

Empreendedorismo sênior: As barreiras e facilitadores de pessoas que empreenderam depois dos 50 anos de idade

Autores: Debize de Fraga, Aline*; Lapolli, Edis Mafra; Souza Vitória, Augusta Braga; Ribeiro, Amaral Melissa; Antunes Vieira, Willering Inara

Contacto: *debizealine@gmail.com

País: Brasil

Resumo

O ageísmo foi considerado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) uma questão política e social que prejudica sobretudo pessoas com mais idade. No mercado de trabalho, o ageísmo ocasiona demissões e dificuldade de recolocação para uma população que está cada dia mais ativa, com expectativa de vida maior, com conhecimento, habilidades adquiridas durante anos. Além disso, a longevidade trouxe novas perspectivas para aqueles que desejam manter-se ativos no mercado de trabalho. Nesse contexto, o empreendedorismo apresenta-se como opção para as pessoas mais velhas, e ainda que a escassez de empregos seja um fator importante para o empreendedorismo sênior, existem outras motivações que acompanham a necessidade de renda. Não obstante, o empreendedorismo apresenta-se como um desafio ao qual os empreendedores seniores enfrentam por meio de suas competências. O presente trabalho tem por objetivo identificar os fatores facilitadores e as barreiras enfrentadas por empreendedores que iniciaram um negócio com 50 anos ou mais de idade. Para tal foi realizada uma revisão da literatura e entrevistas semiestruturadas com 24 empreendedores indicados por meio da técnica de amostragem bola de neve. Os participantes relataram suas experiências vividas e sentidas, os dados primários foram categorizados e analisados por meio da análise de conteúdo. Dentre as barreiras encontradas estão a dificuldade em lidar com a tecnologia incluindo as redes sociais, comercial, vendas e baixo retorno financeiro. Dentre os facilitadores, destacam-se a comunicação, conhecimento conceitual em empreendedorismo e experiência profissional anterior.

Palavras-chave: competências empreendedoras; empreendedorismo senior; ageísmo.

1. Introdução

O aumento da expectativa de vida e conseqüentemente o envelhecimento da força de trabalho tem recebido atenção política em diversos países no intuito de amenizar ou solucionar os problemas causados por este fenômeno, como a pressão nos sistemas de seguridade social e redução das taxas de emprego (Caines, Earl & Bordia, 2019). Neste cenário, em diversos países que enfrentam estas questões, o empreendedorismo tem sido considerado uma alternativa tanto para as pessoas que necessitam prolongar suas carreiras, quanto para o mercado de trabalho e para a sociedade (Gem, 2020).

As motivações para o empreendedorismo envolvem fatores que a dicotomia necessidades *versus* oportunidades não suportam (GEM, 2020) e assim ocorre com os empreendedores seniores (Monteiro, 2020). É preciso considerar o contexto atual, no qual o empreendedorismo sênior tornou-se um reflexo de mudanças culturais, econômicas, políticas e tecnológicas da nossa sociedade. A produção científica que demonstre com clareza e objetividade as barreiras e facilitadores encontrados pelos empreendedores seniores em suas jornadas é escassa. Portanto este estudo tem o objetivo de identificar as barreiras e facilita-

dores encontrados pelos empreendedores seniores e justifica-se pelo potencial de contribuição à sociedade, instituições e aos empreendedores.

Para isto, foi desenvolvida uma pesquisa qualitativa na qual foram aplicadas entrevistas semiestruturadas com 24 pessoas que empreenderam depois dos 50 anos de idade. Para a análise dos dados foi utilizada a técnica da análise de conteúdo. As principais barreiras encontradas estão nas dimensões de tarefas e relacionadas ao capital financeiro. Os principais facilitadores foram identificados na dimensão pessoal dos empreendedores e estão relacionados a comportamentos.

