escassas as informações sobre a adaptação do aposentado a essa nova condição.

A respeito de carreira e aposentadoria, alguns poucos trabalhos empíricos foram encontrados, recentemente Souza, França e Amorim (2023) conduziram uma pesquisa sobre o fenômeno da tomada de decisão na transição de carreira-aposentadoria. A pesquisa de Iório

(2015) é uma investigação desenvolvida com docentes em “final de carreira”, termo utilizado pela autora para relatar o movimento de aposentadoria, investigando sua trajetória profissional e acadêmica, e as disposições construídas durante a carreira. As justificativas apresentadas pela autora para a realização da pesquisa são a complexidade do trabalho docente, a gestão da classe de trabalho, as relações e as práticas de diferentes perspectivas. Ao longo de toda sua pesquisa a autora aborda questões de “fim de carreira” e “final de carreira”, em que a carreira é finalizada com a aposentadoria do professor. Em sua investigação inicial ela defende que a aposentadoria representa o fim de uma etapa do percurso profissional, e oportuniza a construção de uma nova etapa com novos sonhos e conquistas.

Em consonância com Balassiano e Costa (2012), segundo os quais poucos trabalhos têm provocado impactos na área de gestão de pessoas e carreiras, com a realização desta pesquisa, busca-se preencher tal lacuna de estudos sobre carreiras, com ênfase nas dimensões objetivas e subjetivas da teoria de carreira, de modo que ambas apresentam contribuições complementares. Espera-se também contribuir para a perspectiva de aposentadoria, através da contextualização do sistema de aposentadoria brasileiro e da reflexão sobre a aposentadoria como uma nova fase na carreira.

Trata-se de uma discussão inédita, uma vez que não foram encontrados trabalhos acadêmicos que discutam a aposentadoria como uma fase da carreira e, ainda, associado à profissão de advogado. A associação à profissão foi incorporada na pesquisa de revisão sistemática sobre os temas, e não foram encontrados trabalhos que discutam carreira e aposentadoria de advogados. Foram encontrados trabalhos que mencionam aspectos jurídicos sobre a aposentadoria de advogados e profissionais da magistratura (ARRUDA, 1936; BRASIL, 1963; 1994), discussões sobre a carreira de advogado (BONELLI, 1998; CARNEIRO, 2014; COUTINHO, 2021; MARQUES et al., 2023), concepções sobre a perspectiva do “ser advogado” (BONELLI, 1998; COSTA, 2002), a historicidade da profissão (JUSBRASIL, 2023) e os caminhos profissionais disponíveis no contexto brasileiro (PEREIRA, 2019; COUTINHO, 2021), além de outras questões que não englobam a discussão aqui apresentada.

A opção pela profissão de advogado se justifica pela grande importância desses profissionais no contexto mundial e brasileiro, como já apresentado, caracterizando-os como indispensáveis para a ordem e a justiça, e, como defende 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, 2022, p. 1). Ainda, esses profissionais seguem códigos de conduta, ética e disciplina que afetam toda uma sociedade, em que “o

advogado deve ter consciência de que o Direito é um meio de mitigar as desigualdades para o encontro de soluções justas e que a lei é um instrumento para garantir a igualdade de todos” (ESTATUTO DA ADVOCACIA E DA OAB, 2022, p. 98), conforme dispõe o Código de Ética e Disciplina (Resolução n. 02/2015), em seu artigo 3º.

Diferentemente das propostas encontradas em outras pesquisas, contribui-se com o debate sobre a aposentadoria revisitando os papéis que ela desempenha na carreira do indivíduo, por meio de debates teóricos e empíricos. As relações cotidianas ilustram o que se quer representar do ponto de vista teórico e empírico nesta tese, quando o indivíduo se desliga ou não de sua atividade profissional e inicia outras atividades de trabalho, de cunho remunerado ou voluntário, mas que contribuam para o seu desenvolvimento pessoal, social, físico, mental e financeiro.

O alcance dos objetivos que nortearam esta tese conduz para a compreensão de que a aposentadoria é um momento marcante na vida dos sujeitos, podendo proporcionar novos desafios, mudanças em decorrência dos sinais físicos e internos do envelhecimento que alteram o estilo de vida (MARRA, 2013) e não impacta negativamente suas atividades, indo em sentido ao contrário ao de muitos estudos que entendem a aposentadoria como interrompimento, finalização/término da carreira (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010), ócio ou inutilidade.

Acerca da perspectiva institucional e social, fala-se muito sobre as políticas regulatórias da aposentadoria e suas mudanças que afetam milhares de pessoas. O aumento significativo do número de pessoas em situação de pré-aposentadoria e aposentadoria instituída é uma realidade cada vez mais presente no cenário nacional. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), esse número cresceu 19% desde o início das pesquisas do IBGE, em 2012. Em agosto de 2022, o INSS divulgou o número de quase 22 milhões de aposentados e beneficiados pela previdência (DADOS.GOV, 2022). Faz-se urgente, portanto, reestruturar as atenções disponibilizadas pelo Estado e pela sociedade, tendo em vista o atendimento às necessidades básicas da vida cotidiana. Por outro lado, no contexto da produção científica, faz-se necessário o desenvolvimento de estudos sistematizados que possam avançar nas percepções da realidade e de representação da aposentadoria, indo além da ideia concebida e ultrapassada de que ela representa ócio e encerramento de carreira.

Outro grande fato que impacta o ponto de vista institucional do tema em questão é relacionado ao aumento da expectativa de vida e, conseqüentemente, do número de idosos. Enquanto, há décadas, a aposentadoria acontecia na faixa etária de 55 e 60 anos, para homens

e mulheres, a partir da Reforma da Previdência instituída pelo Estado em 2017 (BRASIL, 2017), as regras mudaram e passou-se a exigir mais tempo de contribuição, consequentemente elevando a duração do tempo de serviço e a idade dos contribuintes. Logo, aos 65 anos, devido ao tempo de contribuição elevado que se tornou necessário, pode ocorrer de não ser possível obter a aposentadoria, segundo dados do próprio Serviço e Informações do Brasil (GOV.BR, 2022).

Os estudos sobre aposentadoria apontam análises sobre o impacto social da aposentadoria, o impacto no comportamento do indivíduo em momentos que antecedem a aposentadoria e depois, os impactos na saúde, os impactos financeiros, em que o valor recebido não é o mesmo de um cidadão na ativa e, também, sobre os impactos provocados na máquina pública com o crescente número de sujeitos em idade para a aposentadoria. Essa situação leva a uma sobrecarga de dispêndios financeiros para sustentar a aposentadoria de sujeitos que estão em números cada vez maiores e atingindo maiores taxas de longevidade.

Pela perspectiva social, a produção de conhecimento a ser gerada propicia a compreensão da realidade sobre a definição do que é carreira para os sujeitos pesquisados, assim como suas percepções sobre a aposentadoria, visando contribuir para reflexões sobre o fato de que a aposentadoria não representa o fim de carreira, como é visto em muitos discursos contemporâneos.

A contribuição social desta pesquisa está em explorar o tema de aposentadoria e carreira envolvendo advogados que se encontram aposentados, e auxiliar os sujeitos desta pesquisa, bem como aqueles que se identifiquem com a temática e as análises, a refletirem sobre a transição da situação de contribuinte para aposentado. Além disso, buscou-se compreender as motivações pela continuidade da atividade jurídica ou pela busca de novas experiências profissionais e pessoais, e fazê-los pensar sobre como se deu o processo de transição para a aposentadoria.

Outra contribuição social está relacionada ao progressivo envelhecimento populacional e aos elevados números de requerimentos e efetivação da aposentadoria. Tais apontamentos são confirmados pelas transformações demográficas que revelam um aumento da longevidade do brasileiro e anunciam um crescimento da população trabalhadora, conforme números do IBGE, do INSS e do Instituto de Longevidade MAG (MAG, 2022). O processo de identificação com o discurso de que carreiras são transições e pertencem ao indivíduo pode ser determinante no processo de construção do conhecimento do indivíduo e preparação para a aposentadoria.

Estudar sujeitos com maior maturidade e experiência de vida representa ressaltar a longevidade como uma conquista da humanidade que foi impulsionada pela ciência, mas o envelhecimento humano ainda é um fato social irrefutável, que tem exigido maiores intervenções estatais e da própria sociedade civil. A população mais experiente, assim preferem ser chamados, está em pauta em todos os debates, seja em âmbito político, econômico ou social. Debert (2004) retrata a realidade de que os idosos não são mais esquecidos e ausentes, mas, sim, estão sendo fortemente mencionados e representados em discursos sociais e políticos. Analisar, ainda, profissionais da carreira jurídica, como os advogados, contribui para a reafirmação da importância desses profissionais na sociedade que, independentemente da idade, sejam novos ou mais experientes, são indispensáveis à administração da justiça.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 CARREIRA

Nesta subseção abordam-se as concepções de senso comum e contemporâneas sobre carreira, os tipos de modelos existentes, estudos sobre carreira e perspectivas atuais sobre o tema. Explora-se, ainda, a perspectiva de carreira como trajetória, processo e continuidade, conceito pertinente a esta pesquisa.

#### 2.1.1 Perspectivas históricas e consensuais sobre carreira

O termo carreira está vinculado à gestão e é alvo de estudos nas Ciências Humanas e nas Ciências Sociais (ARTHUR; HALL; LAWRENCE, 1989; CARVALHO, 2015), sofrendo maiores influências das disciplinas de Psicologia e Sociologia, com abertura para exploração interdisciplinar (KHAPOVA; ARTHUR; WILDEROM, 2007; BENDASSOLLI, 2009). Hall (2002) nos diz que estudar carreiras é de grande interesse, tanto para o indivíduo quanto para a administração de uma organização.

A origem da palavra carreira está no latim *via carraria*, sendo traduzida para o português como estrada rústica para carros (MARTINS, 2001) ou caminho de carros (CUNHA, 2010). A ideia contemporânea associada à carreira, relacionada à realização pessoal, ascensão financeira e social, surgiu durante o século XIX. McDaniels e Gylsbers (1992), lido em Anderson, Tonato e Tavares (2019), dizem que foi do século XX em diante que a carreira encontrou seu crescimento, quando estudos teóricos promoveram uma evolução da sua concepção, em busca de uma definição ampliada.

Ribeiro (2009) aborda, em seu estudo, que a perspectiva de carreira, datada do início do século XX, foi tradicionalmente associada às empresas e às instituições, e definida como carreira organizacional ou desenvolvimento vocacional. Há também a classificação denominada de “não carreira”, utilizada quando a forma de construção das trajetórias laborais não atenda a esses modelos. Assim, com o passar do tempo, o conceito de carreira foi ganhando outros elementos, além da interpretação mais usual, do trabalho e emprego, que muito lhe foi atribuído até o século XX. Ribeiro (2009) esclarece que, ao final do século XX, a carreira sofreu mudanças em sua estrutura, concepção e desenvolvimento, gerando a fragmentação da carreira organizacional e sua ampliação para além dos limites das empresas, alcançando o mundo do trabalho como um todo.

Na sociologia, a carreira é entendida como um papel social que é capaz de enfatizar as contribuições do indivíduo para manter a ordem social, enquanto, na psicologia, ela é

compreendida como avocação – foco na personalidade e ocupação que beneficia o indivíduo e a organização; autorrealização; crescimento individual e carreira como componente da estrutura da vida individual (ADAMSON; DOHERTY; VINEY, 1998).

O campo de estudos sobre carreira vem sendo discutido desde 1937 (HALL, 1937), sendo que a partir de 1970 passaram a existir campos de estudos de carreira (GUNZ; PEIPERK, 2007), com três dimensões de análise, que foram sintetizadas por Ribeiro (2009, p. 206), como se observa no Quadro 1.

Quadro 1- Exemplos de sistematização no estudo das carreiras

| AUTORES                             | NÍVEIS DE ANÁLISE        |                             |                          |
|-------------------------------------|--------------------------|-----------------------------|--------------------------|
|                                     | Individual               | Institucional               | Contextual               |
| <b>Sonnenfeld e Kotter (1982)</b>   | Enfoque dos traços       | Enfoque da estrutura social | Enfoque do ciclo de vida |
| <b>Arthur e Lawrence (1984)</b>     | Diferenças individuais   | Estudos organizacionais     | Estágios de vida         |
| <b>Collin e Young (1986)</b>        | Hermenêutico             | Ecológico                   | Biográfico               |
| <b>Hall (1937)</b>                  | Planejamento de carreira | Administração de carreira   | Espectro de carreira     |
| <b>Gingras <i>et al.</i> (2006)</b> | Circunscrita             | Organizacional              | Estendida                |

Fonte: RIBEIRO (2009, p. 206)

No Quadro 1, estão indicadas as áreas de análise de autores renomados no campo de estudos sobre carreira e, ainda, apresenta-se uma síntese de informações básicas sobre carreiras. As perspectivas de carreira são estudadas sob os níveis de análise individual, institucional e contextual, existindo entre elas diferenças consideráveis pelos diferentes autores estudiosos de carreira.

Hughes (1937), que não está na sistematização do quadro, é considerado um dos primeiros estudiosos da carreira, e a classificava como objetiva e subjetiva. A passagem da pessoa pela vida no trabalho é tida como carreira subjetiva, consistindo em um artefato administrativo, de gestão organizacional de pessoas; a carreira objetiva 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.

É visto que os primeiros estudos sobre carreira apresentam diferentes perspectivas sobre a carreira, o que segue em consonância com Dutra (1996), para quem a carreira é um termo que agrega vários significados, porém, de difícil e múltiplas definições. Por exemplo, é muito comum e corriqueira a utilização de carreira para se referir à mobilidade ocupacional e à profissão, comumente entendido como a ideia de caminho estruturado, organizado no tempo

e espaço, podendo ser seguido por uma ou mais pessoas. Para Dutra (1996), a carreira deve ser pensada como uma estrada que está em constante construção.

Hughes (1937, p. 389), ao compreender a “carreira no sentido amplo e moderno do curso de uma pessoa ao longo da vida e, especialmente, através da parte de sua vida em que ela trabalha”, advoga que todo mundo tem uma carreira. Entretanto, a carreira tem sido vinculada à organização formal, relacionada mais a ganhos e progressões e menos ao tempo de vida dos indivíduos. Há também a associação entre carreira e profissão, mas, segundo o autor,

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. Segundo o autor, há outros pontos que são tocados quando se discutem as carreiras, como ordem social, responsabilidades e reconhecimento. Como exemplo, Hughes (1937) cita a carreira de uma mulher, que pode ser cuidar da família ou uma nova posição ocupacional.

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. O autor ainda coloca que, 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. Expressões como “espaço da vida” e “projeto de vida” aparecem constantemente nas definições de carreira, como complementa Oliveira (1998), direcionando novas ideias de desenvolvimento de carreira que convergiram para a concepção do próprio desenvolvimento pessoal.

Chanlat (1995) considera que a carreira tem dois grandes modelos, o tradicional e o moderno. O modelo tradicional é caracterizado pela estabilidade e a valorização no nível organizacional, enquanto o modelo moderno está relacionado com flexibilidade no trabalho e instabilidade, marcadas pela pluralidade social e de gênero. E ele ainda classifica a carreira sob quatro tipos, a saber, a burocrática, que está relacionada às estruturas burocráticas

organizacionais; a profissional, que tem fundamento no domínio do saber específico; a empreendedora, pautada por uma pessoa de forma independente e a sociopolítica, sendo a do sujeito com habilidades sociais e com poder de relacionamento.

Arthur e Rousseau (1996) propuseram o modelo de carreira sem fronteiras, sendo que esta “não caracteriza uma única forma de carreira, mas sim diferentes formas possíveis que se opõem aos pressupostos do emprego tradicional” (ARTHUR; ROUSSEAU, 1996, p. 3). A carreira sem fronteiras é o oposto das demais, que se desenvolvem em apenas um único cenário laboral. Estes autores ainda definem seis pontos característicos sobre a carreira sem fronteiras, a saber, movimento por meio de fronteiras de empregadores distintos; possibilidade de comercialização da carreira fora do empregador atual; sustentação da carreira por meio de *networks* ou informações externas; quebra das tradicionais fronteiras organizacionais de carreira e interpretação do ator de carreira ao observar um futuro sem fronteiras.

Outro considerável autor na disseminação sobre carreira é Hall (2002), segundo o qual, avanço ou profissão podem ser os significados mais encontrados em escritos populares, acompanhados de outros, como

- I. **carreira como profissão** – carreira associada à profissão, com status adquirido;
- II. **carreira como avanço** – progresso alcançado pelo indivíduo, promoções, transferências e maiores responsabilidades assumidas;
- III. **carreira como funções e papéis ao longo da vida** – engloba as experiências que as pessoas vivenciam ao longo da vida, incorporam funções e papéis desempenhados em atividades laborais;
- IV. **carreira como sequência vitalícia de empregos** – série de cargos que o sujeito ocupou, independentemente de sua ocupação ao longo de sua vida profissional. Nessa definição, o termo carreira adquire mais neutralidade diante das demais definições de carreira.

Hall (2002) não utiliza a perspectiva de carreira como avanço, pois isso contradiz sua ideia sobre o que seria carreira, e as perspectivas de carreira como sequência vitalícia de empregos e como funções e papéis seguem mais para a perspectiva comportamental.

Para Goffman (1961) lido em Hall (2002 p. 6), o conceito de carreira pode ser descrito da seguinte maneira:

Tradicionalmente, o termo carreira foi reservado para aqueles que esperam desfrutar dos avanços previstos em uma profissão respeitável. O termo está começando a ser usado, no entanto, em um sentido mais amplo, para se referir a qualquer vertente social do curso de qualquer pessoa ao longo da

vida. A perspectiva da história natural é adotada: resultados únicos são negligenciados em favor de mudanças ao longo do tempo que são básicas e comuns aos membros de uma categoria social, embora ocorram independentemente para cada um deles. Essa carreira não é algo que pode ser brilhante ou decepcionante; não pode ser mais um sucesso do que um fracasso (GOFFMAN, 1961, p. 127)

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)

Resumidamente, o autor simplifica tal definição de carreira afirmando que ela 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).

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 na perspectiva de carreira subjetiva e objetiva de Hughes (1937), em que estas são apropriadas para o entendimento completo da carreira de um indivíduo.

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. Assim, segundo o autor, a taxa de mortalidade aumenta imediatamente após a aposentadoria, conforme algumas evidências. Tal constatação define o porquê de se estudar carreira, pois o

trabalho desempenha papel fundamental na vida de um sujeito, compreendendo a carreira como vida.

Hall (2002) também descreve a carreira proteana, na qual o sujeito é quem conduz sua carreira, tendo autonomia e flexibilidade. Bendassolli (2009) corrobora argumentando que a carreira proteana se constitui tanto de mudanças como de permanência, de acordo com as percepções do próprio indivíduo. Nesse modelo, Hall (1996) já defendia que o sucesso é intrínseco, afastando-se da ideia de dedicação permanente com determinada organização. Anderson, Tonato e Taveres (2019) escrevem que as promessas de emprego a longo prazo foram sendo substituídas por contratos de curto prazo, baseados nas necessidades momentâneas, sendo esta a carreira proteana, aquela gerenciada pelo sujeito, e não pela organização e “caracterizada também por mudanças frequentes, autoinvenção, autonomia, autodireção, habilidade para aprender, para direcionar a carreira e a vida e para construir relações” (ANDERSON; TONATO; TAVARES, 2018, p. 132).

Transições também são encontradas dentro da perspectiva de carreira, e estas são entendidas por Louis (1980), lido em Veloso (2009, p. 87), que é “o período durante o qual um indivíduo está mudando e redirecionando suas funções ou orientações”. Nesse contexto, 9 tipos de transições foram encontrados e exemplificados por Veloso (2009), divididos em duas grandes áreas, sendo a transição de funções e transições dentro da mesma função. As transições de funções, são:

- i) transição de entrada e reentrada, que ocorre quando mães retornam ao trabalho ou quando estudantes ingressam no mercado de trabalho;
- ii) transição intracompanhia, entre setores da mesma organização; mudança entre os funcionários, de atividade;
- iii) transição intercompanhia, rotatividade de pessoal em uma organização; entre organizações, entre funções semelhantes;
- iv) transição interprofissão, um médico que se tornou bombeiro, um acadêmico que se tornou empresário;
- v) transição de saída, desemprego, aposentadoria, mulher que deixa de trabalhar para ser dona de casa (VELOSO, 2009, p. 87).

Já as transições dentro da mesma função, são

- i) ajustes intrafunção, alteração do gerente de uma organização que influencia o empenho dos funcionários do setor;

- ii) ajustes extrafunção, quando um professor passa a ser também coordenador do curso em que atua, diminuindo, assim, seu tempo para outras funções na família e na sala de aula;
- iii) transição de função/estágio da carreira, mudança gradativa que ocorre quando funcionária que de secretária passa para auxiliar administrativa; progressão devido aos resultados do empenho do empregado;
- iv) transição no cenário pessoal, quando indivíduos, depois de certa idade, contribuem para o desenvolvimento da carreira de outras pessoas; quando o avanço em estágios da carreira é decorrente ao amadurecimento psicológico de uma pessoa (VELOSO, 2009, p. 87).

Rivas (2003) aponta que, para Super (1989), a carreira seria um processo de mudança evolutiva ao longo da vida, parte do amplo processo de socialização e determinado pelo comportamento vocacional (conjunto de processos psicológicos que uma pessoa mobiliza em relação ao mundo), no qual a pessoa se desenvolve no tempo por meio de aprendizagens e vivências em referência ao meio social, que oferece oportunidades educacionais, laborais e socioeconômicas, às quais a pessoa se engaja para a sua realização material e humana.

Outros autores importantes no contexto de carreira são Mayrhofer, Meyer e Steyrer (2007), que abordam a classificação de carreira como fenômeno, e que envolve tanto questões do indivíduo, como do contexto.

Bendassolli (2009) exalta outras contribuições que são incorporadas na compreensão de carreira, sendo a sociologia das profissões e a psicologia do trabalho. Segundo o autor, a sociologia das profissões atua em aspectos individual, social e institucional. No nível individual, compreende a construção e a experiência do indivíduo no trabalho; a social envolve a divisão e a organização do trabalho e a institucional é a visão marcada pelos processos dos autores em defesa de seus interesses frente ao Estado.

Em consonância com Siqueira (2019), a carreira é inserida no âmbito do trabalho como uma estrutura organizacional, tendo legitimidade social para os sujeitos que estão inseridos nesse ambiente e exercem atividades. O autor ainda coloca dois enfoques da carreira, sendo o enfoque psicológico, que está preocupado com a forma que o outro pode influenciar uma pessoa, e a perspectiva sociológica, que está preocupada com a relação entre indivíduo e grupo nas estruturas sociais e processos sociais (SIQUEIRA, 2019).

A não carreira, segundo Siqueira (2019), está ligada aos indivíduos que não se encontram em estrutura organizacional definida, não tendo reconhecimento social de sua

trajetória de trabalho, a exemplo de pessoas autônomas, que trabalham por conta própria ou com trajetórias inconstantes no trabalho.

Por meio desses modelos, a carreira pode ser interpretada de diferentes formas, como se existissem carreiras que são mais aceitáveis em relação a outras, o que pode sofrer variações em decorrência de diversos fatores contextuais (MAYRHOFER; MEYER; STEYRER, 2007; CARVALHO, 2015; SIQUEIRA, 2019). E a percepção que se tem de carreira ou não carreira é capaz de influenciar as decisões do sujeito em sua carreira.

Diante dessa singela perspectiva histórica e discussão sobre a conceituação usual de carreira, torna-se necessário encontrar uma melhor definição e elaboração para o que vem a ser carreira no contexto atual. Assim, algumas concepções precisam ser enfatizadas e mais bem discutidas, destacando também algumas perspectivas mais atuais sobre o termo.

O autor que mais se destaca desde as primeiras discussões de carreira até as mais recentes é Douglas T. Hall, cujos estudos servem de início para muitos outros autores que se dedicam e debruçam sobre os estudos desse tema. Mas há que se destacar que Donald Super, Edgar Schein, Douglas Hall e Everett C. Hughes talvez sejam os autores mais tradicionais dos estudos sobre carreira (RIBEIRO, 2009).

### **2.1.2 Fundamentos contemporâneos sobre carreira**

Retomando Ribeiro (2009), mencionado ao início da sessão 2.1.1, ao abordar as mudanças relacionadas à estrutura, à concepção e ao desenvolvimento de carreira, torna-se imprescindível discutir a ampliação de seu escopo para além da ideia comum de carreira como emprego ou trajetória profissional. Mas essa não é uma discussão fácil de ser feita e, para isso, resgatamos a discussão entre Parmênides e Heráclito, dois clássicos filósofos, que fazem refletir sobre o desafio contemporâneo dos estudos sobre carreira, que requisita posições em relação ao mundo, que está em movimento e em constantes mudanças e de que a mudança sem permanência não eterniza nada, e a permanência sem mudança impede o desenvolvimento (RIBEIRO, 2009). Logo, concluímos que a conceituação inicial de carreira foi sofrendo mudanças e essas merecem ser discutidas. Mas, Ribeiro (2009, p. 208) reflete sobre a seguinte questão: “como conceituar carreira na atualidade, tendo em vista que as concepções tradicionais parecem não conseguir explicar as suas novas formas?”

Assim, cabe aos pesquisadores e estudiosos da área repensarem os trabalhos sobre carreiras nos estudos organizacionais e proporem novas perspectivas para a sua análise ou alargarem o campo de estudo, principalmente para aquelas não construídas no interior de uma

empresa e antes nomeadas de não carreiras, propondo que essas trajetórias no mundo do trabalho e da vida também sejam definitivamente chamadas de carreira.

Na Administração, a carreira tem sido um tema relevante para pesquisas que vem alcançando cada vez mais expansão e repercussões como objeto de análise (BALASSIANO; COSTA, 2012), além, claro, da relevância da discussão que sempre permaneceu na área da administração e áreas correlatas sobre o tema de gestão de carreira, como por parte da organização e seu processo hierárquico (ARTHUR, 2008).

No século XXI, com mudanças constantes em contextos socioeconômicos, ambientes de trabalho com condições multiculturais e vulneráveis, a gestão de carreira passou a ser uma preocupação para o indivíduo, que se tornou o responsável pelo direcionamento e controle de sua carreira (DELUCA; ROCHA-DE-OLIVEIRA; CHIESA, 2016).

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 desta tese. Ao descartar a ideia de carreira como avanço, como descrito em Hall (2002), este mesmo autor estabelece que não há critérios absolutos para avaliar uma carreira; apenas o sujeito pode julgá-la, sendo improprio o julgamento de uma pessoa sobre a carreira de terceiros.

Cada vez mais se percebe que a carreira tem novas configurações relacionadas à contemporaneidade, como também estão mais presentes no atual contexto a flexibilidade, a incerteza e a descontinuidade (SIQUEIRA, 2019).

Bendassolli (2009) apresenta as carreiras sem fronteiras, sendo estas contrárias ao modelo tradicional, porque não seguem somente uma única configuração. Elas possibilitam que o sujeito se mova, ao longo de sua trajetória, entre cargos, ocupações ou profissões. O autor ainda afirma que algumas competências são necessárias para seguir o modelo de carreiras sem fronteiras, a saber:

- i. o sujeito deve entender as motivações que o levaram a se engajar profissionalmente, seus valores, necessidades e interesses;

- ii. ter *know-how*, ou seja, saber fazer e
- iii. ter conhecimento de suas redes sociais, ou seja, das possibilidades de se conectar a vários tipos de relações baseadas em suas motivações.

Na sequência da abordagem de Bendassolli (2009) são apresentadas oito categorias emergentes de carreira, sendo estas relacionadas aos conceitos de sujeitos e de trabalho presentes em cada um. São elas carreiras sem fronteiras, proteana, *craft career*, portfólio, multidirecional, transicional, narrativa e construcionista. Quatro tipos de sujeitos são relacionados, enquadrados nessas oito categorias de carreira.

A primeira identificação é o sujeito como agente, que age independentemente de condições limitantes, e o trabalho tende a diferenciá-lo da figura do emprego e do empregado. Está presente nas carreiras sem fronteiras, proteana e *craft career*. O segundo é o sujeito pós-moderno, caracterizado por ter mais de uma atividade, empresa ou ocupação. Este sujeito está nas carreiras portfólio e multidirecional, e estas têm o trabalho como apoio para a construção de identidade pessoal, caracterizado também como fragmentado e flexível (BENDASSOLLI, 2009).

O sujeito reflexivo, terceiro sujeito identificado por Bendassolli (2009), tem a capacidade de contrapor informações recebidas de determinado ambiente com sua autoconsciência e está presente na carreira transicional. O trabalho é reformulado como espaço de desafios pessoais, como trabalho a respeito de si mesmo e como elemento de individualização. E o sujeito interacional é o que constrói a si e a sua realidade a partir das interações sociais e encontra-se nas carreiras narrativa e construcionista, em que o trabalho se identifica como uma narrativa e/ou discurso pessoal e social.

Tomando como reflexão tais considerações apresentadas até então, segue-se em concordância com Anderson, Tonato e Tavares (2019, p. 131), de que “a construção da carreira no contexto atual é um processo contínuo e de mudanças frequentes”. Assim sendo, cabe aqui delimitar os autores escolhidos para expor a definição contemporânea de carreira, sendo Hughes (1937), Hall (2002) e Bendassolli (2009). Essa definição não é em relação à temporalidade, e sim em coerência com o que de fato julga-se ser carreira.

Para Hughes (1937), “*a career is the person's sequence of role and realized status and office*” (p. 404) (uma carreira é a sequência de papéis da pessoa e status e cargo realizados, tradução nossa). O autor descreve a carreira como uma perspectiva em movimento, em que o sujeito vê sua vida como um todo e interpreta o significado de seus vários atributos, ações e coisas que lhe aconteceram. Mas, segundo ele, essa não é uma perspectiva fixa sobre carreira.

Hall (2002, p. 7) contribui afirmando que “*the career is the individually perceived sequence of attitudes and behaviors associated with work-related experiences and activities over the span of the person's life*” (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, tradução nossa). O autor, em seu livro *The career is dead – Long live the career* (1996), cuja tradução é “a carreira está morta”, já aludia ao panorama da carreira, ou seja, observava que a carreira organizacional não segue mais o modelo hegemônico de “longa vida à carreira”, pois novos modelos surgiram, ampliando suas configurações no mundo do trabalho e gerando novas possibilidades e restrições. Assim, a análise da carreira exigiu novos estudos.

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.

Retomando a síntese apresentada no Quadro 1, os autores que apresentaram análises mais robustas e adequadas ao contexto desta pesquisa foram Arthur e Lawrence (1984) e Hall (1937), que trabalharam com a perspectiva de carreira como trajetória de vida e, por isso, são muito explorados ao longo de todo o referencial teórico, inclusive neste capítulo, e serão ainda mais ao longo da discussão dos resultados.

Os estudos de carreira podem ser observados sob duas perspectivas, como processo e como propriedade. A perspectiva de propriedade nos estudos de carreira faz um recorte de tempo e espaço, em que se entendem as histórias de carreiras como um conjunto de experiências e saberes próprios do indivíduo. Já pela perspectiva do processo, a carreira é analisada como uma sequência de papéis que podem moldar ou reformular organizações, campo ou ocupações (JONAS; DUNN, 2007).

Pela perspectiva de carreira como processo é que surge a perspectiva de trajetória que, como colocado por Certeau (1994), é como um “movimento temporal no espaço, isto é, a unidade de uma sucessão diacrônica de pontos percorridos, e não a figura que esses pontos formam num lugar supostamente sincrônico ou acrônico” (CERTEAU, 1994, p. 98).

Uma consideração importante é a de Mayrhofer, Meyer e Steyrer (2007, p.215) de que “as carreiras são sempre carreiras no contexto”, tendo aspectos individuais e contextuais como centrais e ainda apresentam uma dupla vinculação, sendo o contexto e os indivíduos que realizam seus planejamentos e escolhas. Essa concepção de carreira vai ao encontro à

perspectiva da psicologia, em que a carreira é entendida como uma sucessão de experiências de trabalho vivenciadas pelas pessoas. Siqueira (2019) corrobora afirmando que as fases de transições vivenciadas pelos indivíduos envolvem ele próprio, a organização e seu contexto social.

Essa perspectiva possibilita compreender que a carreira se configura a partir dos níveis individual, organizacional e institucional. Assim, assume-se que a carreira de um indivíduo se desenvolve não somente a partir de seus planejamentos e decisões, mas tem influência de diferentes fatores, como a família, a formação, a classe social, o mercado de trabalho e as relações sociais, entre outros, em um determinado espaço e tempo. Assim, entende-se contexto como um conceito amplo que inclui a sociedade e suas condições sócio-históricas, e também o meio social de vivência e de interação das pessoas, como, por exemplo, o ambiente de trabalho.

Hall (2002) comenta que a carreira foi o emblema moderno da trajetória de vida no trabalho por quase todo o século XX, sendo vista como a sequência de empregos ou funções que marcava um progresso através da vida laboral, sendo uma estrutura de dependência gerida pelas empresas e definida de forma externa, previsível e sequencial – conceito de carreira objetiva (HUGHES, 1937), externa (SCHEIN, 1993) ou organizacional (VAN MAANEN, 1977).

Mas, antes da construção da ideia de carreira como trajetória e processo, ela era diretamente associada a empresas e instituições, públicas e privadas, e quem não estivesse inserido em nenhum desses espaços não tinha o reconhecimento de suas trajetórias de trabalho como carreira, sendo sua trajetória nomeada de não carreira.

Diante da construção da ideia de trajetória de carreira, algumas definições foram elaboradas, sendo sintetizadas e apresentadas em Ribeiro (2009, p. 204), sendo as seguintes:

i) **carreira**: estrutura predefinida à qual as pessoas se adaptavam para construir sua trajetória de trabalho como uma antecipação do futuro e associada a organizações e instituições – lugares em que foi criada e nos quais teria existência e legitimidade social;

ii) **não carreira**: significação *pos factum* da trajetória de trabalho (construção do presente em direção ao futuro) associada ao mundo do trabalho como um todo e, geralmente, não definida como carreira, portanto, sem legitimidade social para tal.

Baseado na noção de que carreiras são trajetórias, Kilimnik (2000) discute que o conceito de carreira vem sofrendo alterações ao longo do tempo, mas sempre sem perder a essência da noção de trajetórias que envolve a progressão de um indivíduo.

O conceito de Hughes (1937) é muito importante e relevante na construção desse trabalho, sendo o de que “uma carreira é a perspectiva dinâmica na qual o indivíduo vê sua vida como um todo e interpreta o significado de seus vários atributos, ações e as coisas que lhe acontecem” (HUGHES, 1937, p. 409-410). Nessa definição, o autor ainda trabalha com duas dimensões, a subjetiva e objetiva, já mencionadas, mas que aqui são retomadas. Ou seja, a dimensão subjetiva refere-se ao percurso de vida do indivíduo, sendo “a sequência de papéis e status e cargos vividos pelo indivíduo” (HUGHES, 1937, p.404), enquanto a dimensão objetiva é uma “série de status e cargo claramente definidos” (HUGHES, 1937, p. 409).

Bendassolli (2009) e Siqueira (2019) citam Hugues (1937) para explicar essas duas dimensões. Bendassolli (2009, p. 389) explica que a dimensão objetiva, baseada em Hugues (1937), é “quando se realçam estrutura social, aspectos situacionais e interacionais, e as regras da profissão em questão”, ao passo que a dimensão subjetiva está relacionada às interpretações e (re)significações que o indivíduo faz ao longo da vida de suas ações e de como ocorrem as situações.

Oliveira (2011) sintetiza apontando que a dimensão subjetiva da carreira é entendida como a interpretação pessoal do indivíduo sobre sua carreira, enquanto a dimensão objetiva é a percepção da sociedade. E a carreira é a combinação destas dimensões, indo além do trabalho.

Savickas (2013) e Anderson, Tonato e Tavares (2019) também ampliam a compreensão das dimensões objetivas e subjetivas inseridas na carreira, apontando que a dimensão objetiva se relaciona às experiências ocupacionais ao longo da vida do indivíduo, enquanto a dimensão subjetiva faz menção à maneira como essas experiências são organizadas, possibilitando a geração de uma história com significado.

A concepção de Hall (2002) também se encaixa nesse contexto, em que a carreira é a trajetória de vida do sujeito, negando que carreira e profissão sejam sinônimos, como discutido com mais ênfase no capítulo anterior. Já Maciel (2015) esclarece melhor o porquê da rejeição dessa suposição muito utilizada da seguinte forma:

carreira pode ser definida por sequências de posições ocupadas ao longo da vida profissional, bem como por diferentes trabalhos exercidos por uma pessoa, considerando-se todas as suas transições que surgem a partir da necessidade ou interesse dessa pessoa. Tais transições se apresentam a partir das aspirações que vêm refletir a vontade e a necessidade do indivíduo, a partir das suas expectativas pessoais e profissionais na construção da sua carreira profissional (MACIEL, 2015, p. 22)

A perspectiva de carreira é construída a partir das inter-relações articuladas entre as pessoas, a sociedade e as organizações, sendo que todo esse sistema perpassa variações

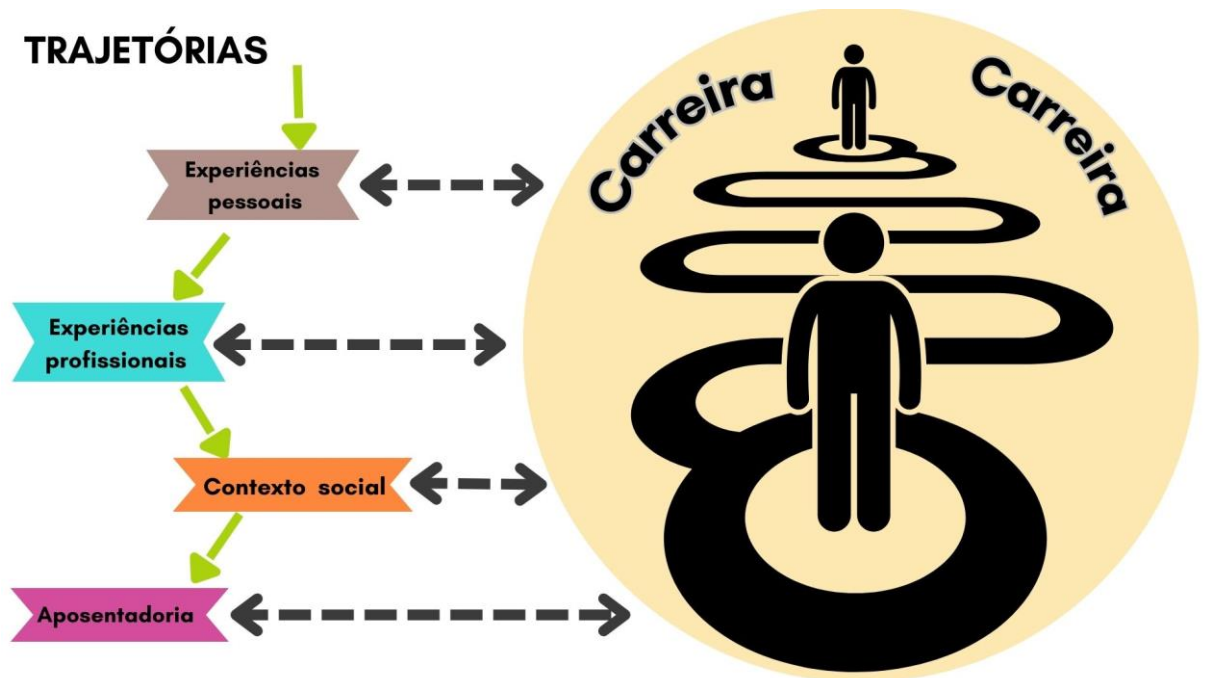
baseadas nos interesses individuais. A explicação plausível que encontramos é a de que, diante inúmeras mudanças ocorridas na vida dos sujeitos, a carreira deixou de ser linear e previsível, e as mudanças, consciente ou inconscientemente pelos sujeitos, fazem com que um número maior de transições ocorra na carreira, em que o sujeito passa a assumir maior obrigação pela gestão de sua carreira e decisões de escolhas (SAVICKAS; BAKER, 2005).

Nesse sentido, a carreira pode ser entendida como socialmente construída (COHEN; DUBERLEY; MALLON, 2004; CARVALHO, 2015), como processo que perdura ao longo de toda a vida de um indivíduo, como sua própria vida. Não segue uma linha reta. Pelo contrário, está exposta a vários fatores que podem influenciar as escolhas dos indivíduos (BENDASSOLLI, 2009).

Sobre transições no contexto da carreira, podemos encontrar as transições de duas formas, senão transições na carreira e transição de carreira (SIQUEIRA, 2019). A transição na carreira diz respeito aos movimentos e às mudanças que ocorrem em uma mesma profissão, ocupação e organização, enquanto a transição de carreira ocorre quando o sujeito busca uma nova ocupação no mercado de trabalho (BOEHS; SILVA, 2017; SIQUEIRA, 2019). Siqueira (2019) sugere, como exemplo nesse contexto, a aposentadoria, em que se assume uma nova identidade profissional.

Segundo Anderson, Tonato e Tavares (2019), a transição profissional, apresentada por Veloso (2012) e a importância dos valores profissionais (SCHEIN, 1996) propiciam a escolha de uma segunda carreira. Nesse sentido, a ideia de Schein (1996) é rebatida pela de Hall (2002) que considera a carreira única, em que mudanças e transições acontecem ao longo dessa carreira, constituindo uma carreira única relacionada à trajetória de vida do sujeito. Essa ideia é demonstrada na Figura 1, em que se considera que a carreira do sujeito é a somatória das atividades diversas (pessoais, profissionais, familiares, de lazer) que formam uma carreira única relacionada à trajetória de vida do sujeito.

Figura 1- Trajetórias da carreira



Fonte: Elaborado pela autora.

Na Figura 1, estão representadas algumas das fases que compõem a trajetória de vida e, ainda, a aposentadoria, 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 (DUTRA, 1996; MACIEL, 2015). E, como retrata Zanelli (1996),

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 (ZANELLI, 1996, P. 30).

E, como as transições que ocorrem no contexto de vida do sujeito formam a carreira, a aposentadoria não poderia deixar de ser demonstrada como uma etapa da carreira, resultante da trajetória de vida do sujeito. Logo, é desenvolvido o conceito da aposentadoria como parte da carreira do sujeito em que, quando se atinge determinada idade ou circunstância, a aposentadoria se torna pertencente à trajetória de vida, somando-se a mais uma etapa da carreira.

## 2.2 APOSENTADORIA

O mundo está envelhecendo, e no Brasil este processo será ainda mais rápido por conta da forte queda na taxa de natalidade observada nas últimas

décadas, bem como do avanço da medicina e da tecnologia a serviço da postergação da vida. O aumento da expectativa de vida resultou também na elevação do número de aposentados, representando um dos maiores desafios da atualidade, tanto para os setores de saúde, previdência, educação, trabalho e assistência social. [...] O mundo acadêmico, acompanhando este novo desafio, vem se mobilizando na realização de pesquisas, monografias, teses, livros, artigos e projetos voltados para esta população (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010, p. 13)

Durante a maior parte da história, o ser humano trabalhou até o esgotamento de suas condições físicas e/ou mentais para o trabalho, e o conceito de aposentadoria só surgiu muito recentemente (SHULTZ; WANG, 2011; OLIVEIRA; ALMEIDA; NUNES, 2021). Foi na Alemanha, ao final do século XIX, que iniciou a luta pela proteção social dos trabalhadores idosos e, então, disseminou-se pelo mundo ocidental rapidamente. No Brasil, foi na década de 1920 que a classe operária constituiu o primeiro fundo de aposentadoria, tendo, alguns anos depois, sido transferida a gestão para o governo (FRANÇA, 2012).

O campo de estudo da aposentadoria é recente e as pesquisas que tratam de como funciona o processo de transição são, em sua maioria, apoiadas pelas teorias que abordam o envelhecimento humano. São áreas como gerontologia, gerociência, geriatria e ageísmo que desenvolvem diferentes perspectivas que tentam explicar como o indivíduo convive com a longevidade no aspecto social, material e/ou psicológico.

Neste tópico são apresentadas concepções sobre aposentadoria, explorando a perspectiva de continuidade de carreira e oportunidade para o desenvolvimento de novas atividades, e não como um momento de ociosidade vivida ou, ainda, de inutilidade.

### **2.2.1 Aspectos introdutórios sobre aposentadoria**

O ato de aposentadoria não significa, necessariamente, um rompimento com o mundo formal do trabalho (CARLOS *et al.*, 1999, p. 81)

O que não mudou, desde seu início, é a importância da aposentadoria para a sociedade, que reflete um evento importante na vida e ilustra algumas motivações normativas para as pessoas se aposentarem (WANG; SHULTZ, 2010).

Como é colocado na obra de Carlos *et al.* (1999), assuntos que remetem à aposentadoria têm apresentado discussões crescentes, em decorrência da significativa presença de idosos em nosso meio, que vêm ganhando cada vez mais representatividade, sendo um segmento populacional crescente. E a aposentadoria é um “tema multidimensional, ambivalente, que contém contradições e diversidades” (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010) p. 13).

A busca por novas compreensões sobre aposentadoria está diretamente relacionada à sua natureza. 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).

Historicamente, foi a partir de 1930 que o Estado e os trabalhadores tiveram despertados os primeiros interesses pelo Sistema Previdenciário Brasileiro e, como marco na história da Previdência Social Brasileira, tem-se a Lei Eloy Chaves, instituída no ano de 1923, sendo a primeira Lei da Previdência, que permitia a aposentadoria aos 50 anos (WESTIN, 2019). A referida Lei estabeleceu a aposentadoria como instrumento legal pela criação das Caixas de Aposentadorias e Pensões (CAPs) nas empresas ferroviárias. Tempos depois, seus benefícios foram estendidos aos portuários e aos marítimos, em 1926 (CAMARANO; FERNANDES, 2016).

Em 1934, havia diferentes institutos com seus próprios planos de benefícios de aposentadoria, mas, em 1960, por meio da Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS), unificaram-se os benefícios, consistindo em avanços em favor do previdenciário (CAMARANO; FERNANDES, 2016; VITORINO, 2017). E, finalmente, em 1970, foi instituído o conjunto de benefícios de assistência social vitalícios para pessoas com idade superior a 70 anos ou afetadas por invalidez permanente. Consistia em um benefício de apenas meio salário mínimo e o beneficiário, para receber, teria que ter pelo menos um ano de contribuição ou ter trabalhado por cinco anos em qualquer atividade sem proteção da previdência social existente na época (VITORINO, 2017). Mas, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, o benefício foi alterado para o valor estipulado de um salário mínimo, e a idade mínima passou a ser de 55 para as mulheres e 60 anos para os homens (CAMARANO; FERNANDES, 2016; VITORINO, 2017).

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).

Algumas das formas mais corriqueiras de se referir à aposentadoria é fazendo menção a situações como nova fase de vida, novas oportunidades de realizações de projetos, desenvolvimento de aptidões, período de crise, tempo ocioso e perda de referências. Mas,

sabe-se que se trata de um período de incertezas que, quando se aproxima, são poucas as pessoas que têm a real clareza de suas implicações.

Zanelli (1996, p. 46) afirma que “a nova etapa da vida, que implica na redefinição de novos papéis sociais, geralmente é acompanhada de estereótipos que vinculam a aposentadoria ao obsoletismo, empecilho, velhice e morte”. Essa era a ideia fortemente associada à aposentadoria desde seu início, quando poucas pessoas conseguiam de fato se aposentar e, quando conseguiam, eram acometidas pelo ócio improdutivo devido à idade avançada. A ideia do ócio no século XV era símbolo de privilégio, sendo que poucos eram merecedores (BERNHOEFT, 1991).

Frente ao prenúncio da aposentadoria, as reações são diversas, sendo comuns expressões de alívio, ao mesmo tempo combinadas com apreensões e sentimentos de perdas, que oscilam entre o prêmio e o castigo, muitas vezes sem que se saiba bem as razões. Neste processo, a pessoa sente-se de algum modo solitária e responsável pelo próprio sucesso ou insucesso (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010; BIRKETTY; CARMICHAEL; DUBERLEY, 2017; BOEHS; BARDAGI; SILVA, 2019).

Mas, com base em toda essa estória, o que é aposentadoria? Marra (2013) discorre sobre a complexidade de se definir aposentadoria, uma vez que ela tem significados distintos para os indivíduos introduzidos no mercado de trabalho. Boehs, Bardagi e Silva (2019) oportunizam para discutir que a aposentadoria é um conceito multidisciplinar, sendo compreendido por diferentes perspectivas.

Sobre o termo, ele é conceituado, em dicionário de língua portuguesa, como hospedagem em aposento (ARREGUI, 2020) e, como sinônimos, Zanelli, Silva e Soares (2010, p. 30) citam “coloca-se de lado aquilo que não já não presta ou que perdeu a utilidade, recolher-se em aposento”. Carlos *et al.* (1999, p. 82) escreve que aposentar remete à noção de “abrigar-se nos aposentos, no interior da habitação”.

Na língua inglesa, o termo é *retirement*, que significa retirada; em francês, emprega-se a palavra *retraité*, que significa reformado e retirado. *Retired* e *retraité* remetem à noção de retirar-se, afastar-se da vida ativa (CARLOS *et al.*, 1999).

Em alemão e em espanhol, o termo tem sentidos direcionados para o lado emocional. Em alemão, a aposentadoria é designada por *ruhestand* e *ruhe*, que significam paz e estado de paz. Já em espanhol, o termo empregado é *jubilarse*, que quer dizer júbilo, alegria e felicidade (ARREGUI, 2020). As definições mencionadas remetem à separação entre o espaço doméstico e o espaço do trabalho (CARLOS *et al.*, 1999).

No Brasil, a aposentadoria abriga inúmeras definições, a exemplo de exclusão do meio social, velhice, inutilidade, descanso, liberdade, paz e sossego. No contexto, são encontradas disparidades e, até mesmo, conflitos de ideias sobre sujeitos aposentados. De um lado, tem-se a sociedade tratando-o como indivíduo improdutivo e, por outro, tem-se o Estado que lhe outorga benefícios pelo tempo trabalhado. O que se sabe é que a aposentadoria é uma fase dicotômica para os sujeitos, em que há, de uma parte, a ruptura com o mundo do trabalho e a perda de vínculos, e, em outra parte, dúvidas sobre o que fazer com o tempo livre, o que contribui para que os sujeitos reflitam que não conseguem separar a razão de viver da razão de trabalhar (AMARILHO, 2005).

### **2.2.2 Percepções sobre aposentadoria: transições do ócio ao envelhecimento ativo**

Aposentadoria pode ser representada como uma “espécie de libertação da rotina e a concretização do tempo reservado ao prazer e ao lazer” (DUTRA; SILVA, 2009, p. 48), também denominada de “liberdade tardia” (LEHR, 1999 lido em DUARTE; SILVA, 2009, p. 48). É nesse momento em que se aproveitam momentos e experiências que não podiam antes ser explorados devido à rotina de trabalho e ao envolvimento com as atividades profissionais. Duarte e Silva (2009, p. 48) o denominaram de “período de restauração”, pois é este o momento dedicado para o desenvolvimento de atividades prazerosas e tão sonhadas.

A aposentadoria é um processo subjetivo em que, a partir da concepção de mundo de cada sujeito, desencadeiam-se crenças e emoções (ZANELLI, 2000). As relações sociais e as interações auxiliam na adaptação ao novo modo de vida. A aposentadoria deve ser interpretada como um processo, um conjunto de adaptações ao longo do tempo, mais do que como um simples evento (ZANELLI, 2000).

Schlossberg (2004) descreve o momento de aposentadoria como experiência única, sendo o indivíduo, muitas vezes, o detentor da escolha de tempo e espaço. É um momento, para alguns, visto como sinônimo de liberdade, enquanto, para outros, é marcado por ansiedade por tal espera, em que ocorrem transformações em relacionamentos com colegas, amigos e familiares.

Boehs e Silva (2017) associam a aposentadoria a um fenômeno processual e Leandro-França *et al.* (2014) fortalecem essa concepção ao trazerem a ideia de aposentadoria como parte da trajetória de vida, que sofre influência de aspectos pessoais, psicossociais e organizacionais. Soares e Costa (2011) corroboram a perspectiva de que a aposentadoria não representa o fim das atividades e, sim, está relacionada à continuidade ou ao início de novos projetos que possam proporcionar novas experiências.

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.

Em Arregui (2020), a aposentadoria é considerada uma transição, como também é colocado por Schlossberg (1981; 2004) e Weiss (1976), que pode ser fonte de novas oportunidades, como o desenvolvimento de novas habilidades e competências, *hobbies* e atividades de lazer.

Há uma indagação interessante em Zanelli, Silva e Soares (2010, p. 28) que vale replicar: “Se você tivesse bastante dinheiro para viver o resto da sua vida confortavelmente sem trabalhar, o que você faria com relação ao seu trabalho?” Essa é uma reflexão a se fazer para refletir sobre a importância do trabalho e da ocupação, considerando não somente o lado financeiro, mas também as experiências adquiridas, o convívio social, as conquistas e outros fatores importantes para a vida.

Vários estudos, como os de Mow (1987), Morin (2001), Carlos *et al.* (1999), Freire *et al.* (2014) e Birketty, Carmichael e Duberley (2017), apontaram que a maioria das pessoas continuaria trabalhando, mesmo se tivesse dinheiro suficiente para viver o resto de sua vida. E, como possibilidades, são apresentados trabalhos alternativos, *hobbies* e experiências em artes e ofícios que geram autonomia em relação à organização do tempo em função do trabalho (CARLOS *et al.*, 1999; FREIRE *et al.*, 2014).

Logo, ela adquire valor simbólico, em que muitos sujeitos ainda continuam exercendo alguma atividade como forma de ganhar dinheiro ou obter realização pessoal. Aqueles que continuam com o vínculo, mesmo estando aposentados, podem estar buscando uma preparação subjetiva para o afastamento integral futuro. Vitorino (2017) ressalta que as condições de trabalho que garantam bem-estar social e psicológico são priorizadas na fase de aposentadoria, tendo, ainda, a possibilidade de lhes trazer rendimentos financeiros.

França e Soares (2009) e Birketty, Carmichael e Duberley (2017) abordam algumas teorias em comum em que aposentadoria e trabalho estão relacionados. A primeira é a teoria da continuidade, em que Atchley (1989) propõe que a vida segue padrões, incluindo a aposentadoria (BIRKETTT; CARMICHAEL; DUBERLEY, 2017). França e Soares (2009) também utilizam Atchley (1989) para escrever sobre a aposentadoria, em que esta é uma transição que se inicia antes do desligamento do trabalhador e continua até alguns anos depois do evento em si. Essa teoria rejeita a falta de função dos aposentados e enfatiza a importância

de um trabalho em regime parcial voluntário, ou pago ou a sua substituição por outras atividades que tragam satisfação.

