

Mobilidades de carreira na meia-idade: Entre forças de atração e resistência

ANNA PAULA VISENTINI
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS)

ANGELA BEATRIZ BUSATO SCHEFFER
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS)

Mobilidades de carreira na meia-idade: Entre forças de atração e resistência **Career mobilities in midlife: Between forces of attraction and resistance**

Resumo

O envelhecimento populacional amplia a presença de profissionais mais velhos no mercado de trabalho e exige novas estratégias para sustentar as carreiras a longo prazo. Este artigo tem como objetivo analisar as diferentes formas de mobilidade acionadas na meia-idade e suas repercussões na sustentabilidade da carreira. Utilizando Grounded Theory, foram examinadas 26 entrevistas semiestruturadas com profissionais na meia-idade. Como resultado, as mobilidades física, psicológica, tecnológica, de identidade, simbólica, corporal, temporal e relacional emergiram como dimensões centrais para compreender as trajetórias desses profissionais. Os achados mostram que essas mobilidades operam de forma interdependente no entremeio de forças de atração e resistência, expandindo ou restringindo possibilidades futuras. Conceitualmente, o artigo propõe um modelo sistêmico que integra a mobilidade de carreira na meia-idade. Também destaca a necessidade de políticas públicas, ações organizacionais e estratégias individuais que tratem essas dimensões de forma articulada, promovendo carreiras mais sustentáveis em um contexto de trabalho em constante transformação.

Palavras-chave: Envelhecimento. Meia-idade. Carreira. Sustentabilidade. Mobilidade.

Abstract

Population aging increases the presence of older professionals in the labor market and calls for new strategies to sustain careers over the long term. This article examines the different forms of mobility activated in midlife and their repercussions for career sustainability. Using Grounded Theory, 26 semi-structured interviews with midlife professionals were analyzed. Eight interdependent dimensions emerged—physical, psychological, technological, identity, symbolic, bodily, temporal, and relational mobilities—that shape these career trajectories. Findings indicate that these mobilities interact between forces of attraction and resistance, expanding or constraining future possibilities. Conceptually, the study proposes a systemic model that integrates career mobility in midlife. It also underscores the need for public policies, organizational actions, and individual strategies that address these dimensions in an integrated way, fostering more sustainable careers in an ever-changing work environment.

Keywords: Aging. Midlife. Career. Sustainability. Mobility.

1. Introdução

O envelhecimento da força de trabalho é um dos grandes desafios das sociedades contemporâneas, ampliando a participação de profissionais mais velhos no mercado (Amorim et al., 2019; Baruch & Sullivan, 2022; De Lange et al., 2021). Com trajetórias profissionais cada vez mais longas, a gestão da carreira passou a ser responsabilidade dos próprios indivíduos, que buscam equilibrar independência financeira, qualidade de vida e diversificação de trajetórias (Schweitzer et al., 2023; Zaniboni et al., 2015). Embora não haja consenso etário, pesquisas costumam classificar como “trabalhadores mais velhos” aqueles com 40–50 anos — fase reconhecida como meia-idade (Climent-Rodríguez et al., 2019; Infurna et al., 2020; Sánchez Martín & Izquierdo Rus, 2020; Van der Heijden et al., 2024).

Os estudos sobre trabalhadores mais velhos investigam os fatores que afetam sua permanência e mobilidade no mercado, abordando reinserção profissional, motivações para continuar trabalhando, aprendizagem contínua, emprego-ponte, trabalho pós-aposentadoria e autoemprego tardio (Climent-Rodríguez et al., 2019; Eppler-Hattab, 2022; Mazumdar et al., 2024; Sánchez Martín & Izquierdo Rus, 2020; Sullivan & Al Ariss, 2019). A literatura destaca

ainda a empregabilidade, e os estereótipos etários como barreiras à continuidade da carreira (Amorim et al., 2019; De Lange et al., 2021). Nesse cenário, o envelhecimento da força de trabalho emerge como tema relevante para os estudos sobre sustentabilidade de carreira (De Vos et al., 2020; Muller & Scheffer, 2022; Zaniboni et al., 2015).

A sustentabilidade da carreira envolve a interação dinâmica entre indivíduo e contexto ao longo do tempo (De Vos et al., 2020; Muller & Scheffer, 2022). Desenvolvida em resposta ao envelhecimento populacional e às mudanças nas relações de trabalho, essa abordagem enfatiza a adaptabilidade e a proatividade para garantir a continuidade das carreiras (Van der Heijden & De Vos, 2015). Para trabalhadores mais velhos, prolongar a vida laboral requer não apenas a permanência, mas também engajamento, saúde e satisfação (Zaniboni et al., 2015). Assim, compreender como esses profissionais sustentam suas carreiras em cenários de incerteza demanda atenção aos movimentos de carreira que são realizados na meia-idade.

A mobilidade, tema central nos estudos contemporâneos de carreira, abrange as experiências e transições que moldam as trajetórias profissionais ao longo do tempo (Inkson & Thorn, 2010; Tran et al., 2019). Modelos contemporâneos ressaltam a agência individual, destacando como profissionais atravessam limites físicos e psicológicos para gerenciar suas carreiras (Baruch & Sullivan, 2022). Porém, a literatura ainda privilegia a análise da mobilidade física (Fraga et al., 2024; Inkson & Thorn, 2009; Müller et al., 2022), deixando lacunas na compreensão de outras formas de mobilidade que podem ser acionadas (Guan et al., 2019), especialmente em fases mais avançadas da carreira.

A meia-idade concentra desafios que, embora possam surgir em outras fases, tendem a ser mais intensos e simultâneos nesse período (Infurna et al., 2020). Somam-se responsabilidades com filhos e/ou pais idosos, o ápice profissional e o papel de liderar e orientar colegas (Infurna et al., 2020; Schalk et al., 2015). Vulnerabilidades, como o surgimento de doenças crônicas, também podem afetar a vida pessoal e profissional (Schalk et al., 2015). Nesse cenário, a mobilidade física pode restringir-se pelas demandas familiares, reduzindo a disponibilidade para deslocamentos e transições (Sánchez Martín & Izquierdo Rus, 2020). Entretanto, outras formas de mobilidade podem ser acionadas para sustentar as trajetórias profissionais. Assim, este estudo investiga: Quais são as diferentes formas de mobilidade acionadas por profissionais na meia-idade e como elas impactam a sustentabilidade de suas carreiras?

Este artigo tem como objetivo analisar as diferentes formas de mobilidade acionadas na meia-idade e suas repercussões na sustentabilidade da carreira. Ao examinar como profissionais desse estágio orientam e reconfiguram suas trajetórias, o estudo aprofunda a compreensão das carreiras em fases mais avançadas, evidenciando as mobilidades como mecanismos de adaptação e continuidade em um mercado de trabalho em constante transformação.

2. Referencial teórico

2.1 Mobilidades de carreira

O paradigma das novas mobilidades (Sheller & Urry, 2006) deslocou o foco das ciências sociais de uma visão estática de grupos e instituições para uma abordagem centrada no movimento de pessoas, ideias e informações, em dimensões físicas e subjetivas. A mobilidade é um tema estreitamente relacionado aos estudos de carreira contemporâneos, visto que “carreira basicamente significa movimento” (Jacobs & Akkermans, 2022, p. 14). Assim, mobilidade de carreira é entendida como as transições de uma posição a outra em uma trajetória do passado para o futuro (Tran et al., 2019), permitindo entender as carreiras como sendo constituídas pelo movimento.