2. Referencial Teórico

2.1. Ageísmo

O termo ageísmo (etarismo ou idadismo) refere-se ao preconceito relacionado a idade, utilizado para categorizar e agrupar as pessoas, sejam mais jovens ou mais velhas, baseando-se em estereótipos, o que leva à discriminação e exclusão de espaços, oportunidades e até mesmo convívio social (Who, 2021; Winandy, 2022). Mesmo afetando pessoas de diferentes idades em diferentes contextos o ageísmo impacta de forma pungente as pessoas mais velhas. O ageísmo pode manifestar-se de diferentes formas e é composto por aspectos que se inter-relacionam. Segundo o Relatório Global sobre ageísmo (Who, 2022) o preconceito de idade tem origem nos estereótipos armazenados em nossos pensamentos, manifestam-se por meio de nossos sentimentos e se refletem em atitudes de discriminação por meio de nosso comportamento.

Uma das formas implícitas de ageísmo é percebida na idade subjetiva. Diversos estudos apontam para uma relação entre a percepção de idade subjetiva mais jovem com melhor desempenho e bem-estar (Debrezeni & Bailey, 2021). No entanto, a idade subjetiva mais jovem em relação a idade cronológica pode revelar percepções estereotipadas sobre o envelhecimento e a vontade de distanciar-se desses estereótipos que ignoram as diversas formas de envelhecer. Outra maneira sutil na qual o ageísmo pode ser observado é na forma benevolente, na qual o preconceito pode ser confundido com educação, cuidado e boa intenção (Aftab, Lam, Thomas, Dally, Lee & Jeste 2022).

No mercado de trabalho, a principal barreira formada pelo ageísmo está na contratação de pessoas com mais de 50 anos de idade (Solem, 2016). Profissionais seniores frequentemente lidam com a dificuldade na recolocação, são impelidos a aceitarem salários de entrada mais baixos e podem ser excluídos em programas de treinamento e desenvolvimento. Além disso, podem existir dentro das empresas, cargos e funções direcionados especificamente para pessoas de determinadas idades. Isso reflete as normas de idade, que são as normas sociais relacionadas à idade, determinando os comportamentos e expectativas em relação às pessoas conforme sua idade (Pereira, 2014). Matos (2021) constatou que gestores na faixa dos 50 anos sentem que ainda tem muito a contribuir em suas organizações. Entretanto, mesmo sentindo-se no auge de suas carreiras, percebem que existe uma data de validade naquele espaço (Solem, 2016). Assim, profissionais seniores podem ser afetados pelo ageísmo e ter a necessidade de redirecionar suas carreiras. Neste sentido, o empreendedorismo apresenta-se como uma opção de carreira na qual estes profissionais podem usufruir de suas experiências de vida e carreira adaptando seus conhecimentos para uma nova forma de aprendizado focado no processo empreendedor (SILVA, 2020).

2.2. Empreendedorismo sênior

Neste estudo, são considerados empreendedores seniores, aqueles que iniciaram um negócio depois dos 50 anos de idade (Kenny & Rossiter, 2018; Gomes, 2020; Monteiro, 2020; Oecd & European Commission, 2021).

Os profissionais com mais de 50 anos relatam maior dificuldade em manter-se ou conseguir uma recolocação no mercado de trabalho e desse modo o trabalho autônomo ou início de um novo negócio é uma forma de prolongamento de carreira (Kenny & Rossiter, 2018).

Entretanto, as motivações para o empreendedorismo sênior extrapolam a dicotomia necessidade versus oportunidade (Gem, 2020). De acordo com Gomes (2020) ainda que a decisão de empreender tenha origem na necessidade financeira, as transformações geradas pelo processo empreendedor conduzem o indivíduo a uma nova forma de pensar, agir e organizar sua vida nas quais o dinheiro não rerepresenta o aspecto principal. Além dos benefícios monetários, o empreendedorismo pode proporcionar aos profissionais seniores bem-estar físico e mental, aumentando a qualidade de vida, proporcionando satisfação pessoal, autonomia, realização e prazer, portanto esses fatores também motivam a escolha por empreender (Kautonen, Kibler & Minitti, 2017; Oecd & European Commission, 2021). Manter-se ativo, ter flexibilidade de horários, sentir-se útil gerar inovação, desejo de criação e dar continuidade a experiência de carreira também são fortes motivadores entre os empreendedores seniores (Tervo, 2014; Monteiro, 2020; Oecd & European Commission, 2021).

