

MODELO DE TRANSIÇÃO PROFISSIONAL NA MEIA-IDADE: UM GUIA PARA OS PROFISSIONAIS 50+

Clauber De Andrade E Silva Lorena De Souza - FIA

Andrea Corbioli

Elza Fátima Rosa Veloso - FIA

Marcelo Antonio Treff - FIA

Resumo

O presente artigo propõe um modelo prático de transição de carreira voltado a profissionais a partir dos 50 anos, baseado em revisão teórica nacional e internacional e referencial do modelo de orientação para tomada de decisão em processos de transição de carreira já consolidado na literatura. O modelo sistematiza etapas essenciais que podem orientar de forma estruturada, consciente e realista os processos de transição profissional na meia-idade. A proposta busca preencher uma lacuna prática na literatura sobre transição de carreira, especialmente no momento 50+, e se apresenta como instrumento útil para profissionais, mentores, coaches e organizações que atuam na gestão de carreira de trabalhadores experientes.

Palavras-chave: Transição de carreira. Meia-idade. Carreira 50+

Abstract

This article proposes a practical career transition model aimed at professionals aged 50 and over. It is based on a comprehensive review of national and international literature, as well as on a well-established decision-making guidance framework for career transitions. The proposed model organizes essential steps to support career change processes in midlife in a structured, conscious, and realistic manner. This proposal aims to fill a practical gap in the literature on career transitions — particularly at the 50+ stage — and serves as a useful tool for professionals, mentors, coaches, and organizations involved in career development for experienced workers.

Keywords: Career transition. Midlife. 50+ career

MODELO DE TRANSIÇÃO PROFISSIONAL NA MEIA-IDADE: UM GUIA PARA OS PROFISSIONAIS 50+

RESUMO

O presente artigo propõe um modelo prático de transição de carreira voltado a profissionais a partir dos 50 anos, baseado em revisão teórica nacional e internacional e referencial do modelo de orientação para tomada de decisão em processos de transição de carreira já consolidado na literatura. O modelo sistematiza etapas essenciais que podem orientar de forma estruturada, consciente e realista os processos de transição profissional na meia-idade. A proposta busca preencher uma lacuna prática na literatura sobre transição de carreira, especialmente no momento 50+, e se apresenta como instrumento útil para profissionais, mentores, coaches e organizações que atuam na gestão de carreira de trabalhadores experientes.

Palavras-chave: Transição de carreira. Meia-idade. Carreira 50+.

ABSTRACT

This article proposes a practical career transition model aimed at professionals aged 50 and over. It is based on a comprehensive review of national and international literature, as well as on a well-established decision-making guidance framework for career transitions. The proposed model organizes essential steps to support career change processes in midlife in a structured, conscious, and realistic manner. This proposal aims to fill a practical gap in the literature on career transitions — particularly at the 50+ stage — and serves as a useful tool for professionals, mentors, coaches, and organizations involved in career development for experienced workers.

Keywords: Career transition. Midlife. 50+ career

1. INTRODUÇÃO

A transição de carreira é um fenômeno amplamente estudado na literatura acadêmica, mas sem uma definição única e definitiva. Esse processo envolve tanto aspectos objetivos, como a troca de função, setor ou organização, quanto elementos subjetivos, que dizem respeito a transformações psicológicas e emocionais vivenciadas pelos profissionais (Costa; Balassiano, 2010).

No contexto da meia-idade, a necessidade de reinvenção se torna cada vez mais presente devido a mudanças no mercado de trabalho e ao aumento da longevidade profissional (Hirschi, 2012). A maior expectativa de vida e os ciclos de carreira mais longos impõem aos profissionais novos desafios de adaptação e flexibilidade para manterem-se relevantes e produtivos ao longo do tempo.

Entretanto, muitos profissionais que chegam ao chamado "momento 50+" enfrentam dificuldades para planejar estrategicamente essa transição, seja pela resistência à mudança (Piderit, 2000), pela ausência de planejamento estruturado (Dutra, 2017) ou por desafios externos, como o preconceito etário (Slay; Ferraro; Kram, 2018) e a obsolescência de competências (Veloso, 2012).

Estudos recentes indicam que o envelhecimento populacional e as novas dinâmicas do mundo corporativo impactam diretamente a forma como os profissionais lidam com suas carreiras. Enquanto a expectativa de vida tem aumentado (IBGE, 2023), a idade média de líderes e CEOs nas organizações tem diminuído, indicando uma tendência de valorização de perfis mais jovens no mercado. Isso evidencia um paradoxo: ao mesmo tempo em que a vida profissional se estende, as oportunidades de crescimento dentro das empresas se tornam mais restritas para aqueles que ultrapassam determinada faixa etária.

Diante desse cenário, torna-se essencial compreender os fatores que influenciam a transição de carreira na meia-idade e as estratégias que podem ser adotadas para tornar esse processo mais estruturado e bem-sucedido. A literatura sobre gestão de carreira indica que a adaptabilidade, o planejamento e a capacidade de ressignificar a identidade profissional são competências-chave para enfrentar as transições de forma bem-sucedida (Savickas, 1997; Ibarra, 2009).