Em Oliveira, Almeida e Nunes (2021), os autores complementam as ideias de Atchley (1989) afirmando que, caso a saúde permita, as atividades laborais, físicas e mentais serão sempre mantidas pelos idosos na tentativa de reduzir a insatisfação com a perda das funções que exerciam anteriormente. A busca será sempre pela estabilidade para que o indivíduo não sofra com as mudanças abruptas da vida.

A segunda é a teoria dos papéis, em que o trabalho é visto como papel-chave no decorrer da vida, e a aposentadoria representa uma transição significativa, na qual o trabalhador se retira de um papel para entrar em outro (ASHFORTH, 2001). França e Soares (2009) acrescentam que a transição dos papéis se dá quando ocorre uma mudança entre dois papéis na mesma época (micro) ou em diferentes períodos na vida (macro). Para Oliveira, Almeida e Nunes (2021), o envolvimento com o papel específico afeta seu comportamento e decisões, e a insatisfação com o trabalho pode conduzir à escolha feliz de aposentar-se daquela função. Mas também ocorrem situações de identificação com o papel exercido, em que os sujeitos se identificam e sentem prazer com o trabalho realizado e pode provocar uma transição do papel ocupado, como uma nova função.

A terceira teoria é apresentada na perspectiva do curso de vida. Moen e Spencer (2006) abordam a teoria de perspectiva do curso de vida, descrita na obra de Birkenhead, Carmichael e Duberley (2017) e França e Soares (2009), segundo a qual as histórias de vida produzem impactos nas escolhas e nas ações a serem tomadas ao longo da vida. Tanto a história quanto o contexto podem criar caminhos para a transição, determinando os significados e estabelecendo as trajetórias através e além da transição.

França e Vaughan (2008) ressaltam que a teoria da continuidade e a do curso de vida não são excludentes, mas complementares. Oliveira, Almeida e Nunes (2021) complementam que a teoria do curso de vida prevê que o “ciclo de vida das pessoas é marcado por conjunturas específicas e sua transição para a aposentadoria teria influência recíproca tanto da sua trajetória quanto das demais esferas da sua vida” (OLIVEIRA; ALMEIDA; NUNES, 2021, p. 5).

Segundo Beehr (2014), enquanto a teoria da continuidade seria focada no indivíduo, a teoria dos papéis levaria em conta a sociedade. Já a teoria da perspectiva do curso de vida, por ser mais contemporânea, preencheria as lacunas deixadas pelas outras duas, na medida em que trata a aposentadoria sob o aspecto das características gerais do envelhecimento.

Sobre a continuação do trabalho na aposentadoria, Sargent *et al.* (2012) discutem que os sujeitos permanecem trabalhando de forma a manter a identidade profissional que possuíam antes da aposentadoria e para reafirmar uma identidade de aposentadoria ativa e positiva, afastando-se da concepção de aposentados encaminhados para o lazer e inatividade.

Soares e Costa (2011) acrescentam que,

Para alguns, a aposentadoria está relacionada à velhice, assim vinculada à ideia de aposentar-se aos seus sentimentos de importância frente o fim da vida. Nesse caso, há dificuldade de elaborar novos projetos. Como consequência, há aqueles que negam a aposentadoria e continuam no trabalho; há aqueles que, obrigados a se aposentar, não conseguem ver nada de bom na aposentadoria, prendendo-se ao passado (SOARES; COSTA, 2011, p. 64)

Como resultado das pesquisas empíricas e teóricas realizadas por Wang e Shultz (2010), até o ano da sua obra (2010), foram encontradas, como conceituações teóricas mais utilizadas no planejamento da aposentadoria, a aposentadoria como tomada de decisão e aposentadoria como ajuste.

Beehr (1986), lido em Wang e Shultz (2010), descreve o processo de tomada de decisão de aposentadoria como uma progressão psicológica complexa que ocorre ao longo de um período de tempo, ou seja, a aposentadoria não é um evento único, mas sim um processo psicológico que se desenrola ao longo de um período de tempo que varia de acordo com as circunstâncias de cada indivíduo. Alguns dos preditores pessoais mais salientes da decisão de se aposentar estão no nível individual. Por exemplo, quanto mais velho for o indivíduo, maior a probabilidade de ele se aposentar. E deve ser levada ainda em consideração a vontade pessoal, pois, para França e Soares (2009), a aposentadoria deve ser uma livre escolha, embora o planejamento seja fundamental para a adaptação nessa transição. Em síntese, a aposentadoria como tomada de decisão refere-se a ela como um comportamento de escolha motivada, em que se opta por diminuir o compromisso psicológico com o trabalho e afastar-se dele (WANG; SHULTZ, 2010). Para os autores,

[...] essa conceituação levanta a hipótese de que, após os trabalhadores tomarem a decisão de se aposentar, suas atividades de trabalho devem diminuir monotonicamente ao longo do tempo e outras atividades da vida, como atividades relacionadas à família e à comunidade, aumentariam (WANG; SHULTZ, 2010, p. 174)

Wang e Shultz (2010) discorrem sobre a perspectiva de aposentadoria como um processo de ajustamento, em que perspectiva do curso de vida considera a transição da aposentadoria ao longo da vida, argumentando que a história e os atributos individuais de uma pessoa, bem como os contextos da transição, influenciam os caminhos que as pessoas seguem

para realizar a transição. Fatores históricos individuais podem incluir como as pessoas lidam com transições, hábitos de trabalho e lazer, padrões e preferências.

Assim, busca-se superar algumas dicotomias presentes no contexto da aposentadoria, principalmente a sua concepção como ruptura e fim das atividades profissionais, como colocado por Deps (1994). O que se afirma com convicção é que a aposentadoria e a saída do mundo do trabalho são acontecimentos que impactam a vida das pessoas, exigindo que elas passem por fases de aprendizagens e reorganizações (FONTOURA; DOLL; OLIVEIRA, 2015; MARRA, 2013). Mas é plausível também apontar que aposentar-se não significa sair do mercado de trabalho definitivamente (ZANELLI, 1996; ZANELLI, SILVA; SOARES, 2010; ALVARENGA *et al.*, 2009; BIRKETTY; CARMICHAEL; DUBERLEY, 2017).

Guillermard (2002) descreve o momento da aposentadoria como um momento de paralisia progressiva de toda a atividade social do sujeito, sendo considerada uma morte social. Esse julgamento, por muito tempo, foi frequente na população em geral. Para a autora, a “morte social” tende a acontecer para aqueles que executam tarefas de alto processo produtivo, em que, mesmo com condições físicas satisfatórias, o momento da aposentadoria e morte social é chegado. A aposentadoria ganha o nome de “morte social”, pois, segundo ela, está relacionada a um vazio social, com ausência de atividades sociais. Segundo a autora, para quem vivencia a aposentadoria, “é um período de crise marcado pela vida laboral e fixado no horizonte da morte” (2002, p. 58). Sobre a “aposentadoria lazer”, termo também utilizado por Guillermard (2002), ela independe de condição financeira favorável e que ela somente não é suficiente para reintegrar o sujeito na sociedade de consumo. Condições físicas e de saúde devem ser levadas em consideração, junto ao fator econômico, para proporcionar uma aposentadoria lazer. As relações sociais também entram em questão quando se fala em aposentadoria, pois, se estas dimensões (econômica, física e social) não estiverem fortalecidas e forem prejudicadas pelo avanço da idade, é improvável que o sujeito tenha uma aposentadoria direcionada para o lazer.

Para Guillermard (2002), a situação de trabalho tem influência direta e significativa nas práticas de aposentadoria, e as dimensões econômica, física e social estão interligadas e fazem a mediação entre as influências e a aposentadoria. As práticas de aposentadoria são heterogêneas.

Observa-se um equilíbrio entre a população ativa, que busca conciliar a vida no trabalho e fora dele, e isso implica na mobilização de potencialidades, em que há transição do trabalho para novas atividades criativas livremente escolhidas. Tal mudança vem trazendo experiências novas para as novas gerações de aposentados, ao lado da aposentadoria por lazer.

Essa evolução tem consequências diretas no entendimento da cessação da atividade profissional e da transição para a aposentadoria, em que, durante a vida laboral e fora dela, outras dimensões foram desenvolvidas e, com a aposentadoria, elas podem ser reinventadas. Uma consideração muito importante de Guillermand (2002) é a de que a “aposentadoria raramente representará a interrupção de toda a atividade social do sujeito” (GUILLERMARD, 2002, p. 61).

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).

Em 1999, a OMS instituiu o termo “envelhecimento ativo”, sendo definido como “processo de otimização das oportunidades de saúde, participação e segurança, com o objetivo de melhorar a qualidade de vida à medida que as pessoas ficam mais velhas” (OMS, 2002, p. 13). O termo se torna muito significativo na cronologia da humanidade, pois a quantidade de idosos experientes e saudáveis, com energia e potencial de comprometimento, supera o passado, e representa um novo hoje (BATESON, 2010).

É preciso reconhecer que o envelhecimento ativo tem duas vertentes, a de que a idade não significa totalmente o afastamento das atividades laborais e a da exclusão social sofrida

pelos que querem permanecer no trabalho, mas o próprio mercado de trabalho os exclui. Então, houve uma transformação na temporalidade do contexto da aposentadoria, em que a exclusividade para o lazer e as férias deu lugar a novas práticas e identidade social para vencer a exclusão que o mercado de trabalho ocasiona. Como novas práticas, Guillermand (2002) destaca o voluntariado, em que as pessoas em condição de aposentados e fora do mercado de trabalho se colocam em condições de experimentar novos contornos de vida.

A reflexão sistemática a respeito das consequências do ato da aposentadoria pode levar ao desenvolvimento de atitudes e comportamentos que promovem a qualidade de vida (DEBETIR, 1999).

Acerca de duas revisões sobre aposentadoria, a de Beehr (1986) foi a primeira revisão teórica sobre aposentadoria encontrada, e a de Wang e Shultz (2010), que foi embasada na de Beehr (1986), apresenta quatro conceituações teóricas iniciais sobre aposentadoria, a saber, aposentadoria como tomada de decisão, aposentadoria como um processo de ajuste, aposentadoria como estágio de desenvolvimento de carreira e aposentadoria como parte da gestão de recursos humanos (WANG; SHULTZ, 2010).

A respeito da aposentadoria como tomada de decisão, ela é considerada um comportamento de escolha motivada, ou seja, o próprio sujeito decide o momento de se aposentar. Os motivos são inúmeros, mas os autores elaboraram a hipótese de que, quando tomada a decisão de afastamento das atividades de trabalho, outras atividades relacionadas com família e comunidade aumentariam, devido ao afastamento comportamental do trabalho e por optarem por diminuir seu compromisso psicológico. Wang e Schultz (2010) listam que essa perspectiva de carreira é influenciada por algumas teorias, a saber, a teoria da escolha racional, de Gustman & Steinmeier (1986); a teoria da imagem, de Beach & Frederickson, (1989); a teoria do papel, baseada em Ashforth (2001) e Moen, Dempster-McClain & Williams (1992); a teoria do comportamento planejado, de Ajzen (1991) e a teoria da expectativa, de Vroom (1964) (WANG; SHULTZ, 2010).

O segundo posicionamento teórico é o da aposentadoria como um processo de ajuste. Wang e Shultz (2010) argumentam que, quando os sujeitos em situação de trabalho percebem uma baixa expectativa de alcançar boa produtividade ou quando a recompensa não é o esperado, é bem provável que eles se aposentem, ao invés de continuarem trabalhando. Como colocado em Wang (2007) e Wang e Shultz (2010), o processo de ajuste faz referência ao processo de acostumar-se com as modificações da vida que ocorreram na transição do trabalho para a aposentadoria e, assim, atingir conforto psicológico com sua nova vida.

Essa classificação incorpora tanto a transição do emprego para a aposentadoria, como também a trajetória pós-aposentadoria, fazendo menção ao desenvolvimento individual da vida de aposentado. Segundo Wang e Shultz (2010), essa classificação envolve, essencialmente, as características do processo de transição que integram a decisão de aposentar-se, que envolve o momento da decisão, a preparação e recursos diferentes em cada situação. Assim, cabe investigar o complexo mecanismo de aposentadoria, e não somente o ato da decisão. Nesse contexto, são utilizadas três perspectivas teóricas, a de curso de vida (ELDER, 1995; ELDER; JOHNSON, 2003), a teoria da continuidade (ATCHLEY, 1989; 1999) e a teoria do papel (ASHFORTH, 2001; MOEN *et al.*, 1992), já discutidas com base em França e Soares (2009) e Birketty, Carmichael e Duberley (2017).

Diante dessas categorias de aposentadoria apresentadas por Beehr (1986) e Wang e Shultz (2010), e de outros tantos trabalhos citados até então, oportunizou-se a possibilidade de compreender o processo de aposentadoria por meio da noção de um processo de transição do curso de vida, ocorrendo pelo fim de uma prática trabalhista formalizada e o surgimento de novas oportunidades, fases em que os indivíduos necessitam de adaptação às mudanças que acompanham a transição, de forma a encarar essa fase com maior conforto psicológico (LEANDRO-FRANÇA *et al.*, 2016). Isso porque, como já mencionado, e aqui retomado, essa fase pode ser compreendida como um momento de crise ou de liberdade, segundo Zanelli, Silva e Soares (2010). Dessa forma, é possível compreender a aposentadoria como uma perspectiva processual (BOEHS; SILVA, 2017), que sofre influências de aspectos pessoais, psicossociais e organizacionais (LEANDRO-FRANÇA, 2014). George (1993), lido em Marra (2013), vai ao encontro a essa perspectiva, entendendo que a aposentadoria representa transições de fase na vida das pessoas.

Wang e Shultz (2010) citam outras pesquisas sobre envelhecimento e trabalho, mas destacam que nenhuma delas examinou completamente a aposentadoria e incorporou novas conceituações e perspectivas teóricas que fossem aplicadas para compreender os processos de aposentadoria e suas consequências. Gargalo esse que não foi sanado nas pesquisas recentes por meio da proposição de uma nova teoria que possibilitasse explicar a aposentadoria como uma fase de transição na carreira do sujeito, com destaques empíricos como comprovações.

Por intermédio das reflexões realizadas, objetivou-se associar a perspectiva de aposentadoria à ideia de transição (WEISS, 1976; SCHLOSSBERG, 1981; 2004; MARRA, 2013; ARREGUI, 2020). A transição faz com que o sujeito repense sobre algumas considerações, como sua identidade, valor, perspectivas de futuro e tempo, em que o sujeito,

quando entra em transição, é obrigado a abandonar o passado, de certa forma, e repensar em uma nova etapa da vida (SCHLOSSBERG, 2004).

Marra (2013) admite que o processo de transição é marcado pela necessidade de reestruturar a vida, quando se têm momentos de adaptação para a aposentadoria, a conformidade do rompimento com o vínculo trabalhista formal e a sobressalência de sentimentos positivos que dizem respeito à trajetória até o momento, à satisfação com a vida e à realização.

A aposentadoria no mundo contemporâneo é vivenciada dependendo da relação à trajetória profissional e pessoal de cada trabalhador. E também se relaciona com o modo como cada sujeito vivencia o processo de envelhecimento, constituindo particularidades individuais, como desenvolvimento pessoal e garantia das condições de vida, proteção social, saúde e serviço (VITORINO, 2017).

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).

Sentimentos de insegurança e ansiedade tomam conta dos sujeitos durante a transição para a aposentadoria (DUARTE; SILVA, 2009), mas, ainda assim, refletem um momento que merece ser celebrado como marco de um novo momento de vida (SAVISHINSKY, 2002; SHEEHY, 1988).

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).

Para amenizar tais consequências que podem ocorrer durante as transições para a aposentadoria, em que, muitas vezes, a saída do mundo de trabalho é uma transição abrupta, Wang, Henkens e Solingen (2011) recomendam que a saída ocorra de forma gradual, e que os sujeitos busquem “emprego ponte” (*bridge employment*), termo introduzido por Ruhm (1990) que intitula o trabalho remunerado na aposentadoria. Kim e Feldman (2000) também utilizaram o termo para descrever o trabalho que ocorre após a ocupação que era tida de forma integral [trabalho de carreira (KIM; FELDMAN, 2000)] e antes da saída definitiva do mundo do trabalho.

A pesquisa de Menezes e França (2012) debruçou-se sobre os fatores relacionados ao trabalho na decisão de aposentadoria definitiva, *bridge employment*, entendido como outra atividade remunerada após a aposentadoria, ou permanência na mesma carreira, evidenciando os fatores controle do trabalho, flexibilidade de horário e percepção do trabalho, pelos servidores, como os mais influentes nessa decisão.

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. Como exemplo, os funcionários que se aposentam agora precisam trabalhar mais tempo para receber o benefício integral da Previdência Social. Tais mudanças chamam a atenção para os empregos ponte e o planejamento de aposentadoria.

Sobre os fatores mais relevantes para a decisão de aposentadoria Wang et al. (2008) definem duas dimensões, a micro e a macro. A dimensão micro, segundo os autores, envolve questões pessoais, enquanto a dimensão macro está relacionada às questões de contexto social, trabalho, aspectos políticos e econômicos. Wang e Shultz (2010), em sua revisão dos estudos sobre transição para aposentadoria, agruparam os fatores nas dimensões individuais, familiares, profissionais e socioeconômicos, resumindo as abordagens das pesquisas sobre os preditores de aposentadoria.

Sobre os empregos pontes, Wang et al. (2008) constataram que a riqueza total dos aposentados não foi capaz de prever as chances de os aposentados se engajarem no emprego

ponte de carreira contra a aposentadoria completa. Isso sugere que a motivação financeira pode não ser a principal força motriz para as pessoas continuarem trabalhando. Em outras palavras, os aposentados podem continuar trabalhando porque estão satisfeitos e ligados aos seus empregos de carreira (por exemplo, Shultz, 2003), e comprometidos com suas organizações, mas não porque estão em situação relativamente ruim.

Tais argumentos ainda servem para responder à indagação feita em Zanelli, Silva e Soares (2010, p. 28), citada em parágrafos anteriores, em menção à atitude em relação ao trabalho, caso não precisasse mais dele para sobreviver e estivesse em uma situação financeira confortável.

O emprego ponte também está relacionado à aposentadoria como um estágio de desenvolvimento de carreira. Por exemplo, Adams e Rau (2004) constataram que a idade dos aposentados, as restrições tradicionais à procura de emprego e a ética de trabalho estavam negativamente relacionadas à procura de emprego, enquanto sua atitude negativa em relação à aposentadoria e ao apoio social à procura de emprego estava positivamente relacionada à procura de emprego como esperado. Em outro estudo, Loi e Shultz (2007) concluíram que os aposentados mais jovens estavam mais motivados a buscar oportunidades de emprego ponte do que os aposentados mais velhos por razões financeiras, enquanto os aposentados mais velhos estavam mais motivados do que os aposentados mais jovens a buscar empregos com horários mais flexíveis.

Os empregos ponte fazem parte do processo de transição e ajustes da aposentadoria. Os estudos a este respeito tiveram início a partir do final da década de 1990 e, como visto em Kim e Feldman (2000), a conceituação mais utilizada para emprego ponte faz menção a um comportamento de escolha motivado, que pode facilitar a transição dos aposentados, e os ajustes à aposentadoria completa. Kim e DeVaney (2005) relataram que aposentados que trabalhavam por conta própria e tinham diploma universitário eram mais propensos a terem empregos ponte.

Como empregos pontes têm-se também os empregos voluntários, que são buscados pelos sujeitos em situação de aposentadoria que procuraram engajar-se em alguma atividade. Duarte e Silva (2009) direcionam as especulações para a tendência do trabalho voluntário, sendo esta uma perspectiva de continuidade da carreira, como apresentado pelos autores. O trabalho voluntário é crescente entre a população de meia-idade e a mais velha, que esperam encontrar nele um modo de contribuir socialmente e manterem-se em níveis elevados de bem-estar coletivo, preservando o sentimento de utilidade. A justificativa para isso, segundo

Birketty, Carmichael e Duberley (2017), é sobre o acesso a recursos ao longo da vida que afetam as experiências e expectativas da vida adulta.

Ao mesmo tempo em que muitos se adaptam ao processo de novas oportunidades, outros muitos não encontram saídas satisfatórias e acabam desenvolvendo problemas de saúde, como depressão, ansiedade e outras doenças psíquicas e, até mesmo, físicas (FRANÇA; SOARES, 2009; ALVARENGA *et al.*, 2009; MARRA, 2013). Assim, outra alternativa para tal transição, segundo Alvarenga *et al.* (2009), seriam os programas de preparação para a aposentadoria, sendo considerado uma importante ação no processo de organização de sua saída do mundo do trabalho.

A preparação para aposentadoria pode ser o caminho para ajudar os sujeitos em momentos pré-aposentadoria, e sua ausência contribui para diversos conflitos e despreparos, inclusive financeiros. Mas é muito visto que são poucos os que conseguem planejar o momento da aposentadoria e iniciar novas oportunidades (VITORINO, 2017), fase seguida de um novo recomeço (CAMARANO, 2001).

Duarte e Silva (2009) observaram que, antes de a aposentadoria acontecer de fato, o sujeito passa por um período de preparação, sendo o momento indicado para começar a planejar uma nova etapa da vida e, então, decidir o melhor momento para se aposentar. Esse período é marcado por expectativas, boas e/ou ruins. O período de preparação pré-aposentadoria, segundo Duarte e Silva (2009), é dividido em dois momentos, sendo o momento individual, em que o sujeito decide se aposentar, e o momento social, em que ele não se reconhece como pré-aposentado. É um momento conflituoso em que a condição de aposentado se aproxima e vai ganhando importância.

Os programas de pré-aposentadoria são considerados estratégias para o enfrentamento da aposentadoria, como é encontrado em alguns trabalhos, como nos de Zanelli, Silva e Soares (2010); Rafalski; Andrade (2016); Boehs *et al.* (2017); Luna; Silva (2017); Krawulski *et al.* (2017) e Boesh; Bardagi; Silva (2019). Taylor-Carter *et al.* (1997) descobriram que a preparação, tanto formal quanto informal, aumenta a confiança do sujeito em suas habilidades para fazer a transição para a aposentadoria.

Para Boehs, Bardagi e Silva (2019), esses programas auxiliam sujeitos que estão em pleno emprego para a substituição de papéis de outros interesses na aposentadoria, auxiliando-os no planejamento dos pós-aposentadoria, em consonância com Gugel (2016).

[...] a aposentadoria se reflete proporcionalmente e diretamente no ambiente de trabalho, na família e na coletividade em que a pessoa vive. Além de marcar a vida ativa do trabalhador por 30 ou 35 anos, junto com a aposentadoria está a constatação pessoal do envelhecimento. Daí a

importância dos programas de preparação para a aposentadoria. Estes programas surgiram na década de 1950 nos Estados Unidos e, timidamente, começaram a ser implementados no Brasil nos anos 1980, com o objetivo de prestar informações sobre o sistema previdenciário (GUGEL, 2016, p. 231).

Sobre os programas de preparação para a aposentadoria, Zanelli (1996) aponta que

A preparação — no sentido de tomada de consciência, alguns preferem o termo reflexão — consiste na busca de novas áreas de interesse para a pessoa, incentivando a descoberta de potencialidades e prevenindo conflitos emergentes. Enfim, ensinar que as possibilidades de ação não se esgotam com o fim de uma carreira (ZANELLI, 1996, p. 32).

Já Muniz (1997) considera que

O Programa de Preparação para Aposentadoria parte do pressuposto de que o aposentando é um idoso, e preocupa-se basicamente em reintroduzi-lo no mercado de trabalho. No Brasil, este último aspecto encontra-se num terreno fértil dadas as más condições da maioria dos aposentados (MUNIZ, 1997, p. 200).

Os programas de preparação representam um momento de planejamento para essa nova etapa/fase da vida, mas eles ainda têm sido insuficientes para acalantar e auxiliar as pessoas que se encontram no momento ou no pré-momento da aposentadoria (RODRIGUES; AYABE; LUNARDELLI; CANÊO, 2005; DUARTE; SILVA, 2009).

Segundo Alvarenga et al. (2009), essa fase de planejamento e preparação é importante, pois, “se a aposentadoria pode ocasionar mal-estar, doenças e infortúnios, certamente, também é propícia aos prazeres, às descobertas e ao desenvolvimento de potencialidades” (ZANELLI; SILVA; TORDERA, 2013, p. 654).

Também Vitorino (2017) enfatiza que essa nova etapa da vida não se caracteriza necessariamente como ausência de atividade, uma vez que a grande maioria das pessoas aposentadas opta por continuar exercendo atividades remuneradas ou, até mesmo, serviços voluntários, Soares e Costa (2011) também corroboram essa mesma linha de pensamento em que entendem que a aposentadoria não deve estar diretamente ligada ao fim das atividades, ou seja, ela deve estar ligada à continuidade de novos projetos, a fim de proporcionar experiências novas de amizade, de metas e de objetivos ou, até mesmo, experiências melhores que as anteriores.

Segundo Carlos *et al.* (1999, p. 81), a “crença do trabalho não se rompe com o ato formal da aposentadoria”, assim, tem-se que o vínculo com o trabalho se mantém, mesmo com a aposentadoria, pois é capaz de conferir sentido de utilidade e inserção social para o indivíduo (CARLOS *et al.*, 1999).

Birketty, Carmichael e Duberley (2017) trabalharam em busca de uma reconceituação de aposentadoria. Os autores a consideram associada à ocorrência de eventos múltiplos,

negando a concepção de evento único ou de uma transição definitiva. Assim, diríamos que a aposentadoria não é um ponto de ruptura, mas uma continuação de uma carreira que envolve um reequilíbrio de atividades. Moen e Flood (2013) também contribuem na perspectiva da apresentação da aposentadoria como um processo contínuo, divergindo da concepção tradicional em que o trabalho em tempo integral é substituído pelo lazer e o ócio.

A ideia apresentada por Zanelli, Silva e Soares (2010), de que o momento da aposentadoria em si e momentos que a antecedem são um período de reflexão, de redefinir prioridades da vida, de elaborar coisas novas, de ter um ócio produtivo, é muito relevante no contexto contemporâneo sobre as reflexões a respeito de aposentadoria. Nesse contexto, é possível aproveitar a oportunidade de mais tempo disponível para novas possibilidades de fazer escolhas que sirvam para fomentar a evolução da vida.

Zanelli e Silva (1996) fazem uma analogia da aposentadoria como um pêndulo, que oscila entre sentimentos bons e ruins, satisfação e desesperança. Nessa lógica, de aspectos bons e ruins, França e Soares (2009) abordam algumas dimensões relacionadas a ganhos e perdas com a aposentadoria. Segundo estes autores, os ganhos estão relacionados à liberdade do trabalho, mais disponibilidade de tempo para os relacionamentos, atividades culturais e de lazer e um novo começo. Já sobre as perdas, elas estão relacionadas a aspectos emocionais do trabalho, aspectos tangíveis do trabalho, relacionamentos do trabalho, salários e benefícios.

Mas, com a ideia de preparação para aposentadoria durante a atividade laboral, com a perspectiva de transições entre aposentadoria e carreiras, e do emprego ponte, o processo se torna mais simples, mais leve e prazeroso. Quebrar velhos estigmas de que se aposentar é ser inativo é o presente e o futuro da concepção dos gestores de recursos humanos, e dos próprios aposentados. Aposentar-se é nada mais que uma fase de vida, em que o sujeito tem a possibilidade de viver sonhos, realizações, escolhas e novos anseios, sejam eles relacionados a novas ocupações profissionais ou à continuidade.

Outros estudos brasileiros podem dar suporte teórico à escolha das variáveis influentes na decisão de aposentadoria, como, por exemplo, o de Cintra, Ribeiro e Andrade (2010), que apontaram a necessidade de os trabalhadores aposentados voltarem à atividade para complementar a renda, ressaltando a relevância do aspecto financeiro para tal decisão no contexto nacional. Outros fatores também foram apontados como relevantes para a postergação da inatividade no contexto brasileiro. Dentre eles, a satisfação (BRESSAN et al., 2012), o *status* social (ROMANINI; XAVIER; KOVALESKI, 2005) e o papel que o trabalho desempenha na construção da identidade pessoal (KHOURY; FERREIRA; SOUZA;

MATOS; BARBAGELATA-GÓES, 2010). Um resumo das variáveis preditoras da aposentadoria testadas em vários estudos empíricos encontra-se no Quadro 2.

Quadro 2 - Fatores e estudos empíricos quantitativos sobre a decisão de aposentadoria

| <b>Fatores</b>                               | <b>Pesquisas</b>                                                                                                                                                                 |
|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Dimensão Individual</b>                   |                                                                                                                                                                                  |
| <b>Sexo</b>                                  | Adams e Rau (2004); Zappala et al. (2008); Kim e Feldman (2000); Van Solinge e Henkens (2007; 2009); Kim e Moen (2002); Shacklock e Brunetto (2005; 2011)                        |
| <b>Idade</b>                                 | Adams e Rau (2004); Zappala et al. (2008); Wang et al. (2008); Kim e Feldman (2000); Van Solinge e Henkens (2007; 2009); Kim e Moen (2002); Shacklock e Brunetto (2005; 2011)    |
| <b>Escolaridade</b>                          | Wang et al. (2008); Pengcharoen e Shultz (2010); Reitzes et al. (1998); Shacklock et al. (2009); Shacklock e Brunetto (2005; 2011)                                               |
| <b>Expectativa subjetiva de vida</b>         | Wang et al. (2008); Menezes e França (2012); Van Solinge e Henkens (2009)                                                                                                        |
| <b>Suficiência de renda na aposentadoria</b> | Beehr, Glazer, Nielson e Famer (2000); Wang et al. (2008); Zappala et al. (2008); Hatcher (2003); Shacklock et al. (2009); Shacklock e Brunetto (2005; 2011); Kim e Moen (2002). |
| <b>Dimensão organizacional</b>               |                                                                                                                                                                                  |
| <b>Satisfação</b>                            | Karasek (1979); Zappala et al. (2008); Reitzes et al. (1998); Pengcharoen & Shultz (2010).                                                                                       |
| <b>Autonomia</b>                             | Karasek (1979); Menezes e França (2012); Beehr et al. (2000); Pengcharoen e Shultz (2010); Shacklock et al. (2009); Shacklock e Brunetto (2005; 2011).                           |
| <b>Comprometimento</b>                       | Wang et al. (2008); Kim e Feldman (2000); Menezes e França (2012); Shacklock et al. (2009); Pengcharoen e Shultz (2010).                                                         |
| <b>Flexibilidade de horário</b>              | Charles e DeCicca (2007); Gielen (2009); Pengcharoen e Shultz (2010); Shacklock e Brunetto (2005); Menezes e França (2012).                                                      |

Fonte: Elaborado a partir de Oliveira, Almeida e Nunes (2021)

Diante das ideias e percepções espelhadas neste capítulo, é notório que, assim como o tempo, as percepções de aposentadoria têm mudado, evoluído. O fato é que o Brasil e o mundo estão envelhecendo, em termos populacionais e, assim, a idade considerada potencialmente ativa tem aumentado. A idade avançada gera questionamentos sobre a possibilidade de sobrevivência, provocando a população dessa categoria a buscar se manter cada vez mais ativa, produtiva e empregada, motivada pela necessidade financeira ou pela importância da centralidade que o trabalho adquire em sua vida. Todas essas mudanças levam à necessidade da realização de estudos sobre o envelhecimento populacional no Brasil.

### 2.2.3 Reflexos do tempo: o envelhecimento nos dias de hoje

Se são recorrentes as ideias sobre sentimentos de tristeza no envelhecer, não podemos deixar de assinalar que em nossa cultura todos os esforços caminham no sentido não de vivenciar e compreender a tristeza, mas sim de ocultá-la, negá-la ou disfarçá-la. Tais sentimentos, decorrentes de mutações de ciclos próprios da vida, não são, obrigatoriamente, patológicos e, neste

sentido, nem sempre estar triste é estar deprimido (ROSA; VILHENA, 2015, p. 1)

As maneiras como lidamos com a passagem do tempo, com o envelhecimento e com a morte sofreram muitas mudanças e, hoje, é frequente a tentativa de apagar ou disfarçar os indícios desses processos (ROSA, 2015, p. 74)

Inimaginável começar a discussão de aposentadoria e carreira sem situar o atual contexto de envelhecimento no Brasil e no mundo, e, mais ainda, sobre suas modificações ao longo da história. É importante ressaltar as nuances da subjetividade sobre o envelhecimento, demonstrando questões que rotulam o imaginário social acerca do envelhecimento e, também, o lado da irreversibilidade do envelhecimento biológico, em que os sintomas físicos inevitavelmente aparecem, como lentidão dos movimentos, esquecimentos frequentes provocados pela perda de memória e outras limitações que são e se tornam subjetivas para cada sujeito, mas representam sinais do avanço da idade e propõem uma separação social dos indivíduos.

Nesta subseção busca-se trazer à tona o tema envelhecimento, tendo como pano de fundo as subjetividades vividas pelos sujeitos, incluindo as dos participantes desta pesquisa, que foram analisadas de modo submerso aos temas carreira e aposentadoria. Logo, a diversidade observada na velhice não é aleatória; ela incorpora aspectos ambientais, físicos e sociais que impactam o comportamento das pessoas. Neste sentido, não são aqui abordados aspectos sobre o corpo e o envelhecimento, mas sim, reflexões sobre o avanço da idade e os impactos relacionados à profissão de advogado, além dos sentidos a ela atribuídos com o avanço da idade. É preciso esclarecer também que, quando falamos de tempo, estamos falando tanto do tempo cronológico (*khronos*), transitório e costumeiro, como do tempo vivencial, conhecido popularmente como *kairós*.

No tempo cronológico, a velhice era vista como distanciamento do cotidiano, declínio de suas forças e capacidades e até mesmo, incapacidade e exclusão. Ainda em tempos modernos, a sociedade tende a sentir desprezo por essa parcela populacional, mas essa marginalização não ocorre mais com tanta frequência, levando-nos a perceber tal evolução de ressignificação provocada fortemente pelo aumento da expectativa de vida e da capacidade produtiva.

Como colocado por Rosa (2015), tempos atrás falávamos do envelhecimento associando-o a doenças, deterioração do corpo, declínio e incapacidade. Mas, com os grandes avanços no cenário da medicina e na legislação, hoje é possível comemorar, pois o envelhecimento mudou de perspectiva, ganhou mais reflexões, seja de caráter político ou

público. Até mesmo o tratamento dado às pessoas com idades mais avançadas mudou, já que muitos se sentem tão realizados e satisfeitos com a condição que se negam a serem chamados de idosos, diante da lembrança a que essa denominação remete, pois “envelhecer como sinônimo de decadência deixou de ser uma profecia autorrealizadora” (ROSA, 2015, p. 36).

É importante frisar também que as perspectivas aqui retratadas não representam uma generalização sobre pessoas idosas, mas, sim, concepções popularmente e teoricamente conhecidas, que se aplicam a, pelo menos, boa parte da população brasileira em questão, devido à grande generalização pregada pela sociedade.

As relações simbólicas do envelhecimento e suas implicações subjetivas demonstram a importância de uma reflexão acerca das mudanças no contexto do envelhecimento, uma vez que já não vivemos mais em uma sociedade em que a velhice é vista como experiência e sabedoria, mas sim como pessoas altamente saudáveis, dispostas e com vontade de continuar suas atividades profissionais. Segundo Rosa (2015, p. 49),

Sabemos da irreversibilidade do envelhecimento biológico, estreitamente vinculado à também irreversível finitude da vida, acarretando a lentidão dos movimentos físicos, a perda de memória recente, a diminuição da capacidade orgânica de recuperação celular e tantos outros fatores que levaram a sociedade, ao verificar tais diferenças, a propor uma separação social dos indivíduos (ROSA, 2015, p. 49)

É recorrente a observação de que as pessoas estão acrescentando mais vida aos anos que se alongam, e não simplesmente apenas existindo fisicamente com o aumento da expectativa de vida. Acrescentar vida a esses anos que se prolongam é uma possibilidade de uma existência saudável, marcada por um mínimo de autonomia e independência (ARAUJO; SILVA, 2007; ROSA, 2015). Essa também constitui uma motivação para a comunidade acadêmica, e cujos números de publicações acadêmicas que abordam o tema têm aparecido com maior frequência em eventos e periódicos científicos na área das ciências humanas e, principalmente, na saúde. Estudar essa temática no âmbito dos estudos organizacionais e da administração demonstra ainda mais importância no contexto de compreender o aumento da expectativa de vida no contexto organizacional, de carreira e aspectos legais sobre mudanças previdenciárias que afetam toda uma sociedade.

E recorrer ao cotidiano é a melhor forma de encontrar exemplos paradigmáticos da aceitação e do estranhamento em relação à velhice que aqui também é relacionada ao tema da aposentadoria, muitas das vezes associada ao envelhecimento. Ideia essa que vem sendo ultrapassada, graças à evolução dos pensamentos e das vivências institucionais que

demonstram o envelhecimento ativo e, mais ainda, processos de aposentadoria que não representam estagnação.

Essas situações suscitam reflexão. Logo, pensar sobre essa espinhosa temática do envelhecimento, seus estereótipos, rótulos, facetas e dramas vividos no contexto profissional abre um imenso leque de possibilidades, e somente estudos empíricos são capazes de demonstrar uma pequena parcela dessa infinidade de possibilidades. O que se faz aqui.

Como mostrado por Rosa (2015, p. 14), “a velhice deve ser considerada como uma fase de desenvolvimento humano e não mais através da perspectiva simplista que a coloca, exclusivamente, como um período de perdas e incapacidades”. Na WHO (2022), o envelhecimento é explicado, em nível biológico e associado a algumas transições de vida, como segue.

A nível biológico, o envelhecimento resulta do impacto da acumulação de uma grande variedade de danos moleculares e celulares ao longo do tempo. Isso leva a uma diminuição gradual da capacidade física e mental, um risco crescente de doenças e, finalmente, a morte. Essas mudanças não são lineares nem consistentes e estão associadas apenas vagamente à idade de uma pessoa em anos. A diversidade observada na velhice não é aleatória. Para além das alterações biológicas, o envelhecimento está muitas vezes associado a outras transições da vida, como a reforma, a mudança para uma habitação mais adequada e a morte de amigos e parceiros (WHO, 2022) (tradução nossa)

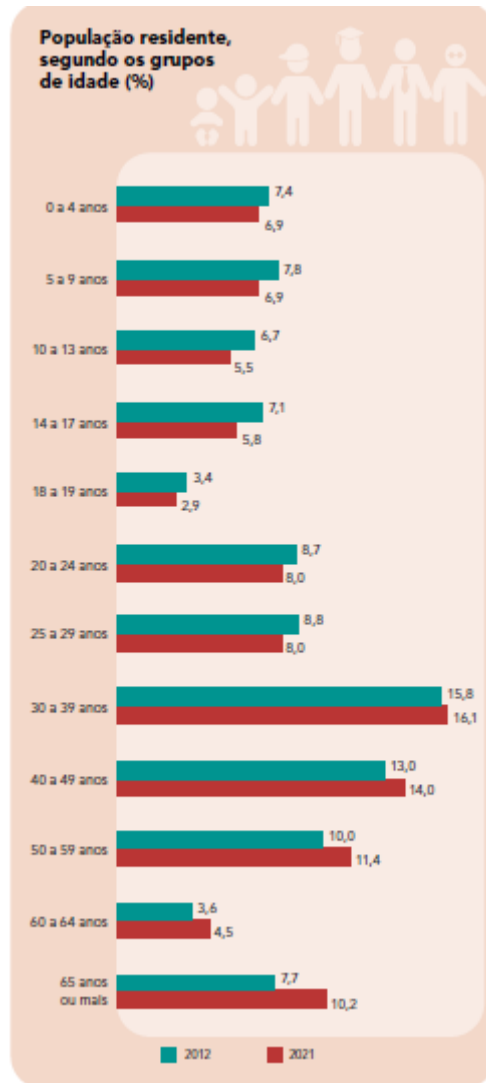
Simone Beauvoir escreveu, em seu livro *A velhice*, que a velhice é vista como “um fenômeno biológico com reflexos profundos na psique do homem” (BEAUVOIR, 1990, p. 15), e que nesse momento são observadas atitudes típicas da idade avançada. Freitas et al. (2010) sugerem que as perspectivas analisadas devem ir além da vertente biológica, englobando aspectos culturais, que perpassam a dimensão existencial, capaz de modificar a relação da pessoa com o tempo, com o mundo e com sua própria história.

Segundo Rosa (2015), a maneira como cada sujeito reage ao envelhecimento está relacionada com experiências vividas na infância, que servem de espelho estruturante e indicativo da subjetividade.

O envelhecimento é um fenômeno que se desdobra em múltiplas dimensões, gerando impactos para a sociedade, a economia e o mercado de trabalho. Segundo dados do IBGE, a proporção de idosos brasileiros em relação à população ativa, em 1950, estava entre 4% e 5%; já em 2013 aumentou para 20,2% e, de acordo com projeções do Instituto, em 2050 pode chegar a mais de 50 o número de idosos para cada 100 pessoas em idade ativa (IBGE, 2022). Tal cenário poderá comprometer o potencial competitivo e econômico do país, caso não haja planejamento para lidar com a situação (OLIVEIRA; ALMEIDA; NUNES, 2021).

Os últimos dados do IBGE e da PNAD Contínua, publicados no início do segundo semestre de 2022, demonstram que a parcela de pessoas com 60 anos ou mais teve um salto, passando de 22,3 milhões para 31,2 milhões, cerca de 39,8%, no período de 2012 a 2021, indicando que a população do país está mais velha (GONÇALVES, 2022). Dados do IBGE também mostram que, em 2021, o Brasil passou a ter mais de 10% de sua população formada por idosos com 65 anos ou mais de idade. Em números, estamos falando de uma população de 21,6 milhões, de um total de 212,5 milhões de brasileiros, em 2021, como representado na Figura 2 (IBGE, 2023).

Figura 2: População, por idade, no Brasil, em 2021



Fonte: IBGE (2023)

Esses dados são motivo de celebração, mas também de preocupação com os desafios que podem ser enfrentados à frente, pois o número de pessoas que podem se aposentar e que possivelmente viverão por muitos anos com o benefício da aposentadoria requer atenção, como destaca WHO (2018). Segundo dados das fichas técnicas da World Health Organization (WHO), esse é um problema econômico de ordem global, e todos os países enfrentam ou irão enfrentar em breve grandes desafios para garantir que os sistemas sociais e de saúde estejam aptos às mudanças demográficas. A estimativa da WHO é de que a população mundial com mais de 60 anos quase dobrará entre 2015 e 2050, passando de 12% para 22% (WHO, 2018).

Mas, havemos de concordar que o movimento atual tem sido a eterna busca pela aparência jovem, no corpo, nas roupas e/ou no estilo de vida, resultando no movimento que Rosa (2015) chamou de “adultescência”. Essas percepções subjetivas sobre o envelhecimento condizem com a percepção de as pessoas mais velhas ainda estarem vivendo como mais

jovens, não apenas nas percepções subjetivas, mas também profissionalmente, e cada vez mais fazem parte do mercado de trabalho e da movimentação econômica. O aumento da expectativa de vida traz novas oportunidades para a sociedade como um todo, uma vez que esses anos adicionais possibilitam a busca por novas atividades ou aptidões negligentes.

Assim podemos colocar as transformações relativas ao fim da vida ativa e aposentadoria sob o signo de uma evolução contraditória. Por um lado, observamos um relativo movimento de integração econômica das populações envelhecidas e, por outro lado, surgem fortes pressões de marginalização e exclusão social dessas populações.

O que tem acontecido, de fato, é um envelhecimento ativo, como colocado em Oliveira; Almeida e Nunes (2021), o que fez com que o contexto da aposentadoria passasse por mudanças legais, estruturais e também próprias e subjetivas, negando o fato da morte social, colocado por Guillermand (2002), mas sim, sendo afetados por exclusões sociais no contexto profissional, diante da sobreposição de profissionais mais novos. Nesse contexto, toca-se em outro ponto de estudos organizacionais, em que França (2012) e Oliveira, Almeida e Nunes (2021) entendem que os gestores de recursos humanos têm importância fundamental na conscientização da importância de preservar os trabalhadores mais velhos em condições saudáveis, ativos e atualizados, visando à permanência desses sujeitos no mercado de trabalho de forma extensiva.

Baseando-se nessa pequena amostra de dados numéricos brasileiros e, até mesmo, mundiais, tornou-se necessário revisar alguns pontos sobre a aposentadoria, justamente por causa desse novo perfil demográfico e da expectativa de vida prolongada, o que fez com que as concessões de aposentadoria fossem modificadas.

### **2.3 ADVOCACIA NO BRASIL**

A advocacia é uma das profissões do mundo do Direito. O advogado é o bacharel em direito, aprovado no exame da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), detentor de conhecimento jurídico para prestar assistência na defesa dos interesses de seus clientes, com base nas leis vigentes do país (BONELLI, 1998). Direito é uma expressão que significa “fazer certo” (CARNEIRO, 2014, p. 689) e fazer justiça, expressões que estão intimamente ligadas e, segundo Carneiro, (2014, p. 689), “é o chamado dever de veracidade. Dizer a verdade, sim. Exatamente a verdade”. Considerando a irrefutabilidade da verdade e da função de advogado, estes possuem como mandamentos:

lutar sem receio pelo primado da Justiça; pugnar pelo cumprimento da Constituição e pelo respeito à Lei, fazendo com que o ordenamento jurídico seja interpretado com retidão, em perfeita sintonia com os fins sociais a que

se dirige e as exigências do bem comum; ser fiel à verdade para poder servir à Justiça como um de seus elementos essenciais; proceder com lealdade e boa-fé em suas relações profissionais e em todos os atos do seu ofício; empenhar-se na defesa das causas confiadas ao seu patrocínio, dando ao constituinte o amparo do Direito, e proporcionando-lhe a realização prática de seus legítimos interesses; comportar-se, nesse mister, com independência e altivez, defendendo com o mesmo denodo humildes e poderosos; exercer a advocacia com o indispensável senso profissional, mas também com desprendimento, jamais permitindo que o anseio de ganho material sobreleve a finalidade social do seu trabalho; aprimorar-se no culto dos princípios éticos e no domínio da ciência jurídica, de modo a tornar-se merecedor da confiança do cliente e da sociedade como um todo, pelos atributos intelectuais e pela probidade pessoal; agir, em suma, com a dignidade e a correção dos profissionais que honram e engrandecem a sua classe (DOU, 2015)

A escolha por esse nicho profissional, já justificada em sessões anteriores e retomada brevemente, se dá devido à sua importância para a sociedade brasileira, sendo uma função tão nobre que consta na Constituição Federal de 1988, no artigo 133, que diz: “O advogado é indispensável à administração da justiça, sendo inviolável por seus atos e manifestações no exercício da profissão, nos limites da lei” (BRASIL, 1988). A ideia de pesquisar a profissão jurídica, representada pelos advogados, surgiu da observância da importância dessa profissão para o contexto social brasileiro, indispensável no exercício da justiça.

O advogado é o motor da realização da paz social, ao atuar para permitir a composição do conflito de interesses. Sem ele isto não seria possível [...] Sobral Pinto, ao abordar a finalidade da advocacia, afirmava “que não há ninguém que não tenha direito a uma palavra de amparo, de conforto e de defesa ante o tribunal dos homens” (CARNEIRO, 2014, p. 688, 690)

Por ser uma profissão tão bem quista e importante para a sociedade brasileira, ela tem sua própria regulamentação, por meio da OAB, órgão regulador da profissão. Para fazer parte do seleto grupo de profissionais advogados, o sujeito precisa ser bacharel em Direito e, obrigatoriamente, ser aprovado no exame de ordem. Esse exame se tornou uma obrigatoriedade a partir da Lei nº 4.215/63, logo, de 1930 (ano de criação da Ordem dos Advogados do Brasil, por meio da edição do Decreto nº 19.408, de 18 de novembro de 1930) a 1963, o Exame de Ordem não existia (OAB NACIONAL, 2023). A Lei n.º 4.215, de 27 abril de 1963, art. 67, define o seguinte:

Art. 67. O exercício das funções de advogado, estagiário e provisionado somente é permitido aos inscritos nos quadros da Ordem dos Advogados do Brasil, e na forma desta lei (art. 56). Parágrafo único. A denominação de advogado é privativa dos inscritos no quadro respectivo (arts. 47. inciso I, e 128) (BRASIL, 1963)

É a OAB a responsável pela seleção, a disciplina e a defesa da classe dos advogados em todo o país, como prescrito no artigo 1º da Lei, sendo de sua competência a fixação de

requisitos para sua inscrição no órgão e para fiscalizar sua atuação. No Estatuto da Advocacia e da OAB de 1994, o artigo 3º define que “o exercício da atividade de advocacia no território brasileiro e a denominação de advogado são privativos dos inscritos na Ordem dos Advogados do Brasil – OAB” (BRASIL, 1994).

Sujeitos que se intitulam advogados sem a inscrição na OAB ou que estejam impedidos de exercer a profissão (suspensos, licenciados ou que exerçam atividade incompatível com a advocacia) têm seus atos revogados, sendo protegidos sem prejuízo das sanções civis, penais e administrativas. Segundo o Estatuto da Advocacia e da OAB, em seu artigo 44,

A Ordem dos Advogados do Brasil – OAB, serviço público, dotada de personalidade jurídica e forma federativa, tem por finalidade: I – defender a Constituição, a ordem jurídica do Estado democrático de direito, os direitos humanos, a justiça social, e pugnar pela boa aplicação das leis, pela rápida administração da justiça e pelo aperfeiçoamento da cultura e das instituições jurídicas; II – promover, com exclusividade, a representação, a defesa, a seleção e a disciplina dos advogados em toda a República Federativa do Brasil. § 1º A OAB não mantém com órgão da Administração Pública qualquer vínculo funcional ou hierárquico. § 2º O uso da sigla “OAB” é privativo da Ordem dos Advogados do Brasil.

A profissão é regulada pelo Estatuto da Advocacia, pela Lei nº 8.906/1994 e pelo Código de Ética de 1º de março de 1995, sendo estas as ferramentas que contêm as diretrizes, os direitos, os deveres e as prerrogativas, além de existirem, evidentemente, outras disposições em leis esparsas, como, por exemplo, no Código de Processo Civil.

A Constituição Federal Brasileira de 1988, prevê em seu artigo 133 que a figura do advogado é de suma importância para a administração da justiça, bem como é considerado inviolável por seus atos e manifestações no exercício da profissão, nos limites da lei. De maneira análoga, é dever do advogado aplicar toda a sua diligência habitual na execução do mandato, e indenizar qualquer prejuízo causado por culpa sua ou daquele a quem substabelecer, assim sendo, a figura advocatícia tem a obrigação de atuar com fidelidade, prudência, diligência, independência, honestidade, lealdade, dignidade e principalmente com a boa-fé. Neste contexto, surge a responsabilidade decorrente da ação/omissão dos jurisconsultos, onde tais atos determinados como deveres pelo ordenamento jurídico brasileiro são continuamente desrespeitados (MARQUES et al., 2023, p. 2)

Segundo Marques et al. (2023) e o preâmbulo do Código de Ética e Disciplina da OAB (BRASIL, 1994), os mandamentos jurídicos são

Lutar sem receio pelo primado da Justiça; pugnar pelo cumprimento da Constituição e pelo respeito à Lei, fazendo com que o ordenamento jurídico seja interpretado com retidão, em perfeita sintonia com os fins sociais a que se dirige e as exigências do bem comum; ser fiel à verdade para poder servir à Justiça como um de seus elementos essenciais; proceder com lealdade e boa-fé em suas relações profissionais e em todos os atos do seu ofício;

empenhar-se na defesa das causas confiadas ao seu patrocínio, dando ao constituinte o amparo do Direito, e proporcionando-lhe a realização prática de seus legítimos interesses; comportar-se, nesse mister, com independência e altivez, defendendo com o mesmo denodo humildes e poderosos; exercer a advocacia com o indispensável senso profissional, mas também com desprendimento, jamais permitindo que o anseio de ganho material sobreleve a finalidade social do seu trabalho; aprimorar-se no culto dos princípios éticos e no domínio da ciência jurídica, de modo a tornar-se merecedor da confiança do cliente e da sociedade como um todo, pelos atributos intelectuais e pela probidade pessoal; agir, em suma, com a dignidade e a correção dos profissionais que honram e engrandecem a sua classe (BRASIL, 1994)

Os advogados podem exercer a advocacia em escritórios próprios, em empresas sob regime CLT (advogados assalariados e registrados por empresas) ou, ainda, no serviço público. Bonelli (1998) relata que há limitações iniciais no exercício da profissão, pelo que muitos recorrem aos convênios entre OAB e órgão jurídico local para iniciar sua profissionalização, prática logo abandonada quando este se consolida na profissão.

Bonelli (1998) relata, em sua pesquisa, a história de um ex-juiz que, após sua aposentadoria, retomou o exercício da advocacia. Sua pesquisa consegue exprimir as possibilidades de atuação dentro da área jurídica, não se restringindo somente à advocacia, como é comumente visto pela sociedade aos estudantes de Direito.

O tamanho do escritório, a quantidade de advogados atuando, o perfil da clientela, o tipo de causa e a área de especialização dão a dimensão da estratificação dentro da carreira (BONELLI, 1998, p. 195)

E é justamente o modelo de atuação do advogado que irá direcionar os passos para a sua aposentadoria. O advogado, no momento em que exerce atividades remuneradas, é enquadrado como contribuinte obrigatório no INSS, ou seja, ele se inscreve como autônomo e deve contribuir mensalmente para que possa ter direito à aposentadoria e a outros benefícios sociais. Há três modalidades de contribuição via INSS pela classe pesquisada, sendo advogado autônomo contribuinte, advogado autônomo prestador de serviço ou advogado empregado, e contribuição sobre os honorários. A contribuição de advogado autônomo é de responsabilidade do próprio advogado, sendo efetivado por meio do pagamento da Guia da Previdência Social (GPS), que é de 20% sobre o salário de contribuição. Nessa situação, o advogado presta serviços para pessoas físicas. Na segunda situação, tem-se o advogado como prestador de serviços para pessoas jurídicas, cuja contribuição é de 11% de sua remuneração, e o recolhimento é de responsabilidade do contratante. A última opção, contribuição sobre honorários, define que todos os tipos de honorários recebidos estão sujeitos à contribuição previdenciária. A filiação no INSS é obrigatória, e sua inscrição na OAB (órgão regulamentador da profissão) não o retira dessa obrigatoriedade.