O empreendedorismo além de oferecer diversos benefícios, acarreta desafios que podem representar barreiras às quais os empreendedores podem enfrentar valendo-se de seus aspectos facilitadores.

2.2.1. Barreiras e facilitadores ao empreendedorismo sênior

As barreiras e facilitadores ao empreendedorismo sênior constituem-se de aspectos individuais e contextuais. Dentre os aspectos individuais destaca-se habilidades, características, comportamentos e experiências. Dentre os aspectos contextuais, destaca-se políticas e capital social (Martin & Omrani, 2019; Monteiro, 2020).

Entre as barreiras ao empreendedorismo sênior que envolvem aspectos individuais ou pessoais, estão relacionadas à falta de autoconfiança que pode influenciar outros aspectos como o medo do fracasso e baixa percepção de autoeficácia impactando nas atitudes e decisões dos empreendedores. Entre os aspectos individuais, encontram-se também habilidades técnicas e gerenciais, formando uma dimensão relacionada às tarefas (Kenny & Rossiter, 2018; Eppler-Hattab, 2021). Os aspectos contextuais envolvem a dimensão social, na qual pode-se destacar o ageísmo e a falta de apoio ao empreendedor por meio de políticas e programas específicos (Oecd & European Commission, 2021).

No Quadro 1, as barreiras ao empreendedorismo sênior identificadas na literatura foram organizadas em três dimensões: pessoal, social e tarefas.

QUADRO 1. Barreiras ao empreendedorismo sênior

Dimensão	Barreira	Descrição
Pessoal	Recursos financeiros	Dificuldade de obter crédito; dependentes financeiros; utilização de recursos de aposentadoria ou salário.
	Baixa propensão ao risco	Falta de desejo de alavancar o negócio; medo do fracasso; receio de perder capital.
	Baixa autoconfiança e baixa percepção de autoeficácia	Percepção de incapacidade diante de um desafio; falta de confiança em ter sucesso.
	Questões de saúde	Saúde física e/ou mental limitando a capacidade de trabalho
Social	Ageísmo em relação ao empreendedor	Preconceito sofrido por parte stakeholders, amigos e familiares
	Ausência de programas e políticas de apoio ao empreendedorismo sênior	Treinamentos, mentorias, acesso a financiamento
	Capital social obsoleto	Perda de redes de contatos estratégicos
	Falta de apoio emocional	Falta de apoio da família e/ou amigos
Tarefas	Dificuldade de adaptação ao ambiente digital	Dificuldade em aprender a lidar com tecnologias no seu negócio
	Falta de habilidades empreendedoras, técnicas e/ou de gestão	Habilidades para realizar as atividades relacionadas a seu negócio, incluindo atividades estratégicas e operacionais

Fonte: Adaptado de Tervo (2014); Kibler et al. (2015); Kenny & Rossiter (2018); Martin & Omrani (2019); Monteiro (2020); Gomes (2020); Eppler-Hattab (2021); OECD & European Commission (2021).

As barreiras podem ser mitigadas por meio do desenvolvimento das habilidades empreendedoras que podem ter como base as experiências de vida e carreira (Tervo, 2014). Os aprendizados necessários ao empreendedorismo podem ser adaptados dessas experiências a partir de uma mudança de mentalidade e comportamento na qual o profissional assume a responsabilidade por seus objetivos e resultados (Silva, 2020). No Quadro 2, pode-se observar os aspectos facilitadores ao empreendedorismo sênior encontrados na literatura.