Esse enfoque ganhou destaque com o modelo de carreiras sem fronteiras (DeFillippi & Arthur, 1994), que descreve a trajetória profissional como uma sequência de oportunidades de

trabalho além das fronteiras de um único emprego. Esse modelo surge em resposta à crescente flexibilidade organizacional (Grabarski & Shwartz-Asher, 2022). Inicialmente restrito à mobilidade física, o conceito evoluiu para incluir a mobilidade psicológica, formando um continuum que vai de baixos a altos níveis de mobilidade (Sullivan & Arthur, 2006). No modelo, mobilidade física corresponde ao deslocamento efetivo entre empregos, empresas, ocupações e países (Sullivan & Arthur, 2006). Mobilidade psicológica, por sua vez, é a disposição mental para transpor fronteiras organizacionais, acumulando experiências em diversos empregadores (Sullivan & Arthur, 2006).

Para Kellerman (2012), a mobilidade possui duas faces: praticada, isto é, o movimento concreto, e potencial, fase preparatória que pode ou não se materializar. Essa mobilidade potencial corresponde ao leque de possibilidades que o indivíduo apropria para desenvolver projetos pessoais (Flamm & Kaufmann, 2006). Nem sempre, porém, se converte em deslocamento real; pode ser preservada para ampliar escolhas futuras. Nessas condições, a mobilidade converte-se como uma forma de capital estratégico (Freitas, 2009; Kellerman, 2012) e, numa sociedade que valoriza a mobilidade como ideologia, transforma-se em fator de distinção social (Flamm & Kaufmann, 2006).

Glăveanu (2020a) observa que o movimento físico não só amplia experiências, mas as converte em recursos para a imaginação. Deslocar-se, portanto, gera novas possibilidades de pensamento e ação, articulando dimensões geográficas, sociais e psicológicas (Glăveanu, 2020a, 2020b). Tais perspectivas emergem na prática — nos trânsitos entre posições físicas, sociais e simbólicas — e aprofundam a compreensão do mundo e de si. A mobilidade, então, implica fluxos, transições e transformações moldados por contextos históricos e sociais, que condicionam o ritmo e o padrão das escolhas individuais de deslocamento (Glăveanu, 2020a).

2.2 Sustentabilidade da Carreira

A discussão sobre carreiras sustentáveis surge em resposta ao envelhecimento da população, bem como as ações necessárias para garantir a longevidade profissional (Newman, 2011). Estudos indicam que, na segunda metade da carreira, os trabalhadores reavaliam suas prioridades e redirecionam escolhas (Schalk et al., 2015). Nessa perspectiva, Newman (2011) defende que as organizações devem investir na retenção de sua força de trabalho envelhecida, em vez de tratá-la como substituível.

Pesquisas indicam que, nos estágios avançados da carreira, profissionais tendem a reavaliar a trajetória e as renúncias feitas, atribuindo maior valor ao prazer no trabalho, à autorrealização, ao reconhecimento social e à criatividade (Schalk et al., 2015). Paralelamente, a crescente complexidade do mercado de trabalho exige compreender as implicações de longo prazo das carreiras contemporâneas (Van der Heijden & De Vos, 2015).

Newman (2011) propõe que carreiras sustentáveis se distinguem pela adaptabilidade e flexibilidade, prevendo períodos de renovação, descanso, aprendizagem e planejamento futuro, a fim de equilibrar demandas profissionais e pessoais. Nessa linha, Van der Heijden e De Vos (2015, p. 7) definem carreira sustentável como “a sequência de diferentes experiências de carreira de um indivíduo, refletidas através de uma variedade de padrões de continuidade ao longo do tempo, atravessando diversos espaços sociais e caracterizada pela agência individual, fornecendo significado ao indivíduo”.

O modelo de carreira sustentável propõe um ajuste contínuo entre o indivíduo e sua carreira ao longo do tempo (De Vos et al., 2020). A agência individual viabiliza esse autogerenciamento, mas o contexto impõe barreiras e oportunidades que exigem realinhamentos constantes. O modelo também enfatiza o papel do tempo, pois mudanças contextuais e prioridades pessoais alteram o ajuste pessoa-carreira. De Vos et al. (2020) mensuram a sustentabilidade por três indicadores — saúde, felicidade e produtividade —,

operacionalizados por Van der Heijden et al. (2024) como satisfação no trabalho, saúde geral e empregabilidade.

Desse modo, a sustentabilidade de carreira é entendida como um processo dinâmico de adaptação contínua às mudanças do trabalho, preservando o bem-estar e o desenvolvimento humano (Müller & Scheffer, 2022). Resulta de um processo ativo do indivíduo, que envolve a reflexão sobre o passado e a projeção do futuro, orientando decisões no presente para manter a continuidade da carreira (Schweitzer et al., 2023). Seu equilíbrio depende da interação entre diferentes atores e da adaptação a ciclos variados de experiências no curto, médio e longo prazos (Müller & Scheffer, 2022). Nesse sentido, trata-se de alinhar constantemente pessoa e carreira para garantir satisfação, saúde e produtividade, atendendo às demandas atuais sem comprometer oportunidades futuras (Schweitzer et al., 2023). O ajuste pessoa-carreira é crucial, ocorre quando as necessidades e metas do indivíduo convergem com as oportunidades de desenvolvimento oferecidas pela organização (Cha et al., 2009; Parasuraman et al., 2000).

Adotar uma perspectiva sistêmica implica analisar como condições externas e resiliência individual se combinam ao longo do tempo (Müller & Scheffer, 2022). Esse processo, no entanto, é profundamente individualizado, uma vez que as experiências, padrões, objetivos e expectativas de carreira variam amplamente, refletindo a singularidade de cada trajetória (Schweitzer et al., 2023). Então, a compreensão da sustentabilidade de carreira deve considerar a visão subjetiva do profissional, que interpreta e recria seu percurso em permanente diálogo com o contexto e com a passagem do tempo (Schweitzer et al., 2023).

3. Procedimento Metodológico

Para entender as diferentes mobilidades que são acionadas na meia-idade e suas repercussões na sustentabilidade na carreira adotou-se a Grounded Theory (Charmaz, 2009; Gioia et al., 2013; Magnani & Gioia, 2023). Conduziram-se entrevistas semiestruturadas, com profissionais na meia-idade (faixa etária aproximada entre 40 e 60 anos). O método foi escolhido pela inexistência de um arcabouço teórico específico sobre o fenômeno e por sua aptidão para gerar teoria fundamentada em dados empíricos (Charmaz, 2009; Flamm & Kaufmann, 2006). A Grounded Theory combina coleta e análise de dados em ciclos iterativos, permitindo que códigos e categorias emergjam do material empírico, sem dependência de hipóteses prévias, e resultando em uma explicação substantiva dos processos e interações investigados (Charmaz, 2009, Magnani & Gioia, 2023).

Com a elaboração de um roteiro de entrevista inicial a partir dos conceitos sensibilizadores da literatura (Charmaz, 2009), os primeiros participantes foram contatados por meio da rede de relacionamento da pesquisadora, e ao final de cada entrevista eram solicitadas indicações de outros possíveis participantes, através da técnica de bola de neve. Foram realizadas três ondas de entrevistas, presenciais e online, com 26 participantes descritos na Figura 1, entre 15 de março a 13 de setembro de 2024. Cada onda foi encerrada quando os dados já sustentavam explicação teórica provisória e revelavam lacunas a explorar na sequência. O roteiro foi ajustado após a análise de cada conjunto de entrevistas.

