



TRANSIÇÃO DE CARREIRA E PERTENCIMENTO SOCIAL NA TERCEIRA IDADE: UM ESTUDO SOBRE O IDOSO NO MERCADO DE TRABALHO

Geovana Farias de Almeida¹, Lilian Caroline Barbosa², Pedro Henrique Galetto³

¹Acadêmica do Curso de Psicologia, Ponta Grossa-PR, Universidade Cesumar - UNICESUMAR. gvn.fariasdealmeida@gmail.com

²Acadêmica do Curso de Psicologia, Ponta Grossa-PR, Universidade Cesumar - UNICESUMAR. lilianbarbosa955@gmail.com

³Orientador, Docente, Mestre, no Curso de Psicologia, Ponta Grossa-PR, Universidade Cesumar - UNICESUMAR.

pedro.galetto@unicesumar.edu.br

RESUMO

Este artigo visa discutir e compreender os desafios enfrentados pela população idosa ao se depararem com o fim da carreira e com a necessidade de se reconstruir profissionalmente. Diante da crescente expectativa de vida, a transição de carreira na meia-idade se tornou um tema relevante para abrir discussões sobre a saída tardia do mercado de trabalho e o pertencimento do idoso nas configurações atuais. Com base em autores, compreende-se que a reinvenção ou encerramento das atividades laborais, afeta diretamente a identidade e o senso de pertencimento do indivíduo. Esses mesmos autores também trazem delimitações importantes sobre o idoso precisar de alguma maneira se atualizar para não perder o espaço. Aqui então, mostra que o envelhecimento não é reconhecido totalmente como uma fase natural da vida, mas que está intrinsecamente marcado pela exclusão, medo e frustração. Sendo assim, o IBGE ajuda a evidenciar que grande parte da população idosa ainda se mantém ativamente, seja por necessidade financeira ou pelo sentimento de se sentir útil de alguma forma. Por fim, o presente estudo também traz a reflexão sobre políticas públicas dignas voltadas a essa grandiosa parte da população, fomentando ainda mais as discussões sobre trabalho, aposentadoria, identidade e bem-estar na velhice.

Palavras-chave: Carreira; Identidade; Idoso; Meia-idade; Pertencimento.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho sempre foi peça central desde seu primórdio na vida de muitos presentes dentro de uma sociedade, incluindo aqueles que já se encontram na meia ou terceira idade. Sendo assim, o tema vem como uma problematização necessária a ser discutida, levando em consideração que, não há apenas a transição de faixa etária, mas também a passagem dentro do ambiente profissional.

Logo, através disso, se criou a importância de discutir sobre o idadismo, a própria transição de idade, o pertencimento e a identidade, a sensação de utilidade e inutilidade, assim como também a existência e/ou inexistência de políticas públicas e programas não governamentais.

Diante disso, o objetivo central é provocar a reflexão sobre a transição da meia-idade no mercado de trabalho, focando em questões de pertencimento e visibilidade da pessoa idosa no exercício de suas funções. Tais pontos buscam também compreender os impactos emocionais e sociais vivenciados por aqueles que passaram anos construindo profissões – ou uma mesma carreira –, e ao se aproximarem dos 60, desenvolveram sentimentos de medo e insegurança. Pois, como traz Rodrigues (2005), o trabalho é parte fundamental da construção de identidade no mundo contemporâneo, e a sua ausência pode gerar consequências, inclusive psíquicas.

Dessa forma, a discussão se volta à valorização do idoso, seja ele aposentado ou plenamente capaz de continuar ativo. Também considerar a bagagem que ele carrega, evidenciando a profissional, abrindo espaço para uma discussão sobre a substituição por idade no mercado de trabalho. Bem como resgatar a urgência de diálogos sobre políticas públicas efetivas que garantam uma vida digna à terceira idade, seja ela aposentada ou não.



2 MATERIAIS E MÉTODOS

O presente estudo traz um ensaio teórico em relação a transição do idoso dentro do mercado de trabalho. Sendo através disso que Severino (2013) coloca, dentro do meio acadêmico, como um estudo aprofundado, formal e discursivo, buscando conclusões através de exposições lógicas e reflexivas; permitindo os autores a liberdade de sustentar uma determinada posição sem que haja a obrigatoriedade do apoio de dados empíricos.