QUADRO 2. Facilitadores ao empreendedorismo sênior

Dimensão	Facilitador	Descrição
Pessoal	Capital Financeiro	Capital acumulado ao longo da carreira, segurança financeira, atividade paralela remunerada.
	Nível de escolaridade	Pessoas com maior escolaridade tendem a ter mais sucesso no empreendedorismo
	Percepção positiva de saúde relacionada à idade	Sentir-se saudável e idade subjetiva mais jovem contribui para a motivação.
	Percepção positiva de idade relacionada à maturidade e experiência de vida	Percepção da idade como benefício; experiência de vida trazendo maturidade.
	Autoconfiança e percepção positiva de autoeficácia	Envolve aspectos emocionais e psicológicos impactados pelo apoio emocional, confiança na própria experiência e na capacidade de executar tarefas relevantes para o negócio.
	Características pessoais e comportamentais	Comunicação, autogerenciamento, persistência, proatividade, ambição, foco, compromisso, escuta atenta, visão, controle, relacionamentos entre outras características empreendedoras.
	Propensão a correr riscos calculados	Atitudes ponderadas valorizando o equilíbrio entre investimentos e gestão do risco <i>versus</i> recursos financeiros.
Social	Famílias com histórico empreendedor e/ou apoio emocional	Exemplo de empreendedorismo na família; receber apoio para seus projetos.
	Programas de apoio ao empreendedorismo sênior	Políticas públicas, acesso a financiamento, treinamentos e mentorias específicas para empreendedores seniores.
	Capital Social	Redes de contatos entre profissionais da área, empreendedores e/ou relações estratégicas.
Tarefas	Iniciar negócio semelhante ao antigo emprego	Dar continuidade a atividades profissionais gerando inovações e melhorias na criação e execução.
	Educação e aprendizagem para o empreendedorismo	Treinamentos, coaching, mentorias, qualificações relacionadas a negócios.
	Experiência anterior na área técnica, em gestão e/ou empreendedorismo	Experiência de carreira em grandes empresas, experiência empreendedora, expertises na área técnica do negócio.

Fonte: Adaptado de Tervo (2014); Kibler et al. (2015); Kenny & Rossiter (2018); Martin & Omrani (2019); Monteiro (2020); Gomes (2020); Silva (2020); Eppler-Hattab (2021); OECD & European Commission (2021).

A seguir, esses fatores são comparados aos fatores identificados nos empreendedores seniores entrevistados para esta pesquisa.

3. Método

O presente estudo tem caráter qualitativo. Foi realizada uma revisão da literatura e uma pesquisa de campo baseada em entrevistas semiestruturadas que foram posteriormente analisadas por meio das técnicas de análise de conteúdo. A seleção dos participantes da pesquisa ocorreu por meio da técnica de amostragem “bola de neve”, utilizada em estudos qualitativos nos quais se tem dificuldade de acesso ao público a ser investigado. Foram utilizadas três fontes primárias para a divulgação da pesquisa: Grupos de *WhatsApp*, redes sociais na internet e Grupo de Pesquisa CoMovl. Estas fontes representaram as primeiras sementes-pessoas que indicam outros participantes (Sadler et al., 2010) levando a pessoas que divulgaram a pesquisa em suas redes de contato possibilitando o acesso ao público-alvo em forma de uma cadeia de referências

(Lee & Spratling, 2019). Também foi elaborado um convite constando um formulário por meio do qual era possível obter o contato das pessoas que tinham o perfil desejado para a pesquisa. Este convite foi compartilhado pelas sementes que poderiam também ser entrevistadas. Os critérios para participação das entrevistas consistiam em: ter iniciado um negócio a partir dos 50 anos de idade e ter este negócio ativo há mais de um ano. Assim, das 72 pessoas que preencheram o formulário, 38 pessoas contribuíram com a pesquisa como sementes e/ou participantes, resultando em 24 pessoas entrevistadas.

4. Análise e discussão dos resultados

A partir dos dados coletados nas entrevistas pode-se identificar algumas características. O grupo foi formado por 67% de mulheres e 33% de homens sendo que 80% das pessoas tinham entre 50 e 60 anos e as demais entre 61 e 75 anos. As pessoas entrevistadas são residentes de diferentes regiões do Brasil e 88% delas possuem seus negócios entre 2 e 7 anos e o negócio mais antigo tem 19 anos. A maior parte dos negócios (75%) são formalizados, 50% dos negócios operam no setor de serviços e 42% no setor de comércio, 63% tem formação a nível de especialização, mestrado e/ou doutorado. A maior parte das pessoas entrevistadas atua em áreas nas quais já tinham experiência ou conhecimentos prévios e relacionadas a sua área de formação.