Após a primeira rodada, constatou-se a ausência de participantes acima de 50 anos; por isso, metade da segunda onda incluiu profissionais nessa faixa etária. Da mesma forma, ao término da segunda onda, percebeu-se a importância de incluir indivíduos com ocupações com maior esforço físico, o que foi incorporado na terceira rodada de entrevistas. Esta última fase foi concluída quando se considerou atingida a suficiência teórica (Charmaz, 2009).

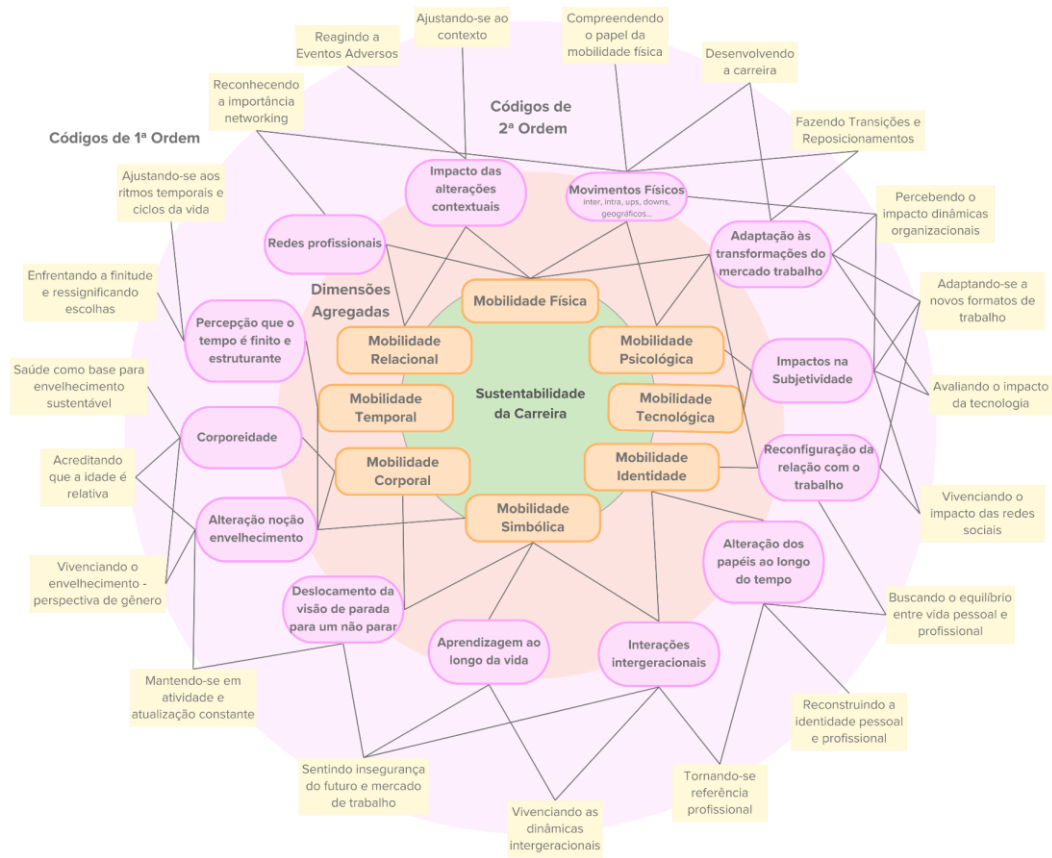
Figura 1 - Participantes

	Entrevistado	Gênero	Idade	Nível Educacional	Ocupação Atual (autodefinição)	Filhos
1ª onda	E1	Masculino	48	Superior	Empreendedor (ramo financeiro) e Assessor de Investimentos	Sim
	E2	Masculino	40	Pós-Graduação	Head de Expansão e Performance	Não
	E3	Feminino	45	Pós-Graduação	Analista Administrativa Sênior	Sim
	E4	Feminino	43	Superior Incompleto	Esteticista	Sim
	E5	Masculino	43	Pós-Graduação	Head de Comunicação e Marketing	Não
	E6	Feminino	47	Superior	Assistente Financeira Remota	Não
	E7	Feminino	49	Pós-Graduação	Empreendedora (desenvolvimento humano)	Sim
	E8	Feminino	45	Superior	Empreendedora (recreação)	Não
2ª onda	E9	Feminino	40	Superior	Assessora de Investimentos	Não
	E10	Feminino	54	Pós-Graduação	Servidora Pública Federal	Sim
	E11	Masculino	53	Pós-Graduação	Empreendedor (plataforma de organização)	Sim
	E12	Masculino	39	Pós-Graduação	Head B2B	Não
	E13	Feminino	46	Pós-Graduação	Empreendedora (desenvolvimento de equipes e lideranças)	Sim
	E14	Masculino	51	Pós-Graduação	Gerente Comercial	Sim
	E15	Masculino	58	Pós-Graduação	Empreendedor (desenvolvimento humano) e Professor	Não
	E16	Feminino	48	Pós-Graduação	Advogada	Não
3ª onda	E17	Feminino	53	Pós-Graduação	Comissária de bordo	Sim
	E18	Feminino	51	Pós-Graduação	Fonoaudióloga	Não
	E19	Masculino	48	Pós-Graduação	Empreendedor (instituição longa permanência)	Sim
	E20	Feminino	47	Pós-Graduação	Empresária (educação corporativa) e Professora	Sim
	E21	Masculino	46	Pós-Graduação	Consultor em saúde	Sim
	E22	Masculino	44	Pós-Graduação	Diretor Administrativo Financeiro	Sim
	E23	Feminino	45	Pós-Graduação	Empresária (desenvolvimento de equipes e lideranças)	Sim
	E24	Masculino	48	Pós-Graduação	Personal Trainer	Sim
	E25	Masculino	45	Pós-Graduação	Controller	Sim
	E26	Feminino	46	Pós-Graduação	Cirurgiã Dentista	Sim

As entrevistas foram gravadas e transcritas na integralidade, resultando em 387 páginas para análise. Após, ao final de cada onda, as entrevistas foram codificadas de forma manual, com o auxílio do software Atlas.ti, com a geração de códigos de forma aberta (Charmaz, 2009) e indutiva (Gioia et al., 2013). Utilizou-se a abordagem sistemática de Gioia (Gioia et al., 2013; Magnani & Gioia, 2023) para análise dos dados em 1ª ordem, 2ª ordem e dimensões agregadas (Figura 2). A análise de 1ª ordem busca apresentar a análise usando termos e códigos centrados nos participantes da pesquisa, possuindo uma dimensão descritiva. Na análise de segunda ordem e geração de dimensões agregadas, os códigos tornam-se mais analíticos, com categorias progressivamente mais abstratas, combinando teoria existente com evidências empíricas.

Essa sistemática de análise foi aplicada de forma contínua e cumulativa, a cada nova onda ocorrendo a revisão de todos os códigos de 1ª ordem, a partir da análise de semelhanças e diferenças, o que leva a redução das categorias em um número mais administrável ao pesquisador (Gioia et al., 2013). Da mesma forma, a cada nova rodada os códigos de 2ª ordem eram revistos a partir de novos insights que emergiram ao longo da pesquisa. Na etapa final de análise, realizou-se a síntese dos dados em códigos e dimensões com maior nível de abstração e alcance teórico (Magnani & Gioia, 2023). Como resultado, houve a elaboração de um modelo teórico para explicação do fenômeno estudado, que será apresentado nas seções seguintes.