Com base nessa fundamentação e inspirado na proposta de Veloso (2022), que apresenta um modelo de orientação para tomada de decisão em processos de transição de carreira, este artigo propõe um modelo prático voltado especificamente ao público 50+, sistematizando um conjunto de etapas que podem apoiar profissionais em fase de reinvenção profissional. O modelo aqui apresentado busca ampliar o alcance da aplicação prática da literatura sobre carreira e maturidade, contribuindo para a reflexão e ação estratégica dos indivíduos nesse momento-chave da vida.

2. PROBLEMA DE PESQUISA E OJETIVO

A ampliação da longevidade e a transformação acelerada do mundo do trabalho vêm desafiando a lógica tradicional das trajetórias profissionais. Entretanto, apesar de ser um fenômeno crescente, a transição de carreira na meia-idade ainda carece de modelos aplicáveis e acessíveis que orientem os profissionais 50+ no enfrentamento desse momento de mudança.

Embora a literatura reconheça a complexidade dos processos de transição e ofereça contribuições teóricas relevantes — como as abordagens de carreira proteana, sem fronteiras, e outras —, há uma lacuna no que diz respeito à sistematização prática desses conhecimentos para a realidade de profissionais maduros que buscam reposicionamento no mercado.

Além disso, fatores como a resistência à mudança, o preconceito etário e a ausência de planejamento estruturado contribuem para tornar esse momento ainda mais desafiador, como demonstram estudos recentes (Piderit, 2000; Dutra, 2017; Slay; Ferraro; Kram, 2018). Nesse sentido, torna-se necessário o desenvolvimento de instrumentos que traduzam os conceitos da teoria em etapas objetivas de orientação à ação.

Este artigo tem por objetivo propor um modelo prático de transição de carreira voltado para profissionais a partir dos 50 anos. O modelo é inspirado na estrutura conceitual de tomada de decisão em processos de transição de carreira proposto por Veloso (2022), sendo adaptado e expandido com base em revisão teórica recente e evidências práticas observadas em publicações nacionais e internacionais.

Ao propor esse modelo, o estudo busca contribuir com uma abordagem aplicada que auxilie profissionais em fase de reinvenção a conduzirem de forma consciente, estruturada e realista seus processos de transição profissional. Além disso, pretende oferecer subsídios úteis a coaches, mentores, consultores e organizações que atuam no apoio ao desenvolvimento de carreira de trabalhadores experientes.

3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A transição de carreira tem sido um tema amplamente discutido na literatura acadêmica, com diferentes abordagens teóricas que buscam explicar os fatores que influenciam esse processo e os mecanismos que facilitam ou dificultam a adaptação a novas realidades profissionais (Costa; Balassiano, 2010; Louis, 1980).

O conceito de transição não é homogêneo, variando de acordo com os desafios enfrentados pelo profissional, o momento da carreira em que ocorre a mudança e os fatores internos e externos que impactam a trajetória profissional (Velo, 2012).

Entre os modelos que buscam sistematizar esse processo, destaca-se a contribuição de Velo (2022), que propôs um Modelo de Orientação para Tomada de Decisão em Processos de Transição de Carreira.

Esse modelo tem como objetivo oferecer um arcabouço lógico que apoie o indivíduo na reflexão e na análise de sua trajetória, estruturando o processo decisório a partir de quatro elementos centrais:

1. **Consciência da necessidade de mudança:** Refere-se ao reconhecimento, por parte do indivíduo, de que sua situação profissional atual não atende mais às suas expectativas, valores ou objetivos, sinalizando a necessidade de considerar uma transição de carreira.
2. **Análise do nível de prontidão para a transição:** Envolve a avaliação da disposição e preparação do profissional para enfrentar as mudanças inerentes à transição, considerando aspectos emocionais, cognitivos e contextuais que possam influenciar sua capacidade de adaptação.
3. **Estruturação de alternativas estratégicas para o novo ciclo:** Consiste na identificação e elaboração de possíveis caminhos ou opções de carreira que estejam alinhados com as competências, interesses e valores do indivíduo, bem como com as oportunidades disponíveis no mercado.
4. **Definição e execução do plano de ação:** Implica na elaboração de um plano concreto e detalhado para implementar a transição de carreira, incluindo metas, prazos, recursos necessários e estratégias para superar possíveis obstáculos.

A proposta de Velo (2022) oferece uma estrutura abrangente para compreender as decisões em transições de carreira, integrando fatores subjetivos e objetivos. Para aprofundar essa compreensão, é pertinente analisar como diferentes abordagens teóricas abordam as transições profissionais ao longo da vida, os modelos de carreira e adaptabilidade, bem como a reconstrução da identidade profissional.

Essas perspectivas complementares enriquecem a análise e fornecem subsídios adicionais para a construção de um modelo prático voltado aos profissionais 50+.

Outros modelos clássicos e contemporâneos contribuem para uma visão mais abrangente sobre as transições profissionais, destacando a importância do planejamento, da flexibilidade e da capacidade de reconstrução da identidade profissional (Savickas, 1997; Hall, 2002; Ibarra, 1999), dentre outros aspectos.

Neste sentido, elenca-se a seguir alguns dos principais aspectos identificamos na literatura existente sobre o assunto.