Os membros jurídicos não têm nenhum tipo de programa de aposentadoria pelo órgão regulador da profissão, a OAB, já incluso nas normas e dispositivos institucionais. Assim, eles estão sujeitos à legislação previdenciária existente para profissionais liberais, e a contribuição junto ao INSS torna-se indicada aos profissionais liberais, sendo prevista na CLT como obrigatória, mas não há fiscalização sobre essa obrigatoriedade, o que faz com que muitos advogados e outros profissionais liberais se esquivem dessa obrigatoriedade. Essa contribuição não está somente atrelada à aposentadoria, mas há outros riscos, como acidentes, quando se tem o auxílio doença; nascimento de filhos, beneficiando a mãe com o salário maternidade e, em caso de morte, quando os dependentes recebem a pensão por morte, de acordo com as regulamentações do INSS.

Mas, em 2004, por iniciativa própria de advogados, criou-se o Plano de Benefícios Previdenciários dos Advogados (PBPA), que tem por objetivo garantir tranquilidade e segurança a esses profissionais, bem como seus familiares e dependentes, em caso de acontecimentos fatais. O programa é intitulado de OAB Prev. De acordo com o Código de Ética, Disciplina e Conduta da OABPrev, em seu artigo 3º, alínea A, os princípios fundamentais que devem ser observados, mantidos e executados na condução dos procedimentos do cotidiano da OABPrev pautam-se em prestar serviços previdenciários com qualidade, presteza e competitividade, objetivando proporcionar qualidade de vida aos seus participantes, além de um futuro tranquilo e seguro (OABPREV, 2023).

A OAB Prev é uma entidade independente da OAB e a participação dos membros associados ocorre de forma autônoma e espontânea, por meio da contratação de algum serviço prestado por essa entidade. Basicamente, são planos de previdência complementar, pecúlio por invalidez e por morte para resguardar advogados inscritos e participantes do programa (OABPREV, 2023).

Esse programa institucional de previdência complementar para advogados surgiu de uma iniciativa de advogados que buscavam uma forma mais segura e rentável de investir, de forma a garantir uma aposentadoria. Ela surgiu de iniciativa de membros ativos da OAB e foi instituída pela OAB/MG e pela Caixa de Assistência ao Advogado de Minas Gerais (CAA/MG). Foi fundada em 23 de novembro de 2004, e é uma entidade sem fins lucrativos que gerencia o Plano de Benefícios Previdenciários dos Advogados (PBPA) (OABPREV, 2023). Os planos são considerados formas seguras e rentáveis de investir em longo prazo, pensando na aposentadoria. Por se tratar de uma entidade sem fins lucrativos, todo o resultado acumulado é revertido para seus participantes. A entidade conta com conselho deliberativo, conselho fiscal, diretoria executiva e colaboradores diretos e indiretos.

Inicialmente, começou a atuar no estado de Minas Gerais. Com o sucesso e o passar dos anos, foi estendendo sua atuação, chegando, atualmente, a estar presente em 11 estados do Brasil, oferecendo planos de previdência complementar exclusiva para membros inscritos na OAB, ou seja, advogados. Sua sede é localizada em Belo Horizonte (MG) e atua nas OABs de Minas Gerais, Acre, Amapá, Espírito Santo, Maranhão, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Pará, Rondônia e Roraima e Distrito Federal (OABPREV, 2023).

Retomando aspectos gerais sobre a aposentadoria de advogados, Love (1952) já dizia que os advogados deveriam se preocupar mais com a legislação previdenciária e, ainda, encorajarem-se com programas que permitam uma aposentadoria que garanta um padrão de vida bem próximo ao que sempre teve ao longo da profissão. Segundo o autor,

Hoje, nossa atual taxa de tributação torna difícil para qualquer um alcançar até mesmo um modesto grau de segurança pela acumulação de reservas por meio da iniciativa privada. Isso certamente não está de acordo com uma política nacional de segurança para todos. O advogado autônomo, portanto, se vê incapaz de prover sua própria previdência social e, no entanto, está excluído da cobertura nos termos e disposições da Lei da Previdência Social (LOVE, 1952, p. 465).

Diante do atual cenário, com grandes incertezas sobre a previdência social e suas reformas que afetam toda a sociedade, torna-se interessante e necessário investigar mais sobre a carreira dessa classe profissional indispensável para a boa conduta da sociedade brasileira, englobando, principalmente, a aposentadoria, visto que os dados do IBGE dos últimos anos até o atual demonstram que a população está vivendo mais, logo, sendo produtiva por maior tempo. Assim, cabe a discussão sobre a inserção da aposentadoria como fase da carreira, como será visto a seguir, com base no que já foi apresentado sobre carreira e aposentadoria.

## **2. 4 APOSENTADORIA COMO FASE DA CARREIRA**

Como visto até o momento, sobre as perspectivas contemporâneas de aposentadoria e as relacionadas à carreira, argumenta-se, teoricamente, que a aposentadoria continua sendo uma extensão da carreira. Esses momentos de transição na carreira são individuais e cada sujeito reage a eles de forma particular. Por isso, cabe estudar como esses sujeitos, principalmente os advogados, lidam com as transições que ocorrem ao longo da vida, especificamente após a aposentadoria. Zanelli, Silva e Soares (2010) mencionam duas justificativas para as pessoas continuarem em atividades de trabalho após a aposentadoria: por necessidade, em que precisam trabalhar para sobreviver, de modo a continuar complementado a renda recebida por meio da aposentadoria, e por prazer e satisfação pessoal, atendendo a anseios estimados pelo sujeito (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Mas, como compreender que a aposentadoria faz parte da carreira do sujeito?

Uma das opções é pela associação de aposentadoria mais ação (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010). A aposentadoria associada à ação está relacionada a uma fase da vida que pode mobilizar a pessoa para atividades não desenvolvidas no seu período de trabalho produtivo, ou seja, é um momento de concretizar sonhos e desejos que, muitas vezes, foram deixados de lado, em função das exigências do trabalho organizado e regular e da consequente falta de tempo para tais realizações.

Buscando responder ao problema de pesquisa proposto nesta tese, a respeito de como os indivíduos desenvolveram suas carreiras no sentido de se prepararem para a aposentadoria, afirma-se que planejar a carreira é também planejar a vida, ou seja, o ideal do contexto da aposentadoria é inseri-la no contexto integrado do planejamento de vida.

A ideia de se trabalhar com aposentadoria e carreira vem da ampliação dos estudos sobre carreiras, com diferentes perspectivas, como visto em Hall (1996, 2002), Carvalho (2015) e Bendassolli (2009) e vários outros estudiosos do campo, em que elas podem ser observadas em diferentes aspectos que incluam a trajetória tanto profissional como pessoal. Em Freire *et al.* (2014), entre outros autores, a aposentadoria é vista como sinônimo de fim de carreira, ideia essa a ser rebatida com este trabalho.

Como exemplo, Iório (2015) mostra que a aposentadoria, em trabalho realizado com docentes, em nenhum momento, foi associada à velhice ou vista com tristeza, e, sim, representou satisfação e possibilidade de realizar sonhos, novas conquistas pessoais e profissionais. Fica subentendido, na pesquisa de Iório (2015), que a profissão docente é encerrada, mas há possibilidades de exercer outras profissões de livre escolha para dar continuidade na carreira do sujeito. Na pesquisa, a aposentadoria surge como um encerramento de uma etapa da vida, e o reinício de um novo processo dentro de uma mesma carreira. Nesse período, são encontrados momentos de mal-estar e bem-estar, mas é mesmo marcado por situações de recuo e interiorização.

Birketty, Carmichael e Duberley (2017), em sua obra sobre aposentadoria e carreira, teorizam sobre a ligação entre percursos de carreira, acumulação de recursos e experiências, buscando compreender as diversas experiências sobre a aposentadoria. O argumento central dos autores é o de que as trajetórias de carreira influenciam os resultados da aposentadoria por meio do efeito que têm na acumulação de recursos ao longo do tempo. Segundo esta análise, recursos sociais, econômicos, culturais e físicos desenvolvidos ao longo da carreira atuam com importância para as decisões e experiências da aposentadoria dos indivíduos. Acrescentam que, ao longo da carreira, deve ser desenvolvido o planejamento da

aposentadoria, quando há a necessidade de se preocupar com diversos fatores, não somente econômicos. Os autores buscam compreender como as histórias de carreira afetam as experiências de aposentadoria, fornecendo novas evidências sobre a relação entre trajetória de carreira, acúmulo de recursos e experiências de pessoas na aposentadoria.

Carece concordar com Zanelli, Silva e Soares (2010) quando afirmam que a chegada da aposentadoria é um futuro já imaginado por todos e que, em algum momento, ela se torna presente. Esses autores a vislumbram como uma oportunidade para rever projetos de vida, viver antigos anseios abandonados ou nem iniciados, descobrir novas fontes de prazer e realização, e vivenciar experiências novas. Contudo, a interpretam como um período fora da carreira, diferentemente do que se pretende defender nesta tese, em que ela “implica bem mais que um simples término de carreira” (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010, p. 32).

Shultz e Wang (2008) resumiram três níveis de fatores que podem impactar o desenvolvimento de carreira dos aposentados, que são o individual, o profissional e o organizacional. No nível individual, os fatores mais relevantes incluem envelhecimento físico, envelhecimento cognitivo, experiência e conhecimento. Especificamente, o envelhecimento físico pode tornar mais difícil, para os funcionários mais velhos, realizar tarefas fisicamente exigentes e adicionar mais vulnerabilidade a riscos ocupacionais, pois o envelhecimento físico geralmente está entrelaçado com a diminuição da força muscular e do funcionamento do sistema imunológico.

No nível profissional, questões como acompanhar as demandas de tecnologia no trabalho, buscar características desejáveis no trabalho e lidar com estressores do trabalho podem influenciar a carreira dos aposentados. No nível organizacional, fatores como clima organizacional percebido relacionado ao preconceito e discriminação de idade, *downsizings* organizacionais e declínios na demanda para certos tipos de trabalho também podem influenciar a carreira dos aposentados (SHULTZ; WANG, 2008).

Birketty, Carmichael e Duberley (2017) afirmam que a aposentadoria é questionada diante do fato de muitas pessoas continuarem trabalhando, enquanto outras optam por se aposentarem mais cedo e algumas são aposentadas contra a vontade, resultado do *downsizing* organizacional.

O que, muitas vezes, acontece é que as pessoas tomam decisões sobre suas vidas que envolvem a carreira e aposentadoria, mas não em um contexto de sua própria escolha, e esse contexto pode levá-las a fazer algumas escolhas sem sequer considerar possíveis alternativas (ARCHER, 1995). Tal reflexão está relacionada à teoria do curso de vida (já discutida em sessões anteriores) que possibilita uma abordagem diferenciada para a inter-relação entre

trabalho, circunstâncias domésticas e acesso a recursos e saúde ao longo do tempo. Também permite a consideração de como as histórias de carreira são delimitadas e associadas ao acúmulo de vantagens e desvantagens (BIRKETTY; CARMICHAEL; DUBERLEY, 2017).

A concepção contemporânea de carreira como pertencente ao sujeito ganha mais força quando é relacionada à profissão do sujeito, pois, como colocado em Vitorino (2017), as pessoas são, em grande maioria, reconhecidas pela profissão. E essa associação de imagem dificulta ainda mais a dissociação entre carreira e sujeito, uma vez que a personificação da pessoa ganha forças e marcas por meio de sua profissão, o que afeta diretamente a decisão entre continuar trabalhando ou aposentar-se, justamente pelo reconhecimento associado à profissão.

Assim como ocorre em toda profissão e trabalho, em um determinado momento da vida, a aposentadoria vem à tona, e Roesler (2014) apresenta que a transição que envolve a chegada da aposentadoria é marcada por contradições e ambivalências, em que a euforia pela liberdade é acompanhada pelo medo de perda de vínculos sociais construídos no trabalho e do tempo ocioso que virá.

A viabilidade de que o trabalho está intimamente relacionado à identidade do sujeito formula a consciência de que a aposentadoria não deve representar o fim do trabalho, que está estreitamente associado à carreira (FRANÇA; SOARES, 2009). O que torna visível nesse contexto de transições de atividade laboral para aposentadoria e transição de carreira é que, após a oficialização da aposentadoria, o sujeito se ocupe da forma que for de seu agrado e vontade, seja desenvolvendo outro tipo de trabalho, outra ocupação, dedicar-se à família e amigos, aos estudos, ou, até mesmo, ao ócio saudável, esperado após muitos anos de dedicação ao trabalho (KIM; FELDMAN, 2000; FRANÇA; SOARES, 2009).

Boehs e Silva (2017) propõem o modelo de “arco-íris de carreira”, em que há duas dimensões. A dimensão longitudinal, representada na extensão do arco-íris, correspondente aos ciclos de vida, e a dimensão transversal, que representa as subdivisões dos papéis sociais dos indivíduos no contexto inserido, seja no ambiente organizacional ou em espaços de suas vidas.

Essa é a perspectiva que condiz com esta pesquisa: a da carreira como construção ao longo da vida do indivíduo, inserida em um contexto, tempo e espaço, também exposto por Carvalho (2015), com a sequência e a integração entre os papéis exercidos pela pessoa no decorrer de sua vida e a aposentadoria como uma reorganização das atividades, tempo e disposição, e não como uma ruptura de carreira.

Carvalho (2015) contribui para a perspectiva de carreira como trajetória integral de um indivíduo ao longo de sua vida, englobando suas vivências, experiências e aprendizados em âmbito pessoal e profissional. Assim, segundo esta autora,

Os indivíduos podem assumir a existência de uma carreira para si, sem necessariamente estarem vinculados a organizações. A carreira pode englobar vivências do indivíduo no contexto concreto do ambiente de trabalho, mas que não estão circunscritas a ele (CARVALHO, 2015, p. 33).

Para Mayrhofer *et al.* (2007), toda carreira é uma carreira em contexto com aspectos objetivos e subjetivos que se reorganizam em uma dinâmica na qual as pessoas se orientam para planejar, tomar decisões e tecer suas histórias na linha do tempo. Assim, as carreiras se encontram localizadas na interseção da história da sociedade, das organizações e da história individual.

A carreira não termina com a aposentadoria; no presente contexto de pesquisa, “a aposentadoria, no modelo de referência aqui adotado, tem sido vista como parte do processo de carreira” (ZANELLI, 1996, p. 30). Evidentemente, ela representa o rompimento de vínculos, a mudança de hábitos e a interrupção de atividades que se apresentam como imposições de ordem pessoal e social. Não obstante, devem ocorrer adaptações a uma nova ordem psicossocial com a inclusão do sujeito em novos grupos sociais (ZANELLI, 2000).

Guillemard e Rein (1993) realizaram um ensaio que traz algumas concepções sobre aposentadoria. As autoras mencionam a aposentadoria como um evento, uma instituição social, uma etapa do curso da vida e transição do trabalho para o não trabalho, mas utilizam a ideia de aposentadoria principalmente como um processo ou transição.

A aposentadoria é bem diferente da incapacidade para o trabalho devido à velhice e à consequente dependência da família, da caridade privada ou da previdência pública. Como instituição social, a aposentadoria corresponde à inatividade econômica definitiva de uma pessoa, com a renda substituída por uma pensão (STREIB; SCHNEIDER 1971, GUILLEMARD; 1980).

Com a institucionalização da aposentadoria, a transição da vida ativa para a velhice é regulada por critérios formais, como idade, anos de trabalho e contribuição, ou, ainda, em casos de saúde que impossibilitem a realização do trabalho. Segundo Guillemard (1980, p. 22), "como instituição social, a aposentadoria tem sido o principal meio de redividir o tempo de vida para que a velhice seja identificada por uma dimensão comum, ou seja, como um período de inatividade em uma pensão", logo, a aposentadoria também passou a se referir a uma etapa do curso da vida.

Mais uma vez, Boehs e Silva (2017) mostram que o momento de aposentaria é cercado pela busca desenfreada de ocupações, como atividades que sejam capazes de ocupar o tempo e como forma de continuar a rotina construída pelo trabalho ao longo da vida, buscando a satisfação de vida.

Os benefícios do trabalho agitam a vida do indivíduo de maneira positiva e, quando é chegado o momento da aposentadoria, esses indivíduos são afetados por aspectos psicológicos como medo relacionado a dificuldades financeiras, depressão causada pela perda de vínculos e ociosidade e a associação da ausência de dinheiro com depressão (BOEHS; SILVA, 2017). Essas causas são motivadas por interferências na perspectiva psicológica do indivíduo, visto que o trabalho é uma categoria central no desenvolvimento do autoconceito e excelente forma de autoestima (ZANELLI *et al.*, 2010).

Assim como na aposentadoria, a carreira também pode ser observada em diferentes aspectos que incluam a trajetória de vida, tanto profissional quanto pessoal de cada um.

Para o desenvolvimento desta pesquisa, adotou-se a concepção de carreira, junto às suas dimensões objetiva e subjetiva, sendo estas consideradas faces do mesmo processo, compreendendo o contexto como fundamental para sua compreensão. Nesse sentido, a carreira do sujeito tem tanto elementos externos como internos e é válido ressaltar que esses elementos coexistem e se influenciam mutuamente. Os elementos externos envolvem normas e regras, entre outros, da estrutura organizacional e social; já os elementos internos englobam as motivações, os valores, os desejos, os significados, os sentidos e as intenções, entre outros.

A carreira é considerada um processo em contínuo desenvolvimento que abrange as relações sociais, econômicas e culturais (COHEN; DUBERLEY; MALLON, 2004), estando associada a situações, eventos e atividades experimentados no decorrer da vida pelo indivíduo no tempo e espaço (CARVALHO, 2015). A carreira pode ser considerada de maneira abrangente, reconhecendo-a na formação do indivíduo durante a vida e, em especial, no trabalho (SIQUEIRA, 2019).

Um processo que muito ocorre nas carreiras são as transições, entendidas como um processo de mudança de carreira (VELOSO, 2012), consistindo no período em que o sujeito está mudando e redirecionando suas funções ou papéis profissionais. O processo de transição de carreira não segue um método convencional, de uma única e certa forma (IBARRA, 2004). Contribuindo com esse entendimento, Zanelli (2000) afirma que a transição para a aposentadoria,

É um momento em que a pessoa defronta-se consigo mesma. O desafio é descobrir, aceitar e assumir novas atividades e novos significados para a

vida. Acredita-se que a transição que ocorre na aposentadoria pode ser facilitada sobremodo quando se promovem situações ou vivências no contexto organizacional, enquanto a pessoa ainda executa suas atividades de trabalho. É possível preparar a pessoa para novas possibilidades de ação, que é óbvio [...] as condições de vida, entendidas como adaptação saudável, e as exigências anteriores, consignadas no repertório de cada um, podem orientar as mudanças necessárias (ZANELLI, 2000, p. 159)

Aliado a percepção de aposentadoria como uma transição, Zanelli (2000) colabora com reflexões sobre carreira e aposentadoria, em que a carreira não termina com a aposentadoria. Para este autor, a aposentadoria representa o rompimento de vínculos, mudanças de hábitos e interrupção de atividades tidas por imposições sociais e pessoais. Essa é a ideia a ser desenvolvida nesta tese, em que a aposentadoria é considerada, conceitualmente, como um processo de transição que acontece na vida de sujeitos em determinado momento e que ela não representa o fim de carreira. A carreira, segundo Sheehy (1988), Hughes (1937), Hall (1996; 2002), Zanelli, Silva e Souza (2010), Carvalho (2015), Birketty, Carmichael e Duberley (2017) e Maciel (2017,) pertence ao indivíduo, não sendo extinta quando há o abandono do trabalho ou o término do vínculo trabalhista. A aposentadoria, nessa perspectiva de transição, pode oferecer oportunidades para o desenvolvimento pessoal ou desequilíbrios.

A Figura 3 foi construída de modo a representar a síntese do que vem a ser aposentadoria e carreira e suas inter-relações, sendo o ponto de partida para a pesquisa desenvolvida.

Figura 3- Síntese conceitual desenvolvida na tese



Fonte: Elaborado pela autora

Na Figura 3, é possível identificar as várias fases da trajetória de vida do sujeito, representada pela linha azul. Essas fases estão interligadas e representam uma via dupla, podendo ir e voltar em vários momentos, consistindo em mudanças na vida. Assim, a carreira é compreendida sob uma perspectiva desenvolvimentista com estágios e ciclos ao longo da vida, que são caracterizados por diferentes pesos de importância atribuídos pelo próprio indivíduo, no caso da pesquisa em questão, pelos advogados pesquisados. Mas há de se considerar que, nesse processo, há fases que ocupam lugares centrais e outras, periféricas, o que gera maior engajamento e importância do indivíduo para tais fases centrais, envolvendo maior investimento emocional e dedicação.

Os principais momentos e acontecimentos da vida e as decisões tomadas em prol da carreira ao longo da trajetória de vida são importantes para as experiências com a aposentadoria, especialmente na questão do acúmulo de recursos, que influencia a aposentadoria (BIRKETTY; CARMICHAEL; DUBERLEY, 2017).

De acordo com Bulla e Kaefer (2003),

O ser humano cresce se preparando para o trabalho e necessita dele, não só por uma questão de sustentabilidade, como de crescimento pessoal. Para o homem, o trabalho representa a própria vida, ainda mais em uma sociedade capitalista em que o homem sem o trabalho é considerado improdutivo, sendo excluído socialmente. Os estudos comprovam que o trabalho representa um valor muito importante para as pessoas, o que dificulta o afastamento, para o gozo da aposentadoria (...). Sendo assim, o esclarecimento e o debate sobre questões ligadas ao trabalho e à aposentadoria podem contribuir para se viver melhor o processo de envelhecimento e de aposentadoria, pois a longevidade é possível para um número cada vez maior de pessoas (BULLA; KAEFER, 2003, p. 5).

Com efeito, diante disso, é preciso que o profissional, ao longo da sua carreira, se prepare para que, quando estiver vivenciando a proximidade do momento da sua aposentadoria, possa refletir com maior clareza e estabilidade emocional sobre sua trajetória, suas vivências e experiências, e decida como irá seguir em sua carreira a partir desse momento.

Bernhoeft (1991) trabalha muito com a questão da administração do tempo e da qualidade da vida pessoal e profissional, temas estes ligeiramente associados à carreira e à aposentadoria. O autor utiliza as palavras “trabalho” e “desfrute” como sendo uma ocasião de equilíbrio, enquanto que comumente são encontradas duas situações. A primeira é a de que trabalho é a única fonte de desfrute, e a segunda, de que para muitos outros, a necessidade é de “primeiro trabalhar intensamente para depois desfrutar” (p. 13). Esse desfrute está relacionado ao momento da aposentadoria. Alcançar esse equilíbrio não tem receita mágica

em livros e em outros escritos; isso está muito relacionado às transições que ocorrem ao longo da vida e, para as quais, muitas vezes, não eram esperadas.

Nessa perspectiva de aposentadoria e carreira, estudar sobre o bem-estar na aposentadoria pode levantar considerações sobre carreira, em que considerar dimensões como saúde, condição financeira, relacionamentos sociais e familiares, aspectos psicológicos e motivacionais, entre outros, pode apresentar conclusões consideráveis sobre a perspectiva de que a aposentadoria é uma continuidade da carreira. Amorim e França (2019) complementam que até a forma como a aposentadoria foi realizada e os motivos da decisão de aposentar-se influenciam a percepção do bem-estar. A decisão de aposentar-se precisa ser programada e planejada, atentando às influências externas nessa decisão. Por isso, torna-se essencial compreender a motivação da aposentadoria para então compreender a carreira dos sujeitos.

Mas, diante todo o cenário teórico descrito e alinhado até então, é preciso ter a consciência de que a teoria é sempre uma hipótese, como defende Brandão (2000). Assim, torna-se necessário debruçar-se sobre a realidade, de forma a encontrar a realidade e deixar que o campo fale e valide as teorias que aqui são desenvolvidas.

### 3. PROCEDIMENTOS METOLÓGICOS

Neste capítulo, descreve-se o percurso metodológico empregado para a construção desta tese, obedecendo aos critérios éticos de pesquisas com seres humanos no contexto da grande área das Ciências Sociais Aplicadas, com foco em Administração e Estudos Organizacionais, seguindo orientações institucionais da Universidade Federal de Lavras (UFLA).

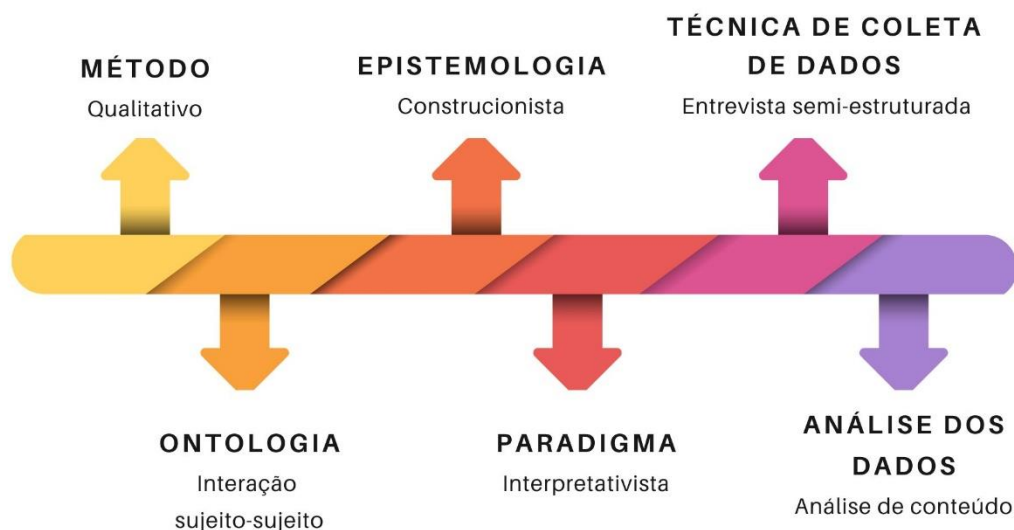
Preocupa-se em explicar, detalhadamente, o caminho teórico-metodológico que possibilitou alcançar os objetivos que orientaram a pesquisa realizada, de forma a conferir a credibilidade e a veracidade dos resultados gerados e incentivar outros pesquisadores a percorrerem o mesmo caminho em busca de compreender a realidade do fenômeno em questão em outro contexto social.

A escolha metodológica é um processo extremamente relevante, ao mesmo tempo em que se revela como algo moroso para os pesquisadores. A decisão precisa ser coerente com os objetivos propostos e conseguir responder ao problema e aos objetivos da pesquisa, seguindo uma lógica ontoepistemológica que possibilite compreender a concepção da realidade e gerar conhecimento (DRESCH; LACERDA; MIGUEL, 2015).

É preciso lembrar que os métodos escolhidos estão vinculados a um paradigma de pesquisa, e que o paradigma tem origem na epistemologia que, por sua vez, foi determinada pela ontologia. Dessa forma, torna-se necessário compreender a ontologia e a epistemologia para interpretar o paradigma de pesquisa que fundamenta o método de pesquisa utilizado.

Neste sentido, optou-se por classificar a proposta de pesquisa com base em Saccol (2009) e Prado (2019), sendo apresentados, a seguir, a natureza da pesquisa, a ontologia, a epistemologia, o paradigma de pesquisa, a abordagem, o método, as técnicas de coleta e de análise de dados escolhidos para serem aplicados na presente pesquisa. Esta pesquisa caracteriza-se por ser de natureza qualitativa, de abordagem interpretativa, empregando-se como técnica de análise de dados a análise de conteúdo, a partir da proposição de um quadro de análise composto por temas e subtemas, como representado na Figura 4, em que se apresenta a síntese dos procedimentos metodológicos que guiaram a presente pesquisa.

Figura 4: Síntese metodológica da pesquisa



Fonte: Elaborado pela autora.

O presente capítulo está dividido em quatro seções. Na primeira seção abordam-se as escolhas ontológicas, epistemológicas e paradigmáticas da pesquisa. Na segunda seção detalha-se o método da análise dos dados empregado, sendo a análise de conteúdo. Na quarta e última seção apresentam-se os sujeitos da pesquisa e a forma como foram selecionados.

### 3.1 Natureza da pesquisa e estratégia da investigação

Na pesquisa científica, a articulação entre ontologia, epistemologia e metodologia é necessária para que a essência do fenômeno seja descoberta. Mas de nada adianta classificá-las sem entender a importância de cada uma delas. Referem-se a possíveis escolhas e combinações de diferentes métodos e técnicas, desde que coerentes entre si, o que colabora com a qualidade dos projetos de pesquisa (SACCOL, 2009). Raskin (2002) recomenda cuidados aos autores, para que sejam definidos e apresentados os conceitos de forma coerente. Assim, cabem aqui os delineamentos da aplicação ontológica, epistemológica e metodológica a ser adotada nesta tese. A ontologia, de acordo com Saccol (2009), pode ser definida como a forma como o pesquisador entende como as coisas são, ou seja,

Uma ontologia serve como base para a delimitação de um problema de pesquisa, assim como ajuda a definir a epistemologia e, conseqüentemente, o método de investigação a ser adotado. A posição ontológica que adotamos define a forma como percebemos o mundo e os fenômenos (físicos ou sociais) que estamos investigando, coexistindo duas visões em oposição: uma visão realista e uma visão idealista sobre como as coisas são (SACCOL, 2009, p. 252)

Assim, considerando os objetivos propostos, optou-se pela ontologia do tipo interação sujeito-sujeito. Nessa percepção, a realidade social é fruto de uma construção social, em que ela não é considerada algo totalmente externo e independente da mente humana, nem mesmo somente pela percepção individual isolada (como é na dimensão idealista/subjetivista).

Fortemente relacionada à ontologia está a epistemologia que, segundo Saccol (2009), é a forma pela qual o pesquisador acredita que o conhecimento é gerado. Segundo a autora, essa crença está profundamente ligada aos pressupostos ontológicos do pesquisador sobre como as coisas são. Nessa perspectiva, pode-se criar uma realidade (SACCOL, 2009). Segundo Saccol (2009, p. 253),

A ontologia (nossa forma de entender como as coisas são) determina a nossa epistemologia (a forma como entendemos que o conhecimento é gerado) e ambas, por sua vez, originam diferentes paradigmas de pesquisa, dentro dos quais diferentes métodos podem ser utilizados, assim como diferentes técnicas de coleta e de análise de dados (SACCOL, 2009, p. 253)

Assim sendo, a presente tese assume a perspectiva construcionista, baseando-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.

Seguindo a perspectiva do construcionismo, decorrente da psicologia social, Spink e Frezza (2004) afirmam que o foco da análise é o momento de interação nos processos de produção de sentido do cotidiano. 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. O construcionismo reporta aos princípios conceituais da filosofia pós-moderna e procura conhecer as observações que os indivíduos elaboram coletivamente (ARENDT, 2003). São conhecimentos formados por meio dos processos de interação social e, segundo Marra (2013), todo conhecimento é construído socialmente e parte do princípio de que uma mesma realidade é capaz de produzir construções sociais diferentes, tendo como meios de interação a linguagem e o discurso, que possibilitam a construção de realidades múltiplas, sendo estas criadas e parte de um processo interativo.

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, visto, que, pela perspectiva de carreira, esta é composta pelos aspectos sociais e pessoais, e

também de forma coletiva. Campos (2020) complementa, ainda, que tal perspectiva ontoepistemológica contribui para tirar o foco da construção sequencial da carreira, em que é dada atenção ao processo, considerando-a perene e multifatorial.

Marra (2013) é um exemplo da aplicabilidade da epistemologia construcionista para analisar o contexto de aposentadoria. Em sua tese, a autora investigou os significados que os próprios sujeitos atribuíram à aposentadoria e, a partir daí, deslumbraram suas carreiras após o processo. Nessa circunstância, os significados são entendidos a partir do conjunto de crenças que os sujeitos da pesquisa constroem sobre a aposentadoria e carreira, que foi adquirido e construído via processos de socialização e da interação com outras pessoas.

O paradigma de pesquisa é a perspectiva filosófica aliada ao método de pesquisa (SACCOL, 2009), ou seja, crenças e pressupostos sobre a realidade. Assim, escolheu-se o paradigma interpretativista, que está relacionado às pesquisas de natureza qualitativa.

A perspectiva interpretativista enfatiza a importância dos significados subjetivos e sociopolíticos, assim como ações simbólicas na forma como as pessoas constroem e reconstróem sua própria realidade (SACCOL, 2009, p. 262)

O paradigma de pesquisa interpretativista conduz para uma epistemologia construcionista, supondo que o conhecimento sobre a realidade é construído por meio das relações entre as pessoas e o mundo. Logo, supõe-se que todo o conhecimento sobre a realidade depende das práticas humanas. Assume-se “a interpretação do pesquisador sobre as interpretações dos indivíduos que participam em um determinado fenômeno” (SACCOL, 2009, p. 263). O objetivo é tentar compreender e explicar o mundo social a partir do ponto de vista das pessoas envolvidas. Assim sendo, ela busca compreender o mundo subjetivo da experiência humana, resultando, nessa circunstância, na geração de conhecimento subjetivo e específico a um contexto (BURREL; MORGAN, 1979).

Klein e Myers (1999) e Pozzebon (2004) sugerem alguns critérios visando garantir a qualidade da pesquisa interpretativista. O raciocínio dialógico é um deles, em que é preciso que o pesquisador exponha suas suposições e as bases filosóficas utilizadas (POZZEBON, 2004). O princípio das múltiplas interpretações também é relevante nesse contexto, em que esse princípio requer que o pesquisador examine as influências que o contexto social exerce sobre as ações que estão sendo pesquisadas, ao buscar considerar múltiplos pontos de vista e suas possíveis contradições, revisando a sua compreensão de acordo com eles. O pesquisador precisa ler uma realidade indo além das palavras utilizadas pelos atores, mergulhando no mundo social que se caracteriza por estruturas de poder, interesses pessoais, etc. (KLEIN; MYERS, 1999).

A respeito de generalização e abstração, o paradigma interpretativista não permite que se siga a lógica de amostragem estatística, por se tratar de um estudo essencialmente qualitativo. O que se pode dizer, nesse contexto de critério de pesquisa, é que quanto mais sujeitos acessados, maior será o entendimento do fenômeno. Assim, a quantidade de pessoas pesquisadas se torna flexível, na medida em que o pesquisador possa se aprofundar no contexto pesquisado (PAZZEBON, 2004).

O pesquisador tem a missão de reportar as interpretações sobre os entendimentos dos atores pesquisados, sendo necessária a descrição detalhada e na íntegra sobre como se pretende chegar aos resultados que serão apresentados. Nesse contexto, utiliza-se a “plausibilidade”, critério que Pozzebon (2004) indica ser a habilidade de conectar o texto que descreve a pesquisa com a visão de mundo dos seus leitores. Assim, o texto precisa identificar lacunas na literatura ou delinear uma nova perspectiva teórica, ou seja, o autor tem a missão de procurar dizer algo novo e relevante a seu público.

Em coerência com as orientações ontológicas, epistemológicas e paradigmáticas, ressalta-se a escolha da abordagem qualitativa. A abordagem adotada possibilita compreender fenômenos sociais mais próximos da realidade pesquisada e, para tanto, são consideradas as lógicas e razões, crenças e valores apresentados pelos sujeitos pesquisados (GODOI; BALSINI, 2006). Por meio desse acesso, o pesquisador consegue explorar e descrever a realidade a partir dos fenômenos e demais elementos que contribuem para a construção da realidade de pesquisa, associando-os à carreira e à aposentadoria. Hofacker 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, em que predomina o emprego de metodologia qualitativa, como os de Marra (2013), Ribeiro (2009), Carvalho (2015) e Campos (2020).

Sobre o método de pesquisa, Pozzebon (2004) descreve que se trata de uma estratégia de investigação que está ajustada aos pressupostos filosóficos subjacentes ao projeto de pesquisa e à interação com o material empírico, em que diferentes métodos implicam em diferentes habilidades, suposições e práticas de pesquisa. Nesse sentido, entende-se o método qualitativo básico como mais adequado para este estudo, seguindo os preceitos de Merriam & Tisdell (2016).

A pesquisa qualitativa baseia-se na premissa de que o conhecimento sobre as pessoas só é possível por meio de suas descrições das experiências (BOCKORNI; GOMES, 2021). 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. Godoy (2005) destaca que são múltiplas as estratégias qualitativas de pesquisa e seus métodos, entretanto, é válido salientar que algumas características devem estar presentes em pesquisas dessa natureza. São elas a compreensão de que o próprio pesquisador é o responsável pela condução da pesquisa em suas fases de coleta, organização e construção de modo indutivo, de modo a conciliar conceitos pesquisados e exposição das informações de forma descritiva, com riqueza de detalhes, sobre as contribuições deles para a pesquisa.

Como essa abordagem de pesquisa envolve a subjetividade do pesquisador na construção e na interpretação dos dados, ela exige do pesquisador comprometimento e rigor metodológico, pois, como afirma Vieira (2006), apesar de o método permitir a subjetividade em suas fases, o rigor metodológico é análogo a quaisquer outras pesquisas no campo organizacional.

A partir disso, torna-se essencial a presença de rigor e responsabilidade do pesquisador ao conduzir o estudo.

### **3.2 Procedimentos de coleta dos dados - entrevista semiestruturada**

Entre as inúmeras opções estratégicas de coleta de dados, a escolhida para esta pesquisa foi a entrevista semiestruturada. a técnica de coleta de dados por meio de entrevistas 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). De acordo com Minayo (2009), a entrevista possibilita obter informações que são construídas no diálogo com o entrevistado, trazendo reflexões do próprio sujeito sobre a realidade investigada. E, dentre as possibilidades de entrevistas, segundo May (2004) e Minayo (2009), têm-se as estruturadas, as semiestruturadas e as não estruturadas.

Em consonância com o objetivo desta tese, 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). 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. É importante, ainda, que o entrevistador conduza a entrevista como uma conversa cotidiana e não como um questionamento (MAY, 2004).

Uma entrevista semiestruturada é uma técnica de coleta de dados utilizada em pesquisas qualitativas e investigações científicas. 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.

De acordo com Minayo (2009), trata-se de uma técnica de coleta de dados qualitativos em pesquisas sociais na qual o pesquisador orienta-se por um roteiro pré-definido com questões e tópicos principais a serem abordados durante a entrevista, mas mantém a flexibilidade de explorar e aprofundar determinados temas de acordo com as respostas e as experiências relatadas pelo entrevistado.

Essa técnica de coleta de dados permite que o pesquisador obtenha informações relevantes e ricas, enquanto permite ao entrevistado expressar suas opiniões, vivências e sentimentos de forma mais livre. A entrevista semiestruturada visa, portanto, combinar elementos de uma entrevista estruturada (com questões predefinidas) e uma entrevista não estruturada (com maior flexibilidade). A elaboração e a condução da entrevista semiestruturada seguem os passos sugeridos por Minayo (2009), sendo os seguintes:

**1. definição dos objetivos da pesquisa:** antes de elaborar as perguntas, é importante ter claramente definidos os objetivos da pesquisa e quais informações se pretende obter por meio das entrevistas;

**2. elaboração do roteiro:** com base nos objetivos da pesquisa, o pesquisador deve criar um roteiro com as principais questões a serem abordadas durante a entrevista. O roteiro deve ser organizado de forma lógica e clara, facilitando a condução da entrevista;

**3. questões abertas e fechadas:** o roteiro deve conter tanto questões abertas, que permitem ao entrevistado expressar-se livremente, quanto questões fechadas, que fornecem respostas mais objetivas e podem ser úteis para categorizar informações;

**4. flexibilidade e adaptação:** durante a entrevista, o pesquisador deve ser flexível e estar aberto para explorar tópicos adicionais que surjam naturalmente, a partir das respostas do entrevistado. Isso pode enriquecer a coleta de dados e possibilitar o aprofundamento de temas relevantes;

**5. estabelecimento de harmonia:** antes de iniciar a entrevista, é importante criar um ambiente de confiança e empatia, para que o entrevistado se sinta à vontade para compartilhar suas experiências;

**6. gravação ou anotação das entrevistas:** é recomendável gravar as entrevistas (com a permissão prévia do entrevistado) ou fazer anotações detalhadas durante o processo, para garantir a precisão das informações;

**7. análise dos dados:** após a realização das entrevistas, o pesquisador deve proceder à análise dos dados, buscando identificar padrões, tendências e temas relevantes que emergem das respostas dos entrevistados.

É importante lembrar que a entrevista semiestruturada é uma ferramenta valiosa para pesquisas qualitativas, devendo sempre respeitar a ética na pesquisa, garantindo o anonimato e a confidencialidade das informações fornecidas pelos entrevistados. Além disso, ao citar ou apresentar os resultados da pesquisa, é fundamental atribuir corretamente as contribuições dos participantes.

É importante ainda ressaltar que, antes de realizar a coleta de dados para este trabalho, o projeto de pesquisa foi enviado, analisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Lavras, através do código identificador 66486723.8.0000.5148, como preveem as normas da instituição. Logo após a sua aprovação, o projeto teve autorização para dar início à coleta de dados, por meio do contato com os sujeitos da pesquisa.

Antes de conduzir a entrevista, é obrigatório, seguindo os padrões éticos, que o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) seja lido, apresentado e assinado por ambas as partes. O TCLE é um documento com conteúdo obrigatório do Sistema Nacional de Informações sobre Ética em Pesquisa com Seres Humanos (SISNEP), contendo informações acerca da pesquisa e respeitando a obrigatoriedade da instituição de origem. Ao assinar o TCLE, o sujeito tem resguardado o sigilo das informações coletadas e da sua identidade, da sua participação voluntária na pesquisa sem qualquer tipo de bonificação, e da continuidade ou suspensão da coleta de dados a qualquer momento, de acordo com as normas que resguardam esse direito ao sujeito abordado. Todos os participantes tiveram ciência e manifestaram concordância com o TCLE, tendo aqueles que foram entrevistados de modo presencial assinado e datado o documento em duas vias, ficando uma em posse do pesquisador e a outra do pesquisado. Nas entrevistas realizadas *on-line*, o participante teve ciência do termo durante a reunião que foi gravada e encontra-se no acervo *on-line* da tese, de posse da pesquisadora.

Após a leitura, a explicação e a assinatura do TCLE, foi possível conduzir a coleta de dados propriamente dita que, no caso desta tese, se deu com a realização das entrevistas

semiestruturadas. Esse contato ocorreu, em alguns casos, de modo presencial (14 entrevistas) e outras *on-line* (quatro entrevistas), por meio do aplicativo de videoconferência *Google Meet*.

Para a realização da entrevista foi produzido um roteiro de perguntas norteadoras sobre carreira, aposentadoria e a profissão de advogado. As perguntas que compõem o roteiro estão relacionadas à narrativa da trajetória pessoal e profissional dos entrevistados, de modo a identificar os aspectos subjetivos e objetivos que marcaram suas carreiras antes e após a aposentadoria. O roteiro de perguntas que compuseram a entrevista semiestruturada encontra-se no Apêndice A.

O processo de entrevista foi conduzido seguindo o roteiro elaborado (Apêndice A) com perguntas gerativas que induziam o participante a narrar momentos que marcaram sua trajetória de vida, com aspectos sociais, profissionais e pessoais, além de provocar reflexões acerca das percepções conceituais de carreira e aposentadoria, e suas ressignificações ao longo da história. Nas pesquisas sobre trajetórias e carreiras, considera-se que a variabilidade histórico-cultural e social e as influências são pertinentes e necessárias ao campo contemporâneo (FLEICHER; KAHPOVA; JANSEN, 2014; YAO; THORN, 2014). Logo, compreender os diferentes contextos dos participantes faz parte da pesquisa.

Algumas dimensões foram investigadas, em âmbito individual e profissional. As dimensões individuais levadas em consideração foram idade, formação profissional, percepção subjetiva de aposentadoria e carreira. Já no contexto profissional, os fatores considerados foram comprometimento e satisfação com a carreira profissional, autonomia e planos para o momento pós aposentadoria.

De forma a obter um melhor registro, quase todas as entrevistas tiveram seus áudios gravados, mediante autorização dos pesquisados, tendo sido, posteriormente, transcritas. Apenas duas entrevistas não puderam ser gravadas, respeitando a vontade dos participantes em questão. A transcrição nada mais é que a transposição fiel das falas gravadas em registros escritos, gerando arquivos documentados para serem analisados. Foram utilizados gravadores de áudio para registrar as entrevistas que ocorreram de modo presencial e, de modo *on-line*, foram utilizadas ferramentas da própria plataforma de videoconferência.

O trabalho partiu dessas considerações para investigar a problemática desta pesquisa, cujos dados coletados foram analisados pela técnica de análise de conteúdo, através das categorias descritas a seguir.

### **3.3 Análise dos dados – análise de conteúdo**

[...] quando a análise de conteúdo é escolhida como procedimento de análise mais adequado, como em qualquer técnica de análise de dados, os dados em

si constituem apenas dados brutos, que só terão sentido ao serem trabalhados de acordo com uma técnica de análise apropriada (MOZZATO; GRZYBOVSKI, 2011, p. 733)

Após a realização das entrevistas semiestruturadas, os dados, considerados ainda brutos, foram analisados a partir do método de análise de conteúdo, que pode ser utilizado em investigações qualitativas e quantitativas, com aplicações diferentes (BARDIN, 2006). A análise de conteúdo consiste em extrair sentido de textos e imagens (CRESWELL, 2007) e, segundo Bardin (1995, p. 42), compreende

Um conjunto de técnicas de análise de comunicação visando a obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção destas mensagens (BARDIN, 1995, p. 42)

A escolha da técnica de análise dos dados também segue em consonância com a orientação construcionista, em que o mundo social se forma à medida que as pessoas discutem, escrevem e contestam, uma vez que os significados sociais se formam por meio de construção ativa, tendo, inevitavelmente, um diálogo multidisciplinar entre os diferentes modos de se pensar as práticas humanas. Assim, busca-se interpretar os fenômenos em termos dos significados que as pessoas a eles conferem (DENZIN; LINCOLN, 2006, p. 17).

É relevante ainda destacar que esse método também permite a criação de *insights* valiosos e interpretação, das informações coletadas, de forma sistemática e rigorosa, e vem sendo muito utilizado no campo da administração e dos estudos organizacionais, nacionais e internacionais, adentrando cada vez mais na pauta das discussões científicas (VERGARA, 2003; DELLAGNELO; SILVA, 2005; MOZZATO; GRZYBOVSKI, 2011).

Mozzato e Grzybovski (2011) corroboram essa afirmação 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. Vergara (2005) contribui esclarecendo que essa técnica trabalha os dados coletados de modo a identificar o que está sendo dito a respeito de um determinado tema.

A análise de conteúdo exige muita dedicação, paciência e demanda tempo do pesquisador, que deve empregar sua intuição, imaginação e criatividade, principalmente no momento da definição das categorias de análise (MOZZATO; GRZYBOVSKI, 2011). Freitas, Cunha e Moscarola (1997) atribuem a disciplina, perseverança e rigor como características essenciais ao pesquisador que trabalha com esse método de análise de dados.

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:

**1- preparação do material e pré-análise:** foram realizadas as transcrições (conversão de áudio em texto) do material obtido nas entrevistas semiestruturadas seguidas da leitura flutuante dos materiais, de modo a se familiarizar com o conteúdo e sistematizar as ideias iniciais;

**2- exploração do material e codificação:** foram identificadas as informações relevantes de acordo com os objetivos da pesquisa, as quais foram categorizadas em unidades menores e significativas, sendo frases ou parágrafos inteiros que dizem respeito a informações referentes às questões da entrevista. A exploração do material possibilitou uma riqueza de interpretações e inferências. A codificação aconteceu de forma manual, não sendo utilizado nenhum software de análise de dados;

**3- categorização:** após a codificação, realizada de modo manual, as informações sinalizadas foram agrupadas em categorias temáticas relevantes, sendo definidas com base na discussão teórica da pesquisa, podendo também ser desenvolvidas com temas e padrões identificados na etapa anterior. Aqui são destacadas as informações para a análise, resultando nas interpretações inferenciais e análise reflexiva e crítica. Nesta pesquisa, as categorias foram criadas com base nos objetivos geral e específicos, tendo sido criados temas e subtemas decorrentes dos objetivos específicos a partir da análise emergente dos discursos das entrevistas semiestruturadas;

**4- tratamento, inferência e interpretação:** após a categorização, o conteúdo foi interpretado por intermédio de inferência e associação, partindo dos pressupostos teóricos que orientam a pesquisa, buscando identificar a ligação com os seus objetivos. Foram feitas inferências e conclusões com base nas evidências encontradas.

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.

Com base nas fases apresentadas, definiram-se os temas e os subtemas da pesquisa, que serviram para guiar e demarcar as condições de interpretação em consonância com os

objetivos determinados. Os temas e os subtemas categorizados para a análise estão listados no Quadro 3.

Quadro 3: Temas e subtemas utilizados na análise

|                                                                                                                                        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1. Contextualizar o sistema de aposentadoria brasileiro ao longo dos anos, com ênfase em aspectos da aposentadoria de advogados</b> |
| As reformas no contexto da previdência social                                                                                          |
| A advocacia contemporânea                                                                                                              |
| Aposentadoria como direito                                                                                                             |
| Aposentadoria na profissão de advogados                                                                                                |
| <b>2. Descrever a trajetória de carreira dos sujeitos pesquisados</b>                                                                  |
| <b>3. Conhecer as atividades desenvolvidas pelos sujeitos após a aposentadoria e a sua relação com a sua profissão</b>                 |
| Atividades exercidas pelos advogados após a aposentadoria                                                                              |
| Percepções sobre “ser advogado”                                                                                                        |
| <b>4. Identificar os aspectos subjetivos que caracterizam a aposentadoria como uma nova fase na carreira</b>                           |
| Percepções subjetivas sobre carreira                                                                                                   |
| Relação entre aposentadoria e carreira                                                                                                 |

Fonte: Elaborado pela autora.

Em uma etapa posterior, cada tema foi transformado em títulos da apresentação dos resultados.

Estabelecidas as categorias de análise por meio dos temas e subtemas, 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.

Seguindo essas perspectivas analisadas, construiu-se a discussão dos resultados que é apresentada com base nas narrativas dos participantes, por meio de capítulos de discussões que buscam responder aos objetivos da pesquisa.

### 3.4 Sujeitos da pesquisa

Com a realização desta pesquisa objetivou-se 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. Uma etapa preliminar foi destinada a contextualizar o cenário da profissão de advogados e suas particularidades, sendo também investigadas as suas percepções sobre carreira e

aposentadoria. Assim, 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).

Assim, formaram-se dois grupos de sujeitos participantes da pesquisa. 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 de sujeitos pesquisados foi formado por advogados aposentados. O primeiro grupo de sujeitos é representado no Quadro 4.

Quadro 4: Painel de especialistas participantes da pesquisa

| <b>Identificação</b> | <b>Idade</b> | <b>Atuação na área do Direito</b>                       | <b>Situação de aposentadoria</b> | <b>Duração da entrevista</b>                  |
|----------------------|--------------|---------------------------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------------------|
| Especialista 1 (E1)  | 38           | Advogado e Conselheiro da Diretoria da OAB              | Muito distante                   | 2 entrevistas com média de 38 minutos cada    |
| Especialista 2 (E2)  | 32           | Advogada e membro da Comissão de Marketing Jurídico     | Muito distante                   | 1 entrevista com duração de 59 minutos        |
| Especialista 3 (E3)  | 63           | Advogado                                                | Próximo                          | 3 entrevistas com duração média de 26 minutos |
| Especialista 4 (E4)  | 54           | Advogada, professora universitária e defensora pública  | Próximo                          | 1 entrevista com duração de 64 minutos        |
| Especialista 5 (E5)  | 51           | Advogado, professor universitário, Procurador do Estado | Próximo                          | 1 entrevista com duração de 41 minutos        |
| Especialista 6 (E6)  | 54           | Advogado, professor universitário, Procurador do Estado | Distante                         | 1 entrevista com duração de 29 minutos        |

Fonte: Elaborado pela autora.

O painel de especialistas construído traz a identificação dos participantes desse grupo, identificados pela sigla E (E1 a E6), idade, atuação profissional na área do Direito e, ainda, a situação de aposentadoria que foi trabalhada por escalas, sendo as escalas definidas como: próximo (entre 1 e 5 anos para a aposentadoria), distante (entre 5 e 10 anos para o processo de aposentadoria) e muito distante (mais de 10 anos para aposentar). A escala foi construída com base em critérios próprios da pesquisa. As entrevistas com esses participantes foram realizadas em diversos momentos desta pesquisa, sendo que, ao longo das demais entrevistas, estes foram consultados novamente para alguns esclarecimentos mais técnicos da área que

foram surgindo ao longo da pesquisa. Apenas o E4, E5 e E6 tiveram apenas uma entrevista cada.

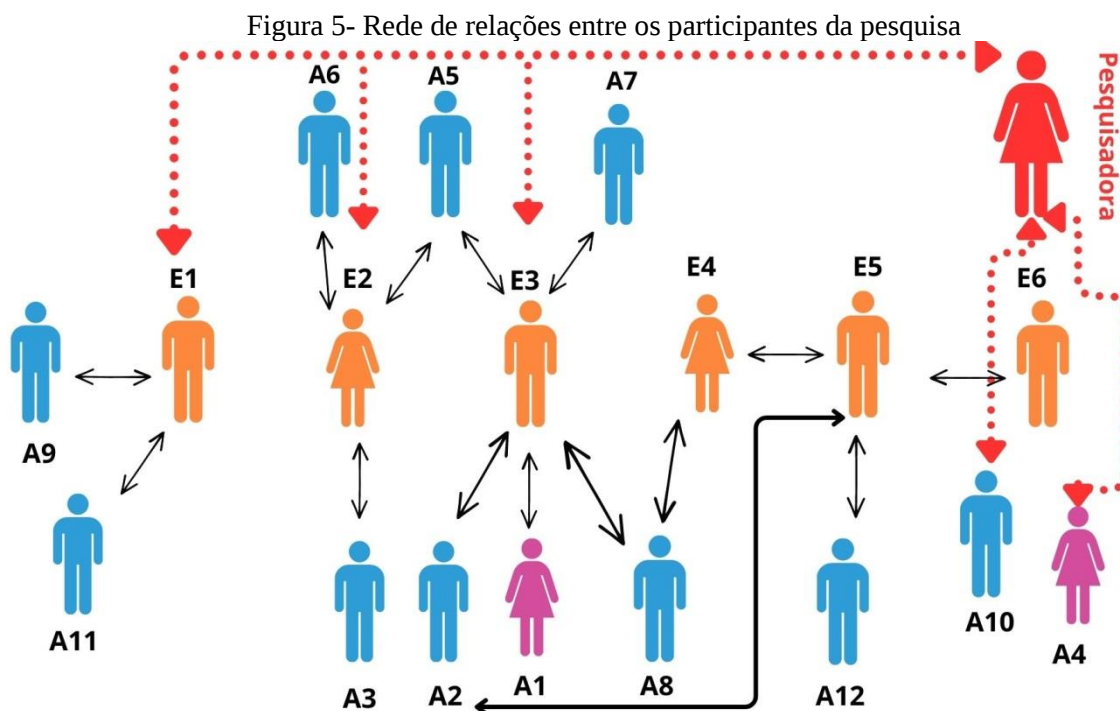
O segundo grupo de participantes do estudo foi composto por advogados em situação de aposentadoria que contribuíram ativamente dialogando sobre as perspectivas atuais sobre a profissão da advocacia, a carreira e a aposentadoria. A participação de maior contribuição para esta investigação foi a dos advogados aposentados, que formam o segundo grupo. Porém, outros especialistas da área que formam o Quadro 4 contribuíram consideravelmente para a construção da discussão e do conhecimento sobre a profissão, e, por esse motivo, foram caracterizados como especialistas.