Figura 2 - Estrutura dos dados



4. Análise dos Resultados

Essa seção apresenta as mobilidades identificadas na pesquisa e seus impactos na sustentabilidade da carreira na meia-idade. As mobilidades física, psicológica, tecnológica, de identidade, simbólica, corporal, temporal e relacional emergiram como dimensões centrais para compreender as trajetórias (Figura 2) e serão conceituadas e discutidas com base nas evidências empíricas.

4.1 Mobilidade Física

A mobilidade física refere-se aos deslocamentos entre empregos, empresas, ocupações e regiões ao longo da carreira (Sullivan & Arthur, 2006). Sob a perspectiva da sustentabilidade da carreira, pode ser compreendida como mecanismo de adaptação ao contexto, sustentando a permanência do profissional no mercado. No entanto, assume contornos distintos em estágios avançados da carreira, quando os profissionais tendem a reavaliar suas trajetórias e a atribuir novos significados às transições (Schalk et al., 2015).

As entrevistas sugerem a influência de forças de atração, como autonomia, novas formas de trabalho e liberdade geográfica, e por forças de resistência, como estabilidade familiar, limitações do mercado local e mudanças nas aspirações. As narrativas indicam que a mobilidade física é mais intensa na fase de crescimento profissional, quando há maior disposição para mudanças de posição, empresa ou localização. Já na meia-idade, as restrições geográficas tornam-se mais evidentes, sobretudo quando o avanço exige mudanças para centros econômicos

maiores. Alguns participantes relataram que a carreira chegou a um platô, assim, avançar costuma exigir migrar para centros maiores, como São Paulo - opção que nem sempre é viável ou desejável, conforme observou o entrevistado E21.

Não vai ser fácil me recolocar aqui. Há mercado no Brasil, mas não tenho locomoção. Minha esposa também é executiva, então ou moramos separados e ficamos na ponte aérea, o que já discutimos com minhas filhas e não queremos, ou ela larga o emprego para buscarmos um cargo de *C-level* em outro lugar, o que também não queremos. Para me reencaixar, talvez precise fazer um *downgrade* na carreira (E21, Homem, 46 anos)

Quando a mobilidade geográfica se torna mais restrita, outras transições são acionadas para sustentar a trajetória profissional. No grupo estudado, a transição para o empreendedorismo foi uma das estratégias (Tran et al., 2019), em busca de maior flexibilidade e trabalho híbrido, conforme E23 (Mulher, 45 anos) “antes dessa entrevista, estava atendendo online um cliente de São Paulo. Antes, nem me contratariam por não estar lá, mas hoje podemos atuar de qualquer lugar. Acho que o capital intelectual ganhou mais importância do que a localização física”. Nesse entremeio de forças, outras formas de mobilidade emergem como alternativas estratégicas para sustentar e dar continuidade à trajetória profissional.

4.2 Mobilidade Psicológica

A mobilidade psicológica refere-se à percepção de poder ultrapassar fronteiras organizacionais, explorar novas oportunidades e evoluir em distintos contextos de trabalho (Sullivan & Arthur, 2006). Na perspectiva da sustentabilidade da carreira, envolve o ajuste dinâmico entre necessidades individuais e oportunidades disponíveis (Cha et al., 2009; Müller & Scheffer, 2022). Ao moldar como o profissional interpreta e responde às mudanças do mercado, essa mobilidade pode sustentar sua satisfação, saúde e produtividade ao longo do tempo (Van der Heijden et al., 2024).

Os relatos indicam que a mobilidade psicológica frequentemente precede a física, operando como um potencial de mobilidade (Kellerman, 2012) e expressando uma predisposição para ampliar perspectivas e explorar novas possibilidades (Glăveanu, 2020a). Na meia-idade, essa predisposição é moldada por fatores que a impulsionam—experiência acumulada, projetos paralelos, choques externos como a pandemia—e por restrições que a limitam. Exemplo disso é E4 (mulher, 43 anos), “na pandemia, tive que agilizar, não podia esperar para ver o que ia acontecer. Desmontei o salão, montei no meu carro e segui trabalhando [em atendimento domiciliar]”.

Entretanto, diversos fatores limitam essa mobilidade, estreitando o leque de possibilidades percebidas. Entre eles estão promoções frustradas, conflito de valores após mudanças na liderança, sensação de estagnação e a crença de que a idade diminui chances de progressão. Este último pesa especialmente na meia-idade, quando alguns profissionais passam a duvidar da própria capacidade de alcançar novos cargos, como relata o entrevistado E14:

A limitação nessa idade é entender que não é a data de nascimento que determina o envelhecimento. “Já estou muito velho para isso, para aprender algo novo, para mudar”. Acho que a maior prisão de um profissional é a falta de perspectiva sobre si mesmo (E14, Homem, 51 anos)

Os achados sugerem que a mobilidade psicológica na meia-idade envolve a construção de recursos internos que contribuem para a sustentação da trajetória profissional em cenários de incerteza. Esse processo pode influenciar a subjetividade, a percepção de competências, a empregabilidade e a capacidade de adaptação dos profissionais.

4.3 Mobilidade Tecnológica

A mobilidade tecnológica refere-se à movimentação mediada por tecnologias digitais, em ambientes virtuais, permitindo a construção de relações sociais e produtivas entre indivíduos e organizações em diferentes localidades (Fraga et al., 2024). Na meia-idade, essa flexibilidade favorece a sustentabilidade da carreira, mas também dilui as fronteiras vida-trabalho, afetando a subjetividade e redefinindo a relação com o trabalho (McDonald et al., 2022).

No grupo analisado, a pandemia de Covid-19 acelerou a digitalização do trabalho e o uso de ferramentas digitais (McDonald et al., 2022). Entre os facilitadores da mobilidade tecnológica na meia-idade, destacam-se a agilidade, a liberdade geográfica e a autonomia de horários. Em contrapartida, as forças restritivas envolvem a insegurança quanto ao futuro do trabalho, a necessidade de atualização contínua e a intensificação das demandas (Van der Heijden et al., 2024). Como relata a entrevistada E6:

O processo continua igual há 30 anos, mas a tecnologia trouxe mais agilidade. Antes, eu poderia atender 1 ou 2 clientes, hoje consigo atender 20 com a mesma velocidade [...] No trabalho remoto é preciso ter horário para tudo, senão trabalho 24 horas (E6, Mulher, 47 anos)

Profissionais autônomos reconhecem que a visibilidade digital amplia oportunidades, mas também relatam tecnoestresse decorrente da sobrecarga de informação e da exigência de presença constante nas redes (McDonald et al., 2022). Mesmo quem atua essencialmente de modo presencial sente essa pressão, como ilustra E8 (Mulher, 45 anos) “hoje há mais visibilidade nas redes sociais, mas parece que não basta eu ser uma excelente recreadora, preciso ser coach de recreação, mentora... Eu não aguento mais isso”.

As mudanças tecnológicas vão além da forma de trabalhar: elas redefinem a própria mobilidade profissional na meia-idade. E23 (Mulher, 45 anos) observa que “hoje atuamos nacionalmente, mesclando presencial e online” enquanto E20 (Mulher, 47 anos) leciona apenas em MBAs virtuais. A digitalização, portanto, amplia o trabalho remoto e a mobilidade geográfica deixa de ser um imperativo em muitas carreiras, sendo substituída pela mobilidade tecnológica (Fraga et al., 2024).

