

TRANSIÇÕES DE CARREIRA NA MEIA IDADE: reflexões sobre rupturas, recomeços e sentidos no mundo do trabalho

Walter Shuiti Kussano – Universidade Presbiteriana Mackenzie
Marcos Morita - Universidade Presbiteriana Mackenzie

Resumo: A mudança é uma constante nas carreiras e na vida organizacional (Hall et al., 2018). A adaptação à transição de carreira representa oportunidade para reavaliar valores individuais e construir um caminho que favoreça a expressão do novo autoconceito profissional (Quishida & Casado, 2009). Segundo Akkermans et al. (2018), “choque de carreira” ocorre quando um evento desencadeia reflexão interna sobre a carreira. O objetivo deste estudo é identificar os principais desafios e aprendizados na transição de carreira em profissionais com mais de 40 anos, por meio de pesquisa exploratória, buscando compreender: como vivenciaram a ruptura com a carreira corporativa; alternativas vislumbradas; motivações e impacto das escolhas. Utilizou-se método qualitativo, com entrevistas a seis pessoas e análise de conteúdo (Bardin, 2015), resultando em 12 categorias agrupadas em três macro categorias: 1) Gatilhos para a Transição: desejo de mudança; surpresa; falta de opções; família e renda. 2) Processo de Reposicionamento: planejamento; coragem e determinação; volta ao mercado; nova carreira. 3) Resignificação Pessoal e Profissional: vocação e propósito; qualidade de vida; vivendo com menos; adesão ao novo modelo. Conclui-se que investir anos apenas pelo salário ou status não justifica permanecer; o estudo contribui para reflexões e ampliação da literatura sobre transição de carreira.

Palavras-Chave: Transição de carreira; Profissionais maduros; Vida profissional.

1. Introdução

Um dos dilemas que a maioria das pessoas faz em algum momento na passagem da infância para adolescência é: O que eu vou ser quando crescer? A carreira pode ser definida como a atribuição de significados pelos indivíduos aos seus comportamentos vocacionais e suas experiências ocupacionais, traduzida pelas experiências ocupacionais ao longo da vida (Rizzatti et al., 2018) ou como definido por (Hall, 2002), a carreira representa a vida do indivíduo no ambiente de trabalho. Ao longo da vida profissional, os indivíduos passam por uma série de transições de carreira, pois as carreiras se tornam cada vez mais complexas e individualizadas (McDonald, 2018).

Por diversas razões, os indivíduos têm dedicado parte do seu tempo em buscar uma mudança que pode ser de cargo, de empresa ou até mesmo de carreira, o que desperta o interesse pelo tema e sua investigação científica e produção de conhecimento. Pois o sucesso na carreira preocupa não apenas os indivíduos, mas também as organizações, pois o sucesso pessoal dos funcionários pode eventualmente contribuir para o sucesso organizacional (Judge et al., 1999).

Durante a maior parte do século XX, as carreiras dos indivíduos foram delineadas pelas normas societárias vigentes: primeiro, educação, depois, trabalho e, finalmente, família (Duarte et al., 2010). Vivendo no século XXI, em um mundo globalizado, tecnológico e ainda muito desigual em termos sociais, é essencial que o ser humano faça uma reflexão em relação a sua trajetória profissional, em relação ao equilíbrio da vida pessoal, as tarefas do trabalho e as suas aspirações para a sua carreira e principalmente refletir sobre o que planeja para a sua vida.

O termo 'transição de carreira' é definido como o período em que um indivíduo está mudando de função assumindo um novo papel objetivo ou alterando sua percepção e postura em relação a um papel já ocupado, ou seja, promovendo uma adequação (Louis, 1980). A adaptação à transição de carreira na meia idade emerge como uma oportunidade para a reavaliação de valores individuais na esfera do trabalho e para a construção de um caminho que promova a expressão do novo autoconceito profissional (Quishida & Casado, 2009).

O objetivo geral deste estudo é o de identificar os principais desafios e aprendizados na vivência de um processo de transição de carreira na percepção de profissionais com mais de 40 anos de idade e este estudo de caráter empírico baseou-se em uma pesquisa qualitativa interpretativa básica (Merriam, 1998) e desta forma, o presente estudo irá analisar o processo de transição de carreira dos trabalhadores maduros que passaram por uma ruptura em suas carreiras corporativas, onde buscaremos compreender: como trabalhadores maduros vivenciaram a ruptura com a carreira corporativa; quais alternativas de carreira foram vislumbradas, quais alternativas foram percebidas como possíveis, razões e motivações para as escolhas efetivamente realizadas e o impacto dessas escolhas sobre a vida e a carreira.