3.1. A Transição de Carreira ao Longo da Vida

A ideia de que a transição de carreira pode ocorrer em qualquer estágio da vida tem sido sustentada por abordagens contemporâneas do desenvolvimento profissional, indicando que essas mudanças podem ser impulsionadas por prioridades pessoais, transformações de mercado, eventos inesperados ou alterações contextuais (Hirschi, 2012). Esse processo de adaptação requer alinhamento entre valores e objetivos, além do desenvolvimento de novas competências.

Tal perspectiva é coerente com a teoria do arco de vida, que reconhece diferentes estágios na trajetória profissional e suas exigências específicas de adaptação e redefinição de metas, especialmente na meia-idade, quando questões de propósito e longevidade no trabalho se tornam centrais (Super, 1980).

A analogia entre as fases da carreira e as etapas da vida adulta também se mostra pertinente. Estudos apontam que a maturidade não é determinada exclusivamente pela idade, mas sim pelo repertório de experiências acumuladas. Nesse sentido, um profissional consolidado em uma área pode, ao mudar de rumo, reiniciar sua trajetória em um estágio semelhante ao da juventude profissional (Giuliese, 2007).

Esse entendimento reforça a importância de encarar o aprendizado contínuo como elemento estruturante na gestão de carreira ao longo da vida, ampliando a capacidade de adaptação diante de novas possibilidades profissionais (Mainiero; Sullivan, 2006).

3.2. Modelos de Carreira e Adaptabilidade

Destaca-se também a importância da adaptabilidade como competência profissional dentro do contexto dos modelos mais contemporâneos de transição de carreira.

A construção de trajetórias mais autônomas e flexíveis é uma resposta às transformações no mundo do trabalho. O modelo de carreira proteana, por exemplo, ao valorizar o protagonismo do indivíduo, defende que o sucesso profissional está cada vez mais vinculado à capacidade de adaptação e à coerência com os valores pessoais (Hall, 1996; 2002).

Outros modelos também evidenciam a importância da mobilidade e da autogestão, como a proposta da carreira sem fronteiras, que expande a noção de transição para além da mudança de organização, incluindo movimentos horizontais e interfuncionais dentro da mesma empresa (Arthur et al., 1998; Veloso, 2012).

No mesmo sentido, a teoria da adaptabilidade de carreira estabelece que a integração entre os papéis profissionais e pessoais é fundamental para uma jornada equilibrada. Nesse modelo, a transição é compreendida como um ciclo de ressignificação que envolve questões existenciais e não apenas técnicas ou funcionais (Savickas, 1997).

Essas abordagens oferecem bases teóricas sólidas para compreender a gestão contemporânea da carreira, especialmente em momentos em que rupturas e transformações se tornam cada vez mais frequentes e imprevisíveis.

3.3. Identidade Profissional e a Reconstrução na Transição

A transição de carreira envolve, muitas vezes, uma transformação na forma como o indivíduo se percebe e se posiciona no ambiente social e profissional. As mudanças não se restringem à função ou ao local de trabalho, mas provocam uma reestruturação da identidade profissional (Ibarra, 1999).

Durante o processo de transição, é comum que o indivíduo experimente diferentes possibilidades de atuação, em um movimento de teste de novas identidades até que ocorra a

consolidação de uma nova trajetória. Esse movimento exploratório é caracterizado por períodos de incerteza e redefinição, exigindo resiliência e abertura à experimentação.

O modelo de transição proposto por Bridges contribui para essa compreensão, ao dividir o processo em três fases: término, zona neutra e novo começo. A fase intermediária, marcada por ambiguidade e vulnerabilidade, é muitas vezes negligenciada, apesar de ser essencial para a reinvenção profissional (Bridges, 1994).

A esses fatores, somam-se os desafios externos que impactam a reinserção no mercado de trabalho. Estudos demonstram que, além das questões subjetivas, os profissionais 50+ enfrentam barreiras sociais, como preconceitos de idade, que dificultam a aceitação de suas candidaturas e limitam suas oportunidades (Slay; Ferraro; Kram, 2018).

Essas evidências indicam que a reconstrução da identidade é tão importante quanto o redesenho da trajetória profissional. Sem esse alinhamento interno, as estratégias de reinserção tendem a ser menos eficazes e menos sustentáveis.

3.4. Considerações sobre a Fundamentação Teórica

A literatura examinada revela que a transição de carreira depende da interação entre variáveis individuais — como maturidade, flexibilidade e propósito — e fatores contextuais, como o ambiente organizacional, as redes de apoio e o ciclo econômico (Giuliese, 2007).

Modelos contemporâneos reforçam a ideia de que o profissional deve ser protagonista de sua trajetória, agindo com autonomia e visão estratégica diante das mudanças (Hall, 1996; Arthur et al., 1998).

A ressignificação da identidade, conforme sugerem as pesquisas, emerge como um dos principais aspectos desse processo, exigindo do indivíduo abertura à experimentação e disposição para redefinir seu papel no mundo do trabalho (Ibarra, 1999).

Dessa forma, a transição profissional na meia-idade pode ser compreendida não apenas como um desafio, mas como uma oportunidade valiosa de crescimento pessoal e amadurecimento. Para que isso ocorra, é fundamental que o profissional invista em planejamento, atualização contínua e construção de redes significativas.

Ao considerar as diferentes perspectivas teóricas, percebe-se que o êxito da transição de carreira depende de um processo contínuo de adaptação, sustentado por ações intencionais e reflexivas ao longo do tempo.