4.4 Mobilidade de Identidade

A mobilidade de identidade refere-se ao trânsito entre papéis ao longo da vida e carreira, influenciada pela reconfiguração das relações de trabalho e interações intergeracionais. Na meia-idade, esse movimento se acentua: profissionais equilibram múltiplas responsabilidades e atuam como ponte entre gerações, enquanto os mais jovens exploram percursos e os mais velhos passam a priorizar metas alinhadas a valores afetivos (Infurna et al., 2020).

No grupo pesquisado, fatores atrativos à reconfiguração identitária incluem a maior liberdade decorrente de filhos independentes, a chance de ocupar posições estratégicas e a experiência acumulada. E10 (Mulher, 54 anos) resume “meu filho já é um jovem adulto e trabalha, é outra fase”. Esse contexto favorece transições em busca de maior autonomia (Tran et al., 2019), como a passagem do emprego corporativo para o trabalho autônomo. Nesse movimento, o profissional precisa se desvincular da antiga identidade organizacional, como relata E7 (Mulher, 49 anos): “descobri que não preciso de um sobrenome corporativo para ser respeitada e ter autoridade no que faço”.

Em contrapartida, condicionantes limitadores — cuidar de pais idosos, lidar com adoecimento ou luto — podem restringir mudanças. As falas de E3 (Mulher, 45 anos) “aos 40 anos me tornei avó, até então, me via como uma mulher madura e de repente era avó” e de E12 (Homem, 39 anos) “o papel se inverteu no fim da vida dela, e eu pude cumprir o papel de filho

cuidando dos pais [...] A perda da mãe... a gente se sente meio um lobo solitário” ilustram algumas transformações dessa fase.

Funções estratégicas ampliam a autonomia, mas também elevam a carga de responsabilidade e podem tornar o profissional mais rígido, como observa E2 (Homem, 40 anos) “com a idade e a posição aumenta a entrega, responsabilidade, boletos, contas, família. Isso te dá um senso de responsabilidade que, às vezes, te torna mais rígido”. Transições forçadas — demissões, reestruturações ou eventos familiares — impõem reconfigurações identitárias não planejadas. Os achados sugerem que a mobilidade de identidade na meia-idade envolve uma reconstrução contínua dos papéis, impulsionada por contextos de incerteza e pelo acúmulo de responsabilidades. Esse processo afeta diretamente a sustentabilidade da carreira, exigindo um ajuste contínuo entre indivíduo e trajetória profissional (Cha et al., 2009, 2015; Müller & Scheffer, 2022).

4.5 Mobilidade Simbólica

A mobilidade simbólica refere-se à reconfiguração de valores e representações sociais ao longo do tempo, influenciando a forma como indivíduos interpretam sua trajetória e projetam o futuro profissional. Na meia-idade, ela conecta-se sobretudo à resignificação do envelhecer, gerando tensão entre a autopercepção dos profissionais e as expectativas do mercado de trabalho e da sociedade.

Dinâmicas intergeracionais e estereótipos de idade e gênero modulam a valorização da experiência, ora ampliando, ora restringindo oportunidades. Entre os entrevistados, a aposentadoria deixa de ser vista como encerramento da vida produtiva e passa a representar novas possibilidades, em consonância com o ideal neoliberal de envelhecimento ativo (Bernardinelli et al., 2023). Como afirma E25 (Homem, 45 anos): “não é porque a aposentadoria chega que as pessoas deveriam parar, tem gente com 70, 80, 90 anos ainda ativas”.

O discurso dos participantes revela um imperativo de atualização contínua na meia-idade, evidenciando a preocupação com a obsolescência profissional. E20 (Mulher, 47 anos) resume: “todo dia acordo e me sinto desatualizada”. Embora muitos afirmem não sofrer discriminação etária, há um descompasso entre essa percepção e as práticas do mercado. E19 (Homem, 48 anos) relata: “após 30 anos de carreira, me vi no mercado, o que fazer? Enviar currículo teria pouca chance, porque a idade pesa”. Em contraste, quem ocupa cargos estratégicos ou atua como autônomo vê a senioridade como vantagem competitiva. E15 (Homem, 58 anos) observa: “optei por uma área em que a idade é um benefício, na mentoria, ter mais de 50 anos dá credibilidade”.

As diferenças de gênero também permeiam esse processo. Homens temem ser vistos como “inúteis”, enquanto mulheres se preocupam com a aparência. E2 (Homem, 40 anos), admite “não consigo me ver sendo inútil, não me imagino chegando aos 50 sem fazer nada” e E8 (Mulher, 45 anos) “não vou mais a festas vestida de princesa, sempre foi um diferencial, mas vestir uma roupa da Branca de Neve hoje? Esquece”. Essas percepções refletem construções sociais que ligam masculinidade à produtividade e feminilidade à juventude (Bowman et al., 2017). A mobilidade simbólica revela como os profissionais na meia-idade sustentam suas carreiras transitando entre a autopercepção de ainda serem produtivos e as expectativas sociais que, embora celebrem o envelhecimento como uma fase de novas oportunidades, impõem padrões cada vez mais exigentes.

4.6 Mobilidade Corporal

A mobilidade corporal diz respeito às transformações físicas e cognitivas ao longo do tempo, englobando as mudanças fisiológicas do envelhecimento e as demandas dos contextos profissionais e sociais. Centrada na saúde, resulta da interação entre fatores facilitadores e

limitadores, influenciada por fatores individuais, como estilo de vida, e contextuais, como os avanços biomédicos, que afetam a longevidade.

Os participantes acreditam que é possível manejar o envelhecimento com hábitos saudáveis e apoio biomédico. E13 (Mulher, 46 anos) resume: “cuido muito da alimentação, atividade física e sono, tudo que me energiza e dá disposição”. E11 (Homem, 53 anos) acrescenta “quando você tem elementos não naturais no corpo por questão médica, já pode ser considerado biônico, algo que era ficção”. Apesar dos cuidados, os entrevistados reconhecem sinais de declínio físico — perdas sensoriais, lapsos de memória, fadiga e menor capacidade de aprendizagem (Schalk et al., 2015). O efeito é mais intenso em ocupações fisicamente exigentes, como relata E26 (Mulher, 46 anos): "a odontologia é limitadora com o tempo, ainda serei jovem aos 60, mas 40 anos de banquinho castigam coluna, olhos e ombros".

Além disso, a mobilidade corporal é atravessada por pressões estéticas e sociais que influenciam a legitimidade de algumas profissões, como afirma E24 (Homem, 48 anos): "há uma discriminação absurda contra o personal que é gordo, que não treina, que não cuida da saúde, o aluno fala, o colega de trabalho fala". Diante dessas limitações, muitos planejam transições de carreira futuras como estratégia para sustentar sua longevidade profissional.

Com o alongamento das trajetórias, a menopausa tornou-se parte da vida profissional feminina. As oscilações hormonais, fadiga e estereótipos associados podem comprometer o desempenho (Van der Heijden et al., 2021). Como expressa E16 (Mulher, 48 anos) "no dia que pedi para sair da empresa, recebi o diagnóstico de menopausa e pensei ‘entreguei meus óvulos para a empresa’", evidenciando a percepção de entrega do corpo ao mundo corporativo. Esses relatos mostram que a mobilidade corporal pode redefinir carreiras na meia-idade, sustentar a produtividade exige ajustes constantes de cuidados preventivos a transições - para preservar saúde e, conseqüentemente, a sustentabilidade da carreira.