Como principais implicações deste trabalho, espera-se contribuir com novas reflexões e ampliação da literatura existente sobre o tema, oferecendo-se uma perspectiva atual sobre um fenômeno que vem despertando o interesse por parte dos pesquisadores em aprofundar os conhecimentos no tema transição de carreira.

O artigo é composto pelos seguintes tópicos: introdução, fundamentação teórica, método de pesquisa, resultados e as conclusões finais.

2. Fundamentação teórica

Nesta seção, são apresentados os principais fundamentos teóricos que serviram de base para este trabalho.

2.1. Carreira

A importância de planejar a carreira no século XXI decorre das diferentes percepções dos indivíduos sobre o trabalho (Santos e Oliveira-Silva, 2021). O modelo de carreira tradicional fundamenta-se na noção de emprego típica da sociedade industrial, com base no conceito da Escola de Administração Científica (Bendassolli, 2009), em que os funcionários estabelecem uma troca com a organização, onde oferecem lealdade e dedicação no trabalho e, em contrapartida, recebem o salário, uma estabilidade e segurança no trabalho.

Portanto, não estar empregado pode ser compreendido como ficar sem uma ocupação formal, sem salário e estabilidade. A carreira pode ser reinventada pelo indivíduo algumas vezes durante sua trajetória profissional, uma vez que a pessoa e o ambiente mudam ao longo da vida (Hall, 1996).

2.2. Transição de carreira

Transições de carreira estão se tornando cada vez mais comuns ao longo da vida e estudos sobre o tema vem aumentando nos últimos anos (Akkermans et al., 2024). Podemos conceituar a transição de carreira, como uma mudança no status de emprego, como estar empregada, desempregada, aposentada, recontratada (Nicholson, 1984).

As características presentes no período de transição na meia-idade podem ser um momento de frustração, confusão e alienação, como também de autodescoberta, de novas direções, de um novo começo (Morison et al., 2006). De acordo com (Gunz et al., 2007), as transições de carreira podem ser definidas como movimentações de cargos, ou empresas, onde podem ocorrer tanto pequenas descontinuidades quanto grandes interrupções em uma carreira individual (NG et al., 2005).

As transições de carreira podem representar uma oportunidade para aprendizado e crescimento individual (Terblanche, 2021). Torna-se importante dedicar maior atenção aos cuidados e ao suporte psicológico para essa população, a fim de prepará-la para lidar melhor com conflitos, dificuldades e desafios desencadeados em um momento de transição de vida e carreira (Martho e Messias, 2023).

2.3. Trabalhador Maduro / Meia-Idade

O envelhecimento da população está ocorrendo rapidamente no Brasil e no mundo, com impactos econômicos, sociais e políticos significativos, incluindo efeitos sobre a dinâmica do mercado de trabalho (Camarano, 2014). A meia-idade há muito tempo vem sendo estudada e pesquisada, pois as transformações que ocorrem ao longo da vida se tornam mais intensas nesse período (Quishida & Casado, 2009).

A idade é, uma das categorias sociais que a sociedade utiliza para compreender o momento do indivíduo (Schwall, 2012). Portanto, o entendimento sobre o termo “trabalhador

mais velho” pode ser encontrado na prática organizacional cotidiana. Esta questão têm despertado, nos chamados “trabalhadores maduros”, a necessidade de criarem significados novos para suas vidas estendidas no âmbito profissional, estimulando a continuidade das suas carreiras (Antunes et al., 2018).

Pesquisadores organizacionais têm utilizado os mesmos parâmetros para definir “trabalhadores mais velhos” (por exemplo, 45, 50 ou 55 anos) e, quase sempre, reconhece-se que esses pontos de corte são relativamente arbitrários (Bennington & Tharenou, 1996). Diante dessa nova realidade, ao trabalhador passou a ser imputada a responsabilidade por sua empregabilidade, aqui definida como a condição de ser empregável ou de conseguir um emprego condizente com as próprias competências e as necessidades do mercado (Helal, 2005).

3. Método de pesquisa

Nessa seção são apresentados os procedimentos metodológicos utilizados no trabalho, incluindo o contexto da pesquisa, informações sobre os participantes, a coleta e análise de dados.