3.5. O Momento 50+ e os Desafios da Transição

A transição de carreira na meia-idade apresenta desafios específicos, distintos daqueles vivenciados por profissionais em estágios iniciais de suas trajetórias. Esse período — muitas vezes denominado “momento 50+” — é marcado por mudanças no mercado, transformações cognitivas e profundas reflexões sobre identidade, propósito e longevidade no trabalho (Super, 1980; Ibarra, 2009).

Entre os principais obstáculos está a forma como o mercado de trabalho tem lidado com o envelhecimento populacional. Embora a expectativa de vida no Brasil tenha alcançado 76,4 anos (IBGE, 2023), observou-se que a idade média dos CEOs nas principais empresas do país caiu de 51 para 47 anos em um curto intervalo de cinco anos, o que evidencia uma tendência de valorização de perfis mais jovens para posições de liderança.

Esse fenômeno contribui para a exclusão simbólica e prática de profissionais mais experientes, reforçando estigmas associados à idade e limitando suas oportunidades de desenvolvimento de carreira (Slay; Ferraro; Kram, 2018).

Fatores externos e internos também dificultam a transição. Normas sociais e pressões econômicas podem levar profissionais da meia-idade a permanecerem em posições com as quais já não se identificam, por receio de instabilidade ou perda de status.

Além disso, muitas vezes há uma resistência à mudança que se manifesta por meio de emoções como medo e insegurança, atitudes cognitivas de descrença e comportamentos de inércia ou procrastinação, configurando barreiras que dificultam a mobilização necessária para iniciar um novo ciclo (Piderit, 2000; Dutra, 2010).

No plano cognitivo, transformações naturais relacionadas à idade também influenciam a experiência da transição. A teoria da inteligência fluida e cristalizada demonstra que a inteligência fluida — associada à resolução de problemas inéditos e à rapidez de raciocínio — tende a declinar a partir dos 40 anos (Cattell, 1963).

Por outro lado, a inteligência cristalizada — relacionada à experiência acumulada, sabedoria e conhecimento prático — tende a se expandir ao longo da vida (Cattell, 1963; Brooks, 2022). Essa distinção revela uma oportunidade: a reinvenção profissional pode se apoiar nos saberes e na maturidade adquiridos, desde que acompanhada da disposição para o aprendizado contínuo e para o desenvolvimento de novas competências.

A falta de planejamento estruturado é outro entrave recorrente. A ausência de estratégias claras para lidar com mudanças na trajetória profissional pode levar a decisões reativas, desorganização financeira e maior vulnerabilidade emocional diante de eventos inesperados, como demissões ou reestruturações organizacionais (Dutra, 2017).

Além disso, muitos profissionais permanecem por tempo excessivo em uma fase de transição indefinida — a chamada “zona neutra” — justamente por não conseguirem encerrar simbolicamente a etapa anterior, o que retarda o engajamento com novas possibilidades (Bridges, 1994).

Somam-se a esses desafios as implicações identitárias. Mudanças significativas na carreira demandam a reavaliação de valores, metas e prioridades, processo que pode gerar desconforto e exigir tempo de maturação. A reconstrução da identidade profissional se mostra indispensável, especialmente para alinhar novos objetivos aos contextos e às realidades de mercado em transformação (Ibarra, 2009; Savickas, 1997).

Em síntese, os desafios enfrentados pelos profissionais no momento 50+ envolvem tanto fatores externos — como estereótipos etários e pressões estruturais — quanto fatores internos — como resistência emocional, ausência de planejamento e conflitos identitários.

A superação desses obstáculos demanda não apenas estratégias racionais, mas também uma disposição subjetiva e emocional para ressignificar o passado, enfrentar a incerteza e construir uma nova narrativa profissional com propósito e autenticidade.

4. METODOLOGIA

A metodologia adotada neste estudo é qualitativa, baseada em revisão bibliográfica e análise documental do modelo de Veloso (2022). A proposta prática foi desenvolvida adaptando os fatores orientadores para um formato aplicável em contextos diversos de transição de

carreira. Foram consideradas também contribuições de outros autores na área de gestão e transição de carreira.

A escolha pela revisão de literatura de outros autores na área de gestão e transição de carreira se justifica pela complexidade e pela multidimensionalidade do tema, que envolve aspectos psicológicos, organizacionais, culturais e sociais.

Foram selecionadas obras de referência nacional e internacional, contemplando autores clássicos como Louis (1980), Super (1980), Bridges (1994), Hall (2002) e Savickas (1997), assim como contribuições contemporâneas de Ibarra (2009), Dutra (2017), Veloso (2012), Giuliese (2007), entre outros.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Com base na literatura analisada, foi possível sistematizar um conjunto de etapas consideradas essenciais para o planejamento e execução de uma transição de carreira eficaz, especialmente no contexto da meia-idade.

Cada uma dessas etapas representa um pilar estratégico para que o profissional possa enfrentar as incertezas da mudança com mais clareza, segurança e autonomia (Dutra, 2017; Savickas, 1997):

4.1. Consciência do Propósito e Objetivos de Longo Prazo

O autoconhecimento é um dos fundamentos mais sólidos para orientar uma transição de carreira bem-sucedida. Compreender os próprios valores, crenças, talentos e aspirações permite tomar decisões mais coerentes com a identidade profissional e com o momento de vida vivido. Na fase 50+, esse processo torna-se ainda mais significativo, pois envolve refletir sobre uma trajetória construída ao longo de décadas e redefinir com clareza os rumos desejados para o futuro (Dutra, 2017).