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. Rejeitou-se também a contribuição de pessoas que não tivessem registro na OAB.

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 (BOCKORNI; GOMES, 2021). Essa é uma técnica muito utilizada em pesquisas que abordam uma seleção de sujeitos bem específica, com questões de cunho privado, e que requerem conhecimento das pessoas inseridas no grupo em questão ou reconhecidos por elas para localizarem informantes para o estudo.

Bockorni e Gomes (2021) destacam que, para a utilização dessa técnica, é necessário que haja um intermediário inicial. Nesse sentido, a presente pesquisa contou com seis intermediários, sendo eles especialistas da área de Direito em pleno exercício da profissão e ainda afastados do processo de aposentadoria (E1 a E6). Logo, eles também integraram o quadro de participantes da pesquisa como contribuintes especialistas.

Como 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 5.



Fonte: Elaborado pela autora

Os contatos com os especialistas e os advogados aposentados foram realizados no período de janeiro a maio de 2023. O primeiro contato foi realizado via aplicativo de mensagem telefônica, em que foram apresentadas a proposta da pesquisa e a importância da participação daquele profissional. Quando o convite era aceito, agendava-se a entrevista, que foi realizada, pessoalmente ou através de videochamada, pelo aplicativo Google Meet, de acordo com a preferência do entrevistado.

Ao todo, foram entrevistados 18 profissionais que contribuíram para compreender os aspectos subjetivos de carreira, inclusive como trajetória de vida, de aposentadoria e da condição de ser advogado, além de refletirem sobre as diversas fases da vida pessoal e profissional, inclusive a aposentadoria. Alguns participantes foram consultados mais de uma vez para alguns esclarecimentos e novos questionamentos. A duração da participação é melhor descrita no Quadro 5 abaixo.

A respeito do número de participantes, não há uma orientação, na literatura sobre pesquisas qualitativas, sobre quantos sujeitos devem ser abordados para a condução da coleta de dados. Nesse sentido, para fins desta tese, identifica-se que 18 foi um número adequado, considerando a saturação do conteúdo encontrado, e, ainda, pelo fato de que o método de entrevista semiestruturada gera um contexto de acontecimentos narrados pelo próprio sujeito. Assim, espera-se que o corpus para análise seja complexo e extenso, em que tudo que o

sujeito relata tem relevância analítica e, dessa forma, quase nada é descartado nas análises, o que prevê ainda mais complexidade e extensão do material a ser trabalhado.

Segundo Minayo (2017), o número de participantes em pesquisas qualitativas varia de acordo com a reincidência e a complementariedade das informações, não sendo estabelecidos números mínimos ou máximos de participantes. Nesse ponto, chega-se à saturação, quando novos participantes dificilmente podem trazer mais esclarecimentos relevantes que contribuam para a pesquisa realizada. Dessa forma, o tamanho da amostra e seu desenho representam um processo ativo de reflexão que deve abarcar as decisões de abrangência dos atores sociais, a seleção dos participantes e das condições dessa seleção, deixando evidentes, na metodologia, esses elementos e a descrição dos procedimentos metodológicos, de forma que a ausência de informações não interfira na qualidade da investigação (MINAYO, 2017).

É considerável também a colocação de Mason (2010), quando reflete sobre a não fixação ao momento da saturação, mas a intenção de dar corpo à pesquisa e torná-la defensável, ou seja, preocupar-se menos com a generalização e as generalidades e mais com o aprofundamento, a abrangência e a diversidade do processo de compreensão à luz dos fundamentos teóricos que embasam as indagações. Como dito por Minayo (2017, p. 8-9),

Caso me perguntem se esgotei todas as possibilidades e se houve uma saturação na compreensão do objeto, direi que não. Mas, tenho certeza de que me aproximei bastante do objeto e consegui mostrar como o tema é complexo. [...] Portanto, ao terminar a pesquisa, considero que coloquei um ponto final provisório no assunto [...] (MINAYO, 2017, p. 8-9)

Assim, a tarefa do pesquisador nesse momento de saturação é identificar a hora de parar, quando já foram encontradas saturações de informações. Mas esta é uma tarefa difícil porque quanto mais experiente for ficando o pesquisador, maiores as chances de ele elaborar mais questões para discussão e aprofundar seu trabalho no campo, sendo esse o momento em que se deve pensar sobre os limites de recursos disponíveis (RITCHIE; LEWIS; ELAM, 2003; MINAYO, 2017; 2017). Ainda é preciso certificar-se de que a parte empírica da pesquisa esteja mapeada e compreendida, do ponto de vista teórico.

O que precisa prevalecer é a certeza do pesquisador de que, mesmo provisoriamente, encontrou a lógica interna do seu objeto de estudo – que também é sujeito – em todas as suas conexões e interconexões (MINAYO, 2017, p. 10)

Com base em toda essa discussão, e na Figura 5, 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 5: Identificação dos participantes

| <b>Identificação</b>         | <b>Idade</b> | <b>Profissões exercidas</b>                                     | <b>Duração da entrevista</b>                                          |
|------------------------------|--------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| 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           | Policia 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 pela autora

Desta forma, com a caracterização dos sujeitos e a descrição dos procedimentos metodológicos, passou-se para a análise dos dados, que foi desenvolvida a fim de contemplar as categorias de análises já descritas, relacionando-as com o conteúdo apresentado no referencial teórico e com as devidas análises, como é apresentado a seguir.

## **4. RESULTADOS E DISCUSSÕES**

A partir dos objetivos propostos para a realização deste estudo, ou seja, compreender como a aposentadoria de advogados integra sua trajetória de carreira, considerando-se aspectos subjetivos sobre carreira, aposentadoria e advocacia, apresentam-se as discussões acerca das análises realizadas.

### **4.1 Contextualização do sistema de aposentadoria brasileiro: do programa de previdência social à aposentadoria de advogados na contemporaneidade**

Indo além das discussões teóricas apresentadas em seções anteriores, pode-se considerar que a aposentadoria é resultado de um longo período de lutas da classe trabalhadora e traz consigo múltiplos significados, os quais se associam a atitudes positivas (favoráveis) ou negativas (desfavoráveis).

Os padrões de significados sobre a aposentadoria remetem à ideia de usufruir o tempo livre, a ociosidade, e de viver com mais qualidade, enquanto o adiamento da decisão de aposentar-se refere-se à estratégia contra a ociosidade (MACÊDO; BENDASSOLLI; TORRES, 2017). Ou seja, há muitos fatores que influenciam a decisão de aposentadoria, partindo das representações desenvolvidas culturalmente sobre ela, havendo, por um lado, a visão tradicional, de que ela significa a saída do trabalho remunerado, remetendo à improdutividade (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010) ou a visão contemporânea de que a aposentadoria representa um momento em que as pessoas têm mais tempo para realizar outras atividades, dando início a uma nova etapa da vida (CRUZ, 2011).

A aposentadoria é um assunto muito antigo. Data do século 18 na França e na Alemanha, e do século 19 no Brasil, onde, inicialmente, atendia somente aos trabalhadores ferroviários. Ela acontece por meio de um programa de previdência social que sofre diferenciações ao longo do mundo, com regras diversificadas. Por exemplo, na China, no Japão e na Austrália, o benefício da aposentadoria é concedido com base na idade dos cidadãos com recursos públicos. No Chile, o sistema é privatizado, com contribuição obrigatória, e mantido sob supervisão do governo (BRASILPREV, 2022).

Exatamente neste ano de 2023, o Brasil comemora um século da criação do programa de previdência social, criado pelo então Presidente da República, Arthur Bernardes, por meio do Decreto nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923 (BRASIL, 1923), que fixou a obrigatoriedade de todas as empresas ferroviárias do país criarem um caixa de aposentadoria e pensões para seus funcionários. Naquele tempo, eram beneficiados os empregados do setor ferroviário que atingissem 50 anos de idade e 30 anos de serviço. Em 1923, o programa se restringia apenas à

aposentadoria, saúde e pensão por morte; ao longo do tempo, ele evoluiu para um leque com mais de 20 benefícios. As relações trabalhistas foram regulamentadas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) a partir do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 (BRASIL, 1943), criada em um cenário completamente diferente do atual (BRASILPREV, 2022). Esta lei foi sancionada em 1º de maio de 1943, tendo sido sancionada pelo então Presidente da República Getúlio Vargas. Estas normas estão inseridas na CLT, documento que aglomera toda a legislação já vigente antes de sua publicação, e é considerado um marco por enquadrar de forma definitiva, os direitos trabalhistas na legislação brasileira.

Ao longo dos anos, a CLT passou por diversas alterações devido às transformações políticas e econômicas pelas quais o país passou, enquadrando-se à realidade brasileira. Entre as reformas sofridas pelas leis trabalhistas, cabe destacar o cenário dos últimos anos, que contribuiu para as últimas reformas. Os anos de 2009 e 2014 foram marcantes, quando o país atravessou um momento delicado que gerou inúmeras demissões e desaceleração da economia, o que implicou em altos índices de desemprego. Nesse sentido, as propostas de reforma surgiram sob o argumento de melhorar estes números e modificar a realidade econômica e social do país. Outro contexto que é relevante de se relacionar às últimas reformas, de 2017 e 2019, foi o momento político do país em 2016, com o *impeachment* da presidente eleita em 2014 e a ascensão do seu vice, que passou a defender medidas econômicas de cunho neoliberal, com apoio do congresso nacional. Esse processo de instabilidade política também acirrou os debates sobre a reforma trabalhista. Todo esse contexto foi muito impactante para quase todos os brasileiros, pois afetou a política, a economia e aspectos sociais, de maneira estrondosa.

Como já visto, aposentadoria é o termo dado ao momento que marca o início do período de recebimento do benefício pelo regime do INSS (BOEHS; BARDAGI; SILVA, 2019). Foi com a promulgação da Constituição Federal de 1988 que a previdência social expandiu sua atuação e, até o momento, um século depois da criação do Programa de Previdência Social, estima-se que esse ele já tenha passado por, pelo menos, sete reformas, segundo o Relatório “Retrospectiva 25 Anos”, da Agência do Senado Federal (SENADO FEDERAL, 2022). Cabe aqui contextualizar as mudanças ocorridas que afetaram o sistema brasileiro de aposentadoria ao longo dos anos.

A primeira reforma foi a Emenda Constitucional nº 3, de 1993, que instituía a contribuição previdenciária de servidores públicos federais, cuja aposentadoria e pensão passariam a ser custeadas com recursos provenientes da União e das contribuições dos servidores (BRASIL, 1993; SENADO FEDERAL, 2022).

A segunda reforma foi em 1998, instituída por meio da Emenda Constitucional nº 20, que modificou o Sistema de Previdência Social e estabeleceu normas de transição. Basicamente, essa Emenda mudou o critério de aposentadoria, deixando de ser apenas por tempo de serviço, mas considerando também o tempo de contribuição e idade, sendo, para mulheres, 48 anos de idade e 30 anos de contribuição e, para homens, 53 anos de idade e 35 de contribuição (BRASIL, 1998; SENADO FEDERAL, 2022).

A terceira reforma ocorreu em 2003, com a aprovação da Emenda Constitucional nº 41, definindo que o valor da aposentadoria passasse a ser calculado como a média das contribuições realizadas. Essa reforma também criou a taxaço de servidores públicos aposentados, que tiveram que contribuir com 11% do benefício recebido. Além disso, servidores admitidos até 1998 só teriam direito à aposentadoria integral após 25 anos de serviço, com idade mínima de 55 e 60 anos, para mulheres e homens, respectivamente (BRASIL, 2003; SENADO FEDERAL, 2022).

A quarta reforma ocorreu em 2005, por meio da Emenda Constitucional nº 47, conhecida como PEC Paralela, que criou uma regra de transição para a aposentadoria integral dos servidores, segundo a qual as mulheres com mais de 30 anos e os homens com mais de 35 anos de contribuição poderiam optar pela aposentadoria integral, mesmo antes de alcançar a idade mínima. Essa PEC também criou um sistema reduzido de contribuições e carências para proteger donas de casa e trabalhadores de baixa renda (BRASIL, 2005; SENADO FEDERAL, 2022).

A quinta reforma aconteceu em 2012, com a Emenda Constitucional nº 70, que trazia em seu escopo o estabelecimento de critérios para o cálculo e a correção dos proventos da aposentadoria por invalidez, passando a considerar a média das remunerações e não o último vencimento, como era realizado até então (BRASIL, 2012; SENADO FEDERAL, 2022).

A sexta reforma, conhecida popularmente como a PEC da Bengala, aconteceu em 2015, com a aprovação da Emenda Constitucional nº 88, que elevou de 70 para 75 anos a aposentadoria compulsória de servidores públicos (BRASIL, 2015; SENADO FEDERAL, 2022).

A sétima e última reforma, até o presente momento, aconteceu em 2019, com a aprovação da Emenda Constitucional nº 103, que alterou o sistema de previdência social e estabeleceu regras de transição, elevando a idade mínima de aposentadoria para 62 e 65 anos, para mulheres e homens, respectivamente. Esta emenda também alterou o cálculo da aposentadoria dos trabalhadores da iniciativa privada, que passou a ser feita com base na média de todos os salários recebidos (BRASIL, 2019; SENADO FEDERAL, 2022).

Essas sete reformas que envolvem o Programa de Previdência Social, ocorridas de 1993 a 2019, estão sintetizadas na Figura 6.

Figura 6- Síntese das reformas do programa de previdência social

## Reformas do programa de Previdência Social



Fonte: Elaborado pela autora.

Um erro corriqueiro cometido por quem trata do assunto aposentadoria é associar a Reforma Trabalhista de 2017 como sendo também uma Reforma Previdenciária. Na verdade, tratam-se de reformas distintas. A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), que não foi citada na “Retrospectiva 25 Anos” da Agência do Senado Federal, impactou a Consolidação das Leis do Trabalho na medida em que trouxe mudanças significativas para o contexto das relações de trabalho, mas não alterou normas da Previdência Social de forma direta. Dessa forma, a última reforma feita no sistema de aposentadoria ocorreu em 12 de novembro de 2019, com a aprovação da Emenda Constitucional nº 103.

Todo esse cenário foi possível de ser compreendido com a explicação e a ajuda dos participantes desta pesquisa que identificamos como especialistas 1 e 2 (E1 e E2, para fins de identificação) os quais, como advogados, lidam cotidianamente com as leis e as reformas trabalhistas e previdenciárias. Segundo E2, “é preciso ficar claro que a CLT foi reformada em 2017 e que, em 2019, foi sancionada a Lei nº 13.874, que alterou e refletiu diretamente em alguns dispositivos da Lei Trabalhista, mas a de 2019 não é lei trabalhista” (EXCERTO DE E2). Um dos advogados aposentados participantes desta pesquisa, inclusive, complementou que esta foi uma reforma muito boa, sob a perspectiva do empregador, como se observa no trecho de entrevista a seguir.

Eu falo pra você também. Como empregador, eu tenho uma secretária aqui, tenho empregado na roça. Então, muita coisa nessa reforma trabalhista, na reforma previdenciária não, num foi bom para o povo porque aumentou mais a idade e contribuição, mas a reforma trabalhista ela é boa porque tem um item, não me recordo o número do dispositivo lá do artigo que fala que o empregado pode acordar entre empregado e patrão por quanto tempo vai trabalhar. “Eu pago tanto, eu aceito receber tanto de você e trabalha tantas horas por dia”. Antigamente não tinha isso e então, agora tem esse direito de acordo entre patrão e empregado com relação a salário, ao horário de serviço e alguns outros direitos também que hoje existem, isso por causa da reforma que teve, trabalhista. Antigamente não tinha, né? Antigamente era 8 horas ali, entendeu? Então, essa reforma trouxe muita coisa, muita vantagem nesse sentido entre patrão e empregado. Agora a reforma da previdência, eu acredito que vai ter muitas reformas pela frente (EXCERTO DE A3)

E, como conhecedor da área, o especialista que participou desta pesquisa identificado como E1 esclareceu que as situações de aposentadoria devem ser analisadas de forma única e exclusiva, ponderando sobre suas particularidades, como ano de início da contribuição, cargo ocupado, valor da contribuição, sexo e alterações salariais. Assim, é muito genérico dizer que a aposentadoria para todos de uma época é igual. Há exemplos, como mencionado pelo especialista E1 e o advogado aposentado A3, de casos de aposentadoria especial, como para pessoas expostas a agentes nocivos químicos, físicos e biológicos que prejudicam a saúde, e, ainda, para trabalhadores rurais.

Anteriormente, a Lei 8.213/91, ela concedia aposentadoria urbana para homem com a idade 65 e mulher 60. E com 15 anos de contribuição. E o segurado especial, que é da roça, o homem aposentava com 60 anos e a mulher com 55. Essa lei no segurado especial, ela mantém até os dias de hoje, ela não fez parte da reforma. Então, ela não foi alterada em nada. Agora, a que relaciona ao artigo dentro dessa mesma lei, mais urbano, outra reforma, inclusive, agora, mulher é 62 anos. E, ao invés de 15 anos, agora é 20 anos de contribuição (EXCERTO DE A3)

São casos que devem ser analisados com base nas regras de transição e nos requisitos exigidos para se encaixar nos modelos disponíveis no INSS. Por regimento, tem-se a Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019, que altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. A Lei nº 13.874/2019 alterou e refletiu diretamente em alguns dispositivos da lei trabalhista, mas ela é direcionada para a Declaração de Liberdade Econômica.

A Lei Previdenciária foi alterada com base na Emenda Constitucional nº 103, que determinou o aumento da idade mínima e do tempo de contribuição, afetando também o cálculo para o valor da aposentadoria. Assim, passou-se a exigir um tempo maior de contribuição e um aumento nas alíquotas de contribuição (OLIVEIRA; ALMEIDA, 2022).

Explorando um pouco mais a Reforma Trabalhista de 2017, tem-se que, no final do ano de 2016, foi encaminhado ao Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 6.787, conhecido como Projeto de Lei da Câmara nº. 38, de 2017 (PLC 38/2017), tratando da “reforma trabalhista”, propondo mudanças na CLT criada em 1943. Esse projeto de reforma tramitou na Câmara dos Deputados e no Senado Federal, tendo a lei sido sancionada em 13 de julho de 2017, publicada no Diário Oficial da União em 14 de julho de 2017, entrando em vigor em 15 de novembro de 2017.

A Reforma Trabalhista de 2017 acrescentou, modificou e retirou direitos históricos dos trabalhadores (BRASIL, 2017A). O texto constitucional trouxe em seu escopo as principais propostas de reforma trabalhista, que giravam, principalmente, em torno das relações de trabalho entre organizações e trabalhadores.

A participação dos especialistas nesta pesquisa contribuiu consideravelmente para que chegássemos à compreensão de todo esse cenário que, para leigos da área de Direito e Previdência Social, pode ser de difícil compreensão se a consulta se der somente por meio da leitura dos dispositivos legais *on-line*. A partir dos esclarecimentos feitos por esses profissionais do direito, fica claro que a Reforma Trabalhista de 2017 objetivou alterar a CLT aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (inclusive, esta data passou a ser considerada feriado nacional, quando se comemora o “dia do trabalhador”), bem como as Leis nº 6.019/1974, nº 8.036/1990 e nº 8.212/1991. Segundo o entrevistado E2, “as mudanças mais significativas são em relação ao tempo de contribuição e aumento da idade mínima para aposentar. Foi aí que a população começou a se sentir lesada e viu que muitos não vão conseguir aposentar”.

É válido ressaltar que as alterações aqui comentadas se referem a contratos via CLT, pois os servidores públicos obedecem à legislação específica, de acordo com as peculiaridades do serviço público. A este respeito, Oliveira e Almeida (2022) acrescentam que

O serviço público tem particularidades que podem influenciar a percepção dos servidores mais velhos em relação ao trabalho, bem como ao processo de transição para a aposentadoria. A estabilidade, associada às vantagens do regime próprio de aposentadoria dos servidores públicos, contribui para o envelhecimento dos servidores nos seus postos de trabalho, tendo em vista que as chances de saída contra a sua vontade são muito baixas (OLIVEIRA; ALMEIDA, 2022)

Foram entrevistados alguns advogados que atuam no serviço público, como é o caso de E4, E5, E6, A1, A2, A4 e A11, mas a aposentadoria desses advogados não foi contextualizada no setor público por se tratarem de pessoas ligadas às esferas públicas municipais, estaduais e federais, o que impacta diretamente no processo de aposentadoria

destes, mas não nas perspectivas objetivas e subjetivas sobre o que vem a ser a aposentadoria, que serão explorados mais adiante.

Hoje, a aposentadoria varia de acordo com o perfil e o histórico de cada trabalhador, e o INSS oferece auxílios em caso de acidentes, doenças e reclusão, seguro para algumas classes profissionais, salário maternidade e pensão por morte, entre outras situações previstas em lei. A solicitação de serviços do INSS é uma das fases burocráticas da aposentadoria enfrentadas pelos sujeitos que se encontram no regime trabalhista atual ou que querem fazer parte desse grupo, e não significa a saída em definitivo do indivíduo do mundo do trabalho até que ele preencha os requisitos obrigatórios para o afastamento permanente previstos em lei.

Os advogados aposentados A7, A9 e A12 afirmaram que a Reforma Trabalhista foi, e continuará sendo, motivada como uma solução para desafogar a Previdência Social, que tinha um grande número de dependentes aposentados e poucos contribuintes, causando desequilíbrios nas contas orçamentárias. Menezes e França (2012) argumentam que, com o aumento da expectativa de vida, será necessário reter a mão de obra mais velha por mais tempo no mercado, para que seja possível sustentar tantos idosos recebendo pensões públicas.

O fenômeno do envelhecimento populacional acarreta impactos sociais e econômicos em diferentes locais do mundo, fato irrefutável que ocorre tanto em nações desenvolvidas quanto em desenvolvimento, como é o caso do Brasil (SOUZA et al., 2020). E a velocidade com que o número de idosos cresce pode representar dados não muito otimistas para os gestores responsáveis pelos repasses financeiros do benefício, que sobrecarrega a máquina pública com os pagamentos.

No Brasil, é relevante a velocidade da ocorrência do envelhecimento populacional. Apresentando uma estimativa da projeção populacional realizada pelas Nações Unidas, de que a proporção da população de idosos no país deverá passar de 11,7% para 23,5% no período de 24,3 anos contados a partir de 2015 (SOUZA et al., 2020, p. 3890)

Com base nas informações desses autores, a projeção é de que, em 2039, 23,5% da população serão de idosos. A elevação desses números se deve a uma maior expectativa de vida da população e, assim, aumenta também idade média a ser considerada para que ocorra o planejamento do sistema de seguridade social, que contempla a aposentadoria. Com o aumento da expectativa de vida amplia-se também a duração da vida profissional dos trabalhadores, ou seja, eles irão contribuir e trabalhar por mais tempo. No Brasil, essas atualizações de idade e das condições de aposentadoria foram introduzidas, como já destacado, pela reforma trabalhista de 2017 e pela reforma da Previdência Social de 2019.

Mas, independente dessas reformas, a aposentadoria carrega em seu contexto algumas ideias centrais e tabus que merecem ser lembrados. Comumente, a aposentadoria inicia-se entre os 60 e os 75 anos de idade, e tem se tornado um novo capítulo na vida de milhares de sujeitos trabalhadores, constituindo um momento muito marcante na vida e na trajetória profissional, independentemente da ocupação ou da formação profissional.

E como forma de contextualizar as modalidades de aposentadoria, que até o momento, foi atribuída mais ênfase na aposentadoria por idade ou tempo de contribuição, carece de fazer essa exposição para melhor conhecimento do leitor. Assim, destaca-se as seis modalidades de aposentadoria existentes, as quais são detalhadas a seguir.

**I) Aposentadoria por tempo de contribuição:** nessa modalidade, o contribuinte do sexo masculino deve ter contribuído por, no mínimo, 35 anos e, somando-se o tempo de contribuição e a idade, o contribuinte deverá alcançar um total de 95 pontos. Para as mulheres, o tempo de contribuição mínimo deve ser de 30 anos e a soma entre tempo de contribuição e idade deve totalizar 85 pontos para ter direito à aposentadoria integral. Observação: como se pode constatar, a aposentadoria por tempo de contribuição não se configura apenas por idade e sim pela combinação entre “idade mais o tempo de contribuição”, com valores estabelecidos para ambos e isso vale para ambos os sexos. Além disso, exige-se o mínimo de 180 contribuições (BRASIL, 2017a).

**II) Aposentadoria especial:** é o benefício conferido pelo INSS ao segurado que trabalha em condições insalubres, como, por exemplo, exposto a agentes químicos, físicos ou biológicos. Esse tipo de benefício só é disponibilizado para o segurado que conseguiu cumprir o tempo mínimo de 15, 20 ou 25 anos de contribuição, de acordo com o “agente nocivo” relacionado à atividade profissional. Nesse caso, o trabalhador precisa comprovar a periculosidade a que está exposto e, seja do sexo feminino ou do masculino, tenha, de fato, alcançado o tempo de carência de 180 contribuições (BRASIL, 2017c).

**III) Aposentadoria por idade:** para que o trabalhador possa ter direito à aposentadoria por idade, ele precisa comprovar o mínimo de 180 contribuições, além de confirmar a idade de 65 anos para homens e 60 anos para mulheres. Caso seja um segurado especial, como indígena, pescador artesanal, agricultor familiar, etc., há redução de cinco anos na idade mínima (BRASIL, 2017a). O fator idade é uma importante variável para explicar o afastamento dos sujeitos no ambiente de trabalho. Essa variável representa o envelhecimento populacional, que reflete diretamente no envelhecimento da população economicamente ativa (PEA), pela definição etária de indivíduos, sendo que menores de 15 anos e acima de 60 anos

são considerados economicamente dependentes/inativos, enquanto na faixa de idade entre 15 e 59 anos são potenciais produtivos/ativos econômicos (LAMEIRAS, 2013).

**IV) Aposentadoria por invalidez:** o benefício da aposentadoria por invalidez só é conferido aos trabalhadores que, por uma doença ou acidente, forem avaliados e considerados incapazes de manter suas atividades profissionais, ou quando forem incapazes de serem reabilitados e realocados em outro setor ou outra atividade laborativa. O contribuinte incapacitado deve solicitar o benefício do auxílio doença, cujos critérios são os mesmos para dar entrada na aposentadoria por invalidez. Ao comprovar a sua invalidez para o trabalho, o beneficiado terá direito ao benefício, devendo ser reavaliado em um período de dois anos, a contar da data do início do recebimento do benefício (BRASIL, 2017c).

**V) Aposentadoria proporcional:** nesta modalidade, a contribuição varia de acordo com o sexo, sendo, para homens, necessários 30 anos de contribuição e idade mínima de 53 anos e, para mulheres, ter contribuído por 25 anos e idade mínima de 48 anos. Na aposentadoria proporcional, o valor do benefício é de 70% do salário mais benefício de 5% a cada ano completado após o mínimo exigido, com a aplicação, ainda, do Fator Previdenciário (BRASIL, 2017a).

**VI) Pensão por morte:** esse benefício é pago para os dependentes do contribuinte mediante a devida comprovação de seu falecimento ou desaparecimento. Para que o dependente possa ter acesso ao benefício precisa ter cumprido a carência de dois anos de união estável ou casamento e ter dois anos mínimos de contribuição (BRASIL, 2017b).

Compreendido então, as modalidades de aposentadoria via INSS no Brasil, e pelo contexto apresentado sobre previdência social, aposentadoria e Reforma Trabalhista no Brasil, uma conclusão a que se é possível chegar facilmente é a de que “a idade de saída real do mercado de trabalho é determinada pelo fator estrutural desse mercado e do sistema previdenciário, bem como pelas condições econômicas, preferências e condições individuais” (SOUZA et al., 2020, p. 3890). Tal pensamento corrobora as observações de alguns advogados aposentados participantes desta pesquisa, destacando-se A8, que fez menção à população geral mais jovem que está se inserindo agora no mercado de trabalho.

quando eu aposentei era mais fácil [...] já sabem, já são conscientes disso, de que não vão aposentar, não vão conseguir aposentar (referindo-se à população mais jovem). Minha expectativa é, ‘tô sendo negativo não, mas a tendência é que o INSS ‘tá cada vez (pausa reflexiva)... Hoje o brasileiro ‘tá vivendo mais que antigamente, então, aí, isso sobrecarrega as contas públicas, principalmente INSS, e, então, com isso, tem muita empresa com trabalhadores informais que, às vezes, não pagam e acontece que, às vezes, a pessoa ganha mais do INSS. Quem não tiver uma previdência privada ‘tá ferrada (EXCERTO DE A8)

O que não se consegue negar, em pleno século XXI, é que a aposentadoria se refere ao rompimento total das tarefas profissionais e há aumentos consideráveis de trabalhadores mais idosos no mercado de trabalho. Esse aumento pode ser justificado por uma possível mudança no comportamento da população brasileira sobre a decisão de continuar no mercado de trabalho, como apontam Souza et al. (2020), ou pelo aumento de expectativa de vida, como foi trazido pelos dados do IBGE, da PNAD Contínua e da World Health Organization. Esse assunto é mais bem discutido na subseção que trata dos fatores individuais, profissionais e sociais que influenciaram a decisão dos advogados participantes desta pesquisa de se aposentarem.

A relevância de estudar o contexto atual de aposentadoria e da Previdência Social no Brasil se torna emergencial e indispensável, tendo em vista as novas medidas que visam à permanência dos sujeitos ainda em idade produtiva no mercado de trabalho. Nesse sentido, é válido ressaltar a colocação de Oliveira e Almeida (2022) de que o Brasil ainda está iniciando o processo de minimizar as consequências que o envelhecimento da força de trabalho pode trazer para a sociedade, o que necessita da criação e da adoção de políticas específicas.

O contexto, até então, foi aqui apresentado de modo generalista, apresentando uma contextualização geral sobre o sistema de aposentadoria no Brasil. E, como colocado pelo entrevistado especialista E1, a situação de aposentadoria carece de ser analisada caso a caso, de forma individual. Logo, não poderíamos deixar de analisar e contextualizar a aposentadoria para advogados, sujeitos participantes desta tese. Adentrando no contexto de profissão e trabalho, torna-se possível compreender, de fato, os fatores preditores que influenciam a decisão de aposentadoria e as variáveis relacionadas ao trabalho que são significativas para os sujeitos desta pesquisa.

Eu acho que o que você tocou é muito importante. Acho que falta essa cultura previdenciária, essa cultura de longo prazo no Brasil e eu acho que isso tem que ser construído porque a minha geração já pensava nisso, né? Pensava em se inscrever no INSS, pensava em começar a contribuir com o INSS e isso mudou, mudou até pelo perfil demográfico da população. Antes se pensava em aposentar com 50 anos de idade. Hoje em dia, a sua geração “num” ‘tá nem pensando em aposentadoria [...] (EXCERTO DE E6)

Gostaríamos de iniciar essa sessão com esta reflexão sobre a ausência de cultura previdenciária entre advogados. Mesmo detentores de conhecimento a respeito de Direito Previdenciário, são poucos os que se preocupam em garantir uma previdência social, seja ela do INSS ou privada. E essa é uma preocupação que vem se tornando frequente entre professores da área de Direito e outros especialistas da área, como foi colocado pelo

especialista E6, participante da pesquisa. E não foi somente ele que abordou sobre essa realidade de aposentadoria para os profissionais da advocacia. Torna-se necessário resgatar colocações importantes de outro especialista participante, que complementou da seguinte forma a opinião de E6.

Infelizmente, a cultura é essa mesmo, sabe, Thatiana? Os advogados pouco investem na sua previdência básica e, aí, a complementar fica um pouco mais prejudicada. Mas isso vem muito timidamente, mas ainda vem mudando, sabe? Pessoal ‘tá começando a perceber a necessidade de ter uma segurança, segurança jurídica, segurança previdenciária, não só da previdência básica do INSS, mas também na previdência complementar. Mas, é aquilo. Vem muito timidamente, sabe? E, como você já fez uma pesquisa de campo e identificou, não tem isso na faculdade, por exemplo, não se tem essa noção na faculdade. Agora vai ter uma medida importante, que a prova da OAB, por exemplo, incluiu o Direito Previdenciário como matéria obrigatória. Isso vai chamar a atenção não só para essa matéria mas também para os próprios advogados que vão ter que cursar essa disciplina nas faculdades de Direito [...] Esse é um ponto importante porque, talvez, essa ausência de cultura previdenciária ao longo dos tempos permitiu a vários colegas chegar nessa situação porque, de outra parte, tem poucos advogados que, ao contrário, se planejaram, tiveram lá uma contribuição na previdência básica do INSS, fizeram mais de uma previdência complementar. E o detalhe importante é esse. Não adianta você querer planejar na véspera da sua aposentadoria, tem que ter um planejamento de longo prazo, desde o início da sua profissão, da sua carreira, até mesmo antes de ingressar na carreira. Então, esse planejamento de longo prazo, isso é um dado que é importante. Você tocou na reforma previdenciária, você vai receber menos do que você era na atividade, então, você tem que se preparar pra isso, tá? E pra receber um valor que seja suficiente, mas pra isso precisa de um planejamento. E, então, as reformas foram muito duras. O sistema nosso, digo até de certa medida assistencialista, não exigia que a pessoa se preocupasse com esse planejamento e agora precisa se planejar não só na previdência básica, especialmente na previdência privada e não só em uma e mais de uma, e não só na previdência. Eu falo “não coloque os ovos na mesma cesta”, você tem que ter também investimento, algum outro tipo de coisa. “Ah, mas ‘cê tem que ser rico pra isso”. Não, você tem que saber diversificar. Essa é a medida, saber diversificar um pouquinho em cada, em várias fontes de recurso, pra quando você já estiver reduzindo a sua atividade laborativa (EXCERTO DE E5)

Muitos dos especialistas colaboradores e advogados aposentados aqui entrevistados concordam com a percepção de que, no Brasil, falta a propagação da ideia de preocupação com o futuro. Não está na cultura brasileira essa preocupação, principalmente na população mais jovem, que está mais preocupada em trabalhar e viver, e não de se preparar o futuro e realizar uma previdência social. A respeito da inserção da disciplina de Direito Previdenciário, que até o início do ano de 2023 estava fora da prova da OAB, a decisão foi sancionada por meio da Resolução nº 5, de 17 de dezembro de 2018 (DOU, 2018), que instituiu as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Direito e incluiu a

disciplina na base curricular obrigatória do curso. O Plenário da OAB Nacional se reuniu e seus membros votaram a favor da inclusão da disciplina na primeira fase da prova da OAB, assim como também foram incluídas as disciplinas Direito Eleitoral e Direito Financeiro (DOU, 2018) Essas alterações são importantes porque destacam ainda mais a importância desse assunto para os jovens estudantes do Direito, que precisam conquistar a consciência de que o Direito Previdenciário não é somente uma área de atuação profissional, mas um aspecto com o qual eles precisam se preocupar no âmbito pessoal, de modo a fortalecer a cultura previdenciária.

O participante identificado como A6 tratou sobre o mesmo assunto, a ausência da cultura previdenciária, principalmente para os novos advogados que estão chegando ao mercado de trabalho, que chegam com “fome” para trabalhar e se esquecem das providências em relação ao seu futuro e, até mesmo, da perspectiva legal da contribuição junto à previdência social. E essa despreocupação gera consequências que podem afetar e muito seu futuro, caso se encontrem em situação de se verem sem uma segurança para parar de trabalhar em caso de envelhecimento ou outras situações, como acidentes, gravidez ou afastamento temporário. O entrevistado A6 ressaltou, ainda, que já presenciou colegas de profissão passarem necessidades financeiras na velhice por não terem planejado o fim das atividades trabalhistas.

Eu não sei como que essa meninada que ‘tá formando hoje ‘tá fazendo da vida. Eu não sei o que esse pessoal ‘tá fazendo hoje porque, vou te contar uma realidade, 99% não recolhe benefício social. Eu já vi muito advogado chegar no fim da vida sem ter direito a um salário mínimo. Acho que agora ‘tá tendo direito a um salário mínimo pra quem eu acho que recolheu pelo menos uns 15 meses [...] Advogado acha que vai trabalhar o resto da vida, que não vai ter nada, que vai chegar no fim da vida... (pausa reflexiva) Mesmo que você pague sobre um salário mínimo, é melhor do que nada (EXCERTO DE A6)

A respeito da aposentadoria para advogados mais novos, assunto esse tocado ao longo da entrevista, o entrevistado A8 expressou seu entendimento de que os jovens profissionais estão cientes de que não vão conseguir se aposentar e por isso já nem contribuem.

Eles nem pensam nisso. Já sabem, já são conscientes disso, de que não vão aposentar, não vão conseguir aposentar. Minha expectativa é, ‘tô sendo negativo não, mas a tendência é que o INSS ‘tá cada vez... (pausa) Hoje o brasileiro ‘tá vivendo mais que antigamente, então, aí, isso sobrecarrega as contas públicas, principalmente INSS [...] Quem não tiver uma previdência privada ‘tá ferrado. (A8)

Em um resgate histórico, a discussão sobre a aposentadoria de advogados teve início a partir de um documento escrito por Dr. João Arruda, no dia 20 de outubro de 1936.

haverá necessidade de acudir aos advogados brasileiros que *atingiram* uma *idade* avançada no exercício da profissão? *Fóra de dúvida* é para mim que os velhos são mais procurados que os moços: o advogado velho não perde a clientela, e, ao *contrário*, a vê crescer (ARRUDA, 1936, p. 493)

A preocupação demonstrada pelo advogado Arruda (1936) não se refere, necessariamente, à aposentadoria, mas ao envelhecimento em si e, a partir disso, podemos partir para algumas considerações. A de que no exercício da advocacia, a experiência é um fator impactante. Advogados que estão iniciando sua trajetória profissional precisam se dedicar para conquistar clientes, de forma a construir uma boa reputação na sociedade e assim tornarem-se conhecidos e concorridos, formando uma clientela fiel. Logo, há dificuldades tanto para os iniciantes na profissão, no esforço de conquistar clientes, como há dificuldades também quando chega o momento do afastamento da profissão, quando dispõem de uma clientela fixa e, até mesmo, processos em andamentos.

Por esses e outros motivos a aposentadoria se torna complicada para esses profissionais, pois é quase impossível realizar uma ruptura imediata quando ele tem muitos processos que ainda estão em andamento. Ou seja, na advocacia, não é como em outras profissões, em que a aposentadoria e o trabalho têm data certa para finalizar. A aposentadoria via INSS e o recebimento de benefícios advindos dela sim, têm data certa, mas o trabalho, muitas vezes, não é fácil de interromper, pois os prazos que acompanham a justiça podem ser demorados, com processos se arrastando por longos meses e anos. Assim, é necessário que haja um planejamento, de modo que as causas se encerrem, ao mesmo tempo em que ele não aceite nenhuma nova causa, para que ele consiga, de fato, interromper sua atividade. E esse fator recai na perspectiva exposta acima, de que advogados mais antigos, digo, experientes, têm clientes com diversas causas em andamento que não aceitam que novos advogados atuem nelas.

Depois que eu aposentei, ficou muitos processos em análise ainda, que não tinha encerrado, né? Dependia da minha atuação até o fim do processo, certo? Agora, igual eu te falei, sendo justo e honesto com meu nome na praça, né? Os processos acabam de um e um passa para o outro que passa para o outro [...] eu tive que ficar para dar conta daqueles processos que tinham pendências ainda e, após dar conta deles, ainda apareceram outros da mesma espécie e aquilo veio vindo assim. E eu reparti com meu filho. A demanda que gasta mais tempo ele faz (EXCERTO DE A3).

Esses profissionais autônomos são considerados contribuintes individuais perante o INSS, ou seja, eles são obrigados a contribuir por iniciativa própria. Ela é muito benéfica para esses usuários, pois, quando ocorre a contribuição, estes trabalhadores passam a ter os

mesmos benefícios dos trabalhadores que contribuem compulsoriamente via CLT, como auxílio doença, salário maternidade e aposentadoria, entre outros benefícios (GOV.BR, 2023)

O profissional liberal pode prestar serviços à pessoa jurídica ou física, mas em cada uma delas há particularidades. No caso de prestação de serviços à pessoa jurídica, a empresa contratante é que faz o recolhimento e o repasse ao INSS, sendo este valor descontado da remuneração do profissional. Esse exemplo foi citado pelo entrevistado A6 que explicou que quando trabalhou para um grande banco, teve as contribuições para a previdência social recolhidas pelo contratante. E foi esse recolhimento que o ajudou a aposentar-se com um benefício bom, segundo seu relato.

Eu trabalho pro banco, Foi aí que subiu meu patamar de aposentadoria. E eles eram obrigados a pagar meu INSS. Tirava dos meus honorários, mas banco te dá honorários altos, então, cada vez que eu ganhava um processo, quer dizer, nunca perdi não. Você ganha honorários muito bons. Aí eu pegava o dinheiro, depositava no banco e depois o banco mandava um recibo de nem lembro mais o nome. RPA, recibo de pagamento do autor. Eu mandava e eles recolhiam previdência pra mim, já descontado dos meus honorários (EXCERTO DE A6)

Já no caso de prestação de serviços à pessoa física, o próprio profissional liberal é o responsável por recolher sua contribuição ao INSS, por meio da Guia de Previdência Social (GPS) gerada por ele próprio, mensalmente (GOV.BR, 2023). São justamente esses os casos que merecem atenção, pois nem todos os profissionais dão a devida atenção a esse recolhimento e podem deixar de ter acesso aos benefícios concedidos pela Previdência Social. É preciso deixar claro que, para ter esse acesso, o pagamento das contribuições deve estar em dia. Caso contrário, o acesso aos direitos previdenciários lhe serão negados.

A aposentadoria de advogados é concedida por idade, por tempo de contribuição ou em situações especiais. Atualmente, a idade mínima é de 65 anos para homens e de 62 anos para mulheres e, em ambas as situações, são exigidos, no mínimo, 15 anos de contribuição (180 meses). Essas alterações, como já esclarecido, foram feitas pela última reforma trabalhista, ocorrida no ano de 2017. No entanto, cada caso de aposentadoria deve ser analisado individualmente para encontrar a melhor solução, como já mencionado na sessão anterior. Para fins de análise neste trabalho, são consideradas as regras vigentes tanto antes como após a reforma de 2017, uma vez que o estudo foi realizado com advogados que já haviam sido beneficiados com a aposentadoria do INSS e, logo, eles podem estar inseridos em ambas as situações (GOV.BR, s.d).

Os planos para a aposentadoria do profissional liberal seguem as regras de contribuinte individual, situação igual à de trabalhadores autônomos, ou seja, trabalhadores que exerçam

atividade remunerada, mesmo sem vínculo empregatício registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social, têm a obrigatoriedade de contribuir. Logo, conclui-se que, perante o INSS, o profissional liberal é tratado como contribuinte individual, da mesma forma que o trabalhador autônomo (GOV.BR, s.d.)

Há dois planos vigentes para a condição de contribuinte individual, o plano simplificado e o plano normal. O que diferencia um plano do outro é a alíquota de percentual paga ao INSS. No plano simplificado, a contribuição é de 11% do salário mínimo, logo, o optante por esse plano poderá se aposentar quando atingir a idade mínima estabelecida na regulamentação e receberá somente o valor de um salário mínimo como remuneração da aposentadoria. Nessa situação, somente é permitida a aposentadoria por idade, sendo excluída a opção por tempo de contribuição. Já o plano normal tem a contribuição de 20% sobre a remuneração e, quando chega o momento da aposentadoria, o benefício é maior do que o salário mínimo (valor este que depende do valor pago pelo contribuinte individual, devendo respeitar o valor teto estipulado pelo INSS para benefício de aposentadoria). Nessa circunstância, o sujeito pode se aposentar tanto por idade quanto por tempo de serviço (35 anos de trabalho para homens e 30 anos para mulheres) (GOV.BR, 2023).

Mas, na condição de profissional liberal que trabalha com carteira assinada para uma pessoa jurídica (CNPJ), ele é submetido à regra tradicional da CLT e da Previdência Social, ou seja, deve respeitar a legislação vigente e poderá usufruir todos os benefícios previdenciários.

Interessante notar que, ao longo das entrevistas, quando questionados sobre o que é a aposentadoria, 84% dos participantes fizeram menção e associação à aposentadoria como um “direito do trabalhador”, predominando nas respostas aspectos de requisitos legais. Muito foi falado sobre a inserção desse direito na Constituição de 1988 (A3), bem como sobre a inserção do tema na prova da OAB para adquirir a licença para advogar (E6), além de mencionarem se tratar de um direito assegurado pela previdência social (A8) e, ainda, de uma conquista do povo que vem sofrendo alterações que afetam a todos, exceto aqueles que já têm o direito adquirido, como muito abordado pelo entrevistado A12. Essas discussões foram interessantes no contexto pesquisado, o que veio a reforçar a importância de se estudar sobre aposentadoria, sendo um momento que afeta a todos.

A aposentadoria é um direito que o cidadão tem, não é? Contribuição por tempo de serviço, por idade ou por invalidez, adquirir esse direito para o resto da vida, né? Isso que eu entendo por aposentadoria (A3)

O entrevistado A7 seguiu na mesma perspectiva de considerar a aposentadoria como um direito, vendo-a, ainda, com um retorno que o Estado lhe oferece por tudo que já pagou durante sua vida de profissional da ativa e uma segurança na velhice.

Aposentadoria é uma forma do governo devolver pra você o que você paga de impostos. Paga de tudo para o governo, então, como existe a aposentadoria no INSS ou outra coisa qualquer similar, então, é um retorno pra dar guarida à velhice e você não passar dificuldade (EXCERTO DE A7)

Nesta pesquisa, por meio da análise dos elementos textuais produzidos pelos participantes, constatou-se que há várias significações e representações da aposentadoria, mesmo para uma mesma pessoa, compondo distintas elaborações significativas. Há ainda que se considerar que as próprias representações e significações são processos dinâmicos, em contínua elaboração e/ou reelaboração. Cabe aqui destacar os participantes que mais se destacaram, no que se refere à definição de aposentadoria, durante a entrevista.

A pessoa tem que estar preparada, principalmente psicologicamente porque ela vem desenvolvendo um trabalho naquela rotina e acontece de muitas pessoas que aposentam e caem em depressão. Infelizmente (EXCERTO DE A1)

Outra perspectiva visualizada é a de que a aposentadoria dos advogados representa uma segurança pessoal, quando vista pelo lado financeiro, em que, independentemente da atuação e do retorno da advocacia, já é contemplado com o salário da previdência. Para A6, a aposentadoria possibilitou diminuir o ritmo de seu trabalho, pois já conta com o benefício todo mês em sua conta bancária, o que lhe garante uma renda fixa mensal.

[...] sem a aposentadoria eu estaria hoje trabalhando de manhã e à tarde, tá? correndo atrás de cliente e, talvez, até passando necessidade (A6)

A perspectiva de um período formal de recebimento de proventos advindos de um plano previdenciário também foi ressaltada pelo entrevistado A11. Segundo ele, a aposentadoria possibilitou abrir “outras portas” para novas possibilidades, por poder contar com aquele dinheiro fixo todo mês, e isso já dá uma segurança.

Aposentadoria, é, você contribuiu por um período formal aí da sua vida com previdência ou algum plano qualquer, você ‘tá tendo um retorno, você ‘tá tendo um retorno, vamos dizer assim, financeiro, pra você, eventualmente, dar um espaço pra outro e continuar com outra atividade. E, então, assim, é uma questão formal de retorno financeiro. Eu entendo aposentadoria como “ah, eu trabalhei até aposentar, parar?” Não. Aposentadoria, pra mim, é você ter uma condição, você paga, você faz um investimento, vamos dizer assim, seja no plano de previdência privada ou seja aí no público que você ‘tá contribuindo pra depois poder ter um retorno financeiro de você eventualmente abrir mão daquele, daquela atividade que você ‘tá, daquele emprego que você ‘tá, abrir espaço pra outro e procurar alguma outra atividade (A11).

O entrevistado A4 corroborou essa posição na mesma perspectiva, trazendo à tona o significado da aposentadoria como uma segurança financeira para o trabalhador, que pode passar a não depender mais de sua profissão como fonte de renda.

a aposentadoria para o advogado, pelo menos eu vejo dessa forma, ela te traz mais segurança porque você não depende do lado financeiro, você tem uma relação de maior confiança e segurança com seu cliente [...] Quando você já tem uma estabilidade, você já tem um rendimento que te sustenta que você não depende mais da profissão, você trabalha porque gosta porque sente bem (A4)

O entrevistado A11 também se expressou no sentido de apontar a aposentadoria como segurança financeira, em que o trabalho passa a não ser mais a motivação principal de retorno financeiro, mas ajuda como uma complementação de renda e o advogado passa a ter mais tempo até mesmo para atuar em outras atividades desejáveis.

A advocacia é um pouco diferente. Ela cria um estágio de aposentadoria financeira porque, na advocacia, a aposentadoria significa sua segurança financeira. Nunca significa inatividade, nunca significou não trabalhar. Alguns advogados, hoje, buscam até outra atividade paralela, são donos de hotéis, motéis, revenda de carros, o que for, por quê? Porque eles não pensam em parar de trabalhar, eles pensam em adquirir o direito de parar. E acredito que muita gente tem esbarrado nessa dificuldade, por quê? Porque o mundo, hoje, é mecanicamente mais exigente, do ponto de vista financeiro, né? (EXCERTO DE A11).

A entrevistada A4 também concordou com essa abordagem. Segundo ela, para quem já é aposentado e não vive financeiramente da profissão, a percepção muda e, na opinião dela, você ganha mais segurança, justamente pelo fato de não depender financeiramente do trabalho.

[...] Então, a aposentadoria para o advogado, pelo menos eu vejo dessa forma, ela te traz mais segurança porque você não depende do lado financeiro, você tem uma relação de maior confiança e segurança com seu cliente [...] quando você já tem uma estabilidade, você já tem um rendimento que te sustenta, que você não depende mais da profissão, você trabalha porque gosta porque sente bem. Você já fala pro cliente abertamente: “eu vou fazer o máximo por você, eu vou depender dos seus documentos, eu vou te orientar, mas eu não sou o único responsável pela sua vitória” (EXCERTO DE A4).

No entanto, alguns dos entrevistados mencionaram a dificuldade de obter a aposentadoria, principalmente por falta de incentivo e amparo da OAB.

E, outro detalhe também, poderia até ter uma aposentadoria compulsória por conta da OAB porque é um órgão também que não dá incentivo nenhum para advogado. O único incentivo do advogado hoje é chegar no final do ano e receber a anuidade (A5)

O entrevistado A6 também citou a atuação da OAB em relação a assuntos sobre previdência social, e ainda expôs sua opinião segundo a qual a Ordem deveria, de alguma forma, incentivar os advogados a pagarem um plano de previdência, para que futuramente não passem necessidades, como já viu muitos bons profissionais advogados passarem.

Eu acho que a OAB tinha que incentivar os advogados a pagar a previdência porque, é como te falei, acho que 99% dos advogados não pagam previdência. E depois, no final da vida, vão precisar e vão morrer. Eu já vi advogado morrendo, morrendo mesmo, de faltar as coisas, se não fosse alguém da família ajudar, e olha que eram bons advogados (EXCERTO DE A6).

O entrevistado A7 vislumbra a aposentadoria como um retorno do trabalho prestado ao longo da vida, que lhe garante condições dignas de sobrevivência. Segundo ele, “aposentadoria é uma forma de você se manter na condição que teve quando trabalhava”. E ainda afirmou que é preciso se preparar para quando chegar o momento da velhice, pois a força de trabalho não é eterna e é preciso se resguardar.

Às vezes, tem um governo que não é bom, às vezes tem um governo que é melhor, mas vai tudo equacionando de tal forma que as pessoas que trabalham no duro, duro, ganham pouco, mas têm, e os que trabalham no ápice da pirâmide pra eles tudo é bom [...] Agora, o pessoal da classe mais baixa aposenta com valor pequeno, mas também o pouco faz melhor. Não é aquela coisa que a gente sonha, mas também não vive na miséria. Agora, o homem tem que se preparar a vida inteira pra saber que um dia vai envelhecer, que não vai ter mais força de trabalho e que ele tem que amilhar bens e guardar para a velhice. Se eu tivesse, por exemplo, hoje, sem uma renda boa, como que eu ia fazer pra manter enfermeira, empregada doméstica, tudo? Gasta muito [...] tem que contribuir (dizendo ser necessário contribuir junto ao INSS). Aqui em casa, eu te falei, aqui em casa, nós contribuimos com o INSS e com o Estado, os dois. Eu tenho um recebimento do Estado, ela (esposa) tem do Estado e tem do INSS. Somando os dois já dá um dinheirinho bom e é o seguinte, e a gente que guardou, que fez, comprou outras coisas, que investiu e pensou no futuro. Hoje ‘tô aqui conversando com você sem trabalhar, sem nenhuma preocupação (EXCERTO DE A7).

O entrevistado A7 revelou que considerava tão importante a contribuição junto ao INSS e a preparação para a velhice para todos que, ao longo da entrevista, revelou que, desde que se casou, passaram pela sua casa duas empregadas domésticas que ajudavam sua esposa em casa e estas sempre tiveram suas contribuições à Previdência em dia, pagas pelo contratante, pelo patrão, no caso, ele mesmo. Isso era feito raro na época, pois, décadas atrás, empregadas domésticas não tinham sua profissão regulamentada e tampouco seus patrões se sensibilizavam com a situação delas a ponto de tomarem a iniciativa de contribuir com o INSS para beneficiá-las. No caso deste entrevistado, segundo ele, nunca deixou suas empregadas ficarem sem a contribuição.