Conforme os dados coletados, as motivações das pessoas entrevistadas para empreender segue o que foi encontrado na literatura. Foi observado nas falas dos empreendedores uma nuance de motivações que extrapolam a dicotomia necessidade *versus* oportunidade (GEM, 2020). Todas as pessoas entrevistadas demonstraram motivações por oportunidade com destaque para: dar continuidade à experiência, prazer e satisfação pessoal, manter-se ativo, gerar inovação e gerar mudanças para si mesmo (Monteiro, 2020; Gomes, 2020). Dentre os 24 entrevistados, 45% relataram motivadores de necessidade com destaque para: baixos salários oferecidos no mercado, falta de oportunidade de empregos, ageísmo no mercado de trabalho e alguma situação familiar (Tervo, 2014; Kenny & Rossiter, 2018; Monteiro, 2020). Constatou-se que mesmo aqueles que demonstraram motivações por necessidade apresentaram também motivações por oportunidade, especialmente com objetivos de realização e utilização de sua experiência profissional conforme encontrado na literatura. Neste estudo, foram identificados as barreiras e os facilitadores ao empreendedorismo sênior. As barreiras e facilitadores foram organizados em três dimensões: pessoal, social e tarefas. No Quadro 3 apresenta-se as barreiras encontradas na literatura e comparadas às encontradas nas pessoas entrevistadas em forma de percentual de pessoas que apresentaram a barreira.

QUADRO 3. Barreiras encontradas nas pessoas entrevistadas

Dimensão	Barreira	%
Pessoal	Recursos financeiros	62,5%
	Baixa propensão ao risco	33,3%
	Baixa autoconfiança e baixa percepção de autoeficácia	25%
	Questões de saúde	12,5%
Social	Ageísmo em relação ao empreendedor	29,1%
	Ausência de programas e políticas de apoio ao empreendedorismo sênior	4%
	Capital social obsoleto	0%
	Falta de apoio emocional	0%
Tarefas	Dificuldade de adaptação ao ambiente digital	29,1%
	Falta de habilidades empreendedoras, técnicas e/ou de gestão	75%

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

No Quadro 3 observa-se que as barreiras mais presentes nas pessoas entrevistadas na dimensão pessoal foi a falta de recursos financeiros em função do baixo retorno proporcionado pelo negócio e alocação de recursos próprios que vão se esgotando (Oecd & European Commission, 2021).

Na dimensão social, a barreira mais presente foi o ageísmo em relação ao empreendedor por parte de amigos, familiares e stakeholders. As pessoas entrevistadas relataram preconceitos refletidos nas falas de pessoas próximas a elas, mas que não pertencem ao universo empreendedor. Os comentários direcionados a sua decisão de empreender refletiram o ageísmo benevolente e as normas de idade (Who, 2021). O resultado do estudo corrobora Perenyi, Zolin & Maritz (2019) demonstrando que no empreendedorismo o ageísmo é menos impactante do que no mercado de trabalho. Na dimensão de tarefas, a barreira mais presente foi a falta de habilidades empreendedoras, técnicas e/ou gestão com destaque para a área comercial, que demonstrou ser um desafio importante para as pessoas entrevistadas. Atuar de forma mais estratégica e gestão financeira também estavam presentes entre as barreiras corroborando com Kenny & Rossiter (2018). As barreiras capital social obsoleto e falta de apoio emocional não foram identificadas nas pessoas entrevistadas. No entanto, houve uma barreira identificada em 12,5% das pessoas entrevistadas, sendo especificamente mulheres: equilíbrio entre trabalho e família. Esta barreira refletiu aspectos de gênero nos quais as mulheres precisam conscientemente ou inconscientemente atender à expectativas sociais enquanto esposas e mães, o que torna-se um desafio a mais no processo empreendedor (Amaral, 2019). Em relação aos facilitadores do empreendedorismo sênior, foi realizado o mesmo processo, comparando os aspectos encontrados na literatura com os encontrados nas pessoas entrevistadas. No Quadro 4, apresenta-se o percentual de pessoas entrevistadas que apresentaram cada aspecto facilitador.