Para a construção do ensaio, foi realizada revisões bibliográficas em artigos científicos, dissertações e livros; a seleção de materiais, considerando a sua pertinência ao tema, e através de análises críticas. Aqui também, Severino (2013) define a pesquisa bibliográfica como sendo realizada a partir de registros já existentes, provenientes de investigações antecessoras, desenvolvidas por outros pesquisadores, e devidamente documentadas. Então, permitem que o autor construa a sua análise a partir de outras contribuições contidas nesses trabalhos.

Por finalidade, a escolha por tal metodologia se justifica pela necessidade de compreender a transição de carreira na terceira idade não somente através do viés empírico, mas também por sua dimensão conceitual, valorizando aqui o caráter interpretativo e reflexivo permitido pelo ensaio teórico.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

3.1 MERCADO DE TRABALHO E ENVELHECIMENTO

Durante toda a vida, incertezas sobre o futuro surgem, principalmente quando se torna óbvio que ele não está tão distante quanto se imagina. Ainda na juventude, as primeiras dúvidas aparecem, repletas de questionamentos sobre quais caminhos tomar, qual curso superior escolher – caso a faculdade seja uma opção –, a conquista de uma autonomia indefinida e como será a inserção no mercado de trabalho.

Contudo, ao contrário do que se espera, tais questões não cessam, mas acabam se transformando com o passar do tempo. Dessa maneira então, a terceira idade também enfrenta os seus próprios desafios, não muito diferentes daqueles que conceberam ao início da vida adulta, conforme destaca França e Soares (2009).

Como exemplifica Quishida (2009), o cenário do mundo profissional atual, está regado por incertezas e novas dinâmicas de mercado. Antes o indivíduo conseguia traçar um caminho claro para o seu próprio desenvolvimento dentro das estruturas comerciais, mas agora, se percebeu em uma posição da qual a sua referência, de certa maneira, está desaparecendo. Processos de fusões de cargos e reestruturações trouxeram uma nova realidade muito diferente daquela a qual já estão acostumados, especialmente se tratando das relações laborais e sociais.

Veloso et. Al (2012, p. 131), ainda propõem, nesse cenário em questão, a busca por novos horizontes. Onde, em um mundo marcado por constantes crises econômicas e transformações constantes, torna-se essencial adaptar os sonhos para a nova realidade; e isso, em algumas vezes, implicaria em reconfigurar a carreira. É através disso que a pessoa idosa pode se deparar com novos obstáculos, onde, talvez, o modelo de emprego almejado no passado, já não corresponda mais com as exigências atuais. Além do mais, preferem recém-formados, cheios das bases necessárias e com baixa expectativa salarial, do que



manter em treinamento constante aqueles que já estão a décadas na função (Paolini, 2015, p. 180).

Ainda retratando a boa adaptação dentro de uma carreira, é importante destacar que, a maneira como as coisas se encaminham, vai depender completamente de como o profissional lida com as próprias questões; seja com preocupação sobre o futuro, a curiosidade e busca por novidades, o controle sobre o seu caminho laboral, e por fim, a confiança para enfrentar novos desafios e mudanças (Rizzatti et al.2018).

É importante destacar que existem iniciativas positivas em andamento. Programas como o “Emprego Sênior” da Fundação Getúlio Vargas, ou a “Empresa Amiga do Idoso”, reconhecida pelo SESC-SP, são exemplos de como o setor privado pode atuar de maneira propositiva. Nessas iniciativas, o idoso é incluído não apenas como força de trabalho, mas como agente de transformação dentro da organização. Algumas empresas, inclusive, têm redesenhado cargos, flexibilizando jornadas e promovido mentorias entre idosos e jovens como forma de enriquecer o ambiente organizacional. Contudo, nesse contexto, não são todos os colaboradores que se tornam receptivos a essas medidas.

Como trazem Pinheiro et. al (2016), no Brasil, especialmente, não se tem o hábito de exercer a função de cidadão. Ou seja, se não existem leis, não há a necessidade de agir conforme determinadas ações que não beneficiam a todos. Assim como, se elas existem, mas não há quem cobre avidamente, não haverá realizações por livre e espontânea vontade.