A reflexão sobre propósito pode ser guiada por perguntas centrais como: o que me realiza? Qual legado desejo deixar? Em que tipo de ambiente quero trabalhar? Tais questionamentos ajudam a promover escolhas profissionais mais alinhadas aos valores pessoais, ampliando o senso de significado e realização no trabalho (Ibarra, 2003).

Esse momento de transição também representa uma chance de revisar conquistas e aprendizados do passado, interpretando-os sob nova perspectiva. Com a maturidade adquirida, torna-se possível reconhecer padrões de comportamento, valorizar diferenciais adquiridos ao longo da jornada e estabelecer limites mais conscientes em relação ao que se deseja manter ou transformar na vida profissional (Veloso, 2012).

O fortalecimento de um propósito profissional orientado para objetivos de longo prazo favorece a resiliência diante de desafios e incertezas. Ter clareza sobre a direção desejada reduz a tendência à dispersão e ao desânimo diante de obstáculos, permitindo encarar a mudança como parte natural do processo de crescimento (Brooks, 2022).

Antes de traçar metas específicas ou definir ações práticas, é essencial consolidar uma visão de futuro que esteja enraizada em valores autênticos e em motivações profundas. Esse

alinhamento interno funciona como uma bússola estratégica em momentos de transição e tomada de decisão.

4.2. Definição de Metas Claras e Cronograma

A formulação de metas específicas, desafiadoras e com prazos definidos é apontada na literatura como uma das estratégias mais eficazes para aumentar o foco, a motivação e a capacidade de ação do indivíduo. A clareza nas metas ajuda a transformar desejos subjetivos em tarefas concretas e mensuráveis, permitindo avanços progressivos e estruturados (Locke; Latham, 1991).

Traduzir aspirações como “quero mudar de área” em ações práticas como “finalizar uma certificação em seis meses” ou “ampliar meu networking com profissionais do novo setor” torna o plano de transição mais tangível. Além de aumentar o engajamento, essa prática facilita a identificação de obstáculos e a realização de ajustes ao longo do caminho.

O cronograma atua como instrumento de organização temporal do plano de ação, distribuindo as metas em etapas menores e mais viáveis. Essa estruturação reduz a sobrecarga e contribui para manter o senso de progresso e realização durante o processo de mudança (Baruch et al., 2016).

Embora o detalhamento das metas e o controle do tempo sejam importantes, é igualmente necessário manter certa flexibilidade. Mudanças no mercado de trabalho, oportunidades inesperadas ou alterações na vida pessoal podem exigir adaptações no planejamento. Uma boa meta é aquela que é firme no propósito, mas adaptável na forma.

Transformar intenções em compromissos concretos é um passo decisivo para o sucesso na transição. Ter um cronograma visível e atualizado regularmente fortalece o senso de responsabilidade pessoal e mantém o profissional conectado com seus objetivos, reforçando a importância de agir de forma consistente e deliberada.

4.3. Mapeamento de Competências Necessárias

Todo processo de transição de carreira requer uma análise crítica das competências atuais do profissional, com o objetivo de compreender o que deve ser mantido, aprimorado ou desenvolvido. O mapeamento de competências é, portanto, uma etapa estratégica para garantir preparo técnico, comportamental e emocional frente aos desafios da nova trajetória (Dutra, 2017).

O cenário atual, marcado por rápidas transformações tecnológicas, mudanças organizacionais e evolução nas relações de trabalho, demanda habilidades que, muitas vezes, não foram priorizadas em ciclos profissionais anteriores. Identificar as novas exigências e as competências valorizadas no campo de interesse permite ao profissional reconhecer suas lacunas e planejar seu desenvolvimento com foco e intenção (Mainiero; Sullivan, 2006).

Essa análise deve começar com um exercício de autoavaliação, respondendo a perguntas como: quais são meus pontos fortes? O que gosto de fazer? Quais habilidades são frequentemente reconhecidas por colegas e gestores? Esse olhar interno precisa ser complementado por uma análise de mercado, considerando as expectativas e demandas do novo setor, função ou área de atuação desejada.

A adaptabilidade e o aprendizado contínuo são, hoje, considerados elementos fundamentais para a construção de uma carreira sustentável e longeva. Investir em cursos, mentorias, leituras e experiências práticas deve ser encarado como uma alavanca para ampliação de repertório e não como um custo isolado (Veloso, 2012; Savickas, 1997).

Além de contribuir para a aquisição de novas competências, esse processo de mapeamento fortalece a autoconfiança do profissional. Sentir-se preparado — ou perceber que está ativamente em processo de preparação — reduz a ansiedade natural diante das mudanças e aumenta o comprometimento com o sucesso da transição

4.4. Avaliação das Condições Financeiras

A segurança financeira representa um dos pilares fundamentais para uma transição de carreira consciente, especialmente na meia-idade. Estar financeiramente preparado proporciona liberdade de escolha e reduz a pressão emocional gerada por eventuais incertezas durante o processo de mudança (Savickas; Porfeli, 2012).