QUADRO 4. Facilitadores encontrados nas pessoas entrevistadas

Dimensão	Facilitador	%
Pessoal	Capital Financeiro	58,3%
	Nível de escolaridade	0%
	Percepção positiva de saúde relacionada à idade	100%
	Percepção positiva de idade relacionada à maturidade e experiência de vida	75%
Social	Autoconfiança e percepção positiva de autoeficácia	100%
	Características pessoais e comportamentais	100%
	Propensão a correr riscos calculados	66,6%
	Famílias com histórico empreendedor e/ou apoio emocional	29,16%
Tarefas	Programas de apoio ao empreendedorismo sênior	0%
	Capital Social	70,8%
	Iniciar negócio semelhante ao antigo emprego	58,3%
	Educação e aprendizagem para o empreendedorismo	70,8%
	Experiência anterior na área técnica, em gestão e/ou empreendedorismo	75%

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

No Quadro 4 observa-se que na dimensão pessoal os aspectos facilitadores mais presentes foram a percepção positiva de saúde relacionada à idade que reflete em parte a questão da idade subjetiva mais jovem e o ageísmo implícito nesta percepção (Aftab, Lam, Thomas, Dally, Lee & Jeste 2022). As pessoas

entrevistadas demonstraram objetivos futuros de médio e longo prazo, sentindo-se motivadas e capazes de trabalhar e desenvolver seus negócios por um longo período de tempo. A autoconfiança e percepção de autoeficácia, também foi identificada em todas as pessoas entrevistadas que demonstraram confiança na sua capacidade baseadas na sua experiência de vida ou de carreira (Maritz, Eager & De Klerk, 2021). As características pessoais que facilitam o empreendedorismo também foram identificadas em diferentes pessoas, em diferentes níveis e nem todas as pessoas possuem todas as características, entretanto, não é objetivo do estudo fazer esta avaliação precisa. As características pessoais como autoconhecimento, proatividade, persistência, humildade e compromisso são as que se destacam (Perenyi, Zolin & Maritz, 2018; Silva, 2020).

Na dimensão social, o capital social foi o aspecto facilitador mais presente. A participação em redes empreendedoras foi destaque entre as mulheres. As pessoas entrevistadas demonstraram habilidade de criar e manter redes de contatos estratégicas interagir e aprender com outros empreendedores, o que segundo Kenny & Rossiter (2018) é importante para o sucesso do negócio. Na dimensão de tarefas, a experiência anterior na área técnica, de gestão e/ou empreendedorismo foi o aspecto facilitador mais presente. Para Perenyi, Zolin & Maritz (2018) a experiência de carreira pode ser uma vantagem no empreendedorismo devido ao desenvolvimento de habilidades e aquisição de diversos tipos de recursos. As pessoas que tiveram experiência empreendedora anterior, percebem a vantagem de ter aprendido com os erros, as que tiveram carreiras de sucesso em grandes empresas demonstraram ter habilidades de relacionamentos, liderança e gestão em vários setores. O nível de escolaridade e programas de apoio ao empreendedorismo sênior não foram identificados como facilitadores pelas pessoas entrevistadas.

5. Considerações finais

O empreendedorismo sênior demonstrou ser uma alternativa para a continuidade da carreira das pessoas entrevistadas. Conforme Gomes (2020) após a formação da empresa, as motivações dos empreendedores podem sofrer transformações, se articulando e se reforçando formando um novo propósito. Este fenômeno foi observado nas entrevistas com os empreendedores que demonstraram uma renovação de suas motivações ao longo do processo empreendedor ajudando-os a manter a firmeza em seu propósito com coragem para enfrentar as barreiras encontradas.