Ainda dentro desse cenário, onde a pessoa idosa enfrenta estigmas da própria ocupação, ainda deve lidar com as mudanças laborais que ocorreram ao longo das décadas, onde transferem a responsabilidade sobre a carreira totalmente para o funcionário. Agora, espera-se que o indivíduo leve a sua totalidade ao ambiente de trabalho, agindo de acordo com os próprios valores, sua vida pessoal e suas vontades; contradizendo o passado no qual empresa e funcionário seriam uma coisa só (Quishida, 2009).

É cada vez mais evidente a carência de debates sobre estratégias reais que promovam a qualidade de vida das pessoas mais velhas, principalmente daquelas que ainda se mantêm trabalhando. Nota-se então, que tais discussões acabam por passar despercebidas, sejam por novas políticas públicas ou quando há manutenção daquelas que já existem. Adicionalmente, tratar não apenas os que se continuam com a vida laboral, mas também aqueles que desejam ou necessitam de uma aposentadoria digna (Paolini, 2015, p. 178).

Nesse contexto então, Paolini (2015) ressalta que mesmo havendo um amparo legislativo para a pessoa idosa, ainda há vários deles sendo ignorados de alguma forma pela própria sociedade da qual fazem parte. Onde, as leis atuais vigentes não garantem, de qualquer maneira, como o envelhecimento é visto e tratado pela outra grande maioria.

Conforme o Relatório Social Mundial das Nações Unidas (2023), que traz uma avaliação em nível mundial referente ao envelhecimento, afirma que entre 2021 e 2050 a quantidade de pessoas com 65 anos ou mais se duplicará. É aqui que se destaca o idadismo - termo criado por Butler em 1969 que diz respeito a preconceitos e discriminação relacionados a idade. - Direcionado à pessoa idosa no ambiente de trabalho e a percepção que, em razão da idade avançada, aquele indivíduo seja associado a adoecimentos e a improdutividade, representando um estereótipo discriminatório do idoso em organizações, que leva a desvalorização desses trabalhadores no mercado de trabalho.

Um ponto central sobre o idadismo que vale ser ressaltado seria ele em sua forma benevolente; onde um estereótipo sobre seus componentes cognitivos se liga a outro referente a algo afetivo. Melhor exemplificando, seria, o idoso “bonzinho, porém não muito



esperto”. Ou seja, um preconceito velado e estruturado sobre as suas capacidades vindo de discursos presentes dentro das sociedades (Esteves et al. 2024).

Outra crença que percorre fortemente a falácia, seria a maneira reducionista que os idosos são vulgarizados como frágeis, delicados e vulneráveis por apresentarem certos problemas de saúde e detrimento na sua aparência física, como rugas e uma postura mais curvada. É através disso que alguns podem assumir uma conduta paternalista e protetora, diminuindo a capacidade motora e física da pessoa idosa ao mínimo (Esteves et al. 2024).

Com a longevidade, é essencial que as pessoas idosas permaneçam ativas para garantir maior qualidade de vida, com isso, a atividade laboral é fundamental, pois o trabalho também é uma via de inserção do indivíduo na sociedade. Portanto, além do impacto na vida profissional do idoso, o idadismo também impacta na saúde mental, física e econômica, visto como uma barreira para o envelhecimento saudável (Pazos e Ferreira. 2024).

Percebe-se então, que o mercado contemporâneo se mostra cada vez mais excludente e preconceituoso; onde há uma clara valorização dos jovens em detrimento da experiência – proeminente muitas vezes da saída recente das universidades – impondo aos idosos sérias dificuldades de recolocação profissional. Aqui então, acabam sendo vistos como trabalhadores improdutivos de preceitos ultrapassados, limitando sua inserção em ambientes que priorizam a inovação e novos talentos (Pinheiro et al. 2016).

Vale ressaltar também que, nessa faixa etária, ocorrem as desilusões com o mundo empresarial – sendo o salário o principal motivo; a falta de energia e esgotamento mental oriundos da insegurança pessoal ao analisarem esses mesmos jovens que estão entrando no mercado de trabalho com metodologias diferentes, e, em alguns casos, em cargos elevados acima do trabalhador já em idade de envelhecimento. Ao acréscimo, de se verem dando início a terceira-idade, ou o período idoso da vida (Anderson et al. 2019).

De acordo com a Organização Mundial de Saúde, a OMS, e o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), considera-se uma pessoa como idosa quando ela atinge 60 anos ou mais. Em 2022, população idosa do Brasil era de 32.113.490 pessoas, representando 15,6% da população nacional. No segundo trimestre de 2024, o idoso com carreira ativa correspondiam a 7.8% da população.