4.7 Mobilidade Temporal

A mobilidade temporal refere-se às mudanças na percepção do tempo ao longo da trajetória profissional, influenciando prioridades, objetivos e a relação com o trabalho. Na meia-idade, o futuro passa a parecer mais próximo, levando profissionais a reavaliar escolhas e a privilegiar objetivos afetivos ou estratégicos, contrastando com a busca por crescimento acelerado do início da carreira (Infurna et al., 2020; Schalk et al., 2015). Essa resignificação do envelhecimento e da finitude ocorre sob forças simultâneas que estimulam ou restringem decisões, ajustando os ritmos e ciclos da trajetória.

A aceleração contemporânea e a pressão por resultados imediatos intensificam a sensação de escassez temporal. Entre os entrevistados, emerge um sentimento contínuo de incompletude, e a necessidade de aperfeiçoamento constante reforça a impressão de nunca estar plenamente pronto. Como relata E5 (Homem, 43 anos), “a terapeuta me disse: ‘E5, tu já se deu conta que está com 42 anos?’”. E o mercado? Meu inglês é intermediário, preciso me esforçar mais...”. Eventos externos, como a pandemia, intensificam essa percepção, E6 (Mulher, 47 anos) recorda “ficamos sem trabalho, usamos nossa reserva e, quando acabou, precisávamos nos reinventar e não conseguíamos; esse tempo perdido faz falta”.

A consciência da imprevisibilidade torna as escolhas de carreira mais pragmáticas. Mudanças de profissão, modelos de trabalho flexíveis e redefinição do sucesso emergem como estratégias para ajuste indivíduo-carreira. Como aponta E17 (Mulher, 53 anos), há um deslocamento da ênfase no planejamento de longo prazo para a valorização do presente (Schweitzer et al., 2023), "quando jovem, achamos que temos todo o tempo do mundo; agora, aos 53, sei que talvez tenha muito tempo, talvez não".

A maturidade favorece o reconhecimento da vida e da carreira como ciclos, permitindo um planejamento mais alinhado a valores intrínsecos. “Temos ciclos de semear, plantar e colher; a carreira segue o mesmo ritmo”, resume E22 (Homem, 44 anos). Essa lógica contrasta

com a expectativa de decisões definitivas no início da vida profissional, como ironiza E11 (Homem, 53 anos) "eu já mudei [de profissão] três vezes... eu pergunto para o meu filho de 16 o que ele quer fazer e ele fala: 'pai, você já passou por exatas, humanas e biológicas, e quer que eu escolha?'". A mobilidade temporal envolve, assim, o ajuste contínuo entre os diferentes ritmos e ciclos da carreira, exigindo adaptação constante às demandas do mercado e a eventos imprevisíveis, impactando na sustentabilidade.

4.8 Mobilidade Relacional

A mobilidade relacional refere-se ao trânsito entre redes profissionais e à capacidade de ativar e transferir esse capital social ao longo do desenvolvimento da carreira. Suas possibilidades dependem das interações sociais e do contexto, que podem tanto ampliar quanto restringir a permanência no mercado de trabalho. Na meia-idade, essa dimensão ganha ainda mais relevância, pois as redes construídas ao longo dos anos convertem-se em recurso estratégico para contornar barreiras de circulação.

O etarismo limita a recolocação de profissionais na meia-idade (Amorim et al., 2019). Nos relatos, o networking aparece como um mecanismo compensatório, ampliando possibilidades de indicação para vagas, ingresso em novos projetos e fortalecimento da reputação profissional, minimizando o impacto de barreiras etárias, E21 (Homem, 46 anos) sintetiza: "o que vai te manter no mercado de trabalho é efetivamente o network".

Embora o networking seja estratégico, nem todos acessam esse recurso da mesma maneira. Profissionais que permaneceram muitos anos em uma única empresa podem ter redes limitadas fora dela, o que restringe seus movimentos na meia-idade. Como observa E16 (Mulher, 48 anos):

Até então trabalhava numa empresa e aí não tem tempo de fazer network [...] Estou em transição de carreira, recomeçando, mas é um recomeçar diferente, não é recomeçar com 20 anos, sem experiência nenhuma. Eu tenho experiência, mas não tenho os contatos.

Empreendedores do estudo demonstram outra face da mobilidade relacional, a tendência de formação de redes de trabalho sem vínculos societários. Esse fenômeno reflete uma reconfiguração das relações de trabalho, na qual a vinculação a uma única empresa perde relevância em favor da capacidade de transitar entre diferentes projetos, como resume E15 (Homem, 58 anos) "quando surge um projeto maior, monto equipes com outros CNPJs. Terminou o projeto, acabou aquele grupo".

Nesse contexto, a flexibilização baseada na mobilização de redes pode ser considerada uma estratégia para contornar barreiras etárias, porém, os riscos são transferidos para os indivíduos. A carreira na meia-idade passa, então, a depender da habilidade de articular e ativar conexões — recurso que, embora amplie oportunidades, também pode acentuar a insegurança e a instabilidade de longo prazo.

Discussão

Com base no paradigma das novas mobilidades (Sheller & Urry, 2006) e das concepções de mobilidade potencial (Kellerman, 2012), mobilidade como gerador de possibilidades (Glăveanu, 2020a) e sustentabilidade de carreira (De Vos et al., 2020; Müller & Scheffer, 2022), este artigo argumenta que, na meia-idade, múltiplas formas de mobilidade são acionadas de maneira dinâmica. Esse movimento expressa a necessidade de ajustar-se, simultaneamente, às transformações do trabalho e às mudanças pessoais características desse estágio da vida.

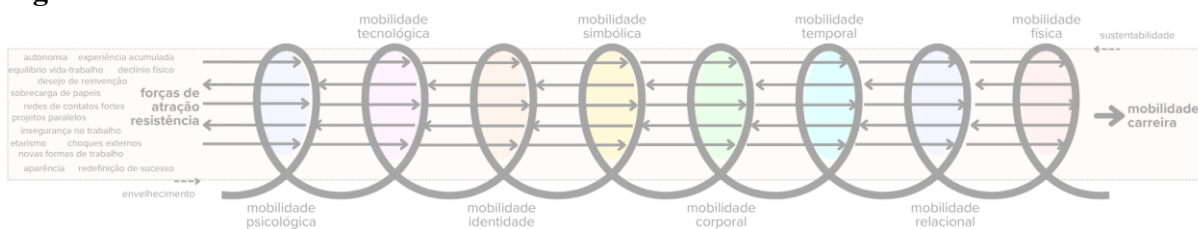
A mobilidade de carreira na meia-idade ocorre no entremeio de forças de atração e resistência, cujos papéis podem alternar-se conforme o contexto. A experiência acumulada, que

muitas vezes incentiva o profissional a se reinventar, pode também prendê-lo à função atual em razão da estabilidade já conquistada, assim como a busca por equilíbrio entre vida e trabalho pode abrir espaço para novos arranjos ou, sob excesso de responsabilidades, restringir deslocamentos. Etarismo, sobrecarga de papéis e pressões por atualização, entre outros fatores, ora atuam como barreiras, ora como motivações para mudanças, demonstrando que tais vetores se mesclam e não se distribuem de forma isolada.

A Figura 3 representa essa dinâmica como uma espiral em que forças opostas esticam e comprimem a “mola” das trajetórias, interligando mobilidades físicas e subjetivas. Cada dimensão é interdependente; ao ser acionada, reverbera nas demais. Problemas de saúde, por exemplo, podem limitar deslocamentos e incentivar o trabalho digital, exigindo ajustes identitários e relacionais. Esse mecanismo de retroalimentação repercute na sustentabilidade da carreira. Cada ativação pode tanto ampliar quanto contrair o campo futuro de possibilidades, afetando empregabilidade, satisfação e longevidade. Redes profissionais extensas frequentemente expandem oportunidades, mas, se endógenas ou homogêneas, também podem limitar escolhas. Compreender a carreira na meia-idade, portanto, requer um olhar sistêmico e dinâmico que reconheça a elasticidade dessas mobilidades e o constante vai-e-vem resultante da tensão entre forças que simultaneamente impulsionam e limitam o movimento profissional.