3.1. Contexto de pesquisa

Para o nosso estudo, escolhemos pelo método de pesquisa qualitativa, pois paradigma de pesquisa está relacionado a determinadas crenças e pressupostos que temos sobre a realidade, sobre como as coisas são (ontologia) e sobre a forma como acreditamos que o conhecimento humano é construído (epistemologia) (Saccol, 2009). O nosso objetivo foi o de identificar os principais desafios e aprendizados na vivência de um processo de transição de carreira na percepção de profissionais com mais de 40 anos de idade e isso seria possível por meio das entrevistas que seriam conduzidas como conversas mais descontraídas, permitindo que os entrevistados pudessem se sentir à vontade e tranquilos para falar dos seus momentos de transição de carreira.

Uma característica central da pesquisa qualitativa é que os indivíduos constroem a realidade em interação com seus mundos sociais, sendo o papel do pesquisador a compreensão dos significados envolvidos no fenômeno (Thorne, 2020). Para a o estudo definimos o perfil dos participantes: indivíduos com mais de 40 anos, com uma formação mínima a graduação superior e em alguns casos com pós-graduação e com uma experiência profissional mínima de cinco anos e que já passaram ou estão passando por um momento de transição de carreira, conforme a tabela 1.

Tabela 1 – Perfil dos entrevistados

E	Gênero	Faixa Etária	Perfil
E1	M	60 a 70	Atuou na área pública e atualmente está empreendendo como Consultor de negócios. Bacharel em economia e possui uma pós-graduação.

E2	M	50 a 60	Saiu da área bancária e atualmente exerce a função de Diretor em uma instituição pública. Possui mestrado na área da Educação.
E3	F	40 a 50	Saiu da área industrial, tornando-se consultora de qualidade. Tem MBA na FIA
E4	F	50 a 60	Ex-diretora de RH em período sabático, professora, mentora e pós-graduada
E5	F	40 a 50	Saiu da área de varejo e se tornou funcionária pública concursada. Bacharel em administração, pós graduada em Projetos e Processos
E6	F	40 a 50	Advogada, consultora e professora universitária, atua como PJ e em constante transição de carreira

Fonte: Elaborado pelos autores

3.2. Estratégia de investigação

A estratégia de investigação representa a forma como o pesquisador intervém no campo para coletar dados e informações necessárias à sua pesquisa (Creswell, 2010).

As Entrevistas semiestruturadas tiveram como finalidade de obter informações de entrevistados, por meio de uma conversa planejada seguida por um roteiro e por provocações (Sousa e Santos, 2020).

O roteiro utilizado para a produção de dados, era constituída por cinco itens:

1. A sua transição de carreira foi planejada (pediu demissão ou fez acordo) ou forçada (foi desligado)?

2. Conte como foi o seu momento de transição de carreira, por exemplo: sentimentos, família, relacionamentos, perda de renda (explicação sobre o que significa uma transição de carreira)

3. Quais as razões e motivações para a sua escolha?

4. Como essa transição de carreira impactou a sua vida e a carreira?

5. Comente como essa experiência gerou algum aprendizado para a sua vida.

Realizamos os convites para a participação das entrevistas, contextualizamos o objetivo da pesquisa de identificar os principais desafios e aprendizados na vivência de um processo de transição de carreira.

3.3. Coleta e análise de dados

Entrevistamos seis pessoas, que aceitaram contribuir com a pesquisa, entre os dias 12 a 30 de maio de 2023. Para a realização das entrevistas escolhemos locais com o menor ruído possível para não atrapalhar as conversas, bem como a qualidade das gravações. Realizamos a gravação por meio dos nossos celulares, em seguida realizamos a transcrição utilizando o recurso do Word 365, ajustando os diálogos a gravação, eventuais palavras e ordem das falas. Tempo estimado de trabalho por entrevista (10 a 12 horas).

Definimos que a realizaríamos o estudo do nosso trabalho por meio da análise de conteúdo, sendo definição na literatura como um conjunto de técnicas de análise de comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens (Rocha Silva et al., 2005). A análise de Conteúdo que consideramos neste trabalho, teve como base a visão de (Bardin, 2015), com as etapas: a) organização da análise; b) codificação; c) categorização; d) tratamento dos resultados; e) interpretação dos resultados.

A codificação reduz a quantidade de dados brutos ao que é relevante para a questão da pesquisa, onde os pesquisadores por meio da sua intuição realizam a extração do significado dos dados e a interpretação em um nível lógico (Vaismoradi et al., 2016). Identificamos as categorias que nos apoiaram na análise dos dados produzidos. A categoria é o produto primário do processo analítico, utilizada principalmente no início do processo de desenvolvimento do tema para classificar os achados, análise dos dados e produzir os detalhes para o desenvolvimento do tema (Vaismoradi et al., 2016).