Esses dados evidenciam que o Brasil, enquanto país em desenvolvimento, deve voltar a sua atenção não apenas as novas gerações, mas também àqueles que, muitas das vezes, são esquecidos no contexto urbano. Ademais, isso se torna cada vez mais urgente quando se percebe que a saída do mercado de trabalho vem ocorrendo cada vez mais tarde; seja por necessidade econômica, manter vínculos sociais ou manutenção da própria identidade e pertencimento (Paolini, 2015, p. 178).

Além de que as razões para continuar na vida profissional são diversas. Entre elas, pode-se destacar a necessidade de se sentir útil, a instabilidade financeira – sendo comum que alguns indivíduos se aposentem formalmente, mas continuem trabalhando a fim de garantir recursos suficientes para si e seus dependentes, e a ausência de projetos para o tempo livre. Aqui, há casos dos quais o trabalho ocupou tanto da vida de uma pessoa que essa não consegue se imaginar enfrentando tempos ociosos (Ibarra, 2009).

Trevisan et. al (2009) dizem que, ao se olhar para o fim de carreira através do senso comum e das generalizações sociais, é compreensível que, ao chegar o momento da aposentadoria — etapa em que a velhice é, de certo modo, imposta e apresentada como uma espécie de recompensa pelos anos de trabalho — muitas pessoas enfrentam dificuldades emocionais, podendo entrar em estado de depressão, sentir-se alheias à nova realidade ou simplesmente rejeitar essa fase da vida, pois não se reconhecem nela.



Ademais, não apenas a pessoa idosa, mas a população de maneira geral, trata a velhice como um demérito da vida.

Contudo, Morrison et al. (2006), destacam que alguns idosos optam por iniciar uma nova trajetória, como o ingresso na vida acadêmica ou até mesmo a realização de um curso acadêmico, outrora apenas sonho, pela primeira vez. Por fim, isso mostra que o sentimento de desesperança não é uniforme, pois está condicionado a múltiplas variáveis, entre elas, a disponibilidade de recursos financeiros. Logo, agora de maneira mais evidente, pode-se afirmar que os caminhos futuros da pessoa idosa também são repletos de dúvidas, desafios e preocupações.

3.2 TRABALHO COMO PERTENCIMENTO E CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE

A transição do profissional idoso no mercado de trabalho está imerso em múltiplas camadas de complexidade. Os estudos de Anderson et al. (2019) e Veloso et al. (2021), demonstram que, embora a longevidade traga ao trabalhador valiosas experiências e uma enorme bagagem repleta de conhecimentos, o envelhecimento continua, frequentemente, sendo associado a queda de produtividade; o que contribui para que os idosos sejam frequentemente excluídos dentro do ambiente corporativo. Através disso, essa visão ainda muito reducionista, contribui reforçando ainda mais os estigmas sobre a terceira idade dentro do mundo empresarial. E não apenas, mas também acabam por desconsiderar a diversidade das trajetórias e capacidades individuais de cada um.

As primeiras dúvidas chegam logo na meia-idade, entre os 40 e 59 anos. É aqui que as crises identitárias se intensificam por diversos motivos. Primeiramente, ao se depararem com a própria idade, surge a crescente necessidade, olhando para o meio trabalhista, de estar em um cargo de liderança e não mais apenas como outro colaborador. Em segundo lugar, é aqui que a vida pessoal e laboral entra em um conflito mais acentuado, como, além da carreira, precisam atender todos os quesitos de seus dependentes e/ou cuidar dos próprios pais (Anderson et al. 2019).

Sendo através desse ponto que o processo de mudança se torna mais evidente. Ao se depararem com a meia-idade, os profissionais atuais sentem a obrigação de se reinventarem. Ademais, passam a refletir sobre a própria vida e questionar as próprias escolhas, julgando se percorreram por uma boa trajetória ou não (Anderson et al. 2019).

Todavia, a população ainda vê conforto no trabalho, pois ele remete, em sua grande maioria, a uma maior estabilidade na vida, não apenas financeira, mas também no sentido de ser alguém. Sendo que, desenvolver carreira plena, ainda faz parte dos discursos tradicionais que se fazem presentes na comunidade contemporânea. Contudo, é aqui também que se retoma aos fatos de ter capacidade de se desenvolver e flexibilizar de acordo com as transformações que, ao mesmo passo, ocorrem (Pinheiro et al. 2016).