Diante dos relatos, foi possível observar que a percepção positiva de saúde relacionada à idade, características pessoais, autoconfiança e percepção positiva de autoeficácia são facilitadores que se articulam e se reforçam contribuindo para o fortalecimento das ações empreendedoras. Ao passo que as pessoas entrevistadas se sentem física e mentalmente capazes de atuar em seus negócios sem ter uma previsão de final de carreira, sua autoconfiança, sustentada pela sua experiência profissional contribuem para seu sucesso. Do mesmo modo, a experiência empreendedora ou de carreira anterior, propensão a correr riscos calculados e educação e aprendizagem para o empreendedorismo demonstraram ter uma relação direta. A falta de recursos financeiros ocorre por dificuldades na área comercial e gestão financeira, principais barreiras apontadas, impactando na propensão ao risco calculado. Entretanto, as pessoas que buscam conhecimentos relacionados a empreendedorismo e gestão, tornam-se mais confiantes para correr riscos, sendo que o oposto também é verdadeiro.

O ageísmo foi uma barreira pouco relatada e que demonstrou não impactar tanto nos empreendedores quanto impacta nas pessoas que trabalham como assalariadas, confirmando o que foi encontrado na literatura. Algumas pessoas entrevistadas, no entanto, demonstraram pouco conhecimento sobre o ageísmo, não tendo a percepção clara de como ele se apresenta. As pessoas entrevistadas utilizam as competências

desenvolvidas ao longo de sua carreira para iniciar e manter seus negócios e sua maturidade e experiência de vida contribuem para aprimorar características essenciais ao empreendedorismo.

Este estudo contribui com a sociedade e com instituições que tenham interesse em promover o empreendedorismo sênior, assim como com os próprios empreendedores, que podem reconhecer-se nos resultados do estudo e buscar seus pontos de melhoria. Contribui também com a academia, visto que apresenta como diferencial a apresentação das barreiras e facilitadores de forma clara, objetiva e organizada.

A presente pesquisa apresenta limitações como o número de pessoas participantes e as limitações implicadas pela técnica “bola de neve”. Como sugestão para trabalhos futuros, indica-se ampliar o número de participantes e aprofundar as percepções de saúde relacionada à idade e sua relação com o empreendedorismo.

Referências bibliográficas

- Aftab, A., Lam, J.A., Thomas, M.A., Daly, R., Lee, E.E. & Jeste, D.V. (2022). Subjective age and its relationships with physical, mental, and cognitive functioning: a cross-sectional study of 1,004 community-dwelling adults across the lifespan. *Journal of Psychiatric Research*, (152), 160-166. doi.org/10.1016/j.jpsychires.2022.06.
- Amaral, M. R. do. (2019). *Empoderamento da mulher empreendedora: uma abordagem visando o enfrentamento de barreiras*. [Dissertação de Mestrado da Universidade Federal de Santa Catarina]. <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/215233>
- Caines, V., Earl, J. K. & Bordia, P. (2019). Self-employment in later life: how future time and perspective and social support influence self-employment interest. *Frontiers in Psychology*, 10(448) 1-13. doi: 10.3389/fpsyg.2019.00448
- Debreczeni, F. A.; Bailey, P. E. (2021). A systematic review and meta-analysis of subjective age and the association with cognition, subjective well-being, and depression. *The Journals of Gerontology: Series B*, 76(3), 471-482. doi.org/10.1093/geronb/gbaa069
- Eppler-Hattab, R. (2021). From lifelong learning to later life self-employment: a conceptual framework and an Israeli enterprise perspective. *Journal of Enterprising Communities*, 16(6), 948-966. <https://doi.org/10.1108/JEC-01-2021-0014>
- Global Entrepreneurship Monitor – GEM (2020). *Empreendedorismo no Brasil – 2019*. IBQP; SEBRAE. <https://ibqp.org.br/wp-content/uploads/2021/02/Empreendedorismo-no-Brasil-GEM-2019.pdf>.
- Gomes, I. C. C. (2020). *O que faz mover o empreendedorismo sênior: processo e fatores de influência* [Tese de Doutorado do Instituto Universitário de Lisboa]. <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/22807>
- Guimarães, R. dos S. (2020). *Gestão de colaboradoras e colaboradores maduros: reflexões a partir da atuação de uma grande empresa brasileira* [Dissertação de Mestrado da Fundação Getúlio Vargas, São Paulo] <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/29631>
- Kautonen, T., Kibler, E. & Minniti, M. (2017). Late-career entrepreneurship, income and quality of life. *Journal of Business Venturing*, 32(3), 318-333 doi.org/10.1016/j.jbusvent.2017.02.005.
- Kenny, B.; Rossiter, I. (2018). Transitioning from unemployment to self-employment for over 50s. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 24(1), 234-255.
- Kibler, E., Wainwright, T., Kautonen, T. & Blackburn, R. (2015). Can social exclusion against “older entrepreneurs” be managed? *Journal of Small Business Management*, 53(S1), 193.
- Lee, J. & Spratling, R. (2018). Recruiting mothers of children with developmental disabilities: adaptations of the snowball sampling technique using social media. *Journal of Pediatric Health Care*, 33(1), 107-110 doi.org/10.1016/j.pedhc.2018.09.011