Na próxima seção abordaremos os resultados obtidos no estudo.

4. Resultados

Com relação ao primeiro item do roteiro, se a transição de carreira foi planejada (pedido de demissão ou acordo) ou forçada (desligamento), alguns entendimentos podem ser extraídos das entrevistas. De acordo com os trechos apresentados na Tabela 2, é possível segmentar os entrevistados nas categorias **planejamento**, **desejo de mudança** e **surpresa**. Observa-se em **E1** uma ruptura traumática com a carreira corporativa, pois foi pego de surpresa e nunca havia sido demitido em sua longa trajetória profissional. Nos casos de **E2**, **E4** e **E6**, evidencia-se o **planejamento de carreira**: em E2 e E6, voltado para atuação em outra área; em E4, visando melhor qualidade de vida. Por fim, o **desejo de mudança** aparece em **E3** e **E5**, seja pelo interesse em experimentar novas atividades, seja pela busca de melhores condições de trabalho.

Tabela 2 – Planejamento de carreira, mudança e surpresa

Categorias	Entrevistado	Excertos
Planejamento	E2	Então isso foi planejado desde janeiro de 2013, vindo a se concluir em setembro de 2013...
	E4	...há 7 anos atrás eu já estava pensando num plano “B” de carreira.... e eu então comecei a estudar.
	E6	..dei ênfase em soft skills...o que acabou me conduzindo e aí sim, acho que foi a grande transição para a área de consultoria de empresas..
	E3	Ah, podia ser consultora, eu queria ser consultora..

Desejo de Mudança	E5	...Como eu sempre trabalhei no privado, na área comercial, onde me gerou um grande estresse, ansiedade, porque (a vida) era muito corrida. Eu trabalhava direto e era responsável por uma equipe muito grande. ...então quando eu pedi demissão da loja...
Surpresa	E1	...o que nos pegou de surpresa a todos.... Então daí todo mundo foi surpreendido.

Fonte: Elaborado pelos autores

No segundo item do roteiro, ao analisar os excertos, o conteúdo foi classificado em três categorias, conforme a Tabela 3: **família e renda, volta ao mercado e coragem e determinação**. Em relação aos objetivos do estudo, todos os entrevistados vivenciaram a ruptura com a carreira corporativa, independentemente de o desligamento ter ocorrido de forma voluntária ou involuntária, relatando que o momento foi difícil, doloroso ou, como destacou o entrevistado **E1**, um verdadeiro “balde de água fria”. Observou-se a importância da família para **E1**, **E3** e **E5**, seja no compartilhamento do momento de dor, no apoio à decisão ou como sócio na nova empreitada. Percebe-se, nas entrelinhas, que nesses casos houve comprometimento da renda familiar e um esforço conjunto para a redução de gastos. O entrevistado **E2** chegou a considerar um retorno ao mercado anterior, enquanto as entrevistadas **E5** e **E6** demonstraram **coragem e determinação** na tomada de decisão.

Tabela 3 – Família e renda, volta ao mercado e coragem

Categorias	Entrevistado	Excertos
Família e Renda	E1	...cheguei em casa para dar aquela notícia. Foi um balde de água fria...
	E3	...e também, na verdade, eu não estou sozinha nessa consultoria, eu tenho um sócio...meu esposo...
	E5	...ainda tinha filhas em época de entrar na universidade e aí tivemos que dar uma parada com várias coisas...
Volta ao Mercado	E2	Em alguns momentos eu cheguei a jogar currículo no mercado, em instituições, instituições financeiras.
Coragem e Determinação	E4	...a tomada dessa decisão ela requer, uma...como eu poderia dizer...coragem..
	E6	E eu estava disposta a começar como Júnior na função que fosse..

Fonte: Elaborado pelos autores

Na terceira questão do roteiro, os excertos, na tabela 4, trazem as categorias: falta de opções, qualidade de vida e vocação e propósito como razões e motivações às escolhas realizadas.

Com relação à necessidade financeira, podemos inferir que apenas a E5 tem uma situação privilegiada, podendo se dar ao luxo de fazer escolhas como um longo período sabático, sendo que todos os demais parecem ter certas restrições financeiras.