Ainda, como trazem Rodrigues (2005) e Ibarra (2009), o trabalho ainda é amplamente visto como espaço de pertencimento social e de construção da identidade na sociedade contemporânea. Logo, a aposentadoria, nesse mesmo sentido, não representa apenas a interrupção da rotina, mas também o rompimento de vínculos, perda da autonomia e do reconhecimento; sendo que, esses elementos são fundamentais para a autoestima e saúde mental do indivíduo. Conforme adicionalmente apontam os estudos de França e Soares (2009), a exclusão precoce do mercado de trabalho, em muitos casos, desencadeia quadros de depressão, ansiedade e sentimento de inutilidade.

Tal fato se atrela ao sentimento de pertencimento que o trabalho traz. A autonomia – que não se deseja deixar de lado, o poder das próprias decisões e o crescimento pessoal



e profissional estão intrinsecamente ligados à carreira. Onde aqui, muitos sujeitos irão associar o sucesso como a conquista de cargos elevados, de liderança ou destaque dentro das empresas. Como apontam Veloso et. Al (2012, p. 131), o sucesso passa a ser compreendido então, não apenas partindo dos valores institucionais, mas também pelos próprios critérios do indivíduo, gerando um alinhamento de interesse entre ambos. É o que explica a decisão de alguns ainda se manterem profissionalmente ativos por mais tempo do que o necessário.

Então, quando existe a possibilidade de permanência no mercado de trabalho, surge uma nova problemática: a falta do acolhimento e adaptações por parte da empresa. Assim, dessa maneira, diversos idosos acabam enfrentando jornadas exaustivas, pressão por desempenho e ambientes que não respeitam as suas limitações físicas e/ou emocionais. É através disso que fica em evidência a ausência de políticas públicas verdadeiramente eficazes, que incluam e valorizem os operadores mais velhos.

Posthuma e Campion (2009) trazem que correm dentro do mundo corporativo alguns estereótipos negativos, que afetam diretamente a sua autoestima e pertencimento, sobre os colaboradores mais velhos, como: serem fracos de desempenho, menos produtivos, não aprendem com maior facilidade, são menos adaptáveis, menos flexíveis a novidades, tem menos potencial de desenvolvimento e entre outros.

Além disso, dentro da pesquisa também ocorre a discussão sobre a contradição presente nas leis de proteção à pessoa idosa e a verdadeira realidade vivida por eles. Ainda que, segundo o estatuto do idoso, Lei 14.423/2022 artigo 3, seja “obrigação da família, da comunidade, da sociedade e do poder público assegurar à pessoa idosa, com absoluta prioridade, a efetivação do direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária”; a estigma de entrar na terceira-idade perdura, assim como não existe o cumprimento completo da lei, seja pelo próprio idoso em reclamar seus direitos, ou seja pela própria sociedade e/ou até mesmo pelo Estado.

Pensando no mercado de trabalho brasileiro, especialmente diante do que se trata a informalidade, torna-se evidente a necessidade de repensar as trajetórias profissionais e os movimentos culturais, sem o apoio de leis realmente eficazes, que contribuem para o atual cenário de um mercado individualista e precarizado (Trevisan et. al, 2009).

Adicionalmente, como trazem Pinheiro et al (2016), a velhice não deve ser compreendida apenas como fator natural da vida, mas também como uma construção social. Onde, essa concepção permite a diferenciação entre o ciclo biológico – inerente a existência humana – e os aspectos universais moldados por fatores sociais e históricos – como o trabalho – que influenciam diretamente nas diversas formas de perceber e experimentar o envelhecimento.

A análise também evidencia a desigualdade no acesso à aposentadoria. A informalidade e a precariedade do trabalho ao longo da vida impedem que muitos idosos tenham acesso a benefícios previdenciários, os obrigando a continuar presos em rotinas trabalhistas mesmo quando já não possuem condições físicas e/ou emocionais para isso. Nesse aspecto, os estudos de Paolini (2015) foram categóricos ao afirmar que, a transição para a aposentadoria no Brasil está marcada por profundas desigualdades sociais, que, de certa forma, refletem diretamente na qualidade de vida dessa população em questão.