Assim, a mobilidade de carreira na meia-idade pode ser conceituada como o processo sistêmico e contínuo de transições ao longo do tempo, influenciado por fatores internos e externos, por meio da interação entre diferentes formas de mobilidade (físicas e subjetivas) que conduzem o indivíduo a novas experiências e a exploração de novas possibilidades. Esse processo ocorre no entremeio das tensões entre forças que impulsionam mudanças e aqueles que restringem possibilidades, influenciando a circulação dos indivíduos no mercado de trabalho e sua capacidade de redefinir a própria trajetória. Para que essa mobilidade seja sustentável, é necessário que as transições profissionais incluam oportunidades de renovação e adaptação, permitindo a integração entre diferentes esferas da vida e garantindo que o indivíduo permaneça satisfeito, saudável e produtivo ao longo da trajetória profissional.

Figura 3 - Mobilidade de Carreira na Meia-Idade



Os achados reforçam a concepção de sustentabilidade da carreira como um processo dinâmico: profissionais na meia-idade ajustam continuamente suas trajetórias a mudanças pessoais e contextuais (De Vos et al., 2020; Müller & Scheffer, 2022). Essa sustentabilidade não resulta apenas da agência individual, ela depende da interação entre múltiplos contextos (Van der Heijden et al., 2024) que, por meio das diversas mobilidades, podem ampliar ou limitar as oportunidades ao longo do tempo.

Embora a literatura descreva a mobilidade sobretudo como transições físicas ou psicológicas entre posições (Tran et al., 2019; Sullivan & Arthur, 2006), os resultados indicam que, na meia-idade, esse processo também depende da interação contínua com outras mobilidades subjetivas. Além disso, o estudo reforça a distinção entre mobilidade praticada e potencial (Flamm & Kaufmann, 2006; Kellerman, 2012). Esse achado complementa a literatura ao mostrar que muitos entrevistados mantêm deliberadamente um alto potencial de mobilidade como estratégia de preservação da empregabilidade, mesmo sem se mover de imediato - um “amortecedor” que lhes oferece segurança em um mercado de trabalho incerto.

A literatura aponta que, na segunda metade da carreira, há uma reavaliação de prioridades, com maior ênfase na realização pessoal e no reconhecimento social (Infurna et al., 2020; Schalk et al., 2015). Os achados confirmam essa tendência e mostram que as mobilidades subjetivas ajudam a ressignificar o envelhecimento e a ajustar-se a novas exigências profissionais e sociais. Contudo, os entrevistados revelam preocupação constante em permanecer relevantes, indicando que a pressão por atualização contínua dificulta a migração para trajetórias guiadas por valores intrínsecos. Assim, a mudança na percepção do envelhecimento não amplia necessariamente a liberdade, mas exige adaptação permanente para competir, colocando em risco a sustentabilidade da carreira.

Considerações Finais

Do ponto de vista teórico, este estudo amplia o debate sobre mobilidade, envelhecimento e sustentabilidade da carreira ao adotar uma perspectiva multidimensional. Ao evidenciar a atuação das mobilidades subjetivas, esclarece como profissionais na meia-idade ajustam trajetórias num processo não linear, com ciclos de expansão e restrição, nos quais novas possibilidades surgem ao mesmo tempo em que barreiras as limitam.

As implicações práticas deste estudo apontam para a necessidade de uma abordagem integrativa na gestão da carreira na meia-idade. Para os profissionais, carreiras sustentáveis demandam adaptabilidade, fortalecimento de redes de contato, flexibilidade cognitiva e atenção contínua ao aprendizado e à saúde. Para as organizações, é relevante criar políticas que considerem o envelhecimento, como programas de aprendizagem contínua, apoio a quem concilia trabalho e cuidados a pais idosos, planejamento financeiro de longo prazo e iniciativas de troca intergeracional de conhecimento. Já as políticas públicas devem fomentar qualificação permanente, apoiar transições de carreira e oferecer mecanismos de proteção que assegurem condições dignas aos trabalhadores mais velhos, favorecendo sua permanência produtiva no mercado.

O estudo concentrou-se em profissionais altamente qualificados, grupo que dispõe de maior capital educacional e redes de contato mais amplas. Esse perfil favorece o acesso a estratégias de mobilidade, podendo distorcer a percepção dos fenômenos em comparação a trabalhadores com menor escolaridade ou inseridos em condições mais precárias. Portanto, os resultados não devem ser generalizados sem reservas a outros segmentos da força de trabalho.

Os achados desta pesquisa abrem caminho para pesquisas futuras que aprofundem a compreensão sobre a mobilidade na meia-idade, considerando diferentes abordagens metodológicas. Investigações interseccionais que combinem gênero, raça, classe e escolaridade podem esclarecer como diferentes marcadores sociais modulam o acionamento das múltiplas mobilidades na meia-idade. Estudos de caso ou etnografias em setores menos qualificados ajudariam a contrastar trajetórias e barreiras específicas.

Ainda, propõe-se o desenvolvimento e a validação de uma escala de mobilidades que mensure, de forma comparativa, as dimensões física e subjetivas ao longo da carreira. Instrumentos desse tipo permitiriam mapear padrões entre setores e analisar empiricamente a relação entre mobilidade e indicadores de sustentabilidade da carreira.

Referências

Amorim, W., Fischer, A., & Fevorini, F.B. (2019). Workers age 50 and over in the Brazilian labor market: is there ageism? *Revista de Gestao*, 26(2), 161–179. <https://doi.org/10.1108/REG-09-2018-0092>