O entrevistado E1 teve como escolha a consultoria pela falta de opções em se recolocar no mercado de trabalho, talvez pela sua idade avançada. De acordo com a entrevista este foi também o que mais sofreu impactos financeiros. Os entrevistados E2, E4 e E5 apontaram a melhoria na qualidade de vida e as pressões do mundo corporativo: metas, horas extras, discordância de posições, como as razões pela mudança. Já dois entrevistados E3 e E6 apontaram como razões temas como propósito e vocação.

Tabela 4 – Opções, Qualidade de vida e Vocações

Categorias	Entrevistado	Excertos
Falta de Opções	E1	...mandei para as pessoas que eu conhecia. Mas não acontecia nada..
	E2	Então a cobrança em cima de resultados ela era muito grande.
Qualidade de Vida	E4	...estava bastante desgastada porque houve situações conflituosas com aquele CEO que eu não concordava...
	E5	...você não tem dormido a noite, e tinha dias à noite que eu chegava e deitava e dormia...
Vocação e Propósito	E3	Eu gosto muito de ensinar, de dar treinamento, de falar em público... acho que é uma questão minha... gostar de novidade...
	E6	...Eu consigo ver às vezes o bem que eu faço por uma pessoa...por exemplo, o empreendedor

Fonte: Elaborado pelos autores

No penúltimo item do roteiro — *como esta transição de carreira impactou sua vida e carreira, fortemente relacionada à anterior: quais as razões e motivações para sua escolha* — percebe-se uma divisão de focos: alguns entrevistados referem-se mais à **vida**, outros à **carreira**, conforme as falas extraídas dos excertos. De acordo com a Tabela 5, emergiram duas categorias correlacionadas entre si e com a questão anterior (razões e motivações): **qualidade de vida** e **uma nova carreira**. Os entrevistados **E3**, **E4** e **E6** destacaram **qualidade de vida**, mencionando liberdade, tempo para a família e para os filhos como conquistas proporcionadas pela nova trajetória.

Embora os entrevistados **E2** e **E5** tenham citado na questão anterior a necessidade de melhorar a qualidade de vida, mostraram-se já **engajados na nova carreira**, exercendo

plenamente os novos papéis, sem se deter em aspectos que antes os incomodavam. Por fim, o entrevistado **E1** também mencionou a **nova carreira**, porém, por atuar como consultor e ainda possuir poucos trabalhos, diferentemente daqueles que ingressaram em empresas públicas, não conseguiu engajar-se totalmente na nova realidade profissional.

Tabela 5 – Qualidade de vida e uma nova carreira

Categories	Entrevistado	Excertos
Qualidade de Vida	E3	Não, não estamos, mas a gente tem essa liberdade. Mas tudo é escolha, né? Você tem que viver uma vida mais simples,
	E4	Meu objetivo é ter tempo para a minha vida pessoal, ter qualidade de vida, poder me estar mais próximo dos meus filhos
	E6	...eu consigo ter uma organização pessoal grande. ... eu sou mãe né, tenho filhos, e consigo estar com os meus filhos
Uma Nova Carreira	E1	Mas ao mesmo tempo eu estou gostando dessa história...Já realizei alguns trabalhos...
	E5	...Eu me preocupo sempre com a atividade. Eu quero que as coisas saiam bem-feitas
	E6	Eu consigo ter uma organização pessoal grande. ... eu sou mãe né, tenho filhos, e consigo estar com os meus filhos..

Fonte: Elaborado pelos autores

No último item do roteiro: comente como essa experiência gerou algum aprendizado para sua vida? Três categorias foram criadas conforme a tabela 6 fechando a entrevista: entrando de cabeça no novo modelo e vivendo com menos. Como as respostas foram bem diversas, uma vez que a pergunta era mais reflexiva e aberta, tivemos que de certa forma, encaixar várias respostas a cada categoria, para que não tivéssemos um número muito amplo, de acordo com excertos a seguir.

A análise do item final do roteiro foi também a mais complexa, devido à variedade de respostas dos entrevistados, conforme anteriormente mencionado. Sobre a categoria vivendo

com menos, os entrevistados E1 e E2 mencionam em suas falas, em especial E1, já que E2 já sabia da redução de salário ao mudar de carreira.

Por fim, a categoria entrando de cabeça no novo modelo trouxe respostas bem diversas, as quais merecem maior detalhamento. Em E3, a entrevistada entende que precisa aprender a vender, uma vez que decidiu que a carreira de consultor é sua nova vida e desta forma, precisa prospectar clientes. Já o entrevistado E4, como ainda está em processo de transição, ainda levanta algumas questões ideológicas que a perturbam, todavia guiarão sua nova fase de vida. A entrevistada E5 é mais realista, entendendo que mesmo com a transição de carreira, continua a ser centralizadora e por fim E6 aponta a visão multidisciplinar adquirida nestas transições de carreira, assim como a importância do empreendedorismo, uma vez que grande parte de sua carreira foi autônoma.