Em contrapartida, há uma parcela desses indivíduos que enxerga na aposentadoria uma oportunidade de redescoberta, como relata Morrison et al. (2006). Ingressar em novos projetos, buscar formação acadêmica ou se dedicar a atividades voluntárias são estratégias que reforçam a capacidade de ressignificar essa etapa da vida. No entanto, essa



possibilidade está intrinsecamente ligada a suporte familiar, social e financeiro – nem sempre acessível à grande maioria.

Conclui-se então por fim que, discutir o pertencimento na terceira-idade é, antes de tudo, a capacidade de entender também que o envelhecimento não pode ser tratado como uma fase homogênea e que, políticas públicas, o mercado de trabalho e a sociedade, juntamente devem atuar para garantir que os idosos sejam vistos como sujeitos ativos, potentes e dignos de respeito.

4 CONSIDERAÇÕES

FINAIS

Sendo assim, por finalidade, pode-se dizer que o trabalho está presente na vida de quase toda a população de uma sociedade, seja qual a sua maneira. Então, ocorre a importância de se falar sobre todas as questões que envolvem essa problemática, seja o idadismo, a construção de identidade, melhores condições laborais, aposentadoria, pertencimento dentro da própria comunidade e políticas públicas; e não apenas sobre o idoso ainda permanecer registrado em carteira e/ou na informalidade.

Com base nas referências, concluiu-se que o trabalho está intrinsecamente ligado à sua inclusão dentro do ambiente social. Muitos, apenas se sentem participativos ativamente do ambiente que vivem quando estão também exercendo funções trabalhistas. É aqui também que o sentimento de inutilidade aparece com maior destaque, pois ao se depararem dentro de uma faixa etária cheia de estigmas, também precisam lidar com o fato de estarem experimentando uma realidade marginalizada pelos demais.

Ademais, ainda há as demandas financeiras, onde, além de precisarem lidar com as atividades dentro do meio profissional, também precisam equilibrar as próprias necessidades básicas e de seus dependentes, que, por vezes, não são apenas filhos, mas seus pais em idade mais avançada. Com isso, é importante que a sociedade no geral faça conjuntamente o seu papel de cidadão ao entenderem que a terceira-idade não é apenas mais uma etária, mas também sinônimo de bagagem intelectual, cultural e social.

REFERÊNCIAS

ANDERSON, Mafalda Maria de Medeiros; TONATO, Regina Matheus; TAVARES, Lucia Maria. **Transição de carreira: mudança profissional a partir dos 40 anos**. Revista da Pós-Graduação em Psicologia da PUC-SP, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 128–142, 2019.

Acesso em 17 de mai. de 2025. Disponível em:

<https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/40597/27557>

ANDERSON, Mafalda Maria de Medeiros; VELOSO, Elza Fátima Rosa; TREVISAN, Leonardo Nelmi; STEFANI, Silvio Roberto. **Transição de carreira de profissionais da meia-idade**. Revista de Administração da UFSM, Santa Maria, v. 14, n. 1, p. 63-78, jan./mar. 2021. Submetido em: 16 dez. 2020; aceito em: 06 jan. 2021. Acesso em 17 de mai. De 2025. Disponível em:

<https://periodicos.ufsm.br/reaufsm/article/view/63592/pdf>

BUTLER, Robert N. **Age-ism: Another Form of Bigotry**. The Gerontologist, v. 9, p. 243-246, 1 de dez. de 1969. Acesso em 9 de ago. de 2025. Disponível em:

https://academic.oup.com/gerontologist/article-abstract/9/4_Part_1/243/569551?redirectedFrom=fulltext&login=false#no-access-message



BRASIL. Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 3 out. 2003.

Acesso em: 17 de mai. De 2025. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm. FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS. Envelhecimento nas organizações e a gestão da idade. [S.l.]: [s.n.], [s.d.].

Acesso em 17 de mai. De 2025. Disponível em:

https://eaesp.fgv.br/sites/eaesp.fgv.br/files/u68/pesquisa_fgvbrasilprev.pdf

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Censo 2022: número de pessoas com 65 anos ou mais de idade cresceu 57,4% em 12 anos.

Publicado em: 27 out. 2023. Atualizado em: 1 nov. 2023. Acesso em 17 de mai. De 2025.

Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>

MUTCHNIK, Vanessa Idargo; TREVISAN, Leonardo. **Carreira e senioridade.** Revista Administração em Diálogo, São Paulo, v. 13, n. 2, 2009. Acesso em 17 de mai. De 2025.

Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/rad/article/view/2726/1778>

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. ONU quer mais apoio para a população em envelhecimento. Publicado em 12 de jan. de 2023. Acesso em 9 de ago. de 2025. Disponível em:

<https://news.un.org/pt/story/2023/01/1807992#:~:text=O%20n%C3%BAmero%20de%20pessoas%20com,1%2C6%20bilh%C3%A3o%20em%202050>.

PAOLINI, Karoline Silva. **Desafios da inclusão do idoso no mercado de trabalho.**

Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 177-182, 2016.

Recebido em: 20 ago. 2015; aceito em: 12 dez. 2015. Acesso em 17 de mai. De 2025.

Disponível em:

<https://biblat.unam.mx/hevila/Revistabrasileirademedicinadotrabalho/2016/vol14/no2/15.pdf>

PAZOS, Priscila de Freitas Bastos; FERREIRA, Aldo Pacheco. **Pessoa idosa, mercado de trabalho, idadismo e a saúde do trabalhador: revisão de escopo.** Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia, v. 27, 2024. Acesso em: 25 maio 2025. Disponível em:

<https://doi.org/10.1590/1981-22562024027.240004.pt>

PINHEIRO, Ângela Fernanda Santiago; RIBEIRO, Danúbia de Jesus; SOUTO, Igor Fernando de Queiroz. **Inserção do idoso no mercado de trabalho.** Humanidades, v. 5, n. 1, p. 82–92, fev. 2016. Acesso em 17 de mai. De 2025. Disponível em:

https://revistahumanidades.com.br/arquivos_up/artigos/a90.pdf

QUISHIDA, Alessandra; CASADO, Tania. **Adaptação à transição de carreira na meiaidade.** Revista Brasileira de Orientação Profissional, São Paulo, v. 10, n. 2, p. 81-92, 2009. Associação Brasileira de Orientação Profissional. Acesso em 17 de mai. De 2025.

Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/2030/203014923009.pdf>

RIZZATTI, Daniela Bach; SACRAMENTO, Adriana Malheiros; VALMORBIDA, Viviane de Souza; MAYER, Viktoria Pereira; OLIVEIRA, Manoela Ziebell de. **Transição de carreira**



em adultos brasileiros: um levantamento da literatura científica. Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia, Belo Horizonte, v. 11, n. 1, p. 153–173, 2018. Acesso em 17 de mai. de 2025. Disponível em:

https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/16131/2/Transicao_de_carreira_em_adultos_brasileiros_um_levantamento_da_literatura_cientifica.pdf

SCHMITZ, Susana; ESTEVES, Carla Sofia; VAUCLAIR, Christin-Melanie. **Compreender o idadismo no local de trabalho.** Fundação Francisco Manuel dos Santos, Lisboa, Portugal, p. 6, 8, 23, 24; 2024. Acesso em 9 de ago. 2025. Disponível em:

https://ffms.pt/sites/default/files/2024-08/Idadismo_4as%20-%20web%20%281%29.pdf

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico.** 1. ed. São Paulo: Cortez, 2013. e-book, p. 106 e 180. ISBN 978-85-249-2081-3. Acesso em 3 de set. de 2025. Disponível

em:https://presencial.moodle.ufsc.br/pluginfile.php/632598/mod_resource/content/1/Metodologia_do_Trabalho_Cient%C3%ADfico_-_1%C2%AA_Edi%C3%A7%C3%A3o_-_Antonio_Joaquim_Severino_-_2014.pdf

TREVISAN, Leonardo Nelmi. **Resenha: Carreiras sem fronteiras e transição profissional no Brasil: desafios e oportunidades para pessoas e organizações, de Elza Fátima Rosa Veloso.** Gestão & Regionalidade, São Caetano do Sul, v. 28, n. 83, p. 131-132. maio/ago. 2012. Acesso em 17 de mai. De 2025. Disponível em:

[file:///D:/BKP%202024/Downloads/anaparicio,+n10rg83%20\(1\).pdf](file:///D:/BKP%202024/Downloads/anaparicio,+n10rg83%20(1).pdf)