- Baruch, Y., & Sullivan, S.E. (2022). The why, what and how of career research: a review and recommendations for future study. *Career Development International*, 27(1), 135-159. <https://doi.org/10.1108/cdi-10-2021-0251>
- Bernardinelli, I., Candido, S.E.A. & Tonelli, M.J. (2023) Neoliberalism and active aging: The role of business retirement preparation programs. *RAM, Rev. Adm. Mackenzie*, 24(1), 1-27. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG230168.en>
- Bowman, D., McGann, M., Kimberley, H., & Biggs, S. (2017). ‘Rusty, invisible and threatening’: ageing, capital and employability. *Work, Employment and Society*, 31(3), 465–482. <https://doi.org/10.1177/0950017016645732>
- Cha, J., Kim, Y., & Kim, T.Y. (2009). Person-career fit and employee outcomes among research and development professionals. *Human Relations*, 62(12), 1857–1886. <https://doi.org/10.1177/0018726709338638>
- Charmaz, K. (2009), *A construção da teoria fundamentada: guia prático para análise qualitativa*. Artmed.
- Climent-Rodríguez, J.A., Navarro-Abal, Y., López-López, M.J., Gómez-Salgado, J., & García, M. E. A. (2019). Grieving for Job Loss and Its Relation to the Employability of Older Jobseekers. *Frontiers in Psychology*, 10, 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00366>
- DeFillippi, R., & Arthur, M. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 307–324. <https://doi.org/10.1002/job.4030150403>
- De Lange, A.H., Van der Heijden, B., Van Vuuren, T., Furunes, T., De Lange, C., & Dikkers, J. (2021). Employable as We Age? A Systematic Review of Relationships Between Age Conceptualizations and Employability. *Frontiers in Psychology*, 11(605684). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.605684>
- De Vos, A., Van der Heijden, B.I.J.M., & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.011>
- Eppler-Hattab, R. (2022). From lifelong learning to later life self-employment: a conceptual framework and an Israeli enterprise perspective. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 16(6), 948–966. <https://doi.org/10.1108/JEC-01-2021-0014>
- Flamm, M., & Kaufmann, V. (2006). Operationalising the Concept of Motility: A Qualitative Study. *Mobilities*, 1(2), 167–189. <https://doi.org/10.1080/17450100600726563>
- Fraga, A.M., Scherer, L.A., Macke, J. & Miri, D.H. (2024). Navegando pelo território digital do trabalho: conceitos, tendências e oportunidades de pesquisa sobre mobilidade tecnológica. *Anais do XLVIII Enanpad*.
- Freitas, M. E. de (2009). A Mobilidade Como Novo Capital Simbólico nas Organizações ou Sejamos Nômades? *O&S*, 16(49), 247–264. <https://doi.org/10.1590/S1984-92302009000200003>
- Gioia, D. A., Corley, K. G., & Hamilton, A. L. (2013). Seeking Qualitative Rigor in Inductive Research: Notes on the Gioia Methodology. *Organizational Research Methods*, 16(1), 15-31. <https://doi.org/10.1177/1094428112452151>
- Glăveanu, V. P. (2020a). *Mobilities and Human Possibility*. Palgrave Macmillan.
- Glăveanu, V. P. (2020b). New mobilities and psychology: Why are we still not on the move? *Europe’s Journal of Psychology*, 16(2), 186–192. <https://doi.org/10.5964/ejop.v16i2.3117>
- Grabarski, M.K., & Shwartz-Asher, D. (2022). The “Era of Me”: design and integration of career paths in an era of self-directed careers. In A. Tziner, L. Bareket-Bojmel, E. Fein,

- & M. Machin (Eds.), *Engineering the World of Work* (pp. 1–20). Edward Elgar Publishing Limited. <https://doi.org/10.4337/9781839105562>
- Guan, Y., Arthur, M.B., Khapova, S.N., Hall, R.J., & Lord, R.G. (2019). Career boundarylessness and career success: A review, integration and guide to future research. *Journal of Vocational Behavior*, 110(Part B), 390–402. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.013>
- Infurna, F.J., Gerstorf, D., & Lachman, M.E. (2020). Midlife in the 2020s: Opportunities and challenges. *American Psychologist*, 75(4), 470–485. <https://doi.org/10.1037/amp0000591>
- Inkson, K., Thorn, K. (2010). Mobility and Careers. In: Carr, S. (eds) *The Psychology of Global Mobility*. International and Cultural Psychology. New York: Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-6208-9_13
- Jacobs, S., & Akkermans, J. (2022). *Careers in perspective: Setting the scene—Sustainable careers and career mobility in Belgium and the Netherlands* (Working Paper No. WP1). Antwerp Management School; House of HR; Vrije Universiteit Amsterdam. https://blog.antwerpmanagementschool.be/hubfs/Downloadables/Research%202022/Human%20Impact/House%20of%20HR%20-%20Sofie%20Jacobs/AMS_%20WP1%20-%20House%20of%20HR_ENG.pdf
- Kellerman, A. (2012). Potential Mobilities. *Mobilities*, 7(1), 171–183. <https://doi.org/10.1080/17450101.2012.631817>
- Magnani, G. & Gioia, D. (2023). Using the Gioia Methodology in international business and entrepreneurship research. *International Business Review*, 32(2), 102097. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2022.102097>
- Mazumdar, B., Warren, A.M., & Brown, T.C. (2021). Bridge employment: Understanding the expectations and experiences of bridge employees. *Human Resource Management Journal*, 31(2), 575–591. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12323>
- McDonald, K. S., Hite, L. M., & O'Connor, K. W. (2022). Developing sustainable careers for remote workers. *Human Resource Development International*, 25(2), 182–198. <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2047148>
- Müller, C.V., Scheffer, A.B.B. (2022). Why adopt a sustainability approach in career studies? A theoretical essay about the foundations and the discussion' relevance. *RAE - Revista de Administração de Empresas*, 62(5), pp. 1–19. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020220506>
- Müller, C.V., Scheffer, A.B.B., Macke, J., Vaclavik, M.C. (2022). Towards Career Sustainability: A Systematic Review to Guide Future Research. *BAR, Braz. Adm. Rev.* 19(4). <https://doi.org/10.1590/1807-7692bar2022220108>
- Newman, K.L. (2011). Sustainable careers. Lifecycle engagement in work. *Organizational Dynamics*, 40(2), 136–143. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2011.01.008>
- Parasuraman, S., Greenhaus, J.H. & Linnehan, F. (2000) Time, person-career fit, and the boundaryless career. In C.L. Cooper & D.M. Rousseau (Eds), *Trends in organizational behavior: Time in organizational behavior*, Vol. 7. Wiley, pp. 63–78.
- Sánchez Martín, M., & Izquierdo Rus, T. (2020). Demandas de los empresarios en la contratación de los mayores de 45 años. *Universitas Psychologica*, 19, 1–12. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy19.decm>
- Schalk, R., Van Engen, M.L. & Kooij, D. (2015). Sustainability in the second half of the career. In: De Vos, A; Van Der Heijden, B.I.J.M. *Handbook of Research on Sustainable Careers*. Edward Elgar Publishing Limited, p. 287-303.
- Schweitzer, L., Lyons, S., & Smith, C.J. (2023). Career Sustainability: Framing the Past to Adapt in the Present for a Sustainable Future. *Sustainability (Switzerland)*, 15(15), 1–21. <https://doi.org/10.3390/su151511800>

- Sheller, M., & Urry, J. (2006). The new mobilities paradigm. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 38(2), 207–226. <https://doi.org/10.1068/a37268>
- Sullivan, S.E., & Al Ariss, A. (2019). Making sense of different perspectives on career transitions: A review and agenda for future research. *Human Resource Management Review*, 31(1), <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100727>
- Sullivan, S.E., & Arthur, M. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 19-29. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.001>
- Tran, H., Baruch, Y., & Bui, H.T.M. (2019). On the way to self-employment: the dynamics of career mobility. *International Journal of Human Resource Management*, 1–25. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1640267>
- Van der Heijden, B.I.J.M., & De Vos, A. (2015). Sustainable careers: Introductory chapter. In A. De Vos & B. Van der Heijden (Eds.) *Handbook of Research on Sustainable Careers*, 1-19. Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781782547037>
- Van der Heijden, B., Hofer, A. and Semeijn, J. (2024), “Don't you worry ‘bout a thing” – the moderating role of age in the relationship between qualitative job insecurity and career sustainability, *Career Development International*, 29(5), pp. 527-543. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2023-0280>
- Van der Heijden, B. I. J. M., Pak, K., & Santana, M. (2021). Menopause and Sustainable Career Outcomes: A science mapping approach. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18(12559). <https://doi.org/10.3390/ijerph182312559>
- Verbruggen, M. (2012). Psychological mobility and career success in the “New” career climate. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 289–297. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.10.010>
- Zaniboni, S., Fraccaroli, F, Truxillo, D.M. (2015). Older workers and sustainable late careers: job characteristic effects. In: De Vos, A; Van Der Heijden, B.I.J.M. *Handbook of Research on Sustainable Careers*. Edward Elgar Publishing Limited, p. 272-286