Tabela 6 – Vivendo com menos, Novo modelo

Categorias	Entrevistado	Excertos
Vivendo com Menos	E1	...tem coisas que são necessárias para você e tem coisas que são supérfluas completamente e que você pode abrir mão...
	E2	Mas em termos financeiros...eu deixaria um salário x alguns benefícios para migrar com os salários x menos 30%...
Entrando de Cabeça no Novo Modelo	E3	Nós somos da área técnica, então a gente precisa vender...
	E4	Acho que o principal aprendizado está relacionado a essa consciência sobre o que é sucesso...
	E5	...fato de não saber delegar também é na vida pessoal, viu? (risos) Tanto profissional...quanto pessoal.
	E6	É a visão de que o modelo de carreira hoje ele é um modelo multidisciplinar...

Fonte: Elaborado pelos autores

5. Discussão

Após a análise e reflexão sobre as categorias identificadas na coleta de dados, realizamos seu agrupamento em **três macro categorias**, conforme destacado a seguir:

5.1. Gatilhos para a Transição

Categorias: Desejo de Mudança; Surpresa; Falta de Opções; Família e Renda.

Após a análise das entrevistas e identificação de pontos que convergem com as categorias definidas, concluímos que é importante a necessidade de recomeçar a vida profissional com uma nova perspectiva, buscando um ambiente mais justo, saudável e que possa reacender a vontade de se dedicar ao trabalho. Referente ao planejamento de carreira é um dos primeiros caminhos a serem trilhados para o desenvolvimento de uma jornada (Provenzi & Flach, 2018). Um entendimento importante é que o planejamento da carreira é de responsabilidade de cada indivíduo, e as organizações diante do planejamento de carreira de seus indivíduos, são responsáveis pela Gestão de Carreira (Paixão e Silveira, 2017).

5.2. Processo de Reposicionamento

Categorias: Planejamento; Coragem e Determinação; Volta ao Mercado; Uma nova carreira.

A mudança sempre provoca um sentimento de incerteza, não importa o quanto a pessoa tenha experiência e condições de se empregar novamente, portanto, é importante buscar por uma atividade ligada à vocação do indivíduo, pois, indivíduos que valorizam seu trabalho, que são motivados pelo que fazem pode ser considerado um ato tão importante quanto a escolha voluntária que fizeram dele (Breu & Yasserli, 2023).

Na transição da faculdade para a carreira, adultos emergentes fazem escolhas que impactam objetivos atuais e futuros. Espera-se que assumam papéis sociais e financeiros de forma independente, rumo à autossuficiência (Serido et al., 2020), passando a ocorrer um clique de pressão, com a capacitação constante, não importando o quanto já tenha estudado, rumo ao objetivo financeiro, contudo, um período de descanso e de organização das ideias (na mente) é fundamental.

5.3. Ressignificação Pessoal e Profissional

Categorias: Vocação e Propósito; Qualidade de Vida; Vivendo com Menos; Entrando de Cabeça no Novo Modelo.

As organizações se esforçam para atrair e reter os melhores talentos, promover um ambiente que apoie o crescimento pessoal e profissional tornou-se essencial (Tripathi et al., 2025). Uma organização que proporciona, entre outras coisas, que as pessoas tenham, além do trabalho, espaço para que o trabalhador possa desfrutar de outros lados de suas vidas, como a família, os amigos e os hobbies pessoais. Investir os próximos anos da vida em um trabalho somente pelo salário ou pelo status não é motivo para permanecer.

6. Conclusões

O objetivo geral deste estudo foi o de identificar os principais desafios e aprendizados na vivência de um processo de transição de carreira na percepção de profissionais com mais de 40 anos de idade.

Entre as nossas considerações, em relação aos nossos objetivos de pesquisa compreendemos que o momento de ruptura na carreira é desafiador e por mais que tenha uma preparação para este momento que invariavelmente ocorrerá, há uma sensação de insegurança que para alguns permanece por mais ou menos tempo, as alternativas de carreira que podem ser vislumbradas dependem muito das suas experiências e das aspirações dos indivíduos.