Avaliar cuidadosamente as fontes de renda, despesas recorrentes, dívidas, investimentos e reservas emergenciais é um passo indispensável antes de se iniciar qualquer transição. Construir um “colchão financeiro” contribui para enfrentar períodos sem remuneração fixa, viabilizar cursos de capacitação ou bancar custos com mudanças estruturais de carreira.

Essa avaliação deve ser feita considerando diferentes cenários: é preciso analisar as implicações de uma possível redução de renda, os riscos de empreender, a necessidade de investir em reposicionamento ou mesmo de aceitar posições iniciais em uma nova área. Tomar decisões com base em dados financeiros reais reduz frustrações e possibilita escolhas mais racionais.

Profissionais 50+ geralmente possuem um histórico de acúmulo de patrimônio, o que representa uma vantagem. Contudo, a sustentabilidade da renda no longo prazo precisa ser planejada com atenção, considerando variáveis como aposentadoria, previdência complementar e sucessão patrimonial (Dutra, 2017).

O apoio de consultores financeiros, aliados à participação da família na tomada de decisões, é altamente recomendável. Quando a gestão financeira é planejada com responsabilidade, o processo de transição ganha em tranquilidade, agilidade e assertividade, permitindo que o foco se mantenha nos aspectos de crescimento pessoal e profissional.

4.5. Pesquisa de Mercado e Tendências

Ter conhecimento sobre o mercado-alvo é condição indispensável para uma transição de carreira bem-sucedida. O entendimento sobre as dinâmicas externas, os novos territórios de atuação e as regras informais dos setores desejados ajuda a reduzir incertezas, identificar oportunidades reais e alinhar expectativas.

Essa etapa é especialmente estratégica para profissionais na meia-idade, pois envolve não apenas reposicionamento, mas também reinterpretação do papel que se deseja exercer na próxima fase da carreira (Ibarra, 2009).

A pesquisa de mercado não deve se restringir à obtenção de informações básicas, como média salarial ou setores em expansão. Trata-se de uma investigação profunda sobre as tendências em curso, as lacunas de competência mais demandadas, as transformações tecnológicas, os modelos de negócios emergentes e os desafios enfrentados por organizações e profissionais em áreas correlatas (Dutra, 2017).

Manter-se atualizado permite ao profissional reconfigurar sua narrativa de forma estratégica. Ao compreender os requisitos do mercado, é possível ajustar o currículo, o discurso e o portfólio, destacando experiências e atributos relevantes para a nova área de atuação. Essa adequação aumenta significativamente a efetividade em processos seletivos ou iniciativas empreendedoras.

O monitoramento de tendências também estimula o pensamento inovador e a capacidade de se antecipar às mudanças. Transformação digital, sustentabilidade, economia prateada, economia do cuidado e trabalho remoto são exemplos de temas que vêm remodelando o mercado e criando novos espaços de atuação para profissionais com experiência e capacidade de adaptação (Hall, 2002; Dutra, 2010).

Por fim, a pesquisa de mercado deve ser contínua. O ambiente profissional atual está em constante mutação, e a competitividade depende da habilidade de ler sinais, interpretar movimentos e reposicionar-se com agilidade sempre que necessário.

4.6. Fortalecimento da Rede de Contatos

O fortalecimento da rede de contatos é um recurso estratégico e indispensável para a transição de carreira, especialmente para quem busca se reposicionar no mercado a partir dos 50 anos. Conexões bem cultivadas ampliam o acesso a oportunidades, geram insights valiosos e ajudam a validar novos caminhos profissionais.

Estudos clássicos da sociologia organizacional demonstram que os chamados “laços fracos” — ou seja, relações menos frequentes, mas diversificadas — são os que mais contribuem para a abertura de portas profissionais, justamente por estarem fora do círculo imediato de convivência (Granovetter, 1973). Essas conexões expõem o profissional a redes distintas, informações inéditas e novas possibilidades.

Ao longo da carreira, é comum que a rede se concentre em contatos operacionais e pouco estratégicos. No entanto, a fase de transição é uma oportunidade para reativar conexões antigas, buscar novas relações e aproximar-se de pessoas que possam oferecer orientação, feedback e apoio — seja no campo emocional, técnico ou institucional (Arthur; Kram, 1985).

A ampliação da rede exige disponibilidade para se comunicar, compartilhar objetivos e pedir apoio de forma ética. Participar de fóruns especializados, eventos do setor, comunidades de prática e redes sociais profissionais são estratégias recomendadas para tornar-se visível e acessível ao ecossistema onde se deseja atuar (Ibarra, 1999).

Além disso, cultivar a reciprocidade fortalece os vínculos e aumenta o engajamento mútuo. Relações de confiança são construídas com base na generosidade, escuta ativa e disposição para ajudar. Ser útil ao outro também é uma forma de fortalecer a si mesmo no processo de mudança.

Portanto, desenvolver e manter uma rede de contatos não é uma ação pontual, mas um processo contínuo de interação estratégica, marcado pela empatia, autenticidade e disposição para crescer junto com os outros.