Outro entrevistado associou o processo de aposentadoria com um sonho desejado por todos os profissionais, quando se passa a receber benefícios do INSS e não mais a contribuir. Segundo A8, após a aposentadoria o trabalho, no caso dele, ainda se intensificou, portanto, ele não parou de advogar. A aposentadoria lhe trouxe uma segurança financeira a mais por saber que, no início do mês, sempre ocorre aquela entrada financeira correspondente à aposentadoria da previdência social.

Aposentadoria é um sonho de todo profissional, né? Aposentar por tempo de serviço, porque você tem vários tipos de aposentadoria. Pode aposentar por tempo de serviço, por contribuição. Hoje ‘tá muito difícil aposentar porque, cada dia que passa, cada ano que passa, se paga ao governo um tanto de... (pausa reflexiva) pedágio, né? Hoje você não aposenta com menos de 65 anos. Eu aposentei com 50 e poucos anos. Por tempo de contribuição, 35 anos. Eu não parei (se referindo ao trabalho, à advocacia). Parei de contribuir com o INSS [...] Aposentei e ‘tô aí. Continuo trabalhando. Tem processos em andamento. Tudo aqui, ó (mostra uma listinha de processos em andamento) [...] (EXCERTO DE A8).

Durante a entrevista com A12, ele mencionou um provérbio romano que condiz muito com todo o cenário descrito desde o início deste capítulo, sobre a aposentadoria com dignidade, independentemente da profissão exercida, que é *otium cum dignitate* que o entrevistado disse que “quer dizer estar aposentado, mas com dignidade. *Num* foi forçado, não foi ato governamental, não foi nada. Eu sempre gostei dessa expressão latina. *Otium* quer dizer completamente sem fazer nada, sem fazer nada não se consegue, né? Mas, com dignidade, com honra”. Estes princípios deveriam ser seguidos por todos os profissionais, ressaltando novamente a importância de se realizar um planejamento de aposentadoria e de previdência social.

Um assunto que foi comentado pelos entrevistados E4, E5 e E6 tem relação com a OABPrev que, segundo a E4, é um sistema de previdência complementar direcionado para advogados. Esse plano não desobriga a contribuição à previdência social, mas funciona como uma complementação de renda em um determinado momento da vida. Vários entrevistados disseram que a OAB deveria fortalecer mais a questão da aposentadoria para advogados, mas poucos conheciam a OABPrev. Ao longo das entrevistas, além de E4, E5 e E6, somente E1, E2, A8 e A11 já tiveram conhecimento da OABPrev, mas não sabiam explicar o que seria essa modalidade de previdência complementar para advogados. Segundo E2, “já recebi ligações deles, mas no momento eu não podia participar e nunca mais fui atrás”.

Os especialistas E4, E5 e E6 foram essenciais na compreensão do papel da OABPrev e da participação nela da OAB. E4 é membro associada a OABPrev, E5 foi o primeiro advogado a se associar ao plano e E6 foi um dos primeiros a ocuparem a diretoria executiva.

A OABPrev é um sistema de previdência complementar que a gente chama instituído, que é pago pelos próprios advogados durante a sua carreira. Eles vão pagando aqueles valores pra que um dado momento que eles escolheram, 60, 65 (referindo-se à idade), conforme contratado por eles mesmo, eles passam a receber esses proventos de aposentadoria complementar. É como eu disse. Não necessariamente implica em que ele se encerre ou encerre suas atividades, mas que ele passa, ao invés de contribuir, a receber valores da sua aposentadoria complementar. Ela é uma aposentadoria diferente da do INSS, do regime geral, que é uma aposentadoria básica. A OABPrev é previdência complementar, previdência privada que a gente fala (EXCERTO DE E5)

A OABPrev é um fundo previdenciário complementar que eu entrei como primeiro porque acompanhei muito de perto o saudoso Dr. *Fulano*, que eu conhecia, amigo do meu pai e tudo, e era um entusiasta. E ele que levou à frente esse projeto da OABPrev. E aí me lembro dele comentar comigo e achei a ideia muito bacana e eu falei "não, quando lançar me avisa que eu logo vou me associar". Isso, acho, que foi em 99. Tinha feito, ia fazer 30 anos. e então, assim, era uma ideia de que, era um mecanismo pra investir a longo prazo. É aquele investimento que você *num* mexe, pra ter a tentação de comprar o carro novo e vou tirar o dinheiro. É um dinheiro que fica investido mesmo, com mais formalidades. É difícil de você mexer nesse dinheiro. Eu sou meio indisciplinado, né? Então eu pensei: é uma forma de me ajudar e, na época, foi uma questão mesmo de entusiasmo. Acho que é importante a categoria ter um mecanismo de previdência complementar. Acho que a gente tem que apoiar isso, né? Então coincidiu, na época, que a sede da OABPrev era perto de onde era meu escritório até hoje, e eles fizeram um primeiro apanhado de advogados interessados e, aí, o representante saiu e eu 'tava a 200 metros dele. Acho que ele olhou na lista lá e falou "esse aqui eu vou até andando, vou até no escritório dele". Chegou aqui, eu já fiz o plano. Então foi essa coincidência. Eu lembro que o Dr *Fulano*, eu brincava com ele, né? "Você me roubou o número 1, que era pra eu ser o número 1" e, no dia que lançaram o plano, ele tinha audiência, alguma coisa assim e não pode ir de manhã. Então ele chegou na OABPrev à tarde e eu já 'tava inscrito. E ele me ligou pra falar "cê roubou meu número 1, era pra eu ser o número 1 e tal". Aí eu falava assim: "você é o número 2, 'tá bom também". Ele era número 2, né? 'Tá valendo também (EXCERTO DE E6)

O fundo complementar em questão é uma instituição criada em Belo Horizonte (MG) que, inicialmente, atendia a todo os advogados do estado de Minas Gerais e, posteriormente, foi expandindo-se para outros estados, estando, hoje, presente em 11 unidades da Federação. A entidade OABPrev faz parte do Fundo de Pensão Multipatrocinado da Ordem dos Advogados do Brasil, Seccional de Minas Gerais, e, em novembro do ano de 2022, completou 18 anos de existência. Segundo documentos institucionais da OABPrev (2023), "somos uma Entidade sem fins lucrativos e que gere o Plano de Benefícios Previdenciários dos Advogados (PBPA), com o objetivo de levar conforto, tranquilidade e segurança aos advogados, aos seus familiares e aos seus dependentes". Esse modelo de instituição de previdência privada voltada para advogados não é uma exclusividade somente da diretoria de Minas Gerais. Ela também está espalhada por outras regiões do Brasil, sob concessão da OAB local. Mas, em se tratando

da OABPrev-MG, sua abrangência iniciou-se somente em Minas Gerais e agora já está em onze Estados do Brasil.

Ela cresceu muito e eu falo isso porque eu participei dela como conselheiro fiscal também, como conselheiro do conselho deliberativo e me afastei agora. Tem um ano um ano e pouco que eu me afastei e o profissionalismo dela me impressiona porque ela já não é só de Minas Gerais. Ela se expandiu pro Distrito Federal, pro Mato Grosso, pra estados do norte do país. Então, ela cresceu e, assim, sempre me impressionou a seriedade de todo mundo que trabalhava lá. Ao longo desses anos todos, assim, eu vejo que advogados que eu conhecia que foram mexer lá, são muitos sérios e dedicados. Outros que não conhecia e fui conhecer, gente de Brasília que tá na OABPrev participa. Então eu acho que é uma instituição que cresceu muito e tenho muita tranquilidade em investir nela (EXCERTO DE E6)

Sobre a atuação dos próprios membros associados na OABPrev, trata-se de trabalho voluntário, no caso de alguns cargos, como a diretoria executiva (diretor-presidente, diretor-vice-presidente, diretor administrativo e financeiro, e diretor de seguridade) e os conselhos fiscal e deliberativo. Estes voluntários ainda têm a obrigatoriedade de ter a certificação do Instituto de Certificação Institucional e dos Profissionais de Seguridade Social (ICSS Administrativo) para atuar nesses cargos. Mas há também funcionários contratados e com registro próprio na OABPrev que ficam à disposição dos associados, como secretárias e gestores financeiros responsáveis pelos investimentos dos associados.

Voluntário, assim, em termos, porque a OABPrev tem uma regulamentação federal, né? Tem uma agência reguladora prevista. Então, os órgãos de, vamos dizer assim, direção maior, o conselho deliberativo e conselho fiscal são voluntários, são associados do plano que participa. Agora, a gente tem uma diretoria de investimentos, essa diretoria de investimentos é profissional, então, a gente contrata gestores e contrata empresas que prestam serviços. Então não é propriamente o associado, o advogado que decide onde vai se aplicar o dinheiro. A gente faz a supervisão, mas a escolha são desses profissionais contratados. Então, assim, as diretrizes são dadas pelos associados, pelos advogados e a gente tem, né?, quando for participar, tive que fazer curso, eu sou certificado. Previc me deu o certificado de que poderia ser conselheiro. Tenho formações básicas, uma certa formação na área de previdência complementar. Agora, investimento mesmo, as opções, aí são profissionais que definem e a gente dá o OK. A gente discute, debate, mas não é a gente que sai buscando fundos de investimento nem nada (EXCERTO DE E6)

A OABPrev é administrada pelos próprios poupadores que fazem parte da OABPrev. e então, todo ano, de 2 em 2 anos, tem eleição. Eu já fui do conselho fiscal já. Tem vários outros colegas lá (EXCERTO DE E4)

Os especialistas relataram que a OABPrev é uma instituição autônoma. A OAB trabalha como parceira, mas não influencia diretamente nas questões práticas e mantém a Caixa de Assistência ao Advogado (CAA), que está disponível para todos os advogados inscritos na Ordem, sem exceção, enquanto a adesão à OABPrev é facultativa.

Ela é, de certa forma, autônoma. Não vou dizer independente, que ela tem até o nome, né? E ela é destinada àqueles que estão inscritos na OAB, mas a OAB não patrocina. Ela só instituiu a entidade e os advogados é que fazem os pagamentos mensais. E então, a relação dela é uma relação de instituição e uma relação também de vínculo dos conselhos, dos conselheiros que participam da OABPrev são da OAB. [...] É facultativa e o participante, como é o nome dado a ele, escolhe o valor da contribuição que ele queira fazer mensal e ele pode, inclusive, fazer os aportes, que são os valores que ele pode pagar ao longo do seu plano, conforme sua disponibilidade financeira e, até mesmo, de investimento (EXCERTO DE E5)

A entrevistada E4 esclareceu muito bem sobre o que vem a ser a OABPrev e também a diferenciou da Caixa de Assistência dos Advogados (CAA), que foi instituída pela OAB.

Em tese, seria a criação de uma OABPrev, tá? Mas a Caixa não fez isso. Quem fez a OABPrev fez por fora. Eu nem sei se vai ter alguma ligação direta, mas não tem não. Todos as gestões são separadas, tudo separado. Foi feito por algumas pessoas que se uniram e fizeram para os advogados [...] E a caixa de assistência é, como ‘tá no nome, quando a gente morre, eles pagam o enterro da gente, advogada que tem neném eles dão uma cesta, não paga anuidade. Tem algumas coisas que a Caixa de Assistência te dá, tem a vacina. Amanhã mesmo vou lá vacinar de gripe, levar a tia. Enfim, tem alguns benefícios da caixa, alguns convênios bem interessantes mesmo, o plano de saúde, bem interessantes mesmo (EXCERTO DE E4).

A CAA atuou como auxiliar na fundação da OABPrev, e até hoje participa da gestão indicando o número de conselheiros, mas ela tem cunho assistencialista, ajudando, em diversas situações, todos os advogados e estagiários inscritos na OAB.

A caixa de assistência e a OAB, elas que fundaram a OABPrev. Se tornou uma pessoa à parte, mas a caixa e a OABPrev, como instituições fundadoras, elas, até hoje, participam, de certa forma, da gestão porque elas indicam, tem um número de conselheiros que são indicados pela caixa e pela OAB mesmo. Agora, a caixa tem programa só de assistência, né? Assistência social. Advogado que ‘tá passando dificuldade recebe lá um auxílio salário mínimo, tem um programa de auxílio funeral, tem... (pausa reflexiva) mas é assistência, não é previdência mesmo. Previdência é só a OABPrev mesmo (EXCERTO DE E6)

Assim como toda instituição de previdência privada e também da previdência social, o desafio maior é atrair novos participantes. A nova geração de advogados não tem muita tendência em se preocupar com aspectos financeiros do futuro, e os números de endividamento que aparecem diariamente na economia mostram isso. Já profissionais de gerações anteriores já tinham a cultura e, pode-se dizer, o hábito, de contribuir com a previdência social e/ou privada, de modo a garantir uma aposentadoria, pois era uma preocupação comum. As gerações mais novas, presenciando as reformas da previdência, talvez vislumbrem uma aposentadoria tardia ou impossível, o que leva esses jovens a renunciarem à contribuição à previdência social. Provavelmente, as últimas gerações têm se

interessado mais é por oportunidades de investimento, tema este que vem crescendo cada vez mais no mercado econômico, como foi muito destaque pelo E5 e E6. Talvez essa seja uma boa estratégia a ser utilizada pela OABPrev para superar o desafio de angariar novos integrantes. O especialista E5 afirmou que a adesão tem ganhado popularidade porque a OABPrev passou a ser vista não somente como uma aposentadoria na velhice, mas como um investimento a longo prazo, e isso tem chamado a atenção de advogados que procuram esse tipo de investimentos.

Eu acho que o desafio da OAB é tentar atrair os jovens advogados. Aí, eu acho que menos com o apelo da previdência, da aposentadoria, mas como investimento, de que é investimento seguro, é investimento de longo prazo, é investimento que tem vantagens tributárias que você abate no Imposto de Renda. Acho que esse tipo de atrativo que será melhor pra novas gerações pra OABPrev crescer mais do que cresceu ao longo desse tempo (EXCERTO DE E6)

Tem, tem crescido (dizendo sobre a adesão a OABPrev) até porque os advogados passam a conhecer um pouco mais, né? Talvez um desconhecimento num certo momento não proporcionou, mas, agora, a partir do momento que começam a conhecer e ver que tem algumas vantagens, não só do ponto de vista de uma poupança de longo prazo, mas também, por exemplo, uma... (pausa reflexiva), como que eu digo... (pausa reflexiva), vantagens financeiras, né?, começou a ser conhecido pelos profissionais e tem aumentado as inscrições (EXCERTO DE E5)

Uma possível justificativa proposta por E4 para a baixa adesão de jovens profissionais é a de que os que estão se formando e fazendo a prova da OAB estão mais preocupados em trabalhar. E, como já existe o pagamento da anuidade para a OAB, para exercer os direitos do advogado, eles não se preocupam em regularizar sua situação junto ao INSS ou outro tipo de previdência, já que não teriam, ainda, recursos suficientes. Contudo, quanto mais tempo demora para passar a contribuir, mais tarde estará apto à aposentadoria, além, ainda, de ficar sem qualquer auxílio do Estado, em casos de saúde e tantos outros que são cobertos pelo INSS. E foi pensando justamente nesses advogados mais novos que surgiu a OAB Prev.

Muitos não fazem (se referindo ao planejamento para a velhice). E tem a OABPrev que está incentivando a turma fazer uma previdência, né?, tem uns rendimentos muito bons. A gente sempre falava isso. Eu fazia parte da OAB e vivia fazendo propaganda disso. Eu mesma tenho a OABPrev, e o povo não ‘tá nem aí. Eles acham que não vai chegar, né? A OABPrev é feita para o próprio advogado e tudo que é investido e é uma previdência até diferente, porque a gente tem determinadas previdências que, se você morrer, ‘cê perde tudo. Essa não. Se você morrer, tudo que você depositou vem pro seus parentes também. E são taxas bem interessantes [...] por isso que acredito na OABPrev, que ela ‘tá fora da OAB e fora da Caixa de assistência [...]

O que chama bastante atenção no plano da previdência complementar da OABPrev é a autonomia do associado para escolher o valor que deseja investir, e ele pode fazer uma simulação com projeção do valor e do ano em que deseja ser beneficiado.

Você tem total liberdade. Você escolhe. O site é muito interativo assim, fácil. Você faz as projeções, o que você quer receber no futuro e quanto você precisa investir e aí você investe dentro das suas possibilidades. Eu invisto até relativamente pouco porque eu já pago muito a previdência pro Estado, né? Já pago a previdência do INSS e aí complemento com a previdência privada também, previdência complementar. Então, é mesmo uma complementar. Assim, e me atrai muito a possibilidade por ter um abatimento no imposto de renda ao longo do tempo. Então, como investimento, eu também acho bom investimento, né? E a minha ideia é contribuir mais ao longo. Agora meus filhos estão formando, não pago mais faculdade, só pago uma. Então vai sobrando um dinheirinho a mais e minha ideia é aumentar a contribuição da OABPrev (EXCERTO DE E6)

Diante das informações obtidas e da contextualização do sistema de aposentadoria brasileiro, além da especificidade da aposentadoria para advogados, sujeitos pesquisados nesta tese, conclui-se que a aposentadoria é vista por eles como um direito disponível a todo cidadão e representa uma segurança na velhice. Também se constata, com base nos relatos dos entrevistados, que o dinheiro recebido com a aposentadoria torna possível fazer escolhas, como diminuir o fluxo de trabalho ou interromper totalmente as atividades, exercer novas atividades dissociadas da profissão, graças à autonomia que o dinheiro recebido oferece ou, ainda, continuar a realizar o mesmo de trabalho, porém, com uma segurança a mais, advinda da previdência social.

Na próxima subseção analisa-se o contexto das entrevistas realizadas com advogados e advogadas aposentados, bem como com os profissionais que identificamos como especialistas da área.

## **4.2 TRAJETÓRIA DE CARREIRA DOS SUJEITOS PESQUISADOS**

Nesta subseção analisam-se as narrativas dos participantes desta pesquisa, tanto os advogados aposentados quanto os contribuintes, que também tiveram parcela de contribuição para a pesquisa. A formação da amostra e a forma utilizada para identificar os entrevistados estão descritas descritos na subseção 3.4 e no Quadro 4, no capítulo destinado a descrever a metodologia de pesquisa utilizada.

Segundo os dados da OAB Nacional, até o mês de maio de 2023, havia um total de 1.338.922 advogados inscritos e ativos naquela organização no Brasil, número que vem crescendo exponencialmente todo ano. Somente em Minas Gerais, há 135.013 advogados

inscritos. Números mais detalhados a respeito do quadro de advogados em atividade no Brasil podem ser observados no Quadro 6.

Quadro 6: Números de advogados regulares e estagiários por subseção

| Quadro da Advocacia regulares e recadastrados |                  |               |               |                       |                  |
|-----------------------------------------------|------------------|---------------|---------------|-----------------------|------------------|
| SECCIONAL                                     | Advogado(a)      | Estagiário(a) | Suplementar   | Consultor Estrangeiro | TOTAL            |
| AC                                            | 3.865            | 33            | 459           | 0                     | 4.357            |
| AL                                            | 13.845           | 18            | 816           | 0                     | 14.679           |
| AM                                            | 13.901           | 15            | 1.228         | 0                     | 15.144           |
| AP                                            | 3.886            | 14            | 515           | 0                     | 4.415            |
| BA                                            | 56.584           | 396           | 3.146         | 0                     | 60.126           |
| CE                                            | 36.319           | 70            | 1.140         | 0                     | 37.529           |
| DF                                            | 48.506           | 357           | 5.407         | 3                     | 54.270           |
| ES                                            | 25.636           | 77            | 1.806         | 0                     | 27.519           |
| GO                                            | 49.798           | 297           | 3.931         | 0                     | 54.026           |
| MA                                            | 20.835           | 63            | 1.748         | 1                     | 22.646           |
| MG                                            | 135.013          | 3.169         | 4.448         | 0                     | 142.630          |
| MS                                            | 17.498           | 133           | 1.306         | 0                     | 18.937           |
| MT                                            | 23.298           | 904           | 1.723         | 0                     | 25.925           |
| PA                                            | 25.075           | 235           | 1.531         | 0                     | 26.841           |
| PB                                            | 20.198           | 77            | 706           | 1                     | 20.981           |
| PE                                            | 40.075           | 212           | 1.793         | 0                     | 42.080           |
| PI                                            | 16.659           | 55            | 715           | 0                     | 17.429           |
| PR                                            | 84.593           | 85            | 3.243         | 0                     | 87.921           |
| RJ                                            | 153.230          | 2.957         | 5.948         | 17                    | 162.135          |
| RN                                            | 15.262           | 66            | 874           | 0                     | 16.202           |
| RO                                            | 9.911            | 23            | 960           | 0                     | 10.894           |
| RR                                            | 2.582            | 22            | 357           | 2                     | 2.961            |
| RS                                            | 95.294           | 747           | 1.922         | 1                     | 97.963           |
| SC                                            | 48.484           | 81            | 4.275         | 1                     | 52.840           |
| SE                                            | 12.186           | 34            | 761           | 0                     | 12.981           |
| SP                                            | 357.878          | 2.897         | 10.993        | 206                   | 371.768          |
| TO                                            | 8.511            | 57            | 1.069         | 0                     | 9.637            |
| <b>TOTAL</b>                                  | <b>1.338.922</b> | <b>13.094</b> | <b>62.820</b> | <b>232</b>            | <b>1.414.836</b> |

Fonte: OAB Nacional (2023).

Os dados do Quadro 6 mostram Minas Gerais (MG) como o terceiro estado com maior número de advogados inscritos e ativos na OAB Nacional em 2023. Diante esse cenário, optou-se por pesquisar advogados da região Minas Gerais, como já descrito na subseção 3.4.

Aqui, são abordadas as narrativas geradas pelo roteiro elaborado para a entrevista semiestruturada, em que foram elaboradas perguntas sobre carreira, aposentadoria e advocacia, com o objetivo de identificar os aspectos subjetivos relacionados a esses três grandes temas, a partir das respostas dos entrevistados. O roteiro das entrevistas encontra-se no Apêndice A.

Todos os participantes tiveram participação importante nesta pesquisa, em que, de forma individual, contribuíram com reflexões sobre aposentadoria, carreira, advocacia e aprendizagens ao longo de sua trajetória de vida. A pesquisa ainda foi capaz de sensibilizar muitos participantes sobre a questão da aposentadoria em tempos atuais para os novos

advogados e, ainda, resgatar acontecimentos que marcaram a vida profissional e pessoal desses sujeitos, os quais, por vezes, haviam sido esquecidos.

#### 4.2.1 Trajetória de carreira dos sujeitos pesquisados

A seguir apresenta-se uma breve contextualização sobre os advogados aposentados participantes da pesquisa, identificados pela letra A. Os especialistas, representados pela letra E, não foram descritos, pois eles atuaram de forma a contribuir com a construção desta pesquisa em sua primeira fase. Ao final, elaborou-se uma síntese analítica sobre as trajetórias de carreira dos sujeitos entrevistados.

##### 4.2.1.1 Participante A1

A1 tinha 80 anos de idade à época da entrevista e é servidora pública municipal aposentada após 38 anos de serviço. Ainda exerce a profissão de advogada, mesmo sendo beneficiada com proventos da aposentadoria. Ao longo de sua trajetória de vida, realizou alguns cursos que, na década de 1960, não eram considerados cursos de graduação, mas eram tipo uma especialização. Assim, cursou o Comercial Básico e, em 1961, obteve a nomeação na Prefeitura Municipal. Anos depois, ocupando o cargo público de nível básico, sentiu a necessidade de cursar o “segundo grau” (A1). A titulação “segundo grau” era muito utilizada no passado para se referir a uma graduação, formação e/ou especialização. Hoje em dia não é mais utilizada essa nomenclatura, e sim o termo graduação ou especialização. Assim, matriculou-se no curso técnico de contabilidade, por volta de 1964, 1965, o qual concluiu em dois anos. Cerca de 10 anos depois, certa de que seu sonho era se tornar advogada, prestou vestibular em uma faculdade de direito. Nas palavras dela própria,

[...] Aí, depois, eu senti a necessidade de realizar esse sonho e fui fazer o vestibular *pra* Direito e fui muito bem classificada e fiz um curso muito bom também [...], mas foi um curso muito bem-feito, com muita responsabilidade e olha, *pra* você ver, eu trabalhava, era dona de casa, mãe de família (EXCERTO DE A1).

Durante o período da graduação em Direito foi acompanhada e apoiada pelo marido e pelos filhos, que na época eram pequenos, o que para muitos poderia ser encarado como uma grande dificuldade e, até mesmo, motivo de desistência. Mas ela optou por seguir seu sonho, mesmo com tantas dificuldades ao longo do caminho, pois ainda tinha uma motivação especial, o sonho de seu pai, que admirava a profissão de advogado e tinha a esperança de que alguma filha se formasse em Direito, como pode ser visto no excerto a seguir.

[...] meu pai era muito, assim... (pausa reflexiva), gostava muito e tinha muita vontade que uma filha dele fosse advogada e eu até entrei no curso de

advocacia foi por... (pausa reflexiva) Gostava, tinha predisposição e também por circunstâncias [...]

Mas, segundo esclareceu, ela já nasceu com vocação para a advocacia e, mesmo hoje, aos 80 anos de idade, continua realizando suas atividades com muita paixão.

Eu já nasci com predisposição para ser uma advogada. [...] amo a minha profissão e ajudo muito os outros, entendeu!? E, assim, aqueles que podem pagar eu ajudo, o que não pode também eu faço [...] Eu sou muito feliz, graças a Deus, estou completando quase meus 80 anos. [...Tudo que eu faço é com paixão [...]] Quando eu trabalhava na prefeitura, antes de ser advogada, era uma coisa. Depois que eu passei a ser advogada, ‘tá entendendo? [...], mudou de figura. Você é mais respeitada.

A1 citou o fato de, ocupando cargo público municipal, observar que seus colegas de trabalho da área de advocacia eram tratados e vistos pela sociedade de forma diferente, com mais respeito, o que também despertou seu interesse para que ela iniciasse a nova formação. Essa era a sua percepção sobre ser advogada e estar na administração pública.

Sobre a área de Direito e advocacia, A1 a descreveu como uma profissão que oferece um “leque” de oportunidades de atuação e que exige características de personalidade exclusivas, como dignidade, honestidade e perseverança.

[...] O curso de direito, ele é belíssimo, ele é um leque, não é? Que você pode, com ramificação maravilhosa, é ou não é? E é uma profissão que você tem que exercer com muita dignidade, com muita honestidade, perseverança, certo? Porque, infelizmente, cada dia que passa a concorrência é mais desleal [...]

Ao longo da entrevista, A1 reforçou sua opinião de que a profissão exige cautela, tanto para ajudar terceiros que, por vezes, podem estar mal-intencionados ou serem aproveitadores da situação, quanto para lidar com autoridades judiciais, que prezam pelo senso de justiça.

Aqueles que podem pagar eu ajudo. O que não pode também eu faço, mas, você entendeu? Você, hoje, até para ajudar você tem que medir. Se não você passar a ser explorada [...] Então, você tem que ter uma cautela muito grande na profissão, entendeu? [...] E, graças a Deus, eu tive a felicidade de, em três audiências, os juízes (terem dito) “a senhora doutora além de muito inteligente é muito honesta” e isso é muito bom, né? Foram três juízes que falaram isso para mim e isso, toda vez que eu me lembro eu me enalteço porque isso é muito importante e esses princípios morais e cristãos eu recebi dos meus pais, tá? Então, isso nada tira, é o que você tem que dar para o seu filho, para os seus descendentes, né bem? Isso é muito importante.

Houve ainda um caso em que a A1 foi questionada por uma autoridade maior por ela estar indo contra a vontade de seu cliente e sua resposta de imediato foi a seguinte: “não estou indo contra, estou indo a favor da verdade [...] Aquilo para mim foi uma tristeza porque a gente trabalhava dentro da verdade. Se tem direito tem, e se não tem, não tem. Você está entendendo?”. Essas são características pessoais que prevalecem em sua perspectiva

profissional. E, sobre parar de atuar como advogada, segundo ela mesma, “o dia que eu parar eu posso dizer assim: combati um bom combate, terminei a carreira e guardei a fé”. Mas, no momento, assegurou, sente-se bem, lúcida e considera sua cabeça como “um computador”.

A respeito de carreira, A1 a definiu como uma forma de atingir objetivos e metas.

Uai, a carreira é um objetivo que cada um tem, né? De atingir as suas metas, não é verdade? De atingir as suas metas, de atingir o seu objetivo.

Sobre a aposentadoria, ressaltou que é importante ter preparo psicológico, pois muitas pessoas interrompem suas atividades e acabam entrando em depressão justamente pela ruptura brusca de atividades.

A pessoa tem que estar preparada, principalmente psicologicamente, porque ela vem desenvolvendo um trabalho naquela rotina e acontece de muitas pessoas que aposentam e caem em depressão. Infelizmente. [...] Mas, felizmente, eu não tive este problema. Como eu disse para você, eu já era advogada e, assim, também já desenvolvia bem alguma coisa já na carreira da advocacia e quando, então, eu me aposentei da prefeitura, eu me dediquei exclusivamente à advocacia [...] Sabe por que eu não tive? Porque eu já era advogada e eu sabia que eu ia continuar, né? a minha vida como advogada.

Dos três filhos de A1, apenas um filho optou por seguir a profissão da mãe e, hoje, toma a frente de causas mais complexas e mantém o escritório aberto enquanto ela trabalha de casa, por questões de comodidade. Mas ressalva que ainda se encontra capaz de realizar todos os serviços de seu escritório de advocacia com maestria, o que é admirável, aos 80 anos de idade.

É fácil perceber a sua enorme paixão pela advocacia, o que a faz trabalhar até hoje, mesmo recebendo dois benefícios de aposentadoria, um por sua carreira como servidora pública municipal e outro como pensionista, desde o falecimento de seu marido que, aliás, acompanhou toda a sua trajetória, desde o ingresso na Prefeitura Municipal, os cursos que concluiu e a graduação em Direito.

#### **4.2.1.2 Participante A2**

O participante desta pesquisa identificado como A2 tinha 82 anos à época da entrevista e se aposentou aos 62 anos de idade como assessor jurídico da Polícia Militar. Sua história de vida profissional é interessante e, inclusive, durante a entrevista, resgatou diversas situações das quais, segundo ele, já havia se esquecido. Sua trajetória profissional iniciou-se na juventude, trabalhando como motorista de carreta e caminhão pesado. Inclusive, gosta muito de relembrar e dizer que ajudou a construir Brasília, a capital federal inaugurada em 1960, fazendo carretos de materiais de construção para aquela obra histórica.

No ano de 1960, quando tinha de 20 para 21 anos de idade, serviu ao Exército Militar, o que despertou seu interesse pela profissão do militarismo (assim gosta de chamar). Logo em seguida, por volta de 1963, disse não se recordar o ano exatamente, entrou para o Corpo de Bombeiros e, logo depois, na Polícia Militar. Até então, na época, ambas as áreas eram consideradas militares - essa dissociação aconteceu com a promulgação do Decreto Lei nº 667, de 2 de julho de 1969, que reorganizou as polícias militares e os corpos de bombeiros militares dos estados (BRASIL, 1969). Nessa época, a inserção no quadro de militares não se dava mediante aprovação em concursos públicos com provas concorridas como hoje. Segundo o entrevistado, o acesso era menos difícil e concorrido, bastando ter interesse e se alistar. Assim, A2, no Corpo de Bombeiros, chegou ao nível de terceiro sargento e depois, quando ingressou na Polícia Militar, chegou a terceiro sargento, segundo ele mesmo relatou.

Na profissão militar, pelas suas contas, chegou à patente de sargento aos 23 anos, permanecendo na corporação até 1974, aos 33 anos, quando já cursava Direito em uma faculdade localizada em outro município. Por essa razão, pediu para se mudar de cidade e terminar sua formação. Formou-se em Direito aos 34 anos, porém, como a atividade da advocacia, que ele pretendia seguir, é incompatível com a carreira militar, ele deveria decidir o seu caminho profissional. Sem hesitar, solicitou baixa da Polícia Militar para advogar.

Então. Eu gostava tanto da advocacia, que a paixão era tanta... que eu dei baixa. Já pensou, você, com 10 anos de serviço, você dar baixa [...] terceiro sargento, com 10 anos (de profissão na Polícia Militar). Mas eu queria advogar.

Posteriormente, já advogando, prestou algumas provas de concurso público e, embora não se recorde do ano exatamente, foi aprovado em um concurso da Polícia Militar, retornando à corporação, agora no cargo de auxiliar de serviços diversos na saúde, dentro da área militar. Por ser um ex-militar, sempre teve convívio com colegas da antiga profissão e tinha também amigos. Posteriormente, devido ao conhecimento acumulado sobre a área militar e como tinha qualificação, passou a ocupar o cargo comissionado de assessor jurídico da Polícia Militar, em que permaneceu até a sua aposentadoria.

Nessa época, embora ocupasse cargo efetivo, aposentou-se no cargo comissionado de assessor jurídico, o que lhe trouxe alguns prejuízos financeiros, devido à ausência de atualização de benefício, uma vez que não existe o cargo de advogado no quadro de funcionários da Polícia Militar. Segundo o participante,

[...] aposentei como assessor jurídico da polícia militar com um cargo comissionado, que eu era concursado em auxiliar de serviço diverso na saúde para assumir esse cargo, para não perder o cargo. Eles tinham um cargo efetivo e tinham comissionado [...] quando foi para aposentar, me

orientaram que pro meu cargo efetivo era muito fraco. Se eu aposentasse nele eu ia ficar com um pouco mais da metade, então, se eu aposentasse com o cargo de comissão, era uma média de quatro salários. E então, eu aposentei com cargo de comissão. Hoje a saúde tem promoções e meu cargo não tem. Ficou 18 anos sem promoção porque não existe o quadro de advogados na polícia militar

A advocacia entrou em sua vida por influência de um amigo. Esse amigo era um grande entusiasta da profissão e acabou convencendo-o a tentar o vestibular em uma faculdade localizada em cidade próxima de onde residia. E assim foi.

Segundo o participante A2,

Eu achei que, para mim, era a melhor opção a melhor carreira. Então, eu deixei o militarismo, onde eu podia chegar, até sem fazer força, no penúltimo grau. Eu dei baixa no Corpo de Bombeiro como terceiro sargento, entrei na Polícia Militar como terceiro sargento, como civil e me promoveram com os três anos e voltei. Eu era apaixonado pelo militarismo [...] Eu gostava [...] Aí eu falei: Não, eu vou ser advogado de carreira. Tive um colega que era meio louco com advocacia em Varginha e me entusiasmou muito [...] Então, eu achava que a advocacia era tudo.

Logo, sua paixão pela profissão não tem relação com nenhum histórico familiar, embora seu irmão seja formado em Direito e não tenha seguido carreira na advocacia. Seu interesse surgiu por meio de contato com um amigo entusiasta da área e de algumas perspectivas presenciadas nos anos de militarismo.

Para ele, a advocacia é uma profissão do bem, apaixonante, mas também sofrida e concorrida. Na época em que se formou, na cidade em que residia havia grandes e famosos advogados, o que dificultou sua inserção no mercado, levando-o a passar por muitas dificuldades no início da profissão. Contudo, não foram suficientes para levá-lo a desistir e, assim, seguiu na profissão até se aposentar. Segundo ele, recebeu grandes incentivos para prestar concurso para juiz e promotor, mas preferiu ficar na advocacia, pois, segundo ele mesmo, estava muito bem sendo advogado. Mas, lamenta e sente-se um pouco frustrado por não ter crescido dentro da Polícia Militar quando a oportunidade estava a seu favor e escolheu abandonar a carreira para advogar.

A advocacia é uma profissão apaixonante, mas é concorrida, sofrida. Então [...] Então, para mim começar como um ex-polícia do regime militar [...] Comecei com uma maquininha semiportátil, colocava no fusca, sentava no banco de trás para escrever [...] Não aguentei. Eu falei: não dou conta de aprender mais nada não. Foi aí que comecei a desanimar também.

E, como bom pai que era, sonhava que algum filho seguisse a profissão, mas nenhum dos dois filhos do primeiro casamento e uma filha do segundo casamento quiseram seguir com o escritório do pai, o que também o fez ficar ainda mais frustrado.

No começo eu tive escritório grande e eu coloquei a minha filha mais velha para trabalhar no escritório. Coloquei o filho homem, que é o sonho da gente que o filho seguisse, né? [...] Jogaram tudo fora.

Mesmo após a escolha de seguir a profissão de advogado, A2 sentia-se realizado com a profissão, mas ainda carregava um sentimento de frustração por ter abandonado a área militar, da qual também gostava muito, pois poderia ter conseguido uma situação financeira diferente diante das inúmeras promoções que poderiam surgir.

Eu senti assim, meio frustrado, de não ter chegado ao ensino superior da Polícia Militar, que eu tive essa chance na mão (pausa reflexiva), joguei fora. Eu tive a chance de passar no concurso de juiz [...] foi ele e um amigo lá em casa (se referindo a um colega da Polícia Militar), foi me convidar para participar de um culto evangélico na igreja dele, para virar evangélico e fazer um concurso de juiz. Falei: não, não quero não. Falei: não, eu como advogado estou muito bem.

No exercício da profissão, advogando em diversas causas junto a grandes nomes de advogados tradicionais da cidade em que reside, conseguiu trabalhar bastante, ganhar dinheiro suficiente para criar seus dois filhos do primeiro casamento e uma filha do segundo casamento.

Permaneceu firme em sua profissão, até que chegou a era da informatização dos processos e das causas judiciais, o que o fez abandonar a máquina de escrever que o acompanhava no banco de trás de seu fusca para usar o computador, instalado em seu escritório físico, com a ajuda de sua secretária em suas limitações com a funcionalidade do novo equipamento. Chegou a fazer alguns cursos básicos sobre informática e digitação, mas, mesmo assim, ainda tinha muita dificuldade em lidar com essa modernidade. Isso o fez a ir abandonando a profissão aos poucos e, como também já estava próximo de se aposentar, não fez muita questão de aprender mais sobre os recursos tecnológicos que iam surgindo.

Dentro da carreira trabalhei bastante [...] Eu mesmo desanimei também porque tive... (pausa) A minha advocacia era de pesquisa, né? E eu não conseguia... (pausa reflexiva) “puxa aí no Google que eu faço a petição e está pronta”, não. Eu tinha que bolar a petição. Eu lembro que tinha cabeçalho, meio, texto e final. Então, o resto eu não sabia, eu ia montando, eu rascunhava à noite... (pausa reflexiva) Eu tinha uma secretária boa [...] e ela falava “eu li, mas isso aqui está errado”. Aí tinha que trocar aquela folha. Quando era na máquina, antes de tirar o papel ainda apagava, mas, depois que tirava, não apagava [...] É muito difícil. Quando eu comprei o primeiro computador, que era mais um computador grandão, ela já foi aperfeiçoando. Eu paguei um cursinho lá, entrei eu e ela lá, mas ela ficou melhor do que eu [...]

Além das questões tecnológicas, A2 contou que também se frustrou com o distanciamento que essa tecnologia trouxe. Segundo ele, antes, durante as causas, tinha acesso às autoridades maiores e a outros advogados, e, conforme foram surgindo as modernidades

processuais, as pessoas também foram se distanciando, os laços de amizades foram se enfraquecendo e isso era importante para a sua trajetória e fortalecimento profissional. Portanto, isso fez com que ficasse ainda mais frustrado e propenso a abandonar a advocacia.

[...] antes a gente ia pro balcão, encontrava com o juiz, encontrava muito com colegas [...] Tinha uma reunião na mesa do juiz todo dia, dos advogados [...] O juiz tinha que estudar, cada um levava um livreto comentado, prático e discutia juntos, sabe? “Eu acho isso, eu acho aquilo”. Então o juiz era companheiro [...] Depois virou um Deus. Você não consegue nem olhar na sala, nem na cara dele [...]

Assim, chegada a oportunidade de se aposentar, A2 não hesitou em interromper suas atividades e optou por ir viver com sua esposa, fora na cidade, em um sítio à beira de uma represa. Relatou que, ao longo de sua carreira, procurou conquistar um patrimônio para que não dependesse exclusivamente do benefício da aposentadoria, comprou imóveis e também fez uma poupança para que, quando chegasse o momento, tivesse outras fontes de renda para envelhecer sossegadamente.

[...] A aposentadoria ficou para mim, foi um... assim... (pausa reflexiva) Eu acho que eu fiz o que eu gostava, eu fiz o que eu queria, foi muito bom, ganhei muito mais dinheiro do que quem ficou fazendo carreira porque adquiri um patrimônio grande [...] E eu acho que eu fiz um patrimoniozinho porque eu não tinha confiança na aposentadoria [...] porque o meu cargo não tinha progressão, não existia. Não existia a carreira de advogado da Polícia Militar, como não existe até hoje.

E concomitante à aposentadoria, por diversas vezes pensou em como seria sua vida agora se tivesse permanecido na Polícia Militar, e acredita que sua situação financeira seria bem melhor diante das inúmeras promoções que era possível obter. Para ele, a aposentadoria representa o fim de carreira, quando se para de trabalhar. Com a aposentadoria, a carreira se encerra.

Eu convivi dentro do batalhão mais de uns 40 anos, então, a gente vê que a pessoa que vai trabalhando, somando, contando tempo, alguns promovidos outros paralisados, mas o povo tem a ideia de ‘quando eu aposentar eu vou comprar um sítiozinho para mim’. Eu acho que a aposentadoria é um fim de carreira, lá encerrava mesmo (se referindo à ocupação militar).

Por carreira, este entrevistado entende que ela seja sinônimo de profissão e não uma trajetória de vida, seja pessoal ou profissional. Por exemplo, ele narrou que seria “advogado de carreira” e que “dentro da carreira trabalhei bastante” (A2), demonstrando claramente que carreira é igual a profissão. O entrevistado também falou muito sobre a carreira de militar, se referindo à ocupação que tinha como militar em determinada época.

[...] 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. Eu pensei nisso muitas vezes, eu perdi grandes oportunidades.

E, mesmo não advogando mais e sem nenhum interesse em trabalhar ou montar outro empreendimento, ainda se encontra na lista de advogados ativos da OAB, o que pra ele não o onera em nada financeiramente.

[...] Tenho. Isento de pagar anuidade porque, com 70 anos de idade e 25 anos de contribuição comprovado, dava direito à isenção. Então, é um tipo de encostado da OAB que podia continuar advogando sem pagar anuidade.

E porque nenhum filho quis seguir a profissão, seu escritório de advocacia foi fechado logo que se aposentou. Isso representa, para ele, uma frustração que o fez abandonar qualquer ideia de ainda trabalhar e ir viver em um sítio, praticando esportes, vivendo com a nova esposa e cuidando da filha caçula.

Os relatos deste participante tiveram um foco mais em sua história de vida profissional, com dados de sua trajetória e conquistas profissionais do que abordando aspectos teóricos sobre carreira e aposentadoria. Mas isso não fez com que sua história fosse descartada, devido a algumas conclusões consideráveis como as que foram relatadas.

#### **4.2.1.3 Participante A3**

A3 nasceu no ano de 1953, portanto, na época da realização das entrevistas estava com 70 anos de idade e está aposentado desde 2019 via INSS, por tempo de serviço.

Sua trajetória profissional começou quando jovem, trabalhando em uma Escola de Ciências Agrárias em sua cidade natal, ocupando diversos cargos de administração que o levaram a optar por cursar Contabilidade, formando-se em 1980. Estando ainda um pouco contemplativo a respeito de sua formação e futuro, ao concluir o curso de Contabilidade, imediatamente realizou a prova de vestibular para Direito, em uma faculdade localizada em uma cidade próxima à que residia. Continuou trabalhando na Escola de Ciências Agrárias e cursando Direito, de 1981 a 1985, formando-se aos 32 anos de idade.

Quando concluiu seus estudos, seu superior o chamou em seu gabinete e tiveram uma conversa esclarecedora sobre seu futuro na instituição, já que ansiava ministrar aulas no curso de Agronomia, nas disciplinas de direito agrário e direito previdenciário. Logo, tentou uma ascensão profissional, mas, por questões de votos não conseguiu. Logo, com a não ascensão do cargo, optou por pedir seu desligamento para focar na advocacia.

Começou a advogar quando ainda era estagiário no curso de Direito, pois, naquela época, o estagiário já podia praticar os atos de advogado na área trabalhista. Atualmente, somente pode advogar quem for bacharel em Direito e aprovado no Exame da OAB.

Eu era estagiário ainda, certo? Não tinha formado, estava no terceiro ano de direito. Mas, na área trabalhista, estagiário podia praticar os atos de advogado. Essa lei hoje foi mudada, mas, na minha época, não tinha essa lei. Ela era de 1987 na justiça do trabalho, na qual o estagiário podia advogar.

Procurou se especializar em uma área, realizando uma pós-graduação alguns anos depois de sua formação em Direito, se especializando na área do Direito Previdenciário. Assim, incrementou seu currículo profissional, sendo formado em Contabilidade, Direito e pós-graduado em Direito Previdenciário.

Quando perguntado sobre o porquê de fazer o curso de Direito e se tornar advogado, a resposta foi uma das mais empolgantes e reflexivas de toda a pesquisa. Segundo ele,

Primeiro, que nasce com um dom, né?, que Deus deu para a gente, né? E aquele dom a gente vai despertando, a gente vai vendo as coisas certas quanto as coisas erradas e aquilo vai influenciando e a cada dia vai aumentando mais a vocação por causa do dia a dia da vida, né? A gente vê muita injustiça, muita coisa. Então, a gente tem, sente, aquele prazer de ser útil para o próximo, né? Inclusive, a Bíblia Sagrada fala, né?, que o homem que não nasceu para servir não serve *pra* viver. Então é uma coisa que brotou ali e dia por dia vai ampliando, ampliando, a gente vendo uma coisa, vendo outra. É um jogo de xadrez. E quanto mais a gente vê injustiça, mais aumenta a vocação.

Ou seja, sua vontade de ser advogado veio de uma vocação e sempre gostou de ser solícito ao próximo, de comunicar e ajudar pessoas. Nesse sentido, sua fala foca muito em aspectos vocacionais e de criação, tendo aprendido muito sobre os princípios éticos e o cristianismo católico. E, ao longo de sua formação, aprendeu um lema de que nunca mais esqueceu, segundo o qual o advogado precisa ser dotado de algumas características especiais que o fazem se destacar ao longo da profissão. Segundo ele,

E aí, já vem uma frase que a gente aprende... “Um advogado tem que ser breve, justo e bravo” Se ele não tiver essas qualidades aí, ele pode mudar de ramo, né? Botar a viola no saco e sair, né? Porque enfrenta dentro da audiência, testemunha omitindo a verdade, entendeu? Vendo o juiz, às vezes até corrupto [...], tem que ser breve, justo e bravo na hora que precisa [...] Desde a época do estágio até o dia de agora, eu tenho, tenho tido essas qualidades e falo com meu filho “ó, dedicação em primeiro lugar e, além de outras qualidades, tem que ser breve, justo e bravo”. E a vocação em primeiro lugar porque não adianta ter vocação e não ter essas qualidades que estou te falando aí, entendeu? Advogado tem que ser assim, você tem que agir com justiça, honestidade, né? Porque a gente vive do nome [...] aí tem que fazer um trabalho bem-feito, honesto, com honestidade em tudo, né? E ser breve, justo e bravo na hora que precisar.

Como o próprio entrevistado revelou, ele tem um filho que também escolheu a advocacia como profissão, e é quem mais cuida das causas do escritório hoje, já que o pai já se encontra dividido entre a advocacia e a agropecuária. Inclusive, seu outro filho é

agrônomo. Logo, o pai trabalha com os dois filhos. A agropecuária é uma segunda atividade de A3 que disse que a realiza como uma “higiene mental” (A3).

Tenho dois filhos. Tenho um que é agrônomo e o outro que é advogado[...] aí ele já chegou com a cama toda arrumada [...] ele já encontrou um escritório com essa clientela nossa que nós temos, já tudo montado da minha época que eu ralei para montar o escritório [...] eu ralei para montar isso. Agora eu passei para ele a clientela que a gente tem. Ele fez estágio comigo e hoje eu que faço com ele, entendeu? (risos)

Mesmo estando aposentado, ainda não conseguiu se desvincular totalmente de seu escritório de advocacia em que atualmente trabalha com horários agendados e causas de clientes mais antigos. Segundo ele, quando foi contemplado com o benefício da aposentadoria, ainda havia muitos processos em aberto e em andamento que precisavam de sua dedicação até a finalização e, com isso, outros foram surgindo. Mas, hoje, a maioria das causas que chegam ao seu escritório é encaminhada para seu filho, seu sucessor, e somente algumas ficam sob sua responsabilidade. Ao longo de sua trajetória, atingiu a marca de mais de 20 mil processos associados ao seu escritório.

Depois que eu aposentei, ficou muitos processos em análise ainda, que não tinha encerrado, né? Dependia da minha atuação até o fim do processo, certo? Agora, igual eu te falei, sendo justo e honesto com meu nome na praça, né? Os processos acabam de um e um passa para o outro que passa para o outro [...] eu tive que ficar para dar conta daqueles processos que tinham pendências ainda e, após dar conta deles, ainda apareceram outros da mesma espécie e aquilo veio vindo assim, e eu reparti com meu filho a demanda que gasta mais tempo. Ele faz, entendeu? Alguma demanda que é, que sei com a própria experiência, sem livro, eu faço, entendeu? As que dependem em aprofundar em jurisprudências e essas coisas passa para ele e ele segura a barra.

Aqui o nosso trabalho é agendado, né? Quando eu venho pra cá, igual eu ‘tô aqui hoje, é tudo por agendamento. Então, agora eu levanto, que não tem hora mais certa para levantar, entendeu? Acordo a hora que eu quero, entendeu?

E sobre aposentadoria, o participante a relatou de forma mais associada à jurisprudência, relatando-a como um direito que o cidadão tem, seja por contribuição de tempo de serviço, idade ou invalidez, e que, quando adquirido, é estendido até o resto da vida.

A aposentadoria é um direito que o cidadão tem, não é? Contribuição por tempo de serviço, por idade ou por invalidez, adquirir esse direito para o resto da vida, né? Isso que eu entendo por aposentadoria agora, atual.

E sobre a carreira, segundo ele, é preciso ter vocação e dedicação. Quando questionado sobre o que é carreira, já direcionou seu sentido para o da profissão, ou seja, a advocacia. Assim, segundo o relato de A3, carreira está associada à profissão, repetindo o

mesmo discurso que fez quando perguntado sobre os aspectos subjetivos do que vem a ser advogado.

As contribuições de A3 seguem mais direcionadas para aspectos de jurisprudência, tratando aposentadoria como direito e carreira como sinônimo de profissão que, nesse caso, é o de advocacia.

Atualmente, A3 ainda advoga em seu escritório junto com seu filho, porém, sem uma rotina fixa de ir ao escritório todos os dias, apenas quando solicitado e quando há compromissos.

#### **4.2.1.4 Participante A4**

A participante A4 estava, no momento da realização das entrevistas, com 68 anos. Formou-se em Direito em 1984, devido à influência do marido, que a incentivou a fazer o curso junto com ele. Iniciou na profissão em 1985 e, segundo ela, acabou se apaixonando pela área e começou a advogar. Também se dedicou ao serviço público, ocupando o cargo de Procuradora Jurídica de um município mineiro.

Ao longo de sua atuação como Procuradora, teve a oportunidade de retomar sua antiga profissão de professora, passando a ministrar aulas de Direito Administrativo, Tributário e Constitucional. E concomitante às aulas e ao cargo público, também atuou como advogada em causas que não conflitavam com seu cargo público, segundo ela, “coisas assim, mais simples e que não tivesse interesse público. Era um arrolamento, divórcio, coisa mais simples porque eu era procuradora” (EXCERTO DE A4).

Sua aposentadoria se deu pelo cargo público, mas, até o momento, continua exercendo a advocacia e lecionando para alunos do curso de Direito de uma faculdade privada em Minas Gerais. Sua paixão pela profissão e dedicação pela área do Direito são tantas que, mesmo estando aposentada de seu cargo de Procuradora, permanece lecionando, apoiando e participando de projetos, como o programa “Jurídico Social” da faculdade em que trabalha, em que leva orientação, juntos com os alunos, às pessoas mais simples e necessitadas de informações e conhecimento sobre direitos sociais, como a aposentadoria, por exemplo.

Outro programa de que participa é o de uma rádio local, o que faz há 16 anos. Sua participação prestando esclarecimentos sobre dúvidas de ouvintes, divulgação de informações da área do direito e temas atuais que perpassam os direitos do trabalhador e aposentadoria.

[...] é um programa de rádio, 16 anos. Eu tento orientar o tempo todo, falando dos direitos que as pessoas têm, respondo perguntas no rádio, peço, falo com todo mundo. As mulheres, hoje, elas têm que providenciar contribuir, certo? Porque uma mulher, hoje, se viúva, se tiver abaixo de 44

anos, ela vai ficar com os filhos sem pensão do marido. Mudou muito a previdência, então, eu falo demais isso. Você tem que ter a previdência. Ela socorre na pior hora da sua vida. É na velhice, na doença, certo? [...]

É mãe de três filhos e nenhum deles optou por seguir sua carreira, dando preferência para suas áreas de interesse, como medicina, psicologia e agronomia.

Para ela, ser advogada é poder resolver problemas e minimizar dificuldades de outras pessoas.

Eu me vejo assim, na situação, que eu posso resolver problemas e minimizar muitas dificuldades de terceiro. Eu não tenho a advocacia pelo lado financeiro porque toda vida eu tive cargo público e outras profissões. Hoje sou viúva e tenho duas pensões no teto. Não preciso financeiramente de estar trabalhando, mas eu exerço mesmo com vontade de orientar, de resolver, de, pelo menos, diminuir as dificuldades dos outros (EXCERTO DE A4).

A oportunidade de se aposentar veio da união de tempo de contribuição e idade, e, desde próximo à época de se aposentar, tinha a noção de que a aposentadoria não atrapalharia em nada suas funções como advogada. Pelo contrário, poderia trabalhar muito mais. Segundo A4, “nem lembro que eu sou aposentada, não faz diferença nenhuma na minha cabeça e na minha vida” (EXCERTO DE A4).

E, para quem vive financeiramente da profissão, a entrevistada ressalta que “a advocacia, pelo lado financeiro, realmente ela é sofrida. É um trabalho que você faz por empreitada e uma empreitada que não depende só de você. Você depende de um juiz, de um promotor de justiça, de um tribunal. Então, você não consegue. É uma empreitada que você não consegue assumir um contrato de tempo e de solução, sabe? É quase que um contrato de risco”.

Hoje se encontra em plena atividade laboral como docente universitária e advogada, em que procura sempre fazer justiça e levar conhecimento as pessoas que querem e necessitam, seja por meio de seu trabalho como professora, advogada ou dos projetos sociais que está à frente.