Mas um fator que surgiu nas entrevistas pelas nossas percepções, foi que não há uma remuneração que possa comprar a paz do indivíduo, que compense uma vida com situações de stress e tensão, muitas das alternativas de novas atividades profissionais percebidas pelos entrevistados estão alinhadas com o propósito de vida, mas a questão financeira é sempre uma sombra para se seguir ou não nesse trajeto, ter o seu padrão de vida prejudicado pesa na decisão a ser tomada.

Um novo caminho profissional é escolhido dentro de parâmetros que são: retorno financeiro para manter o padrão de vida, uma atividade que tenha um propósito ou que proporcione satisfação ou orgulho na sua realização, além de uma qualidade de vida mínima, principalmente em relação ao tratamento que é recebido pelo indivíduo por seus colegas e gestores, não é questionado o volume ou a intensidade das novas atividades, o maior desejo é ser respeitado e ao final do expediente ter um mente tranquila para aproveitaras demais horas para cuidar da vida e de outros pontos particulares da vida.

Mas a escolha por uma nova carreira também dependerá de oportunidades que mercado de trabalho oferece no momento e uma atualização contínua e a manutenção de uma rede de relacionamentos profissionais impactará diretamente nesses momentos de transição.

Em estudos futuros sobre o tema, uma proposta é uma análise das demais faixas etárias e identificar as características particulares, visto que a transição de carreira não tem um momento para ocorrer, neste cenário de incertezas e de volatilidade que estamos inseridos.

Referências

- Akkermans, J., da Motta Veiga, S. P., Hirschi, A., & Marciniak, J. (2024). Career transitions across the lifespan: A review and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 148. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103957>
- Antunes, M. H., Soares, D. H. P., & Moré, C. L. O. O. (2018). O processo de desligamento laboral: Vivências narradas por casais aposentados. *Estudos e Pesquisas Em Psicologia*, 18(3), 793-811. <https://doi.org/10.12957/epp.2018.40449>
- Bardin, L. (2015). *Análise de Conteúdo*. Edições 70.
- Bendassolli, P. F. (2009). RECOMPOSIÇÃO DA RELAÇÃO SUJEITO -TRABALHO NOS MODELOS EMERGENTES DE CARREIRA. *RAE - Revista de Administração de*

- Empresas, 49, 387–400.
<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=155115881003>
- Bennington, L., & Tharenou, P. (1996). Older workers: Myths, evidence and implications for Australian managers. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 34(3), 63–76.
<https://doi.org/10.1177/103841119603400305>
- Breu, A., & Yasseri, T. (2023). What drives passion? An empirical examination on the impact of personality trait interactions and job environments on work passion. *Current Psychology*, 42(17), 14350–14367. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-02717-8>
- Camarano, A. A. (2014). Introdução. In A. A. Camarano (Org.). *Novo regime demográfico: uma nova relação entre população e desenvolvimento?* Rio de Janeiro: IPEA
- Creswell, J. W. (2010). *Projeto de Pesquisa: Métodos qualitativo, quantitativo e misto*. In Artmed. Editora artmed. <http://ir.obihiro.ac.jp/dspace/handle/10322/3933>
- Duarte, M. E., Lassance, M. C., Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & van Vianen, A. E. M. (2010). A construção da vida: um novo paradigma para entender a carreira no século XXI.(Report). *Revista Interamericana de Psicologia*, 44(2), 392.
- Gunz, H., Peiperl, M., & Tzabbar, D. (2007). Boundaries in the study of career. *Handbook of Career Studies*, January, 471–494. <https://doi.org/10.4135/9781412976107.n24>
- Hall, D. T. (1996). Protean Careers of the 21st Century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 8–16.
- Hall, D. T. H. (2002). *Careers in and out of Organizations*. SAGE Publications, Inc.
<https://doi.org/https://doi.org/10.4135/9781452231174>
- Helal, D. H. (2005). Flexibilização organizacional e empregabilidade individual: proposição de um modelo explicativo. *Cadernos EBAPE.BR*, III(1), 1–15.
- Judge, T., Higgins, C., Thoresen, C., & Barrick, M. (1999). THE BIG FIVE PERSONALITY TRAITS, GENERAL MENTAL ABILITY, AND CAREER SUCCESS ACROSS THE LIFE SPAN. *Personnel Psychology*, 52, 621–652.
- Louis, M. R. (1980). Career Transitions: Varieties and Commonalities. *Academy of Management Review*, 5(3), 329–340. <https://hdl.handle.net/10945/45979>
- Martho, R. G., & Messias, J. C. C. (2023). Sentidos do Trabalho para Brasileiros de Meia-Idade: Um Estudo Fenomenológico. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 23(1), 138-157.
<https://doi.org/10.12957/epp.2023.75305>