4.7. Revisão Contínua do Plano

A gestão de carreira, especialmente durante períodos de transição, exige uma abordagem dinâmica e adaptável. O plano de ação precisa ser revisto com frequência para que continue alinhado aos objetivos do profissional e às transformações do ambiente externo. A capacidade de realizar ajustes constantes permite responder com agilidade às mudanças de cenário, mantendo a trajetória coerente com as metas estabelecidas (Baruch et al., 2016).

Essa revisão deve incluir momentos periódicos de avaliação, em que se reflita sobre o que foi feito, o que está funcionando, o que precisa ser ajustado e quais novas possibilidades surgiram. Avaliar continuamente o progresso proporciona mais controle e favorece decisões mais conscientes.

Esse processo pode ser feito de maneira autônoma ou com o suporte de profissionais externos, como coaches ou mentores. O feedback obtido por meio dessas fontes, somado à análise de indicadores de desempenho pessoal e profissional, permite uma visão mais precisa sobre os avanços alcançados e os pontos de atenção. Mudanças no contexto, como ciclos econômicos, novas tecnologias ou transformações pessoais, também devem ser considerados como gatilhos para revisão do plano (Dutra, 2017).

Ser flexível não implica falta de direção. Pelo contrário, a flexibilidade qualificada permite revisar decisões com espírito crítico, adaptando-se às novas demandas sem perder o foco central. Essa prática transforma o plano de carreira em uma bússola, e não em um roteiro engessado.

Adotar esse ciclo iterativo — planejar, executar, revisar e replanejar — é sinal de maturidade profissional. Trata-se de um compromisso com a evolução contínua, que amplia as chances de sucesso na transição e no alcance de novos patamares de realização e significado.

4.8. Feedback Profissional e Mentoria

O feedback qualificado é uma das ferramentas mais eficazes para promover desenvolvimento durante uma transição de carreira. Contar com o olhar externo de mentores, colegas ou profissionais experientes amplia a percepção sobre si mesmo, ajuda a validar decisões e oferece novos caminhos que talvez não fossem considerados em uma análise isolada (Arthur; Kram, 1985).

No contexto da meia-idade, a mentoria ganha importância ainda maior. A troca estruturada com um mentor oferece um espaço seguro para escuta, acolhimento e reflexão crítica. Trata-se de uma relação que respeita o protagonismo do mentorado, mas oferece provocações e direcionamentos baseados na experiência e sabedoria de quem já percorreu trajetórias similares (Kram, 1985).

O feedback também pode ser promovido de forma informal, por meio de conversas com colegas, líderes, familiares ou coaches. O importante é buscar múltiplas fontes e manter uma escuta aberta, sem reatividade, transformando críticas construtivas em aprendizado e ação.

Saber solicitar feedback de forma adequada também é uma competência essencial. Quando o profissional delimita claramente o foco da devolutiva e cria um ambiente de confiança, a qualidade das contribuições recebidas tende a ser mais alta. Incorporar essas percepções com maturidade fortalece a identidade profissional e amplia as chances de uma transição bem-sucedida.

A mentoria, seja pontual ou contínua, deve ser compreendida como um investimento estratégico. Ela representa uma ferramenta poderosa para ressignificar experiências, ampliar repertórios e construir uma nova fase da carreira com mais consciência, visão e propósito.

4.9. Modelo com Etapas Essenciais para a Transição de Carreira no Momento 50+

Desta forma, e com base na literatura acima citada, é possível estabelecer as seguintes etapas necessárias para a existência de um planejamento de transição de carreira bem estruturado:

Quadro I – Modelo com Etapas Necessárias para a Transição de Carreira no Momento 50+

ETAPAS NECESSÁRIAS PARA A TRANSIÇÃO DE CARREIRA NO MOMENTO 50+	
1.	Consciência do Propósito e Objetivo de Longo Prazo
2.	Definição de Metas Claras e Específicas e Elaboração de Cronograma
3.	Identificação de Competências e Habilidades Necessárias
4.	Consideração das Implicações Financeiras
5.	Busca Ativa por Informações sobre o Mercado
6.	Construção e Fortalecimento de Rede de Contatos
7.	Revisão e Ajuste Contínuo do Plano
8.	Busca por Feedback Especializado

Fonte: Os autores

6. CONCLUSÃO / CONTRIBUIÇÃO

A transição de carreira na meia-idade, especialmente no chamado “momento 50+”, constitui um processo complexo e multifacetado, que exige mais do que uma simples mudança de função ou de setor. Trata-se de uma jornada que demanda reinvenção pessoal e profissional, mobilizando aspectos emocionais, cognitivos, identitários e estratégicos.

Nesse contexto, o profissional não apenas enfrenta desafios externos, como preconceitos etários e transformações do mercado, mas também é convidado a lidar com dilemas internos relacionados à sua identidade, propósito e expectativas de futuro.

Este estudo propõe um modelo prático de transição de carreira voltado para profissionais a partir dos 50 anos, inspirado na estrutura conceitual de tomada de decisão em processos de transição de carreira proposto por Veloso (2022), sendo adaptado e expandido com base em

revisão teórica recente e evidências práticas observadas em publicações nacionais e internacionais.

Identifica-se, então, um potencial de contribuição para um campo que não dispõe de muitas ferramentas e orientações úteis, especialmente no que se refere ao momento 50+ dos profissionais.