#### **4.2.1.5 Participante A5**

O participante A5 estava, à época da realização deste estudo, com 68 anos de idade e está aposentado há quase dez anos. Sua participação o fez lembrar-se com tristeza de seu passado, mas com orgulho do presente, pois tinha pais analfabetos, mas conseguiu estudar e se tornar advogado. Começou a trabalhar na adolescência. Com 12 anos ajudava seu pai, que era pedreiro. Trabalhou também como jardineiro e, aos 16 anos, foi trabalhar como balconista na loja de seu cunhado. Logo depois, entusiasmou-se e abriu um bar junto com seu pai. E foi a partir desse bar que ele e sua família conseguiram tirar todo o sustento e até pagar pelo

curso de Direito em uma cidade vizinha à que residia. Relembra que acordava cedo e ia para o bar preparar os tira-gostos, abastecer os freezers de bebida e fazer a limpeza para, então, deixar a cargo do seu pai tocar o negócio enquanto ele pegava o ônibus para ir até outra cidade para estudar. Então, sente muito orgulho de dizer que veio de família pobre, de pais analfabetos e que foi o bar que possibilitou que ele estudasse.

O meu pai abria o bar e, quando era mais ou menos 8, 9 horas, eu ia pro bar, fazia os tira-gostos e aquelas coisas. Cinco horas ele descia novamente para o bar, eu já descia pra principal ali para pegar o busão e ir. E isso era de segunda a sexta e, geralmente, aos sábados.

Sua graduação em Direito ocorreu em 1984, logo que concluiu o “científico”, referindo-se ao que, hoje, é a etapa do ensino médio. Contou que alguns amigos o convidaram a ir para uma cidade vizinha fazer vestibular e ele, entusiasmado com a viagem, foi. Seus amigos todos estavam estudando para as provas, e ele, lá no meio, ainda sem nem ter feito inscrição para a prova. Quando chegou à faculdade e depois de quase não conseguir fazer a inscrição, fez a prova de vestibular para o curso de Direito. Sua nota foi, surpreendentemente, 7,8 de 10, saindo-se melhor que alguns de seus colegas que estavam estudando até dentro do ônibus. Segundo o A5, ele não tinha conhecimento a fundo sobre Direito e nem sabia se era isso que queria fazer, mas acabou se matriculando no curso e foi descobrindo que gostava da área. Formou-se no ano de 1984.

Quando perguntado sobre a profissão de advocacia, ele comenta que não se trata de uma profissão que rende bons lucros, que está saturada de profissionais e que precisa ser conduzida com paixão e em prol daquilo que se acredita. Carrega consigo até hoje a ética que o acompanhou ao longo de toda a sua profissão, que lhe rendeu boas condutas e bons relacionamentos profissionais.

Naquela época, eram poucos advogados. Agora, hoje, se você olhar, tem um em cada esquina. Hoje o pessoal me pergunta, eu falo: “Olha, hoje, para você sobreviver do direito, eu vou ser sincero com você, vai passar fome”. Não tente montar um escritório chique, um escritório caro, igual muitos colegas jovens que formaram há pouco tempo agora montaram casas de escritórios com um, dois, três, entregaram tudo e não vai. Eu falei: gente, na minha época... (pausa reflexiva) se vocês pensam que eu tenho sítio, tenho duas casas, tenho dois carros, meu sítio tem piscina, tudo que se pensar tenho no meu sítio e o que me deu isso foi o meu boteco, que antes de formar eu tinha um bar [...]. O ser advogado, em termos, hoje, o ser advogado é paixão. Que se você não tiver paixão, não tiver alguma coisa pela causa que você luta, não adianta você tentar porque não vai pra lado nenhum. Logo quando eu comecei a advogar, eu advogava na minha casa, o escritório era na minha casa. Depois, tinha uma colega, inclusive que faleceu já, e que me chamou para a gente montar escritorzinho [...] Então, eu com ela começamos lá, tal, e depois falei: vou voltar para casa de novo porque o que acontece? A gente tem muita amizade e, quando nós começamos, hoje

existe uma certa burocracia, porque hoje existe um código de ética da OAB que, muitas das vezes, a pessoa tem que seguir ele e, muitas das vezes, por seguir o Código de Ética, muitos advogados estão passando fome, não tem condições nem de pagar anuidade. Mas, quando eu comecei, eu comecei com o intuito mais de ajudar aquelas pessoas que eu sabia que as condições financeiras não era boa, não tinha condições, e eu cobrava um preço mais acessível e até hoje funciono dessa forma. Os amigos ficam com raiva de mim, mas eu já construí minha vida já, eu não dependo de vocês mais.

Sobre a aposentadoria, contou que a obteve por tempo de contribuição, pois, quando abriu o bar, já iniciou o pagamento das contribuições como profissional liberal e assim continuou até a aposentadoria. É essa a categoria em que o advogado se enquadra, não tendo um regime próprio para a profissão. Acrescentou, ainda, que o benefício recebido não é muito, mas “dá uma aliviada” (A5).

E outro detalhe também, poderia até ter uma aposentadoria compulsória por conta da OAB porque é um órgão também que não dá incentivo nenhum para advogado. O único incentivo do advogado hoje é chegar no final do ano e receber a anuidade. Antigamente não, antigamente tinha pessoas que realmente reconhecia o valor do advogado, reconhecia a taxa que nós pagávamos, nós tínhamos dia do advogado tinha até festa na OAB. Eles revertiam isso para os advogados.

Este entrevistado revelou que houve época em que questionou a OAB sobre se não havia nenhuma opção de aposentadoria por meio do pagamento da anuidade, que no INSS têm-se as opções básicas de aposentadoria por idade ou por tempo de contribuição, enquanto a OAB mantém a ausência da taxa de pagamento para advogados acima dos 70 anos. Suas concepções de carreira e aposentadoria foram expostas mais na linha racional profissional, associadas à profissão de advogado.

Por carreira, A5 a entende como estabilidade e acredita que hoje não se pode falar mais em carreira devido a essa ausência de estabilidade, mas que ela não é sinal de grandeza.

Carreira, hoje, infelizmente, hoje não se pode falar em carreira. Porque no tempo de carreira você teria estabilidade. Hoje ninguém tem mais estabilidade mais. Hoje acabou a estabilidade. Então, carreira, hoje, dependendo da área, é até compensatório hoje, mas o problema da carreira hoje é que os concursos que você tinha prioridade eles não estão colocando mais.

A5 hoje vive do benefício da aposentadoria, de pequenos negócios que realiza com gado de corte e também de algumas causas e acordos extrajudiciais que realiza. Seu bar, que abriu quando jovem, já não existe há muitos anos. Sua atividade principal é a advocacia.

#### **4.2.1.6 Participante A6**

A6 é advogado aposentado, tinha 69 anos de idade na época em que a entrevista foi realizada, e conseguiu o benefício no ano de 2016, ou seja, sete anos antes da realização desta

pesquisa. Mesmo na situação de aposentado do INSS, permanece com seu escritório de advocacia aberto, porém, com menor carga horaria de trabalho e atuando em causas mais seletivas.

Foi a vida inteira, de manhã e à tarde. Eu chegava aqui às 8 horas, ia pra casa almoçar, depois do almoço eu voltava, uma hora, uma e meia, e ficava até às 5 da tarde. E quando eu aposentei eu falei: ah! parar com isso, né?.

Seu ingresso no curso de Direito ocorreu depois de alguns anos após ter concluído o que hoje conhecemos como ensino médio, especificamente em 1982, aos 28 anos de idade. Contou que iniciou o curso sem, até mesmo, gostar, talvez impulsionado por pressão social, uma vez que todos os seus amigos já haviam conseguido entrar em uma faculdade e ele não. Antes, fez bons anos de cursinho preparatório para o vestibular (quase oito anos), chegando a realizar provas em um estádio de futebol na capital mineira para cursar medicina, tudo influenciado pelo contexto dos amigos. Quando se mudou para a capital, aos quase 20 anos, residindo com alguns familiares, a intenção era se dedicar ao cursinho, mas, com seus novos colegas, passou mais a frequentar bares do que a se dedicar, de fato, aos estudos, deixando de lado o vestibular, enquanto seus amigos conseguiam ingressar em cursos superiores. Em determinado momento conseguiu um emprego em banco privado na capital, e continuou deixando os estudos de lado.

Cerca de oito anos depois, ele resolveu se dedicar novamente aos estudos, o motivo principal que o levou a deixar sua cidade e morar na capital. Então, continuou trabalhando e estudando. Em 1981 pediu ao banco para ser transferido para outra cidade onde havia uma faculdade de Direito, para a qual se candidataria. E assim foi. Mudou-se, prestou o vestibular para Direito e passou em sétimo lugar.

Até eu assustei. Me cumprimentaram lá, quando eu fiz matrícula: você passou em sétimo lugar. Parabéns! e eu: obrigado! (EXCERTO DE A6)

Escolheu Direito por conveniência, por influências sofridas dentro do setor bancário em que trabalhava e começou o curso sem mesmo gostar da área, mas sempre foi um bom aluno. Até que resolveu voltar para sua cidade natal, pediu demissão do banco em que trabalhou por quase 10 anos, e resolveu iniciar os trabalhos na área de Direito, ainda estudando, junto a um advogado requisitado de sua cidade, onde começou a se interessar mais pela advocacia.

E eu não gostava, nunca gostei de ser, eu nunca pensei em ser advogado. Aí, depois que eu comecei a fazer direito, eu fazia... Nunca repeti, nunca fiz segunda época, nunca repeti, nunca. [...] Aí eu comecei a fazer direito, fazer por fazer. E, quando eu cheguei no quarto ano, aí que vim pra cá, meu filho tinha nascido, já tinha casado e minha esposa preferiu voltar pra cá, era

funcionária federal. E comecei a advogar com o *Fulano*. Aí eu ia pra aula e já tinha pergunta pra fazer. Naquela época, eu voava na aula porque, na realidade, você aprende na prática, né? Tudo. Todo mundo na prática. Aí eu comecei a fazer perguntas e um dos professores começou a se interessar por mim... porque eu fazia pergunta pertinente. Já ‘tava vendo na prática ali.

Observa-se, pelo seu relato, que esse entrevistado, se interessando mais pela advocacia, passou a ser até um bom aluno, fazendo questionamentos aos professores e participando mais. Isso porque já estava vendo, na prática, como era ser advogado, devido ao estágio no escritório de um profissional.

Formou-se em 1985 e continuou a trabalhar junto com o advogado que lhe deu o primeiro estágio, agora na condição de advogado. Algum tempo depois conseguiu um emprego na administração municipal e passou a trabalhar no jurídico da prefeitura. Assim, teve que fechar seu escritório para se dedicar ao emprego, pois nessa época já trabalhava sozinho.

E aí formei, imediatamente eu comecei a advogar com o *Fulano*. E comecei a gostar do Direito. E pouco tempo depois, meu sogro foi vereador e conseguiu pra mim na prefeitura, aí conseguiu pra mim no jurídico da prefeitura. A partir daí eles me chamaram sempre. O tempo que trabalhei no jurídico tive que deixar o escritório fechado e eu já estava sozinho.

Essa oportunidade de trabalhar no jurídico da prefeitura possibilitou a ele novas experiências. Trabalhou ali por volta de dois mandatos, ou seja, oito anos (de 1996 a 2004). Por um período de tempo foi cedido pela Prefeitura para o judiciário para atuar como Defensor Público no Juizado Especial, sendo o primeiro defensor público da cidade, até o ano de 2004. Em 2004, deixou a defensoria pública e foi trabalhar como presidente da Junta Administrativa de Recursos de Infrações (JARI) do município, cargo esse também associado à administração pública municipal, no qual permaneceu por cerca de 12 anos.

Nessa mesma época, reabriu seu escritório e trabalhou como presidente do JARI e na advocacia ao mesmo tempo. Essas oportunidades junto à prefeitura o tornaram conhecido, o que fez aumentar sua cartela de clientes. E, como também já havia trabalhado em bancos privados, tinha muitos contatos, o que o levou a advogar em muitas causas bancárias.

Por volta de 2016 decidiu trabalhar somente em seu escritório de advocacia particular, deixando de atuar nas questões do município. E foi nesse momento, em 2016, que chegou o grande momento, a aposentadoria, o que o levou a optar por trabalhar apenas em seu escritório, mantendo-o aberto como uma forma de ocupação. Contudo, hoje em dia, não pega causas complexas e seleciona bem os serviços que faz.

Para o entrevistado A6, ser advogado é ser uma pessoa honesta, correta, destemida e sem medo.

Advogado que não for articulado não ganha ação, advogado que não fala não ganha ação [...] olha, ser advogado, você tem que ter peito, ter coragem. Porque eu conheço muita gente que tentou ser e não conseguiu. Você não pode ter medo. Advogado medroso não vai longe porque ele tem medo, medo de alguém entrar com uma ação contra ele, medo de perder uma ação, medo de ter uma ação regressiva conta ele. Você não pode ter medo. E você tem que estudar, estudar todo dia.

Ele definiu carreira como sendo algo relacionado à profissão. Em suas próprias palavras, a “carreira vem depois da profissão, do curso que você escolhe, da área que você escolhe”, e a aposentadoria faz parte de sua carreira, no sentido de que foi por meio dela que seu ritmo de trabalho desacelerou, possibilitando-lhe manter horários mais flexíveis e, até mesmo, uma segurança financeira para continuar exercendo suas atividades, mesmo em um ritmo desacelerado, pois sabe que, no início do mês, irá receber seu benefício e que o escritório não precisa gerar tanto lucro para que possa sobreviver.

A aposentadoria, para o A6, chegou de forma inesperada. Ele relatou foi até a uma agência do INSS pedir informações sobre o tempo que ainda faltava para se aposentar, quando foi surpreendido pela agente dizendo que faltava somente um mês de contribuição para conseguir o somatório de 95 anos para conseguir o benefício. Assim, em 2016, com 62 anos e 35 anos de contribuição, passou a ser aposentado pelo INSS.

Eu me lembro que o último pagamento que eu fiz, porque todo ano, quando tinha aumento no salário mínimo e eu sempre aumentava mais que o salário mínimo e fui aumentando, aumentando. Prefeitura recolhia, tá? O banco recolhia pra mim sobre os honorários, sempre foi recolhido. Tanto é que, no dia que eu cheguei pra olhar, eu nem sabia que já podia aposentar. Pra mim ainda faltava uns 2 anos. Aí a moça me falou assim: olha, ‘tá faltando um mês e 15 dias pro senhor aposentar. Eu disse: opa!. Só que ela não prestou atenção que, no outro dia, eu pagaria esse um mês, eu paguei sem saber [...] Aí eu paguei (falando da última parcela do carnê de aposentadoria), daí uns cinco dias depois ela me liga aqui, a moça me ligou: olha, se você pagar hoje esses 15 dias (que faltavam) eu já entro com a aposentadoria pra você. Saí correndo daqui, fui em casa, peguei o carnê, deu 35 anos 0 dias, 0 hora, cravado. Porque, na realidade, quando eu saí da prefeitura a primeira vez, eu fiquei três anos e oito meses sem recolher. Foi meu mau, eu devia ter continuado pagando o carnê.

Ele contou que sempre se preocupou com essa questão de aposentadoria, tanto que, quando deixou o emprego no banco (que recolhia a contribuição do INSS) e foi para a prefeitura (que tem sistema de aposentadoria próprio), continuou pagando o “carnezinho de GPS” (Guia de Previdência Social) como profissional liberal. Desde que começou a advogar, ficou apenas três anos e oito meses sem contribuir ao longo de toda a sua trajetória profissional, desde o início do trabalho no banco privado como funcionário bancário.

Eu fui assim a vida inteira, tá? Pagando, pagando. Eu fiquei, na realidade, era pra ter aposentado antes, mas como eu trabalhei na prefeitura com cargo

comissionado e trabalhei pra banco, do Brasil e mercantil, foi o que me ajudou a aumentar minha aposentadoria, porque eu sempre fui pagando.

Como atuou como advogado de uma rede bancária privada, ao receber os honorários, deles já vinha descontado o INSS que o próprio banco recolhia, o que o ajudou ainda mais a contribuir para que recebesse um benefício social melhor.

Eu trabalhava pro banco. Foi aí que subiu meu patamar de aposentadoria. E eles eram obrigados a pagar meu INSS. Tirava dos meus honorários, mas banco te dá honorários altos. Então, cada vez que eu ganhava um processo, quer dizer, nunca perdi não, você ganha honorários muito bons, aí eu pegava o dinheiro, depositava no banco e depois o banco mandava um recibo de, nem lembro mais o nome... (pausa reflexiva), RPA, recibo de pagamento do autor. Eu mandava e eles recolhiam previdência pra mim, já descontado dos meus honorários.

Hoje continua suas atividades em seu escritório particular de advocacia, em que trabalha apenas meio período e também é beneficiário do INSS. Contou que a renda que recebe em seu escritório serve como complementação, mas que somente com o benefício da aposentadoria daria para sobreviver. Contudo, prefere continuar trabalhando, como uma forma de complementar a renda, para ter uma vida melhor e ainda ter uma ocupação.

Ao longo da conversa, ao abordar aposentadoria e advocacia, este entrevistado comentou a atual realidade da profissão, principalmente no que se relaciona a jovens despreocupados com a situação do futuro.

Eu não sei como que essa meninada que 'tá formando hoje 'tá fazendo da vida. Eu não sei o que esse pessoal 'tá fazendo hoje porque, vou te contar uma realidade, 99% não recolhe benefício social. Eu já vi muito advogado chegar no fim da vida sem ter direito a um salário mínimo. Acho que agora 'tá tendo direito a um salário mínimo pra quem eu acho que recolheu pelo menos uns 15 meses [...] Advogado acha que vai trabalhar o resto da vida, que não vai ter nada, que vai chegar no fim da vida... (pausa reflexiva) Mesmo que você pague sobre um salário mínimo, é melhor do que nada.

Na sua opinião, a OAB deveria, de alguma forma, incentivar os advogados a pagarem a previdência social, para que, futuramente, não passem necessidades, como já viu muitos bons profissionais advogados passarem.

Eu acho que a OAB tinha que incentivar os advogados a pagar a previdência porque, é como te falei, acho que 99% dos advogados não pagam previdência e, depois, no final da vida, vão precisar e vão morrer. Eu já vi advogado morrendo, morrendo mesmo, de faltar as coisas, se não fosse alguém da família ajudar. E olha que eram bons advogados.

Hoje esse entrevistado afirma que vive uma vida tranquila financeiramente, pois se preparou ao longo de toda sua vida profissional para, quando chegasse a hora, receber um bom auxílio de aposentadoria. Ele continua exercendo suas atividades de advogado, segundo suas próprias palavras, por gostar da área e ainda se sentir capaz e produtivo.

#### 4.2.1.7 Participante A7

Pode-se dizer que a entrevista com o A7 foi uma das que trouxeram maiores aprendizados e lições de vida e fé, ao longo da coleta de dados para esta pesquisa.

Este entrevistado nasceu em 1943, estando, no momento da entrevista, com 80 anos de idade. É pedagogo, escritor, poeta, professor e advogado. Quando jovem, com 13 ou 14 anos, contou que era um garoto muito agitado e bagunceiro, que não gostava de estudar e só tirava notas ruins na escola. Seu pai sempre lhe cobrava que estudasse mais para ter melhores oportunidades na vida, dizendo que era necessário estudar porque a vida era difícil.

Um dia um de seus professores o chamou para uma conversa franca e lhe disse: “você está vagabundando. Olha o dinheiro que seu pai está gastando com você. Retorna pra ele alguma coisa”. Quando repetiu essas palavras de certa forma até se emocionou e se lembrou das inúmeras dificuldades pelas quais a família passou quando era novo. E então, a partir desse chamado do professor, disse que passou a se dedicar mais e descobriu em seu interior um estudante que, se se dedicasse, conseguiria tirar 10 (nota máxima atribuída às provas). Então, assim fez. Estudou muito e tirou nota 10 na prova do então professor que havia chamado a atenção sobre seu comportamento e, a partir daí, conseguiu ganhar a admiração do professor, dos colegas e de seus pais.

Ao longo de seus anos de estudos, trabalhou como engraxate de sapatos, foi aprendiz na barbearia de seu pai, aprendendo sobre a profissão, cortando cabelos e fazendo barbas para “ganhar um trocado”, nas suas palavras, e contou com a ajuda de muitos clientes que iam cortar cabelo ou fazer barba que sempre davam “uns trocados” a mais como forma de incentivá-lo a trabalhar. Tudo para sempre aprender a dar valor ao dinheiro obtido por meio do trabalho e para ajudar seus pais em casa.

Fez um curso em Belo horizonte, em 1967, chamado “Brasil - Estados Unidos”, do tipo profissionalizante, de métodos ágeis e pedagogia, sendo remunerado para estudar. Quando concluiu o curso, retornou para sua cidade natal como pedagogo e passou a ministrar aulas em vários colégios públicos e particulares locais, e a fazer provas de concurso público voltado para a área da educação. Conseguiu ser aprovado para trabalhar em duas cidades próximas a sua e em sua própria cidade.

Nesse momento, diga-se no auge da profissão de professor, era convidado por grandes professores e diretores para integrar o quadro de professores e para cargos educacionais e, também, para realizar alguns cursos profissionalizantes fora de seu município. Até que sua esposa o freou e ameaçou separar-se. Ele, então, não pensou duas vezes e recusou algumas

oportunidades de se especializar fora de seu município, pois, para ele, “primeiro é a família, depois o resto” (EXCERTO DE A7). Chegou a ganhar destaque na profissão de professor. Disse que não se recorda o ano nem o nome do governador do estado na época, mas chegou a ser homenageado como o melhor professor de Minas Gerais.

Na profissão de professor, iniciou aos 25 anos, em 1967. Era admirado por seus colegas por ser um professor tão jovem. Estudou pedagogia em 1967, já iniciando as atividades docentes em várias escolas de sua cidade e outras próximas. Também tem paixão por escrever, já tendo escrito alguns livros e poemas, compartilhando-os de forma impressa para a sociedade e também em seu blog na internet que, no momento, está abandonado.

Junto com a profissão de professor veio a advocacia, logo quando terminou o curso profissionalizante de pedagogia. Seu histórico profissional inclui ter sido professor concursado em três municípios, tendo sido homenageado várias vezes. Era muito admirado e isso o deixa muito satisfeito. Hoje ainda encontra vários alunos na rua ou no comércio e estes o tratam com tanto respeito que o deixam lisonjeado.

Por ter uma larga experiência na profissão de professor, gosta de falar que foi mais professor que advogado. Mas a advocacia entrou em sua vida por um fato inusitado, chegando até a ser curioso, porque achava bonita a vestimenta da profissão, o terno. Aos 18 anos vestiu seu primeiro terno e então resolveu que iria cursar direito.

Fui mais professor que advogado. Eu gostava de ser advogado. Eu, com 18 anos, vesti meu primeiro terno, cismei que ia ser advogado. Primeiro terno e é até hoje, vou fazer 80, quer dizer que tem 62 anos que eu uso terno. Não tiro. Primeiro, porque eu gosto, segundo porque a apresentação do profissional é tudo na vida.

Durante a advocacia, contou com o apoio de alguns amigos no início da profissão, aprendendo muito com advogados conhecidos e mais experientes, os quais até lhe emprestavam livros que, na época, não tinha dinheiro para comprar. Chegou a ser procurador do INSS por quase 10 anos e pediu para sair devido a uma situação narrada por ele que, disse, o marcou muito. Uma família sem poder aquisitivo iria ter a casa penhorada como pagamento de dívida. Desde então pediu seu desligamento e ficou somente com as aulas e advogando de forma particular em seu escritório. Também foi juiz classista da classe dos professores e relata que foi uma época boa, que rendeu bons frutos financeiros, e também se empenhava em causas solidárias de pessoas que não tinha condições de pagar e de entidades sociais locais. Esses serviços sempre faziam com que se sentisse gratificado, lembrando, um dia, que foi presenteado com verduras na porta de sua casa. Segundo A7, “esse negócio de dinheiro não vale nada. Vale o cara chegar e falar: vim trazer uma couve pra você. Fiz um *trem* pra ele, que

nem sei o que mais, mas olha a gratidão”. E nessas causas não se envolvia apenas como advogado; se envolvia como pessoa pronta para ajudar, envolvendo outras entidades e pessoas nas resoluções dos problemas que apareciam.

Tem dois filhos e apenas um quis cursar Direito e ser advogado, e atualmente é diácono e trabalha no Tribunal de Justiça. O outro é PhD em física e professor. O filho que cursou Direito não chegou a trabalhar no escritório junto com o pai, porque logo que se formou mudou-se de cidade para trabalhar.

O entrevistado A7 é aposentado como professor de ensino básico e médio, e continuou advogando até 2018. Sobre a aposentadoria, ele trouxe uma reflexão muito importante, de que não adianta trabalhar para ganhar muito ou pouco e ainda ser beneficiado com uma boa bonificação; é preciso se preparar para a velhice.

Aposentadoria é uma forma do governo devolver pra você o que você paga de impostos. Paga de tudo para o governo, então, como existe a aposentadoria no INSS ou outra coisa qualquer similar, então é um retorno pra dar guarida à velhice e você não passar dificuldade. Se bem que essas aposentadorias não são boas, são pequenas, né? Mas eu acho que o pouco muito é quando não se tem nada. E a pessoa que sabe equilibrar suas finanças, a sua vida, vai ter um final bom. Não adianta você ganhar pouco ou ganhar muito, o que você tem que fazer é se preparar para a velhice.

Ele definiu a aposentadoria como um retorno do trabalho prestado ao longo da vida que lhe garante condições dignas de sobrevivência. Segundo ele, “aposentadoria é uma forma de você se manter na condição que teve quando trabalhava”. E, ainda, que é preciso se preparar para quando chegar o momento da velhice, pois a força de trabalho não é eterna e é preciso se resguardar.

Às vezes tem um governo que não é bom, às vezes tem um governo que é melhor, mas vai tudo equacionando de tal forma que as pessoas que trabalham no duro, duro, ganham pouco mas têm, e os que trabalham no ápice da pirâmide, pra eles tudo é bom [...] Agora, o pessoal da classe mais baixa aposenta com valor pequeno. Mas também o pouco faz melhor, não é aquela coisa que a gente sonha, mas também não vive na miséria. Agora, o homem tem que se preparar a vida inteira pra saber que um dia vai envelhecer, que não vai ter mais força de trabalho e que ele tem que amealhar bens e guardar para a velhice. Se eu tivesse, por exemplo, hoje, sem uma renda boa, como que eu ia fazer pra manter enfermeira, empregada doméstica, tudo? Gasta muito [...] tem que contribuir (dizendo ser necessário contribuir junto ao INSS). Aqui em casa, eu te falei, aqui em casa nós contribuímos com o INSS e com o Estado, os dois. Eu tenho um recebimento do Estado, ela (esposa) tem do Estado e tem do INSS. Somando os dois já dá um dinheirinho bom e é o seguinte, e a gente que guardou, que fez, comprou outras coisas, que investiu e pensou no futuro. Hoje ‘tô aqui, conversando com você, sem trabalhar, sem nenhuma preocupação.

Considerava tão importante a contribuição junto ao INSS e a preparação para a velhice que, desde que se casou, passaram duas funcionárias de serviços gerais que ajudavam sua esposa em casa e estas sempre tiveram suas contribuições de INSS em dia, pagas pelo contratante, pelo patrão, no caso, A7. Isso era raro na época, pois décadas atrás, empregadas domésticas não tinham sua profissão legalizada e os patrões, na maioria das vezes, não se preocupavam em recolher a contribuição. Mas, no caso de A7, ele nunca deixou de recolher.

E, para ele, a aposentadoria aconteceu de forma natural. Quando chegou a hora de se aposentar como professor do estado, resolveu que continuaria trabalhando como advogado, pois ainda estava com muita disposição, e assim fez até 2018. Sua aposentadoria aconteceu com 30 anos de serviço na função de professor, quando estava com, aproximadamente, 55 anos de idade. E advogou até os 75 anos de idade. Segundo ele, o momento de se aposentar foi “tranquilo, como se fosse trabalhando, chegou a hora. Tudo tem um momento certo de começar e terminar, tudo tem princípio, tudo tem fim, palavras de Deus” (EXCERTO DE A7).

Quando questionado sobre o que vem a ser carreira, ele a caracterizou como objetivo a ser alcançado e vocação.

Todo ser humano que 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, outro 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.

Acrescentou, ainda, que aposentadoria e carreira não podem ser vistas como separadas, que a aposentadoria faz parte e pertence à carreira, pois, segundo ele, a aposentadoria é um retorno de anos de carreira, de trabalho.

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 ter 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.

A vida após a aposentadoria é “tranquila, familiar e socialmente. Tenho mais tempo para dedicar a minha esposa, meus filhos e netos, e aos amigos queridos” (EXCERTO DE A7). E encarou a transição para a aposentadoria com muita naturalidade, pensando que “tudo tem um momento certo de começar e de terminar” (EXCERTO DE A7).

Encontra-se inativo de suas atividades laborais como advogado há 5 anos, tendo em sua casa uma pequena salinha para atendimentos em que armazena documentos profissionais e coisas de seu escritório. Hoje vive a tranquilidade de uma vida organizada e plantada no passado e colhe os frutos de anos de trabalho recebendo aposentadoria via INSS e do estado, como professor concursado. Também carrega consigo alguns preceitos sobre sua trajetória de vida, sente-se realizado em tudo, com a vida profissional, familiar e o respeito que adquiriu quando encontra com ex-alunos. Tem uma vida tranquila, voltada para os cuidados familiares, como cuidar de sua esposa, filhos e netos, e convivência social com amigos queridos. Segundo ele, “sou fortalecido com a fé” (EXCERTO DE A7).

E termino essa história de vida de A7 com uma frase dita por ele ao final de sua participação, fazendo uma alusão a William Shakespeare: “Ninguém é mais do que ninguém. Lembra que um dia eu já fui quem tu és, e algum dia tu serás o que eu sou. Um dia fui jovem, mas um dia você também será velho. Shakespeare (muitos risos)” (EXCERTO DE A7).

#### **4.2.1.8 Participante A8**

O entrevistado A8 contou uma história muito comovente sobre sua trajetória de vida e profissional. A entrevista, além de trazer ensinamentos sobre aposentadoria, carreira e advocacia, também trouxe reflexões e ensinamentos de vida. Trata-se da história do filho de um mecânico que dormiu em um banco de jardim para conseguir estudar, passou por necessidades antes e durante seus estudos, teve que se submeter a troca de favores, conseguiu se formar em Direito, passar no exame da OAB e exercer a profissão de advogado com maestria.

Pra mim é um sonho realizado, sabe? Sou filho de um mecânico. Lutou com muita dificuldade pra criar a gente, eu ralei pra caramba, dormi num banco de jardim pra estudar. Formei, formei três filhas, faculdade particular, teve época de pagar três mensalidades. Foi ralado, viu?

A8 nasceu em 1951, estava com 72 anos de idade na oportunidade da entrevista. Estava aposentado desde 2009 (14 anos). Coursou graduação e pós-graduação em Direito e graduação em administração. Ao longo de sua vida, trabalhou como motorista de taxi e motorista particular (muitas vezes, como troca de favor, a famosa permuta), instrutor e proprietário de autoescola, e verdureiro. Em 1977 se formou em Direito e em 1985, em Administração. Tem três filhos, dos quais dois seguiram a profissão do pai e se tornaram advogados, passando a dividir o mesmo escritório e a compartilhar causas.

Sua aprovação para o vestibular em Direito deixou todos a sua volta incrédulos. Ele e mais quatro amigos foram até outra cidade fazer a prova de vestibular, mas foi dirigindo para

levar os outros colegas e não ter despesas com a viagem. Dias depois, estava em seu ponto de taxi no centro de sua cidade, o telefone tocou e era uma conhecida dizendo que ele havia sido o único de sua cidade a passar no vestibular. Imediatamente ele achou que era um trote e não deu importância, até que outro conhecido o chamou até seu bar, pois seu nome estava no jornal Estado de Minas. Sem ainda acreditar que era verdade, disse que não iria, pois estava trabalhando e o amigo disse “vem cá ver, eu pago sua corrida”. Então ficou curioso e foi até seu amigo verificar o que era.

Não imaginava. Aí levei pro meu pai ver, minha mãe me abraçava, meu pai ficou feliz. Eu me esforcei. Fiz vestibular e passei. E meu pai “fulano advogado? Ah, como ‘cê é bobo assim?” (risos)

A vontade de cursar Direito veio por necessidade. Era taxista, fazia viagens e um familiar pediu o carro emprestado e sofreu um acidente com o carro. Ele assumiu a responsabilidade e, então, veio o processo, mas não tinha dinheiro para pagar advogado e foi procurando se inteirar sobre o assunto. Até que um dia, um advogado famoso de sua cidade precisou de motorista para levá-lo em uma viagem e, entre as conversas que iam e vinham, foi se envolvendo no tema e gostando da área. Também tinha o fato de que, quando serviu no Tiro de Guerra, seus superiores sempre o humilhavam por não ter estudos completos, já que, ao começar a trabalhar como taxista, abandonou os estudos. Diante das situações que enfrentou no Tiro de Guerra que, segundo o A8, eram “desumanas e humilhantes”, ele retomou os estudos, decidiu fazer vestibular e foi para o curso de Direito.

Para ele, a advocacia é uma área que exige constante atualização e estudos, sendo esta uma imposição da própria sociedade, na qual quem não se atualiza perde posição no mercado. E disse se destacou na área por ser uma pessoa articulada, que gosta de fazer discursos, de falar.

Já a graduação em Administração, que aconteceu depois de formado em Direito, foi motivada por uma namorada da época, que fazia o curso em outra cidade e ele a acompanhava nas viagens. Pela oportunidade de ficar mais próximo da namorada, se inscreveu no curso, formou-se em 1985, mas nunca exerceu a profissão.

Além da advocacia, trabalhou como professor em uma faculdade privada por 23 anos e, para conseguir o cargo, teve que realizar uma pós-graduação, que ocorreu em 2001. O período da pós-graduação também foi difícil, pois estava iniciando na profissão de advogado e professor, já tinha filhos e poucos recursos financeiros. As aulas aconteciam durante o período de férias escolares e, segundo ele, precisou até dormir no chão, em um alojamento para estudantes, para conseguir concluir a pós-graduação.

Sobre carreira, A8 a entende como profissão, enquanto a aposentadoria, ele entende que seja um sonho desejado por todos os profissionais, em que você passa a receber benefícios do INSS e não mais a contribuir. Ele revelou que, após a aposentadoria, o trabalho se intensificou, que ele não parou em momento algum e continua no mesmo ritmo até hoje.

Aposentadoria é um sonho de todo profissional, né? Aposentar por tempo de serviço, porque você tem vários tipos de aposentadoria. Pode aposentar por tempo de serviço, por contribuição. Hoje ‘tá muito difícil aposentar porque, cada dia que passa, cada ano que passa, se paga ao governo um tanto de... (pausa reflexiva) pedágio, né? Hoje você não aposenta com menos de 65 anos. Eu aposentei com 50 e poucos anos. Por tempo de contribuição, 35 anos. Eu não parei (se referindo ao trabalho, a advocacia). Parei de contribuir com o INSS [...] Aposentei e ‘tô aí. Continuo trabalhando, tem processos em andamento. Tudo aqui ó (mostra uma listinha de processos em andamento) [...]

Outros motivos pelos quais não parou de advogar mesmo após a aposentadoria são amor à profissão e também pela complementação de renda, porque, por mais que tenha complementado a participação do INSS com o recolhimento como professor de uma faculdade particular, o valor do benefício ajuda nas despesas, mas não as cobre totalmente.

Eu gosto, sou apaixonado pela minha profissão. Tanto é que continuei advogado [...] Pra mim é um sonho realizado, sabe? Sou filho de um mecânico. Lutou com muita dificuldade pra criar a gente. Eu ralei pra caramba, dormi num banco de jardim pra estudar.

E, durante o processo de aposentadoria, A8 foi atrás de informações sobre o tempo de contribuição e descobriu que o Tiro de Guerra, por mais humilhante que tenha sido, o ajudou no processo de aposentadoria, pois o tempo em que ele serviu entrou na contagem como tempo de contribuição.

Quando eu fui aposentar, eu pagava, né? ‘Tava construindo casa, tinha filho criança, gastei tudo que eu tinha. Aí eu passei muito aperto e falei: vai ter como pagar INSS não. Aí fui fazer uma previsão de quando eu ia aposentar. Cheguei lá, a moça disse que faltava dois anos ainda. Custei pagar um ano, cheguei lá e ela falou: ‘tá faltando um ano ainda. Aí eu falei pra ela que não ia aguentar mais, ‘tô dando nó pra conseguir pagar, trabalhando, pagando INSS caro e tudo. E aí ela me perguntou: você fez tiro de guerra? Fiz. ‘Cê sabia que quando se faz tiro de guerra conta?’ Isso aí é interessante você colocar na sua pesquisa. As pessoas que fizeram tiro de guerra contam o tempo que se fez tiro de guerra. Então, eles contaram 9 meses de quando eu servi o Tiro, eu não recolhi, mas eu tinha feito tiro de guerra. Eu fui humilhado? Fui. O sargento me ferrou? Ferrou. Mas eu formei em Direito porque ele me ferrou. Aí ela disse que faltava só três meses. Chegava natal, mas não dava os três meses. Ansioso. Aí, um dia, ‘tava atendendo, viajando, aí ela me ligou. Fulano, deu seu tempo, viu? A partir do dia 8 ‘cê vai receber. Aí precisa pagar mais nada não”. Aí comecei a receber, até hoje.

Sobre aposentadoria para advogados mais novos, ele entende que os novos profissionais estão cientes de que não vão se aposentar e por isso já nem contribuem.

Eles nem pensam nisso. Já sabem, já são conscientes disso, de que não vão aposentar, não vão conseguir aposentar. Minha expectativa é, ‘tô sendo negativo não, mas a tendência é que o INSS ‘tá cada vez... (pausa) hoje o brasileiro tá vivendo mais que antigamente. e então, aí, isso sobrecarrega as contas públicas, principalmente INSS [...] Quem não tiver uma previdência privada tá ferrado.

#### 4.2.1.9 Participante A9

O participante A9 é policial militar reformado (termo utilizado para se referir a policial aposentado) que resolveu se aventurar na área do Direito e exercer a advocacia como uma segunda atividade em sua vida. No momento da entrevista estava com 75 anos de idade (nascido em 1948). Entrou para a Polícia Militar aos 17 anos de idade, por influência do pai. Segundo ele, “fui levado pelo meu pai que era militar também, sem escolha” (EXCERTO DE A9). Sua formação ocorreu em uma academia militar que tinha um curso longo e com rigor excessivo, segundo relatou, despertando, anos depois, para o Direito justamente por ser uma área com uma “visão mais humana, mais lógica e racional” (EXCERTO DE A9), ao contrário de tudo que viveu na Polícia Militar.

Depois de reformar-se na Polícia Militar, em 1990, prestou vestibular para Direito. Foi aprovado e, enquanto cursava a faculdade, fez estágios com advogados da cidade, chegando, até mesmo, a advogar com esses profissionais. Tornou-se bacharel em Direito em 1994, foi aprovado no exame da OAB e seguiu a carreira de advogado, por sua conta e risco, segundo ele mesmo. Para ele, ser advogado é promover, de alguma forma, o bem, amenizando injustiças, além de ser uma profissão muito bem vista na sociedade.

Fazer justiça, não. Quem faz justiça é o juiz. A gente, de alguma forma, promove a coisa de modo que essa coisa seja o menos injusta possível, porque justa nunca é, né? Procura ajeitar pra que seja mais justa possível. Justa nunca será. Então, o advogado, o pessoal fala, fala, fala, mas eu acho realmente necessário. Impossível de imaginar sem a justiça. Pessoal não pensa nessas coisas

A9 contou várias histórias que marcaram sua trajetória como advogado e recordou que, no início, trabalhou de forma intensa e por muito tempo, pois, segundo ele, as pessoas adoram levar problemas para os advogados resolverem, mas que, independente de quem seja a pessoa, ou o que fez, todos têm direito à defesa.

[...] trabalhei bem, trabalhei bem. Apesar dos pesares, advoguei muito tempo e advocacia intensa. Pessoal sempre quer advogado. Pobre adora advogado, sabe disso, ne? Então, advoguei demais.

Sobre a aposentadoria, A9 fez questão de dizer que “eu prefiro ter um infarto na rua trabalhando do que dentro de casa no sofá. Assim eu penso”. Com seus 75 anos, encontra-se

em plena atividade laboral e não se imagina aposentado, pois, para ele, aposentadoria significa inatividade e ócio.

Aposentadoria é um termo do qual eu não gosto muito (risos) porque aposentadoria, pra mim, significa inatividade, né? Se você ficar muito parado, você, acho que a pessoa pode se aposentar em determinada profissão depois de uma certa atividade e se dedicar a uma coisa mais leve, mais palpável de acordo com a idade dele, sabe? Aposentar e parar de tudo eu realmente não simpatizo com isso não [...] Eu não me vejo aposentado, embora seja, mas só no nome. Apesar da idade, eu não me vejo aposentado, sabe? A advocacia ‘tá numa fase não muito boa

Mas enfatizou, ainda, que a aposentadoria pela profissão de advogado ainda é uma situação que precisa ser melhorada, mais bem planejada e elaborada, principalmente pelo órgão regulador da profissão, a OAB.

Por carreira, o participante a entende como profissão, que é “abraçar aquela atividade pela qual você se formou” (EXCERTO DE A9). Especificadamente na advocacia, a carreira engloba ainda conduzir a atividade “da melhor forma possível, no tocante à ética, capacidade, ao desempenho” (EXCERTO DE 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, ajudar pelo menos um pouco a sociedade.

Atualmente, seu escritório se encontra ativo e atua em algumas causas civis, como divórcio, união estável e inventário. Nenhum de seus três filhos quis seguir a profissão do pai, mas, para ele, não lhe causa nenhum impacto saber que um dia seu escritório irá fechar. Seus familiares ainda o questionam sobre o porquê de ainda manter ativo sua inscrição na OAB e seu escritório, sendo que, hoje, faz advocacia civil, que não exige tantas demandas e se resolve um tempo menor, mas também não gera grandes receitas. Sua resposta é de que ainda tem esperanças de que surjam causas grandes e que seu trabalho não onera em nada sua vida, e reforçou ainda que, além da esperança, “eu nunca me vejo aposentado ou inativo” (EXCERTO DE A9).

#### **4.2.1.10 Participante A10**

O entrevistado A10 nasceu em 1954 e estava, no momento da entrevista, com 69 anos, e aposentado há 9 anos. Sua trajetória profissional é, até certo ponto, inusitada, e vale a pena conhecer. Tem graduação em Agronomia, formado no ano de 1976. Em 1980 fez mestrado em Ciências da Computação e Estatística e em 1998 fez doutorado em Genética. O Direito entrou em sua vida somente em 2008, tendo concluído a graduação em 2012.

Agrônomo, dando aula de estatística vida inteira, computação e vou mexer na área de Direito. Mas o Direito te abre uma visão das coisas, te coloca, você em relação à sociedade em relação ao governo, em relação a tudo. Você é diferenciado.

Aposentou-se há 9 anos, em 2014, devido aos seus bons anos de professor em uma universidade federal, na qual iniciou o contato com o sindicato dos servidores e escritórios de advocacia como perito contábil, analisando documentos e contas referentes a pagamentos de processos jurídicos. Foi assim que o Direito acabou surgindo em sua vida, pois, como estava atuando na área de perícia contábil por meio de um escritório de advocacia, ele pensou em fazer Direito e ele mesmo ser o advogado dos processos em que trabalhava como perito e, ainda, conhecer mais sobre leis.

A história é complicada. É, assim, ó. Eu fiz agronomia, mestrado em computação e estatística na USP e comecei a trabalhar com programa que trabalha com programação. Eu fui diretor do centro de processamento de dados, trabalhando sempre com estatística e computação. Fiz o doutorado em genética, também com simulação de dados em computador e programação. E, quando eu era diretor do centro de processamento de dados e também ligado aos sindicatos, comecei a me envolver em alguns processos, tá?, com a área jurídica, inclusive. Então eu comecei a fazer um cálculo, uma reposição salarial lá de 93 que o governo deixou pra trás e começaram a me procurar. E então, eu fiz contratos, desde a década de 90, com escritórios de advocacia nessa área que eu vou chamar de perícia contábil. E fui fazer direito como uma ponte pra isso. Então, é meio estranho, agronomia, estatística e computação na USP, genética. O eixo da história é a computação, é a informática, que acabei nesse meio termo aí, aparecendo as questões jurídicas que eu comecei a trabalhar e que faço até hoje.

Portanto, cursar sua segunda graduação, mas agora em Direito, tinha o objetivo de aperfeiçoar seu trabalho de perito contábil. Assim, costuma dizer que a necessidade de fazer Direito veio da área de programação e estatística, em que tem domínio para trabalhar com arquivos volumosos e contas. Seu objetivo principal com o Direito não é praticar a advocacia geral, como de praxe, mas sim, obter um suporte pessoal e profissional na área de perícia contábil. E, hoje, com a inscrição na OAB, advoga em processos dando pareceres contábeis.

Então eu sou advogado pra acompanhar, pra fazer contratos com sindicatos, pra dar parecer nos processos, essa é minha vida atualmente, que 'cê vai ver que não existe aposentadoria no caso aí, enfim. Por que eu fui fazer Direito? Fui fazer Direito porque estava envolvido com as questões jurídicas de reposições salariais, de questões sindicais e mais por uma habilidade de trabalhar com arquivos grandes, que eu faço até hoje, do que propriamente de ser advogado. Eu sou advogado nos processos, tá? Mas num tenho um escritório pra trabalhar em outras áreas, só na área federal.

A minha facilidade na área de cálculo com programação inclusive, essa federal eu fui contratado [...] Eu tinha que converter um arquivo pdf que tinha 17.750 páginas pra buscar os dados porque não tinha como entrar na

contabilidade [...] Esse é um diferencial, os cara que me contrata hoje sabe que eu tenho facilidade pra trabalhar com arquivo grande, não tanto pela advocacia. Então, esse é um fato. Advogado não conhece de nada de cálculos

Para A10, carreira está relacionada à profissão, a área escolhida para atuar como trabalho, que o sujeito precisa se preparar e estudar. E, ainda, carreira representa o caminho que contém ferramentas para desenvolver a atividade desejada. Sobre a aposentadoria, este entrevistado contribuiu sob a perspectiva de um período formal de recebimento de proventos advindos de um plano previdenciário. Segundo ele, a aposentadoria possibilitou abrir “outras portas” para novas possibilidades, pois você conta com aquele dinheiro fixo todo mês, e isso lhe dá uma segurança.

Aposentadoria é você contribuiu por um período formal aí da sua vida com previdência ou algum plano qualquer. Você ‘tá tendo um retorno, você ‘tá tendo um retorno, vamos dizer assim, financeiro, pra você, eventualmente, dá um espaço pra outro e continuar com outra atividade. E então, assim, é uma questão formal de retorno financeiro. Eu entendo aposentadoria como “ah, eu trabalhei até aposentar, parar” não. Aposentadoria, pra mim, é você ter uma condição, você paga, você faz um investimento vamos dizer assim, seja no plano de previdência privada ou seja aí no público que você ‘tá contribuindo, pra depois poder ter um retorno financeiro de você, eventualmente, abrir mão daquele, daquela atividade que você ‘tá, daquele emprego que você ‘tá, abrir espaço pra outro e procurar alguma outra atividade.

Quando questionado sobre o que vem a ser advogado, por uma perspectiva pessoal, A10 disse que significa entender mais sobre a vida e a sociedade, o que possibilita um suporte maior em suas atividades profissionais e pessoais.

Ser advogado é uma questão assim, pessoal, uma questão que te leva a uma outra, um outro patamar em termos de entendimento, de relacionamento. Não quer dizer que você vai se tornar melhor que as pessoas, pra você próprio você tem uma ideia fantástica da vida, o seu posicionamento com relação à sociedade, em relação aos seus direitos. Então, e, no meu caso, não significou propriamente ser um advogado. Ser advogado pra mim não é uma profissão, tá? É um suporte que me ajudou em tudo, tanto nas questões pessoais, profissionais e eu sou advogado nos processos. Claro, por esse lado sim, mas eu não atuo propriamente exercendo a profissão de advogado. Eu acompanho processo. Eu já advoguei pra várias pessoas, mas não é meu objetivo. Então, ser advogado, pra mim, é muito mais um suporte como pessoa, como conhecimento, como conhecimento de Direito e como um suporte para minha. Não vou chamar de profissão, minha atividade que exerço até hoje, que é de ser perito em processo. Eu faço perícia contábil em processos.

Ainda acrescentou que é um desperdício advogados mais experientes deixarem a profissão para viver do ócio que a aposentadoria pressupõe, pois ele considera que a experiência na advocacia é fundamental para o sucesso profissional.

Advocacia é como tocar violão. Todo mundo toca, mas tocar bem... (risos). Se quiser fazer um curso de Direito meia boca ‘cê faz. E, então, o cara tem que ser bom pra fazer o curso em Direito. Aí, o cara tem a possibilidade de muita gente dar continuidade na coisa. Então, o cara que é bom advogado, é uma injustiça ele, de repente, falar: vou parar aqui pra aposentar. Essa é uma visão distorcida e acredito que tem muita gente na área jurídica que tem mais de 65 anos.

Sua participação ainda trouxe contribuição para a discussão em torno das temáticas centrais deste trabalho, ou seja, carreira, aposentadoria e advogados. Para ele, a aposentadoria faz parte da carreira, olhando pela perspectiva do advogado, em que ela não representa o fim das atividades. Mas, para professores, a aposentadoria pode representar o fim, pois é difícil dar continuidade à profissão de professor quando aposentado.

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 dá uma continuidade.

Para A10, a aposentadoria aconteceu de forma muito natural, pois, como já estava atuando em muitos processos para perícia contábil, estava até atarefado e sair das salas de aula foi até um alívio em questão de maior disponibilidade de tempo. E ainda continua mantendo vínculos com a universidade em que trabalhava, por meio da assessoria que presta ao sindicato dos servidores. Mas, diz sempre que nem sequer se lembra de que é aposentado, pois leva uma vida que não tem nada de aposentado.

#### **4.2.1.11 Participante A11**

O entrevistado A11 nasceu em 1957, estando, no momento da entrevista, com 66 anos de idade. É advogado, escritor com 18 livros publicados e jornalista. Mudou-se para a capital de Minas Gerais, Belo Horizonte, por volta de seus 26 ou 27 anos, não se recorda exatamente, em busca de oportunidades de emprego. Por ser dotado de boa comunicação e ser muito bem relacionado, conseguiu um emprego na assessoria de um político, na época governador do estado de Minas Gerais. Até que uma amiga, com que trabalhava, o chamou para fazer a inscrição no vestibular, com tudo pago por ela, para que ele passasse as respostas da prova a ela. Ele então aceitou e ela o inscreveu no vestibular, mas, no dia da prova, ela foi fazer prova em outra faculdade que tinha mais interesse. Lendo assim parece uma estória, mas o

entrevistado mesmo comentou que sua inserção no Direito é um pouco folclórica e vale a pena ver o relato na íntegra.

Bom, se for pra falar a verdade, absolutamente, minha situação é um pouco folclórica, né? Minha família que sempre quis que eu me dedicasse ao Direito. Eu sou um homem de comunicação, tenho 18 livros publicados, sou jornalista e minha família achava que eu tinha uma tendência para a advocacia. Eu saí vim pra cá com a roupa do corpo, tem lá 40 anos atrás e, aí, eu sempre fui muito bem relacionado, sempre fui um cara que li muito. Um dia, uma amiga minha, eu trabalhava na assessoria do (ex-governador), me pediu, naquela época, quando se fazia inscrição no vestibular, não tinha computador, né? Se eu fizesse a inscrição de vocês juntos, seu número seria depois do meu e seria a mesma sala pra fazer a prova. E então, ela pediu pra eu dar cola pra ela. Ela foi lá, pagou minha inscrição no vestibular, só que, no dia da prova, ela não pôde ir porque ela tinha prova em outra faculdade que ela achava que tinha mais chance, que é Itaúna. Aí ela pegou e não veio fazer prova, mas eu já ‘tava com tudo pago, né? Ela pagou a inscrição, né? Peguei e fui fazer o vestibular e quando eu fiz eu passei no vestibular. E aí eu comecei a fazer o curso de Direito e lá criou-se realmente uma situação nova de gostar da advocacia. E aí, a partir daí, eu adotei a carreira como algo que eu queria e realmente eu escolhi uma área que eu tinha mais propensão pra conseguir o resultado e isso tudo acabou acontecendo desse jeito. E aí, eu desenvolvi, dentro de um nicho de carreira, uma disponibilidade, uma tendência, um eixo que realmente foi, me fez aí, alguém com destaque na área.

Após a conclusão do curso, obteve aprovação na prova da OAB em 1992, estando, portanto, há 31 anos exercendo a profissão de advogado, na época em que foi entrevistado. Ao longo dessa trajetória, escreveu alguns livros, num total de 18 obras jurídicas, sobre direito criminal, direito penal, realismo jurídico e outros assuntos da área. Sempre acreditou que, para ter sucesso e fazer algo dar certo, é necessário realizar o que for com prazer, e que essa é a receita mágica do sucesso, fazer o que gosta e com prazer. Por isso acredita que seu sucesso veio em tamanha proporção, resultado de muito empenho, carinho e amor pelo que faz, sempre buscando fazer o seu melhor.

É aquele negócio. Se você fizer certo as coisas, não tem jeito de dar errado. Se você fizer errado, não tem jeito de dar certo. Então, se você se empenhar o máximo, com carinho, com amor, se você, por exemplo, eu saio até hoje, aos 66 anos de idade, eu saio de minha casa pra trabalhar como quem vai pra festa. “Então, o que será que eu vou ter hoje?” É claro que, às vezes, as segundas-feiras te assusta com os compromissos que lhe esperam, a preguiça, o corpo mole que se fica, mas ainda encaro ir trabalhar como algo que eu quero, gosto e ainda quero fazer [...] Eu trabalho achando que, se eu puder fazer algo melhor, eu vou tentar. Agora, infelizmente, nós não podemos acertar todas, né?

Ocupou e ainda ocupa diversos cargos de destaque em sua área, já tendo sido presidente de uma associação de advogados e vice-presidente de uma associação em nível nacional em sua área de atuação. Também é membro de uma Academia de Letras e editor de

uma revista de assuntos jurídicos. Todas essas ocupações são frutos de seu empenho e amor pela advocacia, tendo se tornado um profissional de sucesso e estando listado entre os cinco melhores advogados da área criminalista do Brasil.

