

## O trabalho 50+ como propulsor para o envelhecimento ativo

Barros, Jones Nogueira

*Universidade da Amazônia (UNAMA), Brasil*

✉ jonesbarros1@hotmail.com

ORCID ID: 0000-0001-7246-8938

Sousa, Marcelo

*Universidade da Amazônia (UNAMA), Brasil*

✉ contato@coachingenterprise.com

ORCID ID: 0000-0002-1695-1463

Pineda Nebot, Carmen

*Investigadora GEGOP, España*

✉ carmenpinedanebot@hotmail.com

ORCID ID: 0000-0001-6101-8560

Martins Tavares, Rose

*Universidade da Amazônia (UNAMA), Brasil*

✉ rose.tav@bol.com.br

Documento recibido:	10 enero 2020
Aprobado para publicación:	13 febrero 2020

---

## Resumen

Según el Instituto de Investigación Económica Aplicada (2019) el pico poblacional en Brasil llevará a un envejecimiento significativo de la población, cuya proyección es de más de 43 millones de mayores en 2031. Este artículo tiene como objetivo analizar el trabajo de 50+ como propulsor para el envejecimiento activo en el municipio de Belém. Específicamente, el artículo busca identificar al potencial emprendedor maduro en la capital de Pará y conocer las percepciones de los entrevistados sobre la reinversión del trabajo después de los 50 años. Para ello, se desarrolló una investigación de carácter cualitativo, utilizándose para la recogida de datos cuestionarios online en Google Forms, respondidos por 33 profesionales, emprendedores y jubilados de 50+. Se puede concluir que el trabajo 50+ puede contribuir para el envejecimiento activo por medio de la inserción o continuidad de las personas maduras en el mercado de trabajo. Son necesarias, inclusive, políticas públicas que faciliten la reinversión, así como el emprendedorismo de los profesionales de 50+.

## Palabras clave

Envejecimiento activo. Reinvenção del trabajo 50+. Empreendedorismo maduro

## Abstract

According to the Institute of Applied