- Luttigards, P. M. (2018). *Envelhecimento e gestão da idade: perspectiva e atuação dos profissionais da área de gestão de pessoas*. [Dissertação de Mestrado da Universidade Federal da Bahia, Salvador] <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/26614>
- Maritz, A.; Eager, B. & De Klerk, S. (s.d.). Entrepreneurship and self-employment for mature-aged people. *Australian Journal of Career Development*, 30(1), 3-14.
- Martin, L. & Omrani, N. (2019). Understanding senior entrepreneur behavior. *Journal of Enterprising Culture*, 27(3), 259-282. doi.org/10.1142/S0218495819500109
- Monteiro, A. S. B. (2020) *Empreendedorismo sénior: caracterização da predisposição para empreender numa amostra das zonas norte e centro do concelho da Figueira da Foz* [Dissertação de Mestrado da Escola Superior de Educação de Coimbra].
- Organisation For Economic Cooperation and Development–Oecd & European Commission (2021). *The missing entrepreneurs: policies for inclusive entrepreneurship and self-employment*. OECD Publishing. <https://orbilu.uni.lu/handle/10993/48882>
- Organização Mundial Da Saúde – OMS. (2015). *Relatório Mundial de Envelhecimento e Saúde*. http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/186468/WHO_FWC_ALC_15.01_por.pdf?sequence
- Pereira, M. F. W. (2014). *Um estudo sobre o etarismo nas organizações* [Dissertação de Mestrado Universidade Presbiteriana Mackenzie]. <https://dspace.mackenzie.br/handle/10899/23452>
- Perenyi, A.; Zolin, R. & Maritz, A. (2018). The perceptions of Australian senior entrepreneurs on the drivers of their entrepreneurial activity. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 24(1), 81-103. <https://doi.org/10.1108/IJEBR-12-2016-0424>
- Sadler, G. R., Lee, H., Lim, R.S. & Fullerton, J. (2010). Recruitment of hard-to-reach population subgroups via adaptations of the snowball sampling strategy. *Nursing and Health Sciences*, 12(3), 369-374. doi.org/10.1111/j.1442-2018.2010.00541
- Solem, P. E. (2016). Ageism and age discrimination in working life. *Nordic Psychology*, 68(3), 160-175. doi.org/10.1080/19012276.2015.1095650
- Tervo, H. (2014). Starting a new business later in life. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 27(2), 171-190. doi.org/10.1080/08276331.2014.1000148
- Winandy, F. (2021). *Etarismo: um novo nome para um velho preconceito*. Adelante.
- World Health Organization – WHO (2021). *Global report on ageism*. <https://www.who.int/teams/social-determinants-of-health/demographic-change-and-healthy-ageing/combating-ageism/global-report-on-ageism>