Advocacia, pra mim, é um modo de vida. Veja bem. Eu sou, fui presidente da associação lá do senado de advogados criminais, estou presidente da associação nacional, fui da brasileira, sou conselheiro da Ordem, total de duas academias, escrevendo livros técnicos, Academia de Letras. Então, o que eu aprendi nisso, de fato, é que a advocacia, você veste a camisa ou não veste e eu sempre fui advogado, né? Não sou advogado por uma questão financeira, por questões de sucesso pessoal. É claro que isso vem, talvez, porque eu não dei tanta importância a isso. Exatamente por isso que isso tenha vindo tão naturalmente na minha vida porque, realmente, se você analisar de um ponto de vista objetivo, eu sou um profissional de sucesso porque, financeiramente, eu fui recompensado pelo meu trabalho, socialmente eu faço parte de um grupo seleto de advogados na minha área. Se fizer uma lista, aí, entre os cinco nacionais, meu nome vai ser colocado. Então, essas coisas, assim, que a gente se sente realizado, mas é porque eu me joguei na advocacia como um modo de vida. Então eu não fui procurar uma profissão e isso realmente fez a diferença. Isso, não tenha dúvida, que é isso que faz a diferença.

Segundo ele, carreira é uma trajetória do tempo, enquanto profissão é algo que soa como uma necessidade, uma obrigação.

Acho que 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... (pausa) sabe a trajetória de onde você quer chegar e busca esse resultado, né? E então, é muito difícil você ter esse conceito, chega a quase ser técnico. A profissão, honestamente, eu acho que o sentido da profissão ela tem um defeito grave, né? É porque você, é, entende isso como uma necessidade de sobrevivência, o que acontece? Se vê como uma obrigação, se perde o prazer de viver. Eu acho que a carreira tem a ver com o prazer da área que você escolheu e a profissão, ela tem mais a ver com a obrigação de sobrevivência, sua luta de continuar comendo, dormindo. Se você não tiver prazer naquilo que se faz, é uma obrigação.

Quando questionado sobre a aposentadoria, a definiu como um pesadelo para ele, remetendo à ideia de inatividade. Tanto que ainda continua com sua rotina de trabalho normal, escrevendo livros, participando de palestras, ocupando cargos oficiais em órgãos relacionados à advocacia e outras atividades de cunho pessoal.

De uma certa forma, é um certo pesadelo, né? Porque eu não consigo me imaginar, eu sou hiperativo e eu não consigo me imaginar parado. Isso, realmente, me assusta, mas como eu tenho outras atividades, tenho um filho, que sou apaixonado com ele, autista, é minha vida. Então, o que acontece? Eu já tenho outra atividade e gosto de tudo que é tecnologia, que é novidade. Então, eu gosto de mexer com drone, gosto de música [...] Então, tenho um tanto de atividade assim que não vai me deixar inativo. Tenho pavor da inatividade. Eu não consigo.

O participante acrescentou, ainda, que a aposentadoria na advocacia é um pouco diferente das profissões tradicionais, já que ela representa uma segurança financeira e não a inatividade ou a ausência de trabalho. Citando o jargão “fulano vestiu pijama”, muito utilizado no caso de militares que se aposentam, explicou que essa é uma expressão utilizada para se referir ao momento em que eles se aposentam e vão ficar dentro de casa, descansando, mas, no caso dos advogados, isso nem sempre é verdade.

Por que que ‘cê acha que existe alguns verbetes usados no dia a dia? “O general aposentou, pôs o pijama, vestiu pijama”. Essa expressão ‘cê não conhece? “Cadê o general fulano? Vestiu o pijama” Por que? Saiu da ativa e foi pra reserva. Isso é um jargão. Então, achava-se, o cara trabalhou, um general do exército, tiro, cama, aí ele aposenta, põe o pijama e vai pra dentro de casa. Aposenta e vai ficar dentro de casa, o pesadelo das mulheres [...] A advocacia é um pouco diferente. Ela cria um estágio de aposentadoria financeira porque, na advocacia, a aposentadoria significa sua segurança financeira, nunca significa inatividade, nunca significou não trabalhar. Alguns advogados hoje buscam até outra atividade paralela, são donos de hotéis, motéis, revenda de carros, o que for, por quê? Porque eles não pensam em parar de trabalhar, eles pensam em adquirir o direito de parar. E acredito que muita gente tem esbarrado nessa dificuldade, por quê? Porque o mundo hoje é mecanicamente mais exigente do ponto de vista financeiro, né?

Para A11, o trabalho representa uma realização quando se faz o que gosta, talvez por isso nem todos partam para a inatividade quando alcançam o benefício da aposentadoria, especialmente os advogados.

#### **4.2.1.12 Participante A12**

O entrevistado A12 nasceu em 1942 e, por ocasião da participação nesta pesquisa, estava com 81 anos. Na sua juventude, mudou-se de cidade para estudar e retornou à sua cidade natal em 1965, formado em Direito, e passou a lecionar em uma escola muito tradicional que também oferecia alguns cursos de graduação. Atuou no magistério como professor de 1965 até 2020 (período marcado pela pandemia e em que as aulas presenciais foram interrompidas), portanto, foram 55 anos na profissão de docente e não se recorda exatamente o ano em que aposentou via INSS, mas disse que “tem bastante tempo, né? Porque professor tem esse negócio do giz, o pó de giz que antecipa, problema respiratório”. Aposentou-se, mas continuou trabalhando na docência e advogando, pois, segundo ele, a lei permite.

O início da atividade na advocacia foi em 1968, quando se inscreveu na OAB, e atuou até 2016, quando se tornou impedido de exercer a advocacia por ter sido nomeado Juiz de Paz. Ou seja, atuou de 1968 a 2016, portanto, por 48 anos, na profissão de advogado.

A função de Juiz de Paz é obtida por nomeação feita pelo Presidente do Tribunal de Justiça, com base em uma lista tríplice selecionada pelo Juiz Corregedor. O Juiz de Paz é um juiz leigo que tem, entre outras coisas, a competência de celebrar casamentos civis. Quando A12 foi nomeado para esta função, teve que pedir suspensão do registro na OAB para exercê-la, pois ela é incompatível com a de advogado. Assim, se afastou da advocacia com suspensão temporária da inscrição na OAB para trabalhar como Juiz de Paz em 2016, função que exerceu até 2022, portanto, durante seis anos. A partir daí optou por entrar, segundo ele, em “repouso sabático”, deixando de fazer tudo que o fizesse pensar e raciocinar.

A12 contou que, desde muito jovem, gostava da advocacia e que, quando tinha sessão de júri em sua cidade, sempre participava, porque se sentia fascinado. Depois de tantos anos ainda a considera uma profissão muito humana, que lida com vidas humanas, em que se busca pelo direito e pela justiça. Ele utilizou as palavras paciência e persistência para representar a profissão, como se observa no seguinte trecho de entrevista.

São dois Ps na advocacia. Paciência porque a máquina é morosa, cheia, e persistência. P ao quadrado (risos) [...] ‘cê tá vendo que profissão difícil? Tem o seu cliente. Vou desnudar a realidade, será que ele ‘tá falando a verdade? Vai indicar testemunha. Será que as testemunhas são firmes até o fim? Depois, a parte contrária. Ela é leal aos princípios da advocacia? Depois, a máquina, escritã, Ministério Público, o magistrado [...]

Quando perguntado sobre carreira, A12 disse que a considera como sinônimo de profissão, que precisa ter aptidão e vocação, ressaltando que a “carreira de advogado não é fácil”.

Não é fácil, cada vez mais exigências. Eu tive um professor que dizia que 5 anos, no mínimo (para entrar no mercado de trabalho). Não, 5 anos era médico. A gente formava e descia lá no fundo, vamos dizer assim, né? E depois, pra galgar aquilo, voltar, não é brincadeira não. Cinco anos no mínimo o médico; o advogado, 10. É complicado. Vai partir pra concurso? Vai fazer carreira? etc. etc.

Uma profissão, né? Uma profissão, que a gente gosta de exercer a carreira, tem aptidão, principalmente, antes de tudo, que tenha vocação.

Sobre a aposentadoria, A12 disse que a entende como um descanso merecido, com condições de sobrevivência. Citou até mesmo um provérbio romano, *otium cum dignitate* que, segundo ele, quer dizer “estar aposentado, mas com dignidade. *Num* foi forçado, não foi ato governamental, não foi nada. Eu sempre gostei dessa expressão latina. *Otium* quer dizer completamente sem fazer nada. Sem fazer nada não se consegue, né? Mas, com dignidade, com honra”. Assim, utilizou esse provérbio para definir, nas suas palavras, que aposentadoria e carreira é uma “combinância”.

#### **4.2.1.13 As trajetórias de carreiras dos entrevistados se entrelaçando em contextos diversos**

A perspectiva de se considerar a carreira como uma trajetória de vida (RIBEIRO, 2009), como uma construção do indivíduo acerca de suas histórias de vida em relação ao trabalho (HUGHES, 1937, HALL, 2002), como um movimento temporal no espaço (CERTEAU, 1994) e, por esse motivo, como carreiras em contexto (MAYRHOFER, MEYER e STEYRER, 2007) está presente nas narrativas dos sujeitos entrevistados.

Todos eles relataram suas trajetórias profissionais junto de suas vidas pessoais de uma forma que não poderia estar dissociada. A1 comenta que o marido e filhos foram grandes apoiadores em sua formação em Direito e no exercício de seu trabalho, sendo que um dos filhos hoje é seu colega de profissão e de escritório. A3, A7 e A8, da mesma forma, também influenciaram a profissão dos filhos que, em sua maioria, trabalham com os pais atualmente. Relatos sobre a decisão de mudar de cidade, de ocupação ou mesmo de profissão por causa da família estão centralmente presentes nas histórias de A2, A3, A4, A5, A6 e A10.

Interessante observar que, assim como defendido por Bensassolli (2009), os sujeitos entrevistados interpretam suas carreiras de diversas maneiras, sejam elas emprego assalariado ou ocupação (A1, A2, A4, A7, A9, A10 e A12), atividade não remunerada (A4), pertencimento a um grupo profissional (A2, A3, A6, A8, A10 e A12), vocação (A3 e A7), posições em hierarquias organizacionais e estabilidade (A5), trajetória ou caminho de um indivíduo que trabalha, com ética, capacidade e desempenho (A9, A10 e A11) ou um roteiro pessoal para a realização dos próprios desejos e o alcance de objetivos e metas (A1 e A7).

Relatar suas histórias de vida e trajetórias profissionais mostrou como eles (re)significam, interpretam e dão coerência às suas carreiras, conforme afirmam Hughes (1937) e Hall (2002). Todos os entrevistados mostram, a partir de sua origem familiar, uma sequência de acontecimentos, ocupações, treinamentos e cursos, bem como experiências de vida e de trabalho que os trouxeram para onde estão hoje. A5, por exemplo, relata como saiu de uma família com poucos recursos, trabalhou ainda muito jovem como servente de pedreiro, jardineiro, balconista de bar junto com o pai até conseguir se formar em Direito. Todos os percalços e dificuldades por que passou o levam a entender a carreira como estabilidade na vida. A2 ingressou em sua vida profissional como militar influenciado pelo período em que serviu no Tiro de Guerra. Apenas quando dentro da organização de Polícia Militar se apaixonou pelo Direito, cursou e mudou de profissão para atuar como advogado. Porém, sua

decepção com a modernização e informatização do trabalho na área contribuíram para que, ao se aposentar, não mais quisesse atuar na área.

Esses aspectos de modernização, informatização, burocratização, código de ética, regras da OAB, cargos e estrutura organizacional mencionados diretamente pelos advogados A1, A2, A3, A5 e A12 podem ser relacionados aos aspectos objetivos da carreira. Esses aspectos, de acordo com Hughes (1937), realçam a estrutura social, os aspectos situacionais e as regras da profissão em questão.

Já aspectos como encarar a profissão e a carreira como um maior entendimento sobre a vida e a sociedade, elencados por A10, como uma paixão, um dom ou uma vocação, citados por A2, A3 e A5, especificamente, podem ser relacionados aos aspectos subjetivos da carreira. Para Hughes (1937), a dimensão subjetiva da carreira faz menção à maneira como as experiências dos sujeitos são organizadas e possibilitam a geração de uma história com significado para cada um.

Apesar de grande parte dos entrevistados associarem a carreira à profissão, pela concepção de Hall (2002) de que a carreira é a trajetória de vida do sujeito, o autor nega que carreira e profissão sejam sinônimos. Assim, ao se analisar toda a trajetória e contextos por que esses indivíduos passaram até se formarem, trabalharem em diversos cargos, funções, ocupações e se aposentarem, pode-se afirmar que a profissão de advogado é apenas uma parte da carreira de cada um deles.

Percebe-se, também, que as mudanças de ocupações e atuações desses sujeitos podem ser consideradas, de acordo com Siqueira (2019), como transições na carreira e/ou transições de carreira. Para Boehs; Silva (2017) e Siqueira (2019), a transição na carreira diz respeito aos movimentos e às mudanças que ocorrem em uma mesma profissão, ocupação e organização, enquanto a transição de carreira ocorre quando o sujeito busca uma nova ocupação no mercado de trabalho. E isso aconteceu com praticamente todos os sujeitos entrevistados em que as fases de transições vivenciadas envolveram eles próprios, outras pessoas, diferentes organizações e seus contextos sociais (MAYRHOFER, MEYER & STEYRER, 2007 e SIQUEIRA, 2019).

Os tipos de carreiras identificados entre os advogados entrevistados estão em grande parte relacionados às carreiras sem fronteiras, proteanas ou *craft career*, que, segundo Bendassolli (2009), possibilitam que o sujeito se mova, ao longo de sua trajetória, entre cargos, ocupações ou profissões, diferenciando-se da figura do emprego e empregado. Esse movimento pode ser visto nos relatos de A1, A2, A6, A8, A9, A11 e A12. Pode-se mencionar na carreira de A1, por exemplo, a formação técnica em Contabilidade e em Direito e a

realização de vários concursos para a ocupação de diversos cargos no serviço público ao longo de sua trajetória até chegar ao seu último cargo na Administração Pública. Da mesma forma, A11 relata como transitou de jornalista e escritor para assessor de político, advogado, presidente de associação profissional e editor de revista durante sua vida, sempre guiado por contextos e oportunidades específicos.

Por outro lado, também se puderam notar carreiras do tipo portfólio e multidirecional (BENDASSOLLI, 2009) em A3, A4, A5, A7 e A10. Essas carreiras são relativas a pessoas que possuem mais de uma atividade, empresa ou ocupação. Por exemplo, A4, enquanto atuava com servidora pública, também exercia a docência e tinha um programa de rádio sobre temas jurídicos. Ela, até hoje, ainda advoga, leciona e tem o programa na rádio. A10 tem formação nas áreas de Agronomia, Ciências da Computação e Estatística e Genética, além do curso de Direito. Atuou por vários anos como docente de Instituição Federal, perito contábil e advogado.

Encontra-se, ainda, no relato de A10, características das carreiras narrativa e construcionista em que seu trabalho se identifica como uma narrativa e/ou discurso pessoal e social (BENDASSOLLI, 2009), quando ele relata que entende a carreira como um caminho que o ajuda a entender mais sobre a vida e a sociedade e valoriza a experiência do sujeito como parte importante nessa caminhada. Esse tipo de sujeito, o sujeito interacional, de acordo com Bendassolli (2009), é o que constrói a si e a sua realidade a partir das interações sociais, assim como afirma A10.

Por fim, a análise dos relatos dos entrevistados reforça que a carreira do sujeito é a somatória das atividades diversas (pessoais, profissionais, familiares, de lazer, aposentadoria) que formam uma carreira única relacionada à trajetória de vida do sujeito. Por isso, deve-se crer que não há critérios absolutos para avaliar uma carreira (nem uma aposentadoria); apenas o sujeito pode julgá-la (BENDASSOLLI, 2009).

#### **4.3 ATIVIDADES DESENVOLVIDAS PELOS SUJEITOS APÓS A APOSENTADORIA E A SUA RELAÇÃO COM A SUA PROFISSÃO**

Retomando o terceiro objetivo específico desta tese, que foi o de conhecer as atividades desenvolvidas pelos sujeitos após a aposentadoria e sua relação com a profissão de advogado, construiu-se esta discussão. A partir das entrevistas com os 12 advogados que participaram desta pesquisa foi possível compreender momentos e atividades exercidas após a aposentadoria.

A aposentadoria, para os 12 participantes, foi concedida por tempo de contribuição, uma vez que todos eles alcançaram as condições impostas pelas regras da Previdência Social no momento. Como já abordado anteriormente, as reformas previdenciárias alteraram as regras para a concessão de aposentadoria ao longo dos anos e o enquadramento a essas regras torna-se algo muito particular. Para alguns, ela ocorreu mais cedo, para outros, no tempo certo. Para alguns, ela não alterou em nada sua vida e, para outros, ela trouxe mais tranquilidade. Muitos acreditam que pessoas como esta pesquisadora, na faixa dos 30 anos de idade, não conseguirão obter a aposentadoria por tempo de contribuição tão cedo, já que as regras atuais dificultam muito a obtenção desse benefício.

Em uma pesquisa conduzida por Souza et al. (2020) foram encontrados, como fatores de motivação para a postergação do afastamento das atividades após a aposentadoria, a idade, a percepção do trabalho e a flexibilidade de horário e de controle do trabalho. Segundo dados da pesquisa conduzida por estes autores, 25% dos entrevistados optam por trabalhar na aposentadoria para complementação de renda e há também a percepção subjetiva do estado de saúde como um fator para a aposentadoria definitiva. Outro resultado encontrado nas buscas desses autores e encontrado também em Thorsen *et al.* (2016) é o de que a satisfação no trabalho e as condições positivas psicossociais de trabalho influenciam a decisão de adiamento da aposentadoria.

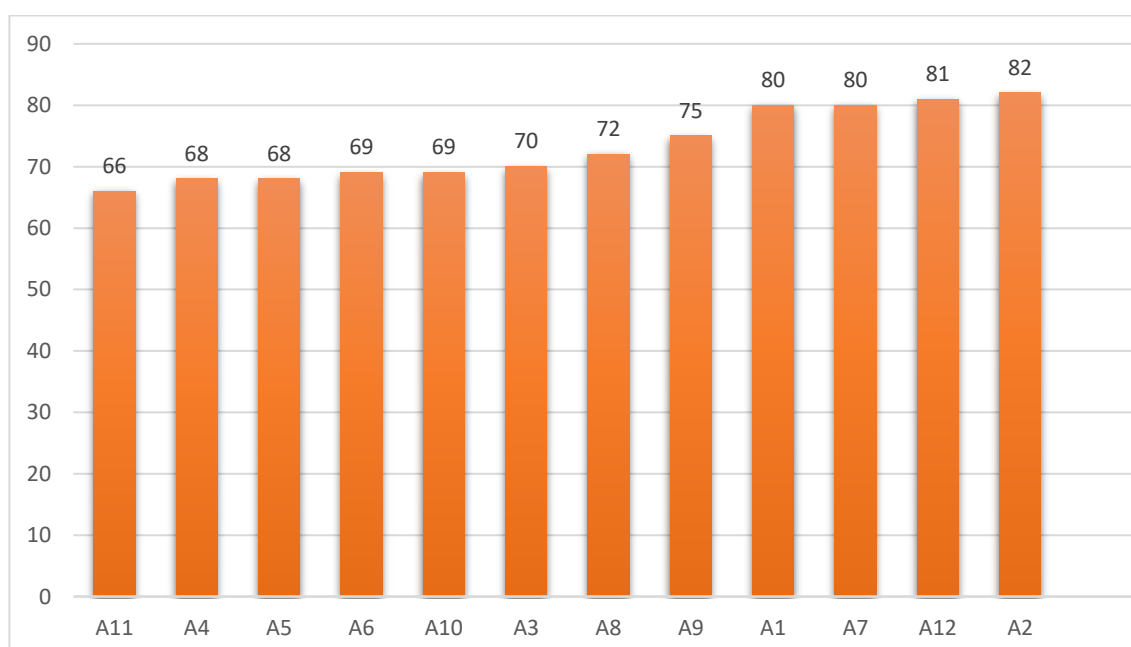
A análise das informações obtidas nas entrevistas realizadas apontou, no entanto, uma tendência contrária ao que relataram Souza et al. (2020) sobre permanência nas atividades após a concessão da aposentadoria. Estes autores ponderaram que a opção de permanecer trabalhando após a aposentadoria é influenciada pelo nível educacional e que pessoas mais instruídas e com estudos avançados tendem a não trabalhar após a aposentadoria, enquanto outras com menor grau de instrução insistem em trabalhar, mesmo após a aposentadoria, por questões financeiras. Acredita-se que o fator financeiro seja um grande fator motivador para a continuação do trabalho, mas também se consideram a paixão pela profissão e a ocupação laboral, seja de pessoas com maior grau de instrução ou não. Essa percepção foi sustentada pelos entrevistados, os quais tinham graduação em Direito e muitos, ainda, com título de especialização, mestrado e doutorado.

O aumento da expectativa de vida é um dos fatores que influenciam a permanência ou a saída dos trabalhadores do mercado de trabalho (SOLINGE; HENKENS, 2009; MENEZES; FRANÇA, 2012). Solinge e Henkens (2009) constataram, em um trabalho de pesquisa, que a expectativa de vida subjetiva é um fator levado em consideração na tomada de decisão, quando mencionadas as intenções de aposentadoria. Corroborando esse achado, a grande

maioria dos entrevistados neste trabalho atestou que as boas condições de saúde física e mental são fatores condicionantes para a continuidade das atividades profissionais, pois demonstraram disposição para o trabalho, apesar da idade e preservação da capacidade laboral. Assim, concorda-se com a observação feita por Oliveira e Almeida (2022) de que a idade psicológica dos indivíduos é intrínseca à sua personalidade e, muitas vezes, não corresponde à sua idade cronológica.

Para ilustrar a questão da idade em relação à disposição para o trabalho, construiu-se um quadro (Quadro 7) em que os participantes desta pesquisa estão distribuídos por idade, que variou entre 62 anos e 82 anos.

Quadro 7: Idade dos advogados aposentados participantes



Fonte: Elaborado pela autora.

Observa-se que a média de idade dos participantes desta pesquisa foi de 73 anos. Dentre eles, os que revelaram que não atuam mais na profissão de advogado foram A2, aos 82 anos; A7, com 80 anos e A12, com 81 anos. Todos os demais declararam, ainda, exercerem atividades relacionadas à advocacia, mesmo já estando aposentados.

Outro fator identificado nas entrevistas, a partir das informações dos próprios entrevistados, é que, assim como em qualquer área, iniciar na advocacia não é tão fácil, e os principais desafios são captar clientes, se deparar dúvidas sobre processos, falta de prática e concorrência, entre outros percalços que marcam o início de toda profissão. Mas, com o tempo, é possível alcançar experiência, fama e tranquilidade, o que traz mais segurança. Mas, até chegar a esse momento, o advogado passa por muitas provações e alguns até mesmo desistem e mudam de profissão, enquanto outros persistem, esperando superar tais questões.

Quando superadas as dificuldades, o tempo e a experiência na área os tornam especialistas em seu campo de atuação; a tendência é a de que descartem qualquer ideia de abandono ou interrupção da carreira, até mesmo quando chegar a hora da aposentadoria.

Os relatos possibilitaram observar que a questão do envelhecimento ativo está mais próxima e frequente para nós do que imaginamos. Este termo foi instituído pela OMS em 1999 e se refere ao processo de otimização de oportunidades, participação e melhoria de qualidade de vida à medida que as pessoas ficam mais velhas (OMS, 2002). Nessa linha, Bateson (2010) concorda com o fato de que tem havido um aumento no número de idosos mais dispostos, experientes e saudáveis, o que permite o prolongamento de suas atividades profissionais, já que essas pessoas se encontram em plenas condições físicas e psíquicas para continuar trabalhando.

Nesse contexto, resgata-se o estudo de Oliveira, Almeida e Nunes (2021) que argumentam a respeito das mudanças no contexto da aposentadoria, entre as quais estão mudanças legais, estruturais e, também, próprias e subjetivas, negando a associação entre aposentadoria, envelhecimento e inutilidade. O envelhecimento não significa ruptura de atividades, muito menos aposentar-se significa envelhecer.

Os dados obtidos com a pesquisa comprovam os achados desses autores, uma vez que, com base nos relatos obtidos, quase todos os advogados aposentados que participaram dela continuam trabalhando, por várias razões. Entre elas está o fato de que o serviço de advocacia não cessa de forma rápida, pois há processos que levam anos para serem concluídos, o que acaba prendendo os advogados a certas causas. Outra razão apresentada pelos que continuam suas atividades é o amor à profissão, pois não se imaginam estarem com saúde e não continuarem advogando, promovendo justiça e ajudando pessoas. A pesquisa mostrou também que a aposentadoria proporcionou uma mudança na rotina de alguns, proporcionando uma confortável flexibilidade, como poderá ser mais bem compreendido a seguir.

De forma a corroborar essas afirmações, torna-se necessário compreender as atividades exercidas após a aposentadoria para acessar e construir a trajetória profissional dos sujeitos, diante das inúmeras possibilidades oferecidas pela área de Direito, que não se restringe somente à advocacia. A área do Direito é cercada por aspectos tradicionais e antigos, que não ficaram de fora do processo por meio do qual os indivíduos desenvolvem e gerenciam sua carreira, como é visto em Coutinho (2021) e Bock (2022).

A área jurídica permite múltiplas oportunidades de inserção profissional, podendo ser trabalho autônomo do advogado, profissional no setor público, atuação em escritórios de advocacia e em organizações que mantenham o serviço de advogado (advocacia corporativa),

gestores de departamentos jurídicos, professores e peritos. Como já abordado na seção que descreve a trajetória de carreira dos sujeitos pesquisados, em que foram identificadas as fases que vivenciaram, observaram-se detalhadamente as atividades exercidas anteriormente e durante a advocacia até a aposentarem-se, e, agora, torna-se oportuno aprofundarmo-nos nas atividades exercidas após a aposentadoria, de forma a continuar a preencher a trajetória desses sujeitos.

Entende-se que muitos profissionais advogados continuam exercendo sua profissão mesmo após a aposentadoria, movidos pela paixão pela profissão. Como coloca Cunha (2016, p. 2),

As compensações surgiram dia após dia, a primeira audiência, o primeiro despacho com juiz, a sentença julgada procedente, o recebimento do primeiro honorário, o reconhecimento do seu trabalho pelo cliente que, de forma satisfatória lhe indica para outros clientes e a maravilhosa sensação de que você está contribuindo para que a justiça seja feita! Isso não tem preço (CUNHA, 2016, p. 2).

A entrevistada A1 é um exemplo do que Cunha (2016) descreve. Ela ocupava cargo público no momento de sua aposentadoria, que não tinha relação com a advocacia que já exercia como uma segunda ocupação profissional. Mas, depois que obteve o benefício da aposentadoria no serviço público municipal, a advocacia se tornou sua única atribuição profissional. Ela manteve seu escritório de advocacia por vários anos ainda depois que se aposentou do cargo público e, há aproximadamente três anos, passou a trabalhar de casa, com menos causas e clientes, deixando a maior parte do trabalho e seu escritório para seu filho, também advogado. A1, atualmente, continua trabalhando por paixão por aquilo que faz e ressaltou que não se podem enterrar os dons e é por isso que ainda continua advogando, e não para obter complementação de renda. No entanto, segundo ela, sabe que o fator financeiro constitui um dos motivos pelos quais muitas pessoas ainda continuam no mercado de trabalho, pois necessitam daquela renda.

O entrevistado A8 também integra o grupo dos profissionais que permaneceram na profissão, mesmo após a aposentadoria. Ele se aposentou como professor universitário, atividade que foi interrompida imediatamente depois de conseguir o benefício, mas aproveitou sua maior disposição de tempo para se dedicar mais à advocacia, pois, segundo ele, seu trabalho como advogado intensificou-se. Ele, assim, continuou suas atividades como advogado por amor à profissão e também buscando complementação da renda, uma vez que, por mais que tenha complementado a contribuição ao INSS com o recolhimento como

professor universitário, o valor do benefício que recebe ajuda nas despesas, mas não as cobre totalmente.

Eu gosto, sou apaixonado pela minha profissão. Tanto é que continuei advogado [...] Pra mim é um sonho realizado, sabe? Sou filho de um mecânico, lutou com muita dificuldade pra criar a gente. Eu ralei pra caramba, dormi num banco de jardim pra estudar [...] Eu não parei (se referindo ao trabalho, a advocacia), parei de contribuir com o INSS [...] Aposentei e 'tô aí. Continuo trabalhando, tem processos em andamento. Tudo aqui ó (mostra uma listinha de processos em andamento) [...] (EXCERTO DE A8)

O entrevistado A11 mantém inúmeras atividades relacionadas ao Direito, como escritor de livros sobre temas jurídicos, revisor de revistas científicas da área, cargos de representatividade e a advocacia em si. E a aposentadoria não alterou em nada sua rotina. Continua exercendo a advocacia da mesma forma como antes de se aposentar, apenas com a diferença de que é beneficiado mensalmente com proventos da previdência social. Mas suas atividades são exercidas ainda com êxito e são marcadas pelo seu grande desempenho na área e ainda pela paixão à profissão.

A história do entrevistado A6 coincide, em parte, com a de A1, A8 e A11, porque continua trabalhando, mas a diferença entre eles é de que, após a aposentadoria, ele reduziu imediatamente sua carga horária, trabalhando somente meio período. Mas continua com seu escritório aberto, exercendo a atividade de advogado, sem nenhuma outra atividade paralela a isso. Segundo A6, ele prefere continuar trabalhando como uma forma de complementar a renda para ter uma vida melhor e ainda ter uma ocupação.

A trajetória de A3 já foi um pouco diferente, uma vez que partiu para outra atividade, paralela ao Direito e à advocacia. Mas relatou, de forma empolgada, que continua advogando, mesmo após a aposentadoria, porque tinha vários processos em andamento e também devido à sua clientela fiel, que sempre cobra seu serviço. Mas a atividade que fez brilhar os seus olhos nos últimos tempos é a agropecuária, dedicando-se à criação de gado de corte, cavalos e produção de grãos. Segundo ele, a fazenda, hoje, é sua distração, e, quando se dirige para a propriedade, imediatamente se esquece de tudo da cidade e só pensa no seu gado, nos cavalos e na produção.

Agora, a roça para mim me distrai. Nesse tempo que eu advogo eu não sei te falar um mês que eu tive de férias. Não tem tempo de tirar. Porque o fórum fecha, mas a delegacia não fecha e a gente mexe na área criminal também. e então, fecha um setor e o outro não. Aí 'cê vai ficando o ano inteiro sem ter umas férias [...] A roça é minha higiene mental

A história do entrevistado A5 se parece um pouco com a do entrevistado A3, uma vez que ambos ainda trabalham com poucas questões da advocacia e mantêm, como atividade

após a aposentadoria, pequenos negócios relacionados à agropecuária. A3 revelou se encontrar desanimado com as atividades de advocacia, já que tem pouco trabalho na área, e por isso optou por ter uma atividade secundária, como forma de não ficar com tempo ocioso.

A história da entrevistada A4 coincide com a de muitos outros profissionais advogados que, além da advocacia, realizam outras atividades concomitantes, principalmente como professora universitária. Muitos outros profissionais pesquisados, como se observou ao longo da pesquisa, também exerciam a docência, seja na área jurídica ou em outras. Mas A4 se destaca entre esses profissionais com histórico profissional próximo, pois, mesmo após a aposentadoria, continua lecionando para futuros bacharéis em Direito, continua levando conhecimento sobre assuntos legais por meio de sua participação em um programa de rádio e ainda continua advogando. Ou seja, a aposentadoria não a fez abandonar suas atividades, tendo por motivação a vontade de sempre fazer justiça e levar conhecimento às pessoas que querem e necessitam, seja por meio de seu trabalho como professora, como advogada ou dos projetos sociais dos quais está à frente.

Eu nem lembro que eu sou aposentada (risos). Não fez diferença nenhuma na minha cabeça e na minha vida (EXCERTO DE A4)

Coincidindo com a história de A4, A8 e A12, que são ou foram professores universitários, mesmo o doutor A7, que foi professor de ensino fundamental e médio, o participante A10 também se aposentou como professor universitário e continuou a advocacia após sua aposentadoria. A diferença é que, assim como A8, a aposentadoria representou mais tempo para se dedicar à advocacia, atuando na área de perícia contábil, atividade que já exercia, mas que foi fortalecida depois que cursou Direito. Segundo revelou A10, as atividades docentes ocupavam muito tempo de seu dia a dia, e por isso se dedicava muito pouco à advocacia. Mas, com o afastamento das aulas depois de se aposentar, sentiu-se mais aliviado, tendo mais tempo para trabalhar como advogado. Relatou, ainda, que nem se lembra que é aposentado, pois leva uma vida tão atarefada que não tem nada de “vida de aposentado” nela.

Seguindo nessa linha de professores universitários, A12 não foi diferente. Aposentou-se como professor universitário e continuou lecionando e advogando. As aulas continuaram até o ano de 2020, antes da pandemia da Covid-19 que assombrou toda a população mundial. Sua atividade de advocacia foi interrompida em 2016, quando assumiu a função de Juiz de Paz, que o impediu de advogar. Essa atividade também foi alterada no período da pandemia, em 2021, quando optou por ficar mais reservado em casa, abandonando as suas atividades como juiz de paz e também não retornou à advocacia. Ou seja, hoje se encontra em situação

igual à de A2 e A7, em inatividade profissional, aproveitando momentos da vida. Segundo A12, ele está em repouso sabático por tempo indefinido.

Uma realidade vivenciada pela grande maioria dos participantes da pesquisa é que, após a aposentadoria, não atuam apenas como advogados, mas também seguem outras profissões associadas ao Direito, como professores universitários, Juiz de Paz, escritores e redatores. Há também que levar em consideração as atividades que foram descritas no capítulo 4.2, sobre a trajetória dos sujeitos pesquisados, tendo sido identificadas as de servidores públicos (A1, A4, A7, A10 e A11), professores (A4, A7, A8, A10 e A12), assessor jurídico (A2) e perito contábil (A10). Essas funções possibilitaram que esses profissionais conseguissem se aposentar pelo INSS e ainda continuassem ou iniciassem os trabalhos de advocacia, muitos por amor à profissão, outros por necessidade de complementação de renda.

A história do entrevistado A2 é um pouco diferente das dos demais entrevistados, pois ele foi um dos únicos que, quando se aposentaram, romperam com suas atividades advocatícias e não continuaram trabalhando em nenhuma área. Ele optou por viver com sua nova esposa ora na cidade, ora em um sítio à beira de uma represa. Essa tranquilidade somente foi conquistada porque, no auge de sua atuação como advogado, conseguiu angariar recursos que possibilitaram que ele conquistasse um patrimônio, formado por imóveis e uma poupança financeira. A2 revelou que tudo isso foi planejado ao longo de sua vida laboral, de modo que, quando chegasse o momento da aposentadoria, além do benefício recebido da previdência social, ele também teria outras fontes de renda que permitissem que ele envelhecesse sossegadamente.

O relato de A7 é um pouco diferente do relato de A2, mas, atualmente, ambos se encontram afastados das atividades de advogado. A diferença é que A7 continuou trabalhando por alguns anos após a aposentadoria, pois se aposentou como professor, recebendo benefícios do estado. Logo, por alguns anos, a advocacia representou sua atividade secundária após a aposentadoria, chegando a ser totalmente interrompida no presente momento. Hoje, leva uma vida rodeada de amigos e socialmente ativa, como comentou em sua entrevista.

Já a história de A9 é muito diferente da de todos os participantes, pois a advocacia é a sua atividade após a aposentadoria. Trata-se de um policial militar reformado que fez o curso de Direito e passou a exercer a advocacia após encerrar sua atividade na Polícia Militar. A atividade como advogado, no início da profissão, conseguiu ocupar todo o seu tempo, o que o deixava muito feliz. Mas, atualmente, disse que optou por diminuir movimentações e ritmo e por manter seu escritório ativo, porém, com uma carga menor de trabalho, atuando em algumas causas civis, como divórcios, união estável e inventários. Estas são questões de

direito civil que não exigem tantas demandas e correm em um tempo menor, mas também não geram grandes receitas. Mas, sua maior explicação para a continuidade de uma nova atividade após a aposentadoria é a de que seu trabalho não onera em nada sua vida e, ainda, “eu nunca me vejo aposentado ou inativo” (EXCERTO DE A9).

Os relatos possibilitaram compreender o surgimento da aposentadoria como um momento de oportunidade para exercer novas atividades ou fortalecer as já existentes, permitindo liberdade para realizar novas escolhas, novos projetos e continuar construindo suas trajetórias profissionais. Observou-se, ainda, que a maioria dos advogados entrevistados não interrompeu suas atividades, pois muitos deles têm receio da ociosidade e querem aproveitar o máximo de sua saúde para exercer a profissão. Alguns até indicam que não estão preparados para se afastar do trabalho, o que faz com que adiem a decisão de se aposentar via INSS para não perderem seu cargo. Essa foi uma colocação feita pela especialista contribuinte da pesquisa E3, que estava apta a se aposentar, mas perderia seu cargo e seria obrigada a abandonar um novo projeto de educação jurídica em escolas públicas. Assim, considerou a execução do projeto como importante para sua trajetória e optou por adiar sua aposentadoria.

Os achados da pesquisa que colaboraram para a escrita deste capítulo vão ao encontro da perspectiva abordada por Menezes e França (2012) de que muitos profissionais, quando se aposentam, desejam continuar ativos, no mesmo contexto profissional ou em novas oportunidades. A discussão apresentada coincide com a desses autores no sentido de que muitos advogados em situação de aposentadoria continuam atuando profissionalmente, cada um com suas particularidades, como mostrado no caso de cada participante aposentado da pesquisa. A motivação para essa continuidade se torna subjetiva e é reforçada pelo contexto de vida desses sujeitos porque eles amam a profissão, ou porque precisam de uma complementação de renda ou, ainda, porque não conseguem se dissociar de causas e processos, entre várias outras motivações.

Houve também a possibilidade de compreender a paixão pela advocacia, de forma que, mesmo aposentados, muitos não deixaram de ter vínculos com a profissão. Nesse momento, tornou-se oportuno e curioso compreender as percepções sobre o que significa ser advogado para estes sujeitos. Dessa forma, construiu-se a próxima subseção, com base nas definições dadas pelos entrevistados que mais inspiraram essa construção, ao longo das entrevistas.

O Direito é uma das áreas profissionais mais tradicionais, marcada por rigor e sobriedade. Com o passar do tempo, essa profissão não ficou imune às transformações, acompanhando o desenvolvimento econômico, social e tecnológico e as novas ferramentas de comunicação e informação, dentre várias outras transformações que seguem em constante

progresso. Segundo Coutinho (2021, p. 1), “o advogado precisou romper com o modelo arcaico da profissão - ou seja, promover uma disrupção - e compreender que o profissional do futuro deve possuir uma série de atributos”.

Mas, independentemente de mudanças, que são naturais em todos os contextos, o que não se pode negar é que o Direito é uma área abrangente, bonita e respeitada pela sociedade. É inconcebível que os profissionais do direito não se reinventem e não se antecipem às mudanças visando à consolidação como profissional de destaque no mercado. A advocacia se caracteriza como uma função social e essencial à justiça justamente pela necessidade da sensibilidade humana e o desenvolvimento intelectual indispensável ao pleno exercício da profissão, razão pela qual a atuação dos atores judiciais, principalmente na atuação litigiosa, dificilmente será extinta. Coloca-se em destaque a percepção do participante A12, que relatou que os novos profissionais da área de Direito também estão com outros pensamentos. Segundo ele,

O direito também é uma profissão muito bonita, muito. Se você se entusiasma, se você leva a sério, se você quer, quer realmente ser uma boa profissional, ‘cê tem que se esforçar, tem que lutar. Agora, a maioria dos jovens advogados, hoje, eles querem fazer concurso, concurso pra delegado, concurso pra juiz... (pausa reflexiva). A maioria não enfrenta esse dia a dia que não é brincadeira (EXCERTO DE A12)

Dessa forma, cabe aqui a contextualização sobre as diferentes percepções sobre o que vem a ser a profissão de advogado e o Direito, na perspectiva dos participantes da pesquisa. Para isso, englobou-se a participação dos dois grupos de sujeitos participantes deste trabalho, os especialistas (E1 a E6) e os advogados aposentados (A1 a A12).

Foram várias as contribuições acerca do que vem a ser advogado e, claro, os sujeitos que participaram desta pesquisa são admiradores da profissão, mas cada um destacou particularidades sobre ela, com base em sua própria trajetória. Cabe iniciar destacando as características atribuídas ao perfil do advogado. O participante A3 atribuiu alguns traços de personalidade que devem estar presente nos advogados. Segundo ele, “um advogado tem que ser breve, justo e bravo” (A3) e outras características, como vocação, coragem, dignidade, honestidade, paciência, persistência e perseverança, são pontos essenciais para o exercício da advocacia, como também foi colocado por outros entrevistados.

[...] é uma profissão que você tem que exercer com muita dignidade, com muita honestidade, perseverança (EXCERTO DE A1)

O exercício do advogado, acima de tudo, é uma habilidade muito específica, é uma vocação (EXCERTO DE E5)

Advocacia pra mim é um modo de vida [...] a, advocacia você veste a camisa ou não veste e eu sempre fui advogado, né? Não sou advogado por uma

questão financeira, por questões de sucesso pessoal. É claro que isso vem, talvez porque eu não dei tanta importância a isso. Exatamente por isso que isso tenha vindo tão naturalmente na minha vida porque, realmente, se você analisar de um ponto de vista objetivo, eu sou um profissional de sucesso porque, financeiramente, eu fui recompensado pelo meu trabalho, socialmente eu faço parte de um grupo seleto de advogados na minha área. Se fizer uma lista aí entre os cinco nacional, meu nome vai ser colocado. E então, essas coisas assim que a gente se sente realizado, mas é porque eu me joguei na advocacia como um modo de vida. Então, eu não fui procurar uma profissão e isso realmente fez a diferença. Isso, não tenha dúvida que é isso que faz a diferença (EXCERTO DE A11)

Advogado que não for articulado não ganha ação, advogado que não fala não ganha ação [...] olha, ser advogado, você tem que ter peito, ter coragem. Porque eu conheço muita gente que tentou ser e não conseguiu. Você não pode ter medo. Advogado medroso não vai longe porque ele tem medo, medo de alguém entrar com uma ação contra ele, medo de perder uma ação, medo de ter uma ação regressiva contra ele. Você não pode ter medo. E você tem que estudar, estudar todo dia (EXCERTO DE A6)

São dois Ps na advocacia. Paciência porque a máquina é morosa, cheia, e persistência. P ao quadrado. ‘Cê tá vendo que profissão difícil? Tem o seu cliente, vou desmudar a realidade, será que ele ‘tá falando a verdade? Vai indicar testemunha, será que as testemunhas são firmes até o fim? Depois, a parte contrária, ela é leal aos princípios da advocacia? Depois, a máquina, escritã, Ministério Público, o magistrado. Será que o médico, são profissões nobres, enfoque meu, advogado, médico e engenheiro, será que o magistrado lê o processo? Está interessado naquilo? (EXCERTO DE A12)

O trecho da entrevista de A12 ainda adentra em uma questão muito importante, que é a participação de outras pessoas junto ao advogado e por isso ele atribuiu as características de paciência e persistência como fundamentais, pois não depende única e exclusivamente do advogado, mas também de outras partes que contribuem, para que os princípios do Direito sejam exercidos, como a garantia dos direitos fundamentais, legalidade e igualdade.

Há também quem olhe para a profissão na perspectiva de resolvidor de problemas e conciliador, como descrito por E6 e A4, como forma de minimizar a dificuldade de outras pessoas.

Bom, ser advogado, pra mim, primeiro, é gostar do Direito, de estudar Direito, de usar o Direito pra tentar resolver os problemas das pessoas. Eu me considero um resolvidor de problemas alheios. E então, eu acho que é esse o objetivo. Eu acho que, ao longo da vida, a gente vai aprendendo mais isso (EXCERTO DE E6)

Eu me vejo assim, na situação que eu posso resolver problemas e minimizar muitas dificuldades de terceiro. Eu não tenho a advocacia pelo lado financeiro porque toda vida eu tive cargo público e outras profissões [...] Não preciso financeiramente de estar trabalhando, mas eu exerço mesmo com vontade de orientar, de resolver, de, pelo menos, diminuir as dificuldades dos outros (EXCERTO DE A4)

Um dos especialistas que contribuíram com esta pesquisa, o E3, ainda não se aposentou e não se imagina ficar sem exercer sua profissão, pois a advocacia ocupa um espaço muito importante em sua vida e, mesmo com 63 anos, é ainda entusiasmado com a profissão e suas atividades, como era no início, quando se formou.

É tudo na minha vida, né? (se referindo à advocacia). Eu amo a minha profissão como se tivesse me formado ontem, e sempre desejei pros meus filhos de tanto que eu amo minha profissão. Tanto que eu influenciei muito meu filho mais velho primogênito, mas ele até fez o curso, mas, por questão de vocação mesmo, não quis (EXCERTO DE E3)

Também foi mencionada a perspectiva financeira da profissão junto à atribuição sobre o que vem a ser advogado. O entrevistado A5 acredita que é uma profissão que precisa ser conduzida com paixão e em prol do que se acredita, mas está saturada de profissionais e não tem rendido bons frutos financeiros.

A advocacia, pelo lado financeiro, realmente ela é sofrida. É um trabalho que você faz por empreitada e uma empreitada que não depende só de você. Você depende de um juiz, de um promotor de justiça, de um tribunal. Então, você não consegue, é uma empreitada que você não consegue assumir um contrato de tempo e de solução, sabe? É quase que um contrato de risco (EXCERTO DE A4)

Diante desses pequenos relatos sobre o que vem a ser advogado, é obvio que são pessoas apaixonadas pela profissão e pelas suas atividades que foram exercidas durante boa parte de sua vida. É uma área profissional que lida com pessoas, que carrega em sua essência a luta pelos direitos e a justiça, como colocado pelo participante A12. Nesse contexto, a profissão torna-se ainda mais admirável, pela perspectiva de que todos, sem exceção, têm direito à defesa. A especialista contribuinte E2 resgatou, em sua fala, uma imagem que representa muito bem o que vêm a ser o Direito e a advocacia. Ela se refere à famosa imagem de Themis, a deusa da justiça, representada na Figura 7.

Figura 7: Themis- a Deusa da Justiça



Fonte: JUSBRAIL (2022)

Quando Themis foi mencionada, E2 o fez para definir a conduta do profissional do Direito. Segundo ela, “a venda nos olhos representa a imparcialidade da justiça, e a espada representa a coragem, a força e as regras que são necessárias para fazer valer a justiça e o Direito. Tem uma fala que é a seguinte ‘Sou pela verdade, não importa quem a diga. Sou pela justiça, não importa a favor de quem ou contra quem’. Ela representa muito bem o que vem a ser a advocacia e outras áreas do Direito” (EXCERTO DE E2). A passagem mencionada por E2 é atribuída a um ativista afro-americano, conhecido como Malcolm X, um grande defensor dos direitos humanos da população afro-americana que atuou nos EUA entre 1950 e 1965 (RODRIGUES, 2013).

A participação de outro especialista, o E5, também seguiu em consonância com a percepção da advocacia em busca da defesa, independentemente de quem seja, assim como fez E2, fazendo menção à Deusa da Justiça, imagem símbolo da advocacia.

Advogar você sempre tem que ter o critério de se colocar no lugar do seu cliente e fazer a defesa dele de uma forma profissional. Não importa o que ele fez ou praticou, ele sempre tem que ter o seu direito de defesa e o advogado tem que cuidar dessa busca pela verdade, pela justiça e atendimento aos interesses dos seus clientes (EXCERTO DE E5)

Essas foram as contribuições dos participantes desta pesquisa a respeito da percepção subjetiva de ser advogado, que vai ao encontro das justificativas apresentadas pelos entrevistados para o fato de continuarem exercendo suas atividades, mesmo após a

aposentadoria. São inúmeras as motivações, mas, principalmente, para todos os participantes, é a paixão pela profissão.

A partir dessa constatação, parte-se, então, para o último capítulo de discussão dos resultados desta tese, que foi estruturado de modo a encerrar toda a discussão em torno de aposentadoria e carreira, na perspectiva de advogados aposentados, respondendo à questão problema norteadora desta tese e também adentrando o último objetivo específico proposto.

#### **4.4 ASPECTOS SUBJETIVOS QUE CARACTERIZAM A APOSENTADORIA COMO UMA NOVA FASE NA CARREIRA**

Retomando brevemente aspectos inseridos na parte teórica desta tese, recorre-se a Hall (2002, p. 7) para definir carreira, para quem ela é “a sequência percebida individualmente de atitudes e comportamentos associados a experiências e atividades relacionadas ao trabalho ao longo da vida da pessoa”. Na discussão sobre o significado de carreira, 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 estes dois autores citados, 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.

Por muito tempo, carreira foi considerada somente como o conjunto das atividades profissionais exercidas, ou seja, a associação de carreira com profissão. Essa perspectiva ainda se sobressai em muitos discursos sobre carreira, como já foi brevemente exposto em sessões anteriores.

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 é vista como oportunidade de novas conquistas pessoais e profissionais. Guillermand (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.

Mas, segundo tese a ser defendida nesta pesquisa, apresentada no primeiro capítulo deste construto, e a definição de carreira, o envelhecimento e, supostamente, a aposentadoria não oportunizam uma nova carreira, mas, sim, fazem parte da carreira do indivíduo e, diga-se de passagem, que a aposentadoria pode ainda ganhar a consideração de “coroação da carreira” (E4).

Dessa forma, cabe aos pesquisadores e aos estudiosos da perspectiva teórica de carreira repensarem os estudos das carreiras organizacionais e proporem novas formas para sua análise ou alargar o campo de estudo das carreiras, fazendo a proposta de que essas trajetórias no mundo do trabalho também sejam definitivamente chamadas de carreira.

A profissão de advogado se encaixa no contexto pesquisado, de modo que, devido à sua importância para a sociedade brasileira e sua indispensabilidade para a promoção da justiça e dos direitos, esses profissionais constroem trajetórias curiosas, sendo encontrados no mercado de trabalho profissionais de todas as idades. De novatos aos mais experientes, cresce a admiração pela trajetória por eles construídas, carregando-a em seu histórico pessoal até a morte. Assim, depois das demonstrações afetivas e da descrição das importantes representações que o Direito e a advocacia ocupam lugar na vida desses sujeitos investigados, partiu-se para a compreensão do que representam carreira e aposentadoria para estes profissionais. De forma a melhor contextualizar, apresentam-se, a seguir, a percepção dos sujeitos sobre carreira e aposentadoria e, ainda, a resposta à pergunta presente no roteiro da entrevista semiestruturada elaborada para esta investigação e que conduziu a elaboração deste capítulo, que é: **você acredita que a aposentadoria integra sua carreira?**

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 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 a tese aqui defendida 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 tese, 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 defendido como tese desta pesquisa.

Seguindo nessa perspectiva de participantes que não responderam com exatidão à indagação inicialmente mencionada neste tópico, o participante A9 trouxe contribuições bem pontuais sobre carreira e aposentadoria, como já apresentado. Para ele, carreira se refere à atividade em que o sujeito se especializou, em seu caso, a advocacia. 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. Logo, suas duas perspectivas se desviaram da intencionalidade da pesquisa, de investigar o papel da aposentadoria na carreira do sujeito.

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 mesma perspectiva de alguns outros participantes, considerando-a 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”.

Várias foram as contribuições dos participantes da pesquisa e, de forma a deixar mais explícitas suas participações, elaborou-se o Quadro 8.

Quadro 8: Síntese de participações sobre a questão norteadora deste capítulo

| Você acredita que a aposentadoria integra sua carreira? |                                          |                                                                   |                                             |
|---------------------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| Participante                                            | Aspectos subjetivos sobre carreira       | Sim                                                               | Não                                         |
| A1                                                      | Carreira como profissão                  | Aposentadoria como uma fase da carreira                           |                                             |
| A2                                                      | Carreira como profissão                  |                                                                   | Aposentadoria como fim de carreira          |
| A3                                                      | Carreira como vocação                    | Aposentadoria como direito que vem inserido dentro da carreira    |                                             |
| A4                                                      | Carreira como continuidade de atividades | Aposentadoria como segurança financeira para continuar a carreira |                                             |
| A5                                                      | Carreira como profissão                  |                                                                   | Aposentadoria como independente de carreira |
| A6                                                      | Carreira como trajetória                 | Aposentadoria como segurança e flexibilidade para a carreira      |                                             |

|     |                          |                                                          |                                                    |
|-----|--------------------------|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| A7  | Carreira como profissão  | Aposentadoria como retorno de anos de carreira           |                                                    |
| A10 | Carreira como profissão  | Aposentadoria como fim de uma carreira e início de outra |                                                    |
| A11 | Carreira como trajetória |                                                          | Aposentadoria como ócio, descanso e procrastinação |
| A12 | Carreira como trajetória | Aposentadoria possibilitada pela profissão, da carreira  |                                                    |

Fonte: Elaborado pela autora.

O Quadro 8 foi construído como uma forma de sintetizar as ideias trazidas por muitos entrevistados sobre a ideia de a aposentadoria pertencer à carreira ou não, e também para conseguir concluir que a percepção que predomina sobre o que é carreira é sua associação como profissão, podendo esta ter como integrante a aposentadoria ou não, como se pode observar no Quadro 8. Os entrevistados A8 e A9 não tiveram contribuições assertivas para a questão norteadora deste capítulo, por isso optou-se por trazer suas percepções, mas não mostrá-las no Quadro.

A perspectiva que mais se aproximou da tese aqui defendida é a do entrevistado A6, para quem carreira é uma trajetória e tem a aposentadoria como uma de suas partes, pois representa segurança e flexibilidade na carreira.

É importante ressaltar que, para esses participantes da pesquisa, a opção por trabalhar na aposentadoria nem sempre é motivada pela complementação de renda. De fato, apenas alguns participantes declararam que continuavam trabalhando por razões econômicas (A6 e A8) e, ainda, alguns destacaram que o recebimento de recursos financeiros da previdência social basta para a sua sobrevivência, e que continuam trabalhando motivados pela paixão a profissão (A1, A4, A9 e A11). Nesse contexto, é oportuno resgatar a constatação do trabalho de Menezes e França (2012), de que quanto mais positiva for a percepção do indivíduo sobre seu trabalho, mais ele estará propenso a postergar a aposentadoria de modo definitivo, e continuará seu trabalho.