Ao propor esse modelo, o estudo busca contribuir com uma abordagem aplicada que auxilie profissionais em fase de reinvenção a conduzirem de forma consciente, estruturada e realista seus processos de transição profissional. Além disso, pretende oferecer subsídios úteis a coaches, mentores, consultores e organizações que atuam no apoio ao desenvolvimento de carreira de trabalhadores experientes.

Diante das contribuições deste estudo, sugere-se a realização de pesquisas futuras que apliquem e validem o modelo proposto em diferentes contextos organizacionais e culturais, bem como investigações que busquem compreender as razões pelas quais muitos profissionais no Brasil não realizam um planejamento estruturado para a transição de carreira na maturidade. Tais estudos poderão aprofundar o entendimento sobre as barreiras e facilitadores desse processo, contribuindo para o desenvolvimento de políticas e práticas mais eficazes de apoio à transição de carreira 50+.

7. REFERÊNCIAS

ARTHUR, M. B.; Inkson, K.; Pringle, J. *The New Careers: Individual Action and Economic Change*. London: SAGE Publications, 1998.

ARTHUR, M. B.; Kram, K. E. Mentoring alternatives: the role of peer relationships in career development. *Academy of Management Journal*, v. 28, n. 2, p. 226-241, 1985.

BARUCH, Y. et al. Career planning and management in a VUCA world. *Career Development International*, v. 21, n. 1, p. 1-4, 2016.

BRIDGES, W. *Managing Transitions: Making the Most of Change*. 2. ed. Cambridge, MA: Da Capo Press, 1994.

BROOKS, A. C. *Strength To Strength: Finding Success, Happiness, And Deep Purpose In The Second Half Of Life*. New York: Portfolio, 2022.

CATTELL, R. B. Theory of fluid and crystallized intelligence: a critical experiment. *Journal of Educational Psychology*, v. 54, n. 1, p. 1-22, 1963.

COSTA, I. S. A.; Balassiano, M. Modelo de desenvolvimento de carreira: um estudo com profissionais em transição. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 14, n. 6, p. 1033–1050, 2010.

DUTRA, J. S. *Gestão De Carreiras: A Pessoa, A Organização E As Oportunidades*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

- DUTRA, J. S. *Competências: Conceitos E Instrumentos Para A Gestão De Pessoas Na Empresa Moderna*. São Paulo: Atlas, 2010.
- GIULIESE, R. J. *Transições De Carreira: Como Manter Sua Empregabilidade E Mudar De Rumo Com Sucesso*. São Paulo: Saraiva, 2007.
- GRANOVETTER, M. S. The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, v. 78, n. 6, p. 1360-1380, 1973.
- HALL, D. T. *The Protean Career: A Quarter-Century Journey*. *Journal of Vocational Behavior*, v. 65, n. 1, p. 1-13, 2004.
- HALL, D. T. *Careers In And Out Of Organizations*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2002.
- HALL, D. T. *Protean Careers Of The 21st Century*. *Academy of Management Executive*, v. 10, n. 4, p. 8-16, 1996.
- HIRSCHI, A. The career resources model: an integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, v. 40, n. 4, p. 369–383, 2012.
- IBARRA, H. Provisional selves: experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative Science Quarterly*, v. 44, n. 4, p. 764–791, 1999.
- IBARRA, H. *A Identidade De Carreira: Como Reajustar Sua Carreira Para O Futuro*. São Paulo: Alta Books, 2009.
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Tábua completa de mortalidade para o Brasil – 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 25 abr. 2025.
- KRAM, K. E. *Mentoring At Work: Developmental Relationships In Organizational Life*. Glenview, IL: Scott Foresman, 1985.
- LOCKE, E. A.; Latham, G. P. A theory of goal setting and task performance. *Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall*, 1991.
- LOUIS, M. R. Career transitions: varieties and commonalities. *Academy of Management Review*, v. 5, n. 3, p. 329–340, 1980.
- MAINIERO, L. A.; Sullivan, S. E. The opt-out revolt: how people are creating kaleidoscope careers outside of companies. *Davies-Black Publishing*, 2006.
- PIDERIT, S. K. Rethinking resistance and recognizing ambivalence: a multidimensional view of attitudes toward an organizational change. *Academy of Management Review*, v. 25, n. 4, p. 783–794, 2000.
- SAVICKAS, M. L. Career adaptability: an integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, v. 45, p. 247-259, 1997.

SAVICKAS, M. L.; Porfeli, E. J. Career adapt-abilities scale: construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, v. 80, n. 3, p. 661–673, 2012.

SLAY, H. S.; Ferraro, T.; Kram, K. E. Age and the changing workplace: the impact of stereotypes on midlife professional identity. *Academy of Management Review*, v. 43, n. 2, p. 226–249, 2018.

SUPER, D. E. *A Life-Span, Life-Space Approach To Career Development*. In: Brown, D.; Brooks, L. (Org.). *Career Choice And Development*. San Francisco: Jossey-Bass, 1980.

VELOSO, E. F. R. *Carreiras Sem Fronteiras E Transição Profissional No Brasil*. São Paulo: Atlas, 2012.

VELOSO, E. F. R. (2022). Modelo de orientação de decisões em transições de carreira. *Revista Administração Em Diálogo - RAD*, 24(3), 98–107. <https://doi.org/10.23925/2178-0080.2022v24i3.56374>.