- McDonald, P. K. (2018). How ‘flexible’ are careers in the anticipated life course of young people? *Human Relations*, 71(1), 23–46. <https://doi.org/10.1177/0018726717699053>
- Merriam, S. B. (1998). *Qualitative research and case study applications in education*. San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Morison, R., Erickson, T., & Dychtwald, K. (2006). Managing Middlecence. *Harvard Business Review*, 1–10. www.hbrreprints.org
- NG, T., EBY, L., SORENSEN, K., & Feldman, D. (2005). Predictors of Objective and Subjective Career Success: a Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), 367.
- Nicholson, N. (1984). A Theory of Work Role Transitions. In *Source: Administrative Science Quarterly* (Vol. 29, Issue 2).
- Paixão, C. R. da, & Silveira, A. (2017). O SISTEMA DE ADMINISTRAÇÃO DA CARREIRA PROFISSIONAL EM UMA ORGANIZAÇÃO BRASILEIRA: DESTAQUE NO GERENCIAMENTO DE PESSOAS. *ReCaPe – Revista de Carreira e Pessoas*, 7(1), 422–438. <https://doi.org/https://doi.org/10.20503/recape.v7i1.32654>
- Provenzi, T., & Flach, R. O. (2018). GESTÃO DE CARREIRA: UM ESTUDO DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA NOS PERIÓDICOS BRASILEIROS. *Revista Visão Gestão Organizacional*, 7(2), 141–160.
- Quishida, A., & Casado, T. (2009). Adaptação à transição de carreira na meia-idade. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(2), 81–92.
- Rizzatti, D. B., Sacramento, A. M., Valmorbidia, V. de S., Mayer, V. P., & Oliveira, M. Z. de. (2018). Transição de Carreira em Adultos Brasileiros: um Levantamento da Literatura Científica. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 11(1), 153–171. <https://doi.org/10.36298/gerais2019110112>
- Rocha Silva, C., Gobbi, B. C., & Simão, A. A. (2005). O USO DA ANÁLISE DE CONTEÚDO COMO UMA FERRAMENTA PARA A PESQUISA QUALITATIVA: DESCRIÇÃO E APLICAÇÃO DO MÉTODO The use of the analysis of content as a tool for the qualitative research: description and application of the method. *Organ. Rurais Agroind. Lavras*, 1, 70–81.
- Santos, K. M. de O., & Oliveira-Silva, L. C. (2021). *Marcadas pelo mercado: Inserção profissional e carreira de mulheres transexuais e travestis*. *Cadernos Pagu*, (62). <https://doi.org/10.1590/18094449202100620021>
- Sacol, A. Z. (2009). A return to basics: understanding research paradigms and their application in management research. *Revista de Administração UFSM*, 2(2), 250–269.

- Schwall, A. R. (2012). Defining Age and Using Age-Relevant Constructs. In *The Oxford Handbook of Work and Aging*. Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195385052.013.0080>
- Serido, J., Tang, C., Ahn, S. Y., & Shim, S. (2020). Financial Behavior Change and Progress Toward Self-Sufficiency: A Goal-Framing Theory Application. *Emerging Adulthood*, 8(6), 521–529. <https://doi.org/10.1177/2167696819861467>
- Sousa, J. R. de, & Santos, S. C. M. dos. (2020). Análise de conteúdo em pesquisa qualitativa. *Revista Pesquisa e Debate Em Educação*, 10(2), 1396–1416.
<https://doi.org/10.34019/2237-9444.2020.v10.31559>
- Terblanche, N. (2021). Coaching techniques for sustained individual change during career transitions. *Human Resource Development Quarterly*, 32(1), 11–33.
<https://doi.org/10.1002/hrdq.21405>
- Thorne, S. (2020). Beyond theming: Making qualitative studies matter. *Nursing Inquiry*, 27(1), 1–2. <https://doi.org/10.1111/nin.12343>
- Tripathi, S., Chaturvedi, K. R., & Gupta, M. K. (2025). How Quality of Work Life Drives Organizational Citizenship Behaviour: Mediating Roles of Employee Well-being and Management Practices. *FIIB Business Review*.
<https://doi.org/10.1177/23197145251344014>
- Vaismoradi, M., Jones, J., Turunen, H., & Snelgrove, S. (2016). Theme development in qualitative content analysis and thematic analysis. *Journal of Nursing Education and Practice*, 6(5). <https://doi.org/10.5430/jnep.v6n5p100>.