Com base nas discussões aqui realizadas, foi possível corroborar a perspectiva abordada por Macêdo, Bendassolli e Torres (2017), de que a aposentadoria não consiste em um acontecimento abrupto e, sim, em um processo que envolve diversas fases, ponderações, reflexões e decisões. Momentos esses detalhados desde a primeira sessão de discussão dos resultados desta pesquisa.

Mas, por mais satisfeitos e felizes que estejam com a profissão escolhida, eles não negam que a aposentadoria traz uma maior segurança, pois o benefício recebido já representa um valor significativo em suas vidas e não mais dependem exclusivamente de seu trabalho, como foi revelado por A2, A6, A8 e A10.

Outra conclusão a que se chegou, com base em Menezes e França (2012), é a de que a aposentadoria representa uma oportunidade para o sujeito realizar anseios que não conseguia atingir devido ao trabalho e à sua carga horária elevada. Estes autores afirmam que a aposentadoria representa um tempo para aproveitar melhor a vida, com o estabelecimento de novas metas, ideias e rotinas, podendo, até mesmo, ser um trabalho diferente do exercido no momento da aposentadoria definitiva. Essa perspectiva foi observada nos relatos dos participantes A1 e A8, que disseram que passaram a se dedicar mais ao exercício da advocacia logo obterem a aposentadoria em trabalhos distintos da advocacia, e dos participantes A3 e A5, que aproveitaram uma maior segurança financeira proporcionada pela aposentadoria e foram realizar atividades paralelas no ramo da agropecuária, no caso de A3, um desejo antigo. Também o relato de A9 e A10 revelou que eles foram passar a advocacia após a aposentadoria em outra profissão.

Viu-se também a oportunidade de trazer à tona algumas contribuições dos especialistas que participaram da pesquisa, pois a entrevista conduzida com eles também abordou a questão norteadora deste capítulo, considerando que, como ainda não estão aposentados, já têm planos e concepções sobre a aposentadoria e o papel que ela irá representar em suas carreiras.

O especialista E3 trouxe à tona a diferenciação entre carreira e profissão, quando perguntado sobre o que vem a ser carreira. Segundo ele,

A profissão eu entendo que você opta antes mesmo de fazer o curso, antes de se formar. Agora, a carreira não. A carreira vem depois e, aí, você segue a sua carreira. Opta, primeiro, pelo curso de graduação. Depois, tem muita gente que até gradua e não segue carreira, né? E a carreira, pra mim, vem depois. Pode ser de sucesso ou não, pode ser bem-sucedido ou não. E a carreira implica muito mais, a meu ver, dedicação do que a formação, a profissão, a carreira, é o que eu entendo (EXCERTO DE E3)

E nessa perspectiva de que carreira é entendida como a trajetória profissional que vem após a escolha profissional, E3 respondeu à pergunta sob a perspectiva de quem ainda não se aposentou e se encontra próximo de fazê-lo. Segundo ele, a aposentadoria representa uma continuidade da carreira, logo, ela faz parte, pois suas atividades não serão interrompidas com a aposentadoria, assim como pretende quando chegar o momento da aposentadoria. Logo, sua carreira continua.

O especialista E5 vê a carreira como uma sucessão de cargos ocupados na esfera pública ou privada, associando-a à profissão, e a aposentadoria representa sim uma fase da carreira, pois, segundo ele,

Hoje tem sido uma fase que você encerra um ciclo a partir do momento que você passa a receber proventos, não necessariamente encerrar a sua atividade profissional, mas passa a diminuir as suas atividades e passa a receber proventos ao invés de contribuir (EXCERTO DE E5)

Por uma perspectiva um pouco diferente, o especialista E6 entende que a aposentadoria não faz parte da carreira, pois, para ele, elas são diferentes, porque, ao se aposentar, não pretende encerrar a carreira de advogado, demonstrando que a perspectiva sobre carreira, para ele, é a de que ela é relacionada à profissão. Mas argumentou, ainda, que a aposentadoria será bem-vinda no seu contexto profissional para que venha a garantir uma renda, e ele passará a não mais depender de seu trabalho.

Eu acho que são coisas diferentes. É o que eu disse, eu vejo assim, eu não penso em encerrar minha carreira de advogado, a não ser quando eu também reconheça que não tenha mais disposição física e mental pra advogar. Agora, eu penso em não depender mais dessa minha, da minha profissão de advogado pra sobreviver, e aí, então, eu penso em continuar trabalhando, mas porque eu gosto. Aí, a aposentadoria vem pra isso. A aposentadoria vem pra garantir que eu possa não trabalhar, que eu possa não depender mais do meu trabalho (EXCERTO DE E6)

O conceito do especialista E6 coincide com o de muitos outros advogados já aposentados, de que a aposentadoria trouxe maior flexibilidade ao trabalho desenvolvido e uma segurança financeira maior.

Uma perspectiva importante a ser considerada nessa reflexão é a colocação da especialista E4 que, por motivos profissionais, optou por adiar sua aposentadoria, pois estava prestes a continuar atuando em um projeto que exigia que esta ainda tivesse vínculo com a instituição. E ela diz que a aposentadoria faz parte de sua carreira no sentido de coroar sua trajetória profissional, ou seja, um marco importante ao longo de sua vida pessoal e profissional, que significa a recompensa por toda a trajetória desenvolvida.

Aposentadoria vai coroar a minha carreira, né? Vai coroar aquela minha trajetória profissional, aquilo que eu previ de trajetória profissional, me permite ainda o fato de me aposentar. O fato de me aposentar me permite ainda atuar, mas eu não gostaria de atuar mais, gostaria de parar. Se possível, continuar ensinando, mas em atuação eu não gostaria mais (EXCERTO DE C4).

Ou seja, a aposentadoria é uma premiação por anos de dedicação à sua profissão, e traz consigo a possibilidade de exercer novas atividades, relacionadas ou não à sua profissão, consistindo em uma nova fase na carreira.

Seguindo essa perspectiva e as demais apresentadas, torna-se oportuno resgatar a Figura 3, que faz justamente uma síntese conceitual sobre o que vem a ser discutido nesta tese.

Figura 3- Síntese conceitual desenvolvida na tese



Fonte: Elaborado pela autora

A síntese que consta na Figura foi construída de modo a representar a trajetória de vida dos sujeitos investigados, neste caso, os advogados aposentados, com participações especiais de alguns especialistas da área. 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.

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 partir dos dados apresentados e analisados ao longo dos capítulos que formam a discussão dos resultados, 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 a aposentadoria integra a trajetória de carreira de advogados, defendeu-se, com esta pesquisa, a tese 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.

Para cumprir os objetivos propostos, estudaram-se os aspectos subjetivos de carreira e aposentadoria, pela perspectiva de advogados aposentados via Previdência Social, tanto pelo exercício da advocacia como de outras ocupações. Para tanto, buscou-se contextualizar o sistema de aposentadoria brasileiro ao longo dos anos e também a profissão de advogado, além de descrever a trajetória de carreira dos sujeitos pesquisados, bem como conhecer as atividades desenvolvidas por eles após a aposentadoria e identificar os aspectos subjetivos que caracterizam a aposentadoria como uma nova fase na carreira desses sujeitos.

Na escolha dos participantes para a pesquisa, considerou-se que a advocacia é uma das profissões asseguradas pela CF/88 que, em seu artigo 133, menciona a indispensabilidade do advogado na administração da justiça e a inviolabilidade de seus atos e manifestações no exercício da profissão. Também contribuiu para a escolha da profissão o status que ela ocupa na vida desses profissionais, sendo consideradas uma profissão de prestígio, respeitada pela sociedade e essencial para a democracia, sendo este status um grande motivador para que advogados, mesmo aposentado, não se afastem de suas profissões. Não se pode negar ainda que a sociedade ainda procura esses profissionais pelos anos de experiência, sendo que os advogados com maior tempo de atuação possuem grande procura por seus clientes e até novos, diante os anos de experiência.

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. Esta, talvez, seja a justificativa para a classificação ontológica, metodológica e do paradigma de pesquisa em que esta tese foi desenvolvida. E, para mais, a técnica de coleta de dados foi a entrevista semiestruturada, utilizando para a análise a técnica de análise de conteúdo. 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.

A pesquisa revelou uma ampliação do repertório cultural voltado à significação desse objeto social, uma vez que não se verifica apenas uma significação para a aposentadoria. O que se observou foi uma pluralidade semântica para os termos em pesquisa carreira e aposentadoria, com suas respectivas repercussões psicossociais representadas em escritos anteriores.

A grande preocupação observada ao longo do desenvolvimento deste trabalho foi a de que muitos trabalhadores da atual geração não estão se preocupando nem se planejando para o período da aposentadoria, o que faz com que vivam em um ambiente de incertezas, sem seguridade social e sem garantias no futuro.

Se antes falava-se da aposentadoria como sinônimo da velhice, procrastinação e perda de ocupações no local de trabalho, hoje se comemora com entusiasmo as conquistas e avanços legais e sociais que preveem oportunidades de pessoas em idade de aposentadoria, mas ainda produtivas, continuarem suas atividades laborais por mais tempo, assim como também mais oportunidades de atuação no mercado de trabalho. Tais avanços ocorreram a partir do momento em que envelhecer deixou de ser sinônimo de decadência, fortalecendo a transitoriedade na carreira dos sujeitos.

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.

Buscando alinhar os objetivos específicos propostos inicialmente com os resultados encontrados, buscou-se construir um capítulo para cada objetivo, de forma a discuti-los com riqueza de detalhes. O primeiro objetivo específico foi alcançado por meio da construção da contextualização de aposentadoria no Brasil ao longo dos anos, fazendo um resgate das reformas da previdência social, a perspectiva de aposentadoria como um direito de todos os trabalhadores e, especificamente, a aposentadoria para advogados. A pesquisa possibilitou concluir que as reformas da previdência afetaram toda a população inscrita no INSS e que, para alguns, ela foi prejudicial, pois prorrogou a idade e aumentou o tempo de contribuição. As mudanças foram provocadas pelo aumento da expectativa de vida, ou seja, as pessoas estão vivendo mais e com maior qualidade, o que torna plausível postergar a idade produtiva de trabalho.

No contexto de aposentadoria para advogados, concluiu-se que eles não possuem um plano de aposentadoria diferente do das demais profissões, e que são enquadrados como profissionais liberais de modo geral. A pesquisa possibilitou, ainda, conhecer a OABPrev, uma previdência privada voltada somente para advogados, que pode ser uma excelente oportunidade para assegurar uma aposentadoria privada. Mas, os participantes relataram, ainda, que a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), entidade que regulamenta o exercício da advocacia no Brasil, deveria criar normas e diretrizes que incentivassem os advogados, principalmente os mais jovens na profissão, para que tenham uma segurança no futuro, e que também apresentasse propostas para a melhoria da aposentadoria da classe profissional junto ao INSS. Aproveitou-se o ensejo para expor algumas opiniões dos participantes sobre o que vem a ser a aposentadoria de forma geral e estritamente voltada para os advogados.

Uma conclusão a que se chega ao observar aspectos subjetivos de carreira e aposentadoria é a de que é preciso incentivar a adesão dos trabalhadores na contribuição ao INSS e ampliar o conhecimento sobre a OABPrev, visando ter maior conscientização sobre a necessidade de garantir segurança financeira para o futuro. Durante as entrevistas, foram levantadas algumas considerações sobre possíveis melhorias da aposentadoria para advogados, tendo sido quase unânime a opinião de que a OAB deveria propor ações de incentivo à contribuição ao INSS desde o início da atuação, visto que muitos advogados jovens não se preocupam com o futuro e segurança. E, ainda, aquela entidade deveria implantar programas de preparação para a aposentadoria de advogados que já se encontram

próximos de aposentar, para que haja um planejamento financeiro de amparo na velhice, reconhecimento das atividades exercidas junto ao judiciário e sociedade.

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.

O segundo objetivo deste trabalho estava voltado para a descrição da trajetória de carreira dos sujeitos pesquisados, construindo suas trajetórias de vida com base nas informações expostas ao longo das entrevistas. Foram exploradas questões sobre escolha pela profissão, percepções subjetivas sobre carreira e aposentadoria, fases e acontecimentos importantes relacionados à vida e à profissão. E, com base nas trajetórias elaboradas a partir das narrativas, foi possível compreender momentos marcantes, suas histórias e conquistas, além dos desafios que marcaram a carreira e a profissão. Observa-se, a partir das contextualizações sintetizadas por meio construção da trajetória profissional dos advogados entrevistados, que a ideia de advogar não é uma atividade que se extingue em definitivo com a aposentadoria. Esses profissionais continuam a pensar na perspectiva da profissão de advogado como uma fonte de realização, de desenvolvimento pessoal e profissional. O resultado para o momento vivido após a aposentadoria é representado por maior autonomia, flexibilidade e satisfação na interação interpessoal, que pode ser proporcionada por um trabalho voluntário ou em novos projetos profissionais que não se restrinjam à dedicação aos outros espaços da vida.

O terceiro item que compôs os objetivos específicos deste trabalho foi o de descrever as atividades desenvolvidas pelo sujeito, seja a continuidade da advocacia ou outras ocupações. A intenção foi demonstrar que são muitas as oportunidades após a aposentadoria,

e que a perspectiva sobre o que é ser advogado, para os entrevistados conduz a trajetória profissional do advogado que, segundo os participantes, é uma profissão que luta pela justiça, carece de vocação, paciência, persistência, e ainda possibilita ajudar outras pessoas, segundo a perspectiva de que todos têm direito à defesa, independente da acusação. Concluiu-se que raramente um advogado vai optar por abandonar sua profissão após a aposentadoria, pois, segundo relatos, é difícil parar de advogar porque há muitas causas e processos que demandam tempo, na verdade, anos, o que faz com que o advogado sempre fique com pendências a resolver. Também, o fato de já ter seu nome consolidado no mercado o ajuda a ter uma boa fama e clientes. Houve relatos de que a atividade após a aposentadoria é uma forma de ainda angariar recursos como forma de segurança financeira.

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.

Por fim, o último objetivo específico tratou de sintetizar a contribuição deste trabalho e desenvolver a tese inicialmente proposta, abarcando o problema de pesquisa e os objetivos. Assim, tratou-se de realizar as identificações dos aspectos que caracterizam a aposentadoria como uma nova fase na carreira, sendo reescritas as percepções sobre carreira e aposentadoria, de forma a construir uma relação entre elas. Também foi construída uma discussão em torno da resposta dada pelos participantes sobre a aposentadoria fazer parte da carreira por meio da constituição de uma nova fase na vida dos sujeitos. O que se concluiu com êxito é que há participantes que pensam na inserção da aposentadoria na carreira e, ainda, na percepção dela como uma fase na vida, que é marcada pelo início do recebimento da previdência social.

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.

Por mais que muitos dos participantes não tenham chegado a essa conclusão imediata, 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.

No desenvolvimento das análises da tese, percebeu-se como aposentadoria e carreira estão interligadas, pois a aposentadoria representa uma fase na trajetória profissional desses sujeitos. Identificar e compreender os motivos que levam as pessoas a se aposentarem ou a continuarem trabalhando ajudarão gestores e a sociedade a compreenderem melhor os idosos e também na formulação de uma legislação em prol dessa faixa etária. A longevidade é a mais relevante.

Assim, a pesquisa possibilitou confirmar a tese inicialmente proposta, que era a de que a carreira não é interrompida quando o indivíduo se aposenta e, sim, que ele passa por um novo acontecimento marcante. Ao longo de sua trajetória de vida ocorrem transições e mudanças que geram novos significados para os indivíduos, mas sem configurarem abandono ou interrupção de sua carreira. Portanto, a aposentadoria pode ser concebida como uma nova fase na carreira do indivíduo com o desenvolvimento de novas atividades de cunho profissional ou desenvolvimento pessoal que dão sentido para a sua vida ou, ainda, a permanência no mesmo ritmo de vida. Logo, foi possível confirmar, por meio da análise dos relatos, que a carreira é conceituada como uma trajetória de vida, como uma linha de acontecimentos na vida profissional, pessoal e de ocupações, que as mudanças são consideradas parte da trajetória de vida do indivíduo (detentor e responsável por sua carreira) e que a aposentadoria não significa uma interrupção da atividade laboral desse indivíduo, sendo apenas uma fase da vida.

As contribuições desta tese perpassam pelas justificativas iniciais do trabalho, causando impactos acadêmicos, institucionais e sociais. Com ênfase, por contribuições acadêmicas destaca-se a elaboração e publicação de artigos e resumos publicados em revistas e eventos nacionais, frutos de pesquisas teóricas sobre carreira e aposentadoria, e outros ainda que estão em processo de publicação. Destaca-se também, como contribuição acadêmica, institucional e social, a produção e participação em um Podcast junto a outras diretorias da sede universitária, abordando sobre o tema aposentadoria e reflexos na vida de pessoas com 60 anos ou mais, gravado e disponibilizado nas plataformas de áudio oficial da Universidade Federal de Lavras, de livre acesso a toda a sociedade, e também, divulgado em programas de

rádio de forma a levar a discussão para um maior número de pessoas. Há também, que se considerar, como impacto social, a reflexão e discussão sobre a aposentadoria de advogados que gerou reflexões para os sujeitos pesquisados e insights, vindo destes sujeitos, para a realização de conscientização junto a OAB e advogados recém-formados, diante a pouca conscientização sobre a necessidade e importância de advogados se preocuparem e prepararem para a aposentadoria e refletirem sobre o que constitui sua carreira.

Como proposta de realização de novas pesquisas a respeito do tema aqui abordado e outros correlacionados, sugere-se examinar as ações e o papel dos gestores de recursos humanos em relação ao envelhecimento da força de trabalho; investigar sob a ótica de outras profissões consideradas nobres na sociedade, a exemplo da medicina; pesquisar as diferenças de aposentadoria relacionada ao gênero; e ainda, investigar os fatores que influenciam a decisão de abandonar a profissão no momento da aposentadoria, cujos resultados podem servir como complementação da parte teórica e empírica aqui desenvolvida.

## REFERÊNCIAS

- ADAMSON, S.J.; DOHERTY, N.; VINEY, C. The meanings of career revisited: implications for theory and practice. **British Journal of Management**, v. 9, p. 251- 259, 1998.
- 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.
- ALVESSON, M.; DEETZ, S. **Doing Critical Management Research**, 2000.
- AMBIEL, R. A. M. Adaptabilidade de carreira: uma abordagem histórica de conceitos, modelos e teorias. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 15, n. 1, 2014.
- ANDERSON, M. M. de M.; TONATO, R. M.; TAVARES, L. M. Transição de carreira: mudança profissional a partir dos 40 anos. **Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)**, v. 9, n. 1, 2019.
- ARCHER, M. **Teoria social realista: A abordagem morfogenética**. Cambridge, Reino Unido: Cambridge University Press, 1995.
- ARENDT, R. J. J. Construtivismo ou construcionismo? Contribuições deste debate para a Psicologia Social. **Estudos De Psicologia (natal)**, 8(1), 05–13, 2003.
- 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.
- ARRUDA, J. Aposentação de advogados. **Revista da Faculdade de Direito**, Universidade de São Paulo, [S. l.], v. 32, n. 3, p. 490-495, 1936. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/65753>. Acesso em: 8 mar. 2023.
- ARTHUR, M.B. Examining contemporary careers: a call for interdisciplinary inquiry. **Human Relations**, v.61, n.2, p.163-186, 2008
- ARTHUR, M. B.; LAWRENCE, B. S. Perspectives on environment and career: an introduction. **Journal of Occupational Behavior**, 5, 1-8, 1984.
- ARTHUR, M.B.; HALL, D. T.; LAWRENCE, B. S. Generating new directions in career theory: the case for a transdisciplinary approach. In: ARTHUR, M.B.; HALL, D. T.; LAWRENCE, B. S. (Ed.) **Handbook of career theory** (pp. 7-25). Cambridge, Cambridge University Press, 1989.
- ARTHUR, M.B.; ROUSSEAU, D.M. The boundaryless career as a new employment principle. In: ARTHUR, M.B.; ROUSSEAU, D.M. **The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era** (pp. 3-20). New York: Oxford University Press, 1996.
- BALASSIANO, M.; COSTA, I. de S. A. **Gestão de Carreiras: dilemas e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2012.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1995.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo** (L. de A. Rego & A. Pinheiro, Trans.). Lisboa: Edições 70. (Obra original publicada em 1977), 2006.
- BECKER, H. S. **Métodos de Pesquisa em Ciências Sociais**. 4ª ed. São Paulo: Hucitec, 1999.

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

BENDASSOLLI, P. F. **O ethos do trabalho: sobre a insegurança ontológica na experiência atual com o trabalho**. 2006. Tese de doutorado. Instituto de Psicologia da USP, São Paulo, 2006.

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.

BERNHOEFT, R. **Trabalhar e desfrutar: equilíbrio entre vida pessoal e profissional**. São Paulo: Nobel, 1991.

BASTOS, L. C., & BIAR, L. de A. Análise de narrativa e práticas de entendimento da vida social. **DELTA: Documentação De Estudos Em Linguística Teórica E Aplicada**, 31(DELTA, 2015 31(spe)), 97–126, 2015.

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.

BOCKORNI, B. R. S.; GOMES, A. F. A amostragem emsnowball(bola de neve) em uma pesquisa qualitativa no campo da administração. **Revista de Ciências Empresariais da UNIPAR**, Umuarama, v. 22, n. 1, p. 105-117, jan./jun. 2021.

BOEHS, S. de T. M.; BARDAGI, M. P.; SILVA, . Trabalho, aposentadoria e satisfação de vida em aposentados de uma multinacional. **Rev. Psicol., Organ. Trab., Brasília**, v. 19, n. 3, p. 653-661, set. 2019.

BOEHS, S. de T. M.; SILVA, N. Papel de trabalho, carreira, satisfação de vida e ajuste na aposentadoria. **Rev. bras. orientac. prof**, Florianópolis, v. 18, n. 2, p. 141-153, dez. 2017.

BOLÍVAR, A. O esforço reflexivo de fazer da vida uma história. **Pátio**, n. 43, ano XI, p. 12-15, ago./out. 2011.

BONELLI, M. da G.. A competição profissional no mundo do Direito. Tempo Social; **Rev. Sociol. USP**, S. Paulo, 10(1): 185-214, maio de 1998.

BRASIL. **Decreto nº 4.682**, de 24 de janeiro de 1923. Criação de uma caixa de aposentadoria e pensões para empresas da estrada de ferro do país. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1923. Disponível em :<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-4682-24-janeiro-1923-538815-publicacaooriginal-90368-pl.html>. Acesso em 18/06/2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em 18/06/2023.

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-4215-27-abril-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.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 667, de 2 de julho de 1969**. Reorganiza as Polícias Militares e os Corpos de Bombeiros Militares dos Estados, dos Territórios e do Distrito Federal, e dá outras

providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1969. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1960-1969/decreto-lei-667-2-julho-1969-374170-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 26/07/2023.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. 1991b. Dispõe sobre os Planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)>. Acesso em 18/06/2023.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 3**, de 17 de março de 1993. Altera os artigos 40, 42, 102, 103, 155, 156, 160, 167 da CF. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1993. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Emendas/Emc/emc03.htm#:~:text=%2F03%2F94\)-,Art.,no%20exerc%C3%ADcio%20financeiro%20de%201995](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc03.htm#:~:text=%2F03%2F94)-,Art.,no%20exerc%C3%ADcio%20financeiro%20de%201995). Acesso em 18/06/2023.

BRASIL. **Lei nº 8906**, de 04 de julho de 1994. Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1994. Acesso em 18/06/2023

BRASIL. **Emenda Constitucional Nº 20** de 15 de dezembro de 1998. Modifica o Sistema de Previdência Social, estabelece normas de transição e dá outras providencias. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1998. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=EMC&numero=20&ano=1998&ato=d7bITWE9UNJpWTf7d#:~:text=Ementa%3A,TRANSICAO%20E%20DA%20OUTRAS%20PROVIDENCIAS>. Acesso em 18/06/2023.

BRASIL. **Emenda Constitucional Nº 41** de 19 de dezembro de 2003. Modifica os Arts. 37, 40, 42, 48, 96, 149 e 201 da Constituição Federal, revoga o inciso IX do par 3º do art. 142 da Constituição Federal, e dispositivos da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2003. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=EMC&numero=41&ano=2003&ato=d2cITUE1EeRpWT585>. Acesso em 16/04/2023.

BRASIL. **Emenda Constitucional Nº 47** de 05 de julho de 2005. Altera os Arts. 37, 40, 195 e 201 da Constituição Federal, para dispor sobre a previdência social, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2005. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=EMC&numero=47&ano=2005&ato=795kXU61UMRpWT920>. Acesso em 14/04/2023.

BRASIL. **Emenda Constitucional Nº 70**, de 29 de março de 2012. Acrescenta art. 6º-A à Emenda Constitucional nº 41, de 2003, para estabelecer critérios para o cálculo e a correção dos proventos da aposentadoria por invalidez dos servidores públicos que ingressaram no serviço público até a data da publicação daquela Emenda Constitucional. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2012. Disponível em: <https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:emenda.constitucional:2012-03-29;70>. Acesso em 15/04/2023.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 88**, de 07 de maio de 2015. Altera o art. 40 da Constituição Federal, relativamente ao limite de idade para a aposentadoria compulsória do servidor público em geral, e acrescenta dispositivo ao Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2015. Disponível em:

<https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:emenda.constitucional:2015-05-07;88>. Acesso em 15/04/2023.

BRASIL. **Lei da nº 38**, 14 de julho de 2017- Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2017A. Disponível em: <http://www.in.gov.br/autenticidade.html>. Acesso em 15/04/2023.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 103**, de 12 de novembro de 2019. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2019. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm). Acesso em 15/04/2023.

BRASILPREV. Aposentadoria: qual é a origem do sistema de previdência? **Brasilprev**, 2022. Disponível em: <https://blog.brasilprev.com.br/conheca-a-historia-da-previdencia>. Acesso em 16/02/2023.

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.

BRIOSCHI, L. R.; TRIGO, M. H. B. Relatos de vida em ciências sociais: considerações metodológicas. **Revista Ciência e Cultura**, Campinas, SP, v. 39, n. 7, 1987, p. 631-637.

BULLA, L. C., KAEFER, C. O. Trabalho e Aposentadoria: as repercussões sociais na vida do idoso aposentado. **Textos & Contextos** (Porto Alegre), 2(1), 1-8, 2006.

BURRELL, G.; MORGAN, G. **Sociological paradigms and organisational analysis: Elements of the sociology of corporate life**. London: Heinemann, 1979

CAMARANO, A. A. **O idoso brasileiro no mercado de trabalho**. 2001.

CAMARANO, A. A.; FERNANDES, D.. A Previdência Social Brasileira. In. ALCÂNTARA, A. de O.; CAMARANO, A. A.; GIACOMIN, K. C. (org.). **Política Nacional do Idoso: Velhas e novas questões**. Rio de Janeiro: IPEA, 2016. p. 265–296.

CAMARGO, A. Os Usos da história oral e da história de vida: trabalhando com elites políticas. **Revista de Ciências Sociais**. Rio de Janeiro, v. 27, n. 1, p. 5-28, 1984.

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

CAMPOS, R. C.; CAPPELLE, M. C. A.; MACIEL, L. H. R. Carreira Esportiva: O Esporte de Alto Rendimento como Trabalho, Profissão e Carreira. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 18, n. 1, p. 31-41, 2017.

CARLOS, S. A.; JACQUES, M. G. C.; LARRATEA, S. V.; HEREDIA, O. C. Identidade, aposentadoria e terceira idade. **Estudos Interdisciplinares sobre Envelhecimento**, Porto Alegre, v. 1, p. 77-89, 1999.

CARNEIRO, P. C. P. O advogado. *Revista Eletronica de Direito Processual – REDP*. Vol. XIII, 2014.

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.

CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade? **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v.35, n.6, p.67- 75, 1995.

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

COHEN, L.; DUBERLEY, J.; MALLON, M. Social constructionism in the study of career: Accessing the parts that other approaches cannot reach. *Journal of Vocational Behavior*, 64(3), 407–422, 2004.

COSTA, E. F. da. **Deontologia Jurídica. Ética das Profissões Jurídicas**. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2002.

COUTINHO, A. C. V. **Advocacia disruptiva e a exigência de um novo perfil profissional do advogado**. 2021. 69 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) Instituto de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Federal Fluminense, 2021.

CRESWELL JW. **Investigação qualitativa e projeto de pesquisa. Escolhendo entre cinco abordagens**. São Paulo: Penso Editora LTDA; 2014.

CRUZ, M. A. G. **Adiando a aposentadoria: um estudo sobre os fatores que levam servidores federais a adiar a aposentadoria em uma instituição de pesquisa**. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-graduação em Administração, Universidade de Taubaté, SP, 2011.

CUNHA, A.G. **Dicionário etimológico da língua portuguesa**. 4.ed. Rio de Janeiro: Lexicon, 2010. 744p.

DADOS.GOV. **Portal Brasileiro de Dados Abertos**. Disponível em: <https://dados.gov.br/organization/instituto-nacional-de-seguro-social-inss>. Acessado em 03/04/2023.

DEBERT, G. G. **A reinvenção da velhice: socialização e processos de reprivatização do envelhecimento**. São Paulo: Universidade de São Paulo/ Fapesp, 2004.

DELUCA, G., ROCHA-DE-OLIVEIRA, S., CHIESA, C. D. Projeto e Metamorfose: Contribuições de Gilberto Velho para os Estudos sobre Carreiras. **Revista De Administração Contemporânea**, 20(4), 458-476, 2016.

DELLAGNELO, E. H. L., SILVA, R. C. Análise de conteúdo e sua aplicação em pesquisa na administração. In M. M. F. Vieira & D. M. Zovain (Orgs.), **Pesquisa qualitativa em administração: teoria e prática** (pp. 97-118). São Paulo: FGV, 2005.

DEMARTINI, Z.B.F. Algumas anotações sobre história de vida e a prática de pesquisa em educação. **Revista Pedagógica**, v.15, n. 31, p. 229-247, 2013

DENZIN, N. K., LINCOLN, Y. S. **O planejamento da pesquisa qualitativa: teoria e abordagens** (2a ed., S. R. Netz, Trad.). Porto Alegre: Bookman, 2006.

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

DOU. DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO. **Resolução nº 5**, de 17 de dezembro de 2018. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Direito e daí outras providências. Disponível em: [https://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/55640393/do1-2018-12-18-resolucao-n-5-de-17-de-dezembro-de-2018-55640113](https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/55640393/do1-2018-12-18-resolucao-n-5-de-17-de-dezembro-de-2018-55640113). Acesso em 20/07/2023.

- DRESCH, A.; LACERDA, D. P.; MIGUEL, P. A. C. Uma Análise Distintiva entre o Estudo de Caso, A Pesquisa-Ação e a Design Science Research. **Revista brasileira de gestão de negócios [online]**. 2015, v. 17, n. 56.
- DUARTE, C. V; SILVA, L. L. M. Expectativas diante da aposentadoria: um estudo de acompanhamento em momento de transição. **Revisão Brasileira de Orientação Profissional**, v. 10, n. 1, p. 45-54, 2009.
- DUTRA, J. S. **Administração de carreira**: uma proposta para repensar a gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 176 p., 1996.
- FALEIROS, V. de P. **Envelhecimento no Brasil do Século XXI: transições e desafios**. **Argumentum**, Vitória (ES), v. 6, n. 1, p. 6–21, 1o jun. 2014.
- FLICK, U. **Introdução à pesquisa qualitativa** (3a ed., J. E. Costa, Trad.). São Paulo: Artmed. (Obra original publicada em 1995), 2009.
- FONTOURA, D. S.; DOLL, J.; OLIVEIRA, S. N. de. O Desafio de Aposentar-se no mundo Contemporâneo. The Challenge of Retiring in the Contemporary World. **Educação e Realidade**, Porto Alegre, v. 40, n. 1, p. 53-79, 2015.
- FORMOSINHO, J. Desenvolvimento profissional dos professores. In: FORMOSINHO, J. (Coord.). **Formação de professores: aprendizagem profissional e acção docente**. Portugal: Porto Editora, p. 221-284, 2009.
- FRANCA, L. H. de F. P.; SOARES, D. H. P. Preparação para a Aposentadoria como parte da Educação ao Longo da Vida. **Psicol. cienc. prof.**, v. 29, n. 4, p. 738–751, 2009.
- FREIRE, J. R. S.; SANTOS, I. C.; SANTOS, S. A.; CASTRO, A. D. M.; & Soares, D. A. S. R. Empreendedorismo tecnológico como opção de segunda carreira: pós-aposentadoria. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**, v. 3, n. 2, p. 94-119, 2014.
- FREITAS, H. M. R., CUNHA, M. V. M., Jr.; MOSCAROLA, J. Aplicação de sistemas de software para auxílio na análise de conteúdo. **Revista de Administração da USP**, 32(3), 97-109, 1997.
- FULLER, T.; LOOGMA, K. Constructing futures: A social constructionist perspective on foresight methodology, **Futures**, v. 41, nº2, p. 71-79, 2009.
- GERGEN, K. J.; THATCHENKERY, T. J. Organization Science as Social Construction: Postmodern Potentials. **The Journal of Applied Behavioral Science**, 40(2), 228–249, 2004.
- GERMANO, I. M. P. Aplicações e implicações do método biográfico de Fritz Schütze em psicologia social. In: **ENCONTRO NACIONAL da ABRAPSO**, 15, 2009, Maceió. Anais ... Maceió: ABRAPSO, 2009. 10p.
- Graeff, L. (2002). Representações sociais da aposentadoria. **Envelhecimento**, 4(7), 19-34.
- GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995.
- GODOY, A. S. Estudo de caso qualitativo. In: Godoi, C.K.; MELLO, R.B.D.; SILVA, A.B. (org.). **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. Cap. 4. Barra Funda – SP, Saraiva, 2005.
- GODOI, C. K.; BALSINI, C. P. V. A pesquisa qualitativa nos estudos organizacionais brasileiros: uma análise bibliométrica. In: GODOI, C. K.; BANDEIRA-DEMELLO, R.;

SILVA, A. B. (Orgs.). **Pesquisa Qualitativa em Estudos Organizacionais: Paradigmas, Estratégias e Métodos**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 89-114, 2012.

GONÇALVES, R. IBGE: com 14,7% de idosos, população brasileira está mais velha. **Estado de Minas Nacional**, 22/07/2022. Disponível em: [https://www.em.com.br/app/noticia/nacional/2022/07/22/interna\\_nacional,1381955/ibge-com-14-7-de-idosos-populacao-brasileira-esta-mais-velha.shtml](https://www.em.com.br/app/noticia/nacional/2022/07/22/interna_nacional,1381955/ibge-com-14-7-de-idosos-populacao-brasileira-esta-mais-velha.shtml)

GOV.BR. **Instituto Nacional do Seguro Social- INSS**. Tipos de aposentadoria. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/inss/pt-br/servicos/aposentadorias>. Acesso em 24/07/2023.

GOV.BR. **Guia Rápido de previdência para autônomos**, sem data. Disponível em: [https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-complementar/mais-informacoes/arquivos/guia\\_autonomos.pdf](https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-complementar/mais-informacoes/arquivos/guia_autonomos.pdf). Acessado em 23/07/2023.

GOV.BR. **Serviço e Informações do Brasil**. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/solicitar-aposentadoria-por-idade-trabalhador-urbano>. Acesso em 04/04/2023.

GUILLEMARD, A. M. **La vieillesse et Erat**. Paris: Presses Univ. de France, 1980.

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.

GUILLEMARD, A.M., REIN, M. Comparative Patterns of Retirement: Recent Trends in Developed Societies. **Annual Review of Sociology**, 19(1), 469–503, 1993.

GUNZ, H. P.; PEIPERL, M. A. **Handbook of career studies**. Thousand Oaks: Sage, 2007.

HALL, D. T. **Career development in organizations**. San Francisco: Jossey-Bass., 1987

HALL, D. T. **The career is dead: long live the career**. San Francisco: Jossey-Bass, 1996.

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

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

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

IBGE. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. Síntese dos Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população brasileira. Brasília: IBGE, 2017.

IBGE. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. PNAD Contínua- Pesquisa Nacional por amostra de domicílios Contínua, Brasília: IBGE, 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/17270-pnad-continua.html?edicao=34420>. Acesso em 11/08/2023

INSTITUTO DE LONGEVIDADE MAG. Disponível em: <https://institutodelongevidademag.org/o-instituto/quem-somos>.

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.

JANOTTI, M. de L. M. A incorporação do testemunho oral na escrita historiográfica: empecilhos e debates. **História Oral**, [S. l.], v. 13, n. 1, 2011.

JUSBRASIL. **Themis, a deus da Justiça na mitologia grega**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/temis-themis-a-deusa-da-justica-na-mitologia-grega/789493544>. Acesso em 03/08/2023.

KIM, S.; FELDMAN, D. C. Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement. **Academy of management Journal**, 43(6), 1195-1210, 2000.

KHAPOVA, S.N.; ARTHUR, M.B.; WILDEROM, C.P.M. The subjective career in the knowledge economy. In: GUNZ, H.; PEIRPEL, M. **Handbook of career studies**. Thousand Oaks: Sage Publications, 2007. p.114-130.

KILIMNIK, Z. M. **Trajetórias e transições de carreiras profissionais em recursos humanos**. 2000. 327 p. Tese (Doutorado em Ciências Econômicas) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2000.

KLEIN, H. K.; MYERS, M. D. A set of principles for conducting and evaluating Interpretive Field Studies in Information Systems. **MIS Quartely**, v. 23, no. 01, p. 67-94, March 1999.

LAMEIRAS, M. A. P. **Efeitos da população economicamente ativa sobre a taxa de desemprego**. 2013.

LASSANCE, M. C. P.; SARRIERA, J. C. Saliência do papel de trabalhador, valores de trabalho e desenvolvimento de carreira. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, 13(1), 49-61, 2012.

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.

LEANDRO-FRANÇA, C. **Aposentadoria: Crise ou Liberdade?**.(2014)

LEANDRO-FRANÇA, C.; MURTA, S. G.; SEIDL, J. Aposentadoria: Crise ou liberdade. **Programas de Educação para Aposentadoria**, p. 54-65, 2014.

LOVE, H. O. Social Security and Retirement Plan for Lawyers: It Need Not Mean Socialism. **American Bar Association Journal**, 38(6), 463–527, 1952.

MACÊDO, L. S. S.; BENDASSOLLI, P. F.; TORRES, T. L. Representações Sociais da Aposentadoria e Intenção de Continua Trabalhando. **Psicol Soc** 2017.

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.

MARQUES, A. H. da S.; VEIGA, D. J. S. da.; FORMENTINI, F.; LENZ, R. ; LORENZONI, S. P. .; FLORA, V. J. dos S. D.; ROSA, V. H. S. da . A responsabilidade civil do advogado. **Research, Society and Development**, [S. l.], v. 12, n. 2, p. e10312240232, 2023. DOI: 10.33448/rsd-v12i2.40232. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/40232>. Acesso em: 15 ago. 2023.

MARRA, A. V. **Identidade, Trabalho e Construção Social da Aposentadoria para Ex-Executivos**. Tese de Doutorado em Administração pela UFMG. Belo Horizonte. 2013.

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.

- MARTINS, H. T. Gestão de carreiras na era do conhecimento: abordagem conceitual e resultados de pesquisa. Rio de Janeiro: **Qualitymark**, 2001.
- MASON, M. **Sample size and saturation in Phd studies using qualitative interviews**. Forum qualitative social research, Berlin, v. 11, n. 3, p. 1-19, sep. 2010.
- MAY, T. Pesquisa social: questões, métodos e processos. Capítulo 6: Entrevistas: métodos e processo. 3ª edição. Porto Alegre. **Artmed**. 2004.
- MAYRHOFER, W.; MEYER, M.; STEYRER, J. Contextual issues in the study of careers. In: GUNZ, G.; PEIPERL, M. (Ed.). **Handbook of career studies**. Thousand Oaks: Sage Publications, 2007. p.215-240.
- MENEZES G, FRANÇA LH. Preditores da decisão da aposentadoria por servidores públicos federais. **Rev Psicol Organizações Trabalho**, 2012.
- MERRIAM, S. B., & TISDELL, E. J. (2016). Qualitative research:A guide to design and implementation. 4. ed. San Francisco: Jossey-Bass.
- MINAYO, M. C. de S. Amostragem e saturação em pesquisa qualitativa: consensos e controvérsias. **Revista Pesquisa Qualitativa**, [S. l.], v. 5, n. 7, p. 1–12, 2017.
- MINAYO, M. C. Pesquisa Social, teoria, método e criatividade. Capítulo 3: Trabalho de campo: contexto de observação, interação e descoberta. **Ed. Vozes**, 2009.
- MIRANDA, A. R. A.; CAPPELLE, M. C. A.; MAFRA, F. L. N. Contribuições do Método História de Vida para Estudos Sobre Identidade: o exemplo do estudo sobre professoras gerentes. **Revista de Ciências da Administração**, v. 16, n. 40, p. 59-74, 2014.
- MIRANDA, A. R. A. Um estudo sobre a dinâmica identitária de professoras gerentes de uma universidade pública. 2010. 162 p. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal de Lavras, Lavras, 2010.
- MORIN, E. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19, jul./set. 2001.
- MOUTINHO, K.; CONTI, L. D. Análise Narrativa, Construção de Sentidos e Identidade. **Psicologia: Teoria e Pesquisa [online]**. v. 32, n. 2, 2016.
- 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.
- MUNIZ, J. A. Programa de Preparação para o Amanhã (PPA). **Estud. Psicol.**, v.2, n. 1, p. 198–204, 1997.
- MUYLAERT, C. J. et al. Narrative interviews: an important resource in qualitative research. **Revista da Escola de Enfermagem da USP [online]**, v. 48, 2014.
- 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.
- OABPREV. **OAB Prev MG**. 2023. Disponível em: <https://www.oabprev.com.br/new/>. Acesso em 10/08/2023.
- OLIVEIRA, L. B. de. Carreiras “Exóticas”: o que Administradores Podem Aprender com as Vivências de Artistas, Atletas e Outros Profissionais. **Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)**. ISSN 2237-1427, v. 1, n. 2, 2011.

- OLIVEIRA, P. KQ.; ALMEIDA, A. N. Determinantes na decisão de aposentadoria do servidor público. **Revista Administração em Diálogo -RAD**, 24(1), 25-39, 2022.
- PAIVA, V. L. M. de O. A pesquisa narrativa: uma introdução. **Revista Brasileira de Linguística Aplicada** [online], v. 8, n. 2, 2008.
- PEREIRA, R. B. Expansão universitária e mercado de trabalho: consequências no campo do Direito. **Cadernos de Pesquisa**, v. 49, p. 34-58, 2019.
- PINEAU, G. **Temporalidades na Formação**. Rumo a novos sincronizadores. São Paulo: Triom, 2004.
- PINEAU, G. As histórias de vida em formação: gênese de uma corrente de pesquisa ação, formação existencial. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 32, n. 2, p. 329-343, maio/ago. 2006.
- PINHEIRO, J.Q.; FARIAS, T.M.; ABE-LIMA, J.Y. Painel de especialistas e estratégia multimétodos. **Psico**, Porto Alegre, PUCRS, v. 44, n. 2, pp. 184-192, abr./jun. 2013. p.184-192.
- PRADO, J. W. **Determinantes e implicações da estrutura de capital, da estrutura de propriedade e da governança corporativa: um modelo multiteórico de análise**. Tese de doutorado, Lavras - MG: Universidade Federal de Lavras - UFLA, 2019.
- POZZEBON, M. Conducting and evaluating critical interpretive research: examining criteria as a key component in building a research tradition In: KAPLAN, B. et al. (Eds.). **Information systems research: relevant theory and informed practice**. Norwell, MA: Kluwer Academic Publishers, p. 275-292, 2004.
- RASKIN, J. D. Constructivism in psychology: Personal construct psychology, radical constructivism, and social constructionism. In J. D. Raskin & S. K. Bridges (Eds.), **Studies in meaning: Exploring constructivist psychology** (pp. 1–25). Pace University Press, 2002.
- RIBEIRO, M. A. A trajetória da carreira como construção teórico-prática e a proposta dialética da carreira psicossocial. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 203-216, dez. 2009.
- RIBEIRO, M. A. **Carreiras: Novo Olhar Socioconstrucionista para um Mundo Flexibilizado**. Editora Juruá, 2014. 196p.
- RIBEIRO, M. A. Contemporary Patterns of Career Construction of a Group of Urban Workers in São Paula Brazil. **Journal of Vocational Behavior**, v. 88, p. 19-27, 2015.
- RODRIGUES, V. M. **O X de Malcolm e a questão racial norte-americana**. 1. ed. São Paulo: Editora UNESP, 2013. v. 400. 201p
- ROSA, C. M. **Envelhecer em tempos de juventude: Corpo, imagem e temporalidade**. (Tese de Doutorado) Programa de Pós-graduação em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: Universidade Católica do Rio de Janeiro, 2015.
- Rowe, D. E. O. **Múltiplos comprometimentos e suas relações com o desempenho: um estudo entre docentes do ensino superior brasileiro em IES públicas e privadas**. Tese de doutorado, Universidade Federal da Bahia (UFBA), Salvador, BR, 2008.
- SACCOL, A. Z. Um retorno ao básico: compreendendo os paradigmas de pesquisa e sua aplicação na pesquisa em administração. **Rev. Adm.** UFSM, v. 2, n. 2, p. 250-269, 2009.
- SARGENT, L. D., LEE, M. D., MARTIN, B., Zikic, J. Reinventing retirement: New pathways, new arrangements, new meanings. **Human Relations**, 66(1), 3 –21. 2012.

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.

SAVISHINSKY, J. Creating the right rite of passage for retirement. **Generations: Journal of the American Society on Aging**, v. 26, n. 2, p. 80-82, 2002.

SCHEIN, E.H. Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs. **Addison-Wesley Publishing Company**, Boston, 1978.

SENADO FEDERAL. **Retrospectiva 25 anos: Brasil teve sete reformas da Previdência desde 1993**. Publicado em 02/12/2022. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2022/12/brasil-teve-sete-reformas-da-previdencia-desde-1993>. Acessado em 03/06/2023

SHULTZ, K.; WANG, M. **Psychological Perspectives on the Changing Nature of Retirement**. The American psychologist, 2011.

SHULTZ, K. S.; MORTON, K., & WERCKERLE, J. R. The influence of push and pull factors on voluntary early retirees, retirement decision and adjustment. **Journal of Vocational Behavior**, 53(1), 45-57, 1998.

SILVA, N; TOLFO, S. da R. Trabalho significativo e felicidade humana: explorando aproximações. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis , v. 12, n. 3, p. 341-354, dez. 2012.

SILVA, A. B. da. (Orgs.) **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. São Paulo: Saraiva, 2006.

SIQUEIRA, R. F. B. de. **Carreira no esporte: trajetórias de vida de atletas paralímpicos**. Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Lavras, MG, 2019.

SOLINGE, H. V., HENKENS, K. Living longer, working longer? The impact of subjective life expectancy on retirement intentions and behavior. **European Journal of Public Health**. 20(1), 47-51, 2010.

SPINK, M. J.; FREZZA, R. M. Práticas discursivas e produção de sentidos: a perspectiva da psicologia social. In: SPINK, M. J. (Org.). **Práticas discursivas e produção dos sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2004.

SOARES, D. H. P.; COSTA, A. B. Aposent-Ação: aposentadoria para ação. **São Paulo: Vetor**, 2011.

SOUZA, L. B. C. de, LEAL, M. C. C.; BEZERRA, A. F. B. Fatores de postergação da aposentadoria de idosos: revisão integrativa da literatura. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, 2020.

SOUZA, Andreia Pereira; FRANÇA, Lucia HFP; AMORIM, Silvia Miranda. Tomada de Decisão de Carreira-Aposentadoria: Revisão Sistemática da Literatura. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 23, n. 2, p. 2503-2510, 2023.

STREIB, G., SCHNEIDER, C. J. Retirement in American Society: Impact and Process. Ithaca, NY: Cornell Univ. Press, 1971.

STUCCHI, D. **Os programas de preparação a aposentadoria e o remapeamento do curso da vida do trabalhador**. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, SP. 1994.

- SUPER, D.E. A life-span, life-space approach to career development. **Journal of Vocational Behavior**, v.16, p.282-298. 1980.
- THORSEN SV, JENSEN PH, BJØRNER JB. **Psychosocial work environment and retirement age: a prospective study of 1876 senior employees**. Int Arch Occup Environ Health 2016; 89(6):891-900.
- VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração** (4a ed.). São Paulo: Atlas, 2003.
- VIEIRA, M. M. F. Por uma boa pesquisa (qualitativa) em administração IN: VIEIRA, M. M. C.; ZOUAIN, D. M. (org) **Pesquisa qualitativa em Administração**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.
- 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.
- WANG, G.; OH, I.; COURTRIGHT, S.; Colbert, A. Transformational Leadership and Performance Across Criteria and Levels: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Research. **Group & Organization Management**. 36. 223-270, 2001.
- WATSON, T. Inequality and the measurement of residential segregation by income in American neighborhoods. **Review of Income and Wealth**, 55: 820-844, 2009.
- WELLER, W.; OTTE, J. **Análise de narrativas segundo o método documentário: Exemplificação a partir de um estudo com gestoras de instituições públicas**. Civitas, 2014.
- WESTIN, R. **Primeira lei da Previdência**, de 1923, permitia aposentadoria aos 50 anos. Arquivo S, Fonte: Agência Senado. Publicado em 3 de junho de 2019.
- WHO. World Health Organization. Ageing and health. 2018. Disponível em: <http://www.who.int/en/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health>. Acesso em 28/07/2023.
- 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.

## APÊNDICE A- Roteiro de entrevista semiestruturada (advogados aposentados e especialistas)

|                                        |              |                                                                  |
|----------------------------------------|--------------|------------------------------------------------------------------|
| <b>Nome:</b>                           |              |                                                                  |
| <b>Idade:</b>                          | <b>Sexo:</b> | <b>Aposentado:</b> (   ) Sim, há quantos anos? ____<br>(   ) Não |
| <b>Trabalha atualmente?</b>            |              |                                                                  |
| <b>Exerce a profissão de advogado?</b> |              |                                                                  |
| <b>Estado civil:</b>                   |              |                                                                  |

### Perguntas gerais (para todos os participantes)

- 1- Conte momentos que marcaram sua trajetória profissional
  - a. como iniciou?
  - b. por que escolheu o Direito?
  - c. relate momentos cruciais e experiências marcantes,
  - d. realizações e o que mais achar importante.
- 2- O que significa/representa ser advogado para você?
- 3- O que você entende por aposentadoria?
- 4- O que você entende por carreira?
- 5- Como você vê a aposentadoria na carreira?
- 6- Você acredita que a aposentadoria faz parte da carreira?

### Perguntas para advogados aposentados

- 7- Como foi sua trajetória até a aposentadoria?
- 8- Por que decidiu se aposentar?
  - a. e como foi?
  - b. teve alguma preparação para a aposentadoria?
  - c. como você descreve sua vida após a aposentadoria?
- 9- Como a aposentadoria de advogados integra a sua trajetória de carreira?

### Perguntas para especialistas (advogados não aposentados)

- 10-** Faltam quanto tempo para a aposentadoria? Definir através da escala abaixo
- Escalas: próximo (entre 1 e 5 anos), distante (entre 5 e 10 anos) e muito distante (mais de 10 anos).
- 11-** Como você pretende que seja sua vida após a aposentadoria?

## APÊNDICE B- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido- TCLE



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS**  
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA  
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA COM SERES HUMANOS-COEP

### Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE

Prezado(a) Senhor(a), você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa de forma totalmente voluntária da Universidade Federal de Lavras. Antes de concordar, é importante que você compreenda as informações e instruções contidas neste documento. Será garantida, durante todas as fases da pesquisa: sigilo; privacidade; e acesso aos resultados.

**I - Título do trabalho experimental:** TRAJETÓRIAS DE CARREIRA NA HISTÓRIA DE VIDA DE APOSENTADOS

**Pesquisador(es) responsável(is):** Thatiana Stacanelli Teixeira e Monica Alves Carvalho Cappelle

**Cargo/Função:** Doutoranda

**Instituição/Departamento:** Departamento de administração e economia (DAE- UFLA)

**Telefone para contato:** 35 99832-8381

**Local da coleta de dados:** Bloco 3 DAE – Sala do Núcleo de estudos em organizações, estado e sociedade (NEORGS)

### II - OBJETIVOS

Descrever a trajetória dos sujeitos pesquisados enfocando o seu processo de carreira e aposentadoria; Conhecer as atividades desenvolvidas pelos sujeitos após a aposentadoria e a sua relação com a sua trajetória profissional; Identificar os aspectos objetivos e subjetivos que marcaram suas carreiras antes e após a aposentadoria; Investigar, através do relato de história de vida como ocorreu a preparação para a aposentadoria.

### III – JUSTIFICATIVA

A pesquisa ganha importância ao ser conduzida para o entendimento de que a carreira não é interrompida e/ou finalizada com a aposentadoria, mas representa transições e mudanças que impactam na vida de indivíduos, uma vez que suas carreiras não são abandonadas na fase da aposentadoria, pois a carreira pertence ao sujeito, é um processo, uma sequência de experiências relacionadas ao trabalho, distante da afirmação de que carreira e profissão são sinônimas. Enquanto a aposentadoria, aqui, será definida como um processo, etapa do desenvolvimento da carreira, ou fase ativa do processo vitalício de criação de uma carreira sustentável

### IV - PROCEDIMENTOS DO EXPERIMENTO

#### AMOSTRA

Profissionais liberais aposentados oficialmente pelo órgão regulador federal (INSS), com escolha dos sujeitos através da bola de neve, e sujeitos próximos à pesquisadora.

#### V - RISCOS ESPERADOS

A avaliação do risco da pesquisa é divulgar informações pessoais, como conteúdo salarial, benefícios, local de trabalho e dados pessoais – BAIXO

#### VI – BENEFÍCIOS

Colaborar com pesquisas teóricas e empíricas sobre carreira e aposentadoria.

#### VII – CRITÉRIOS PARA SUSPENDER OU ENCERRAR A PESQUISA

Saturação de informações por parte dos participantes.

### VIII - CONSENTIMENTO PÓS-INFORMAÇÃO

Após convenientemente esclarecido pelo pesquisador e ter entendido o que me foi explicado, consinto em participar do presente Projeto de Pesquisa.

Lavras, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

Nome (legível) / RG

Campus Universitário da UFLA, Caixa Postal 3037  
37200-000 Lavras-MG – Brasil  
E-mail [coep@nintec.ufla.br](mailto:coep@nintec.ufla.br)

Assinatura

Fone 35 3829 5182  
CNPJ: 22.078.679/0001-74  
Site: [http://www.prp.ufla.br/site/?page\\_id=440](http://www.prp.ufla.br/site/?page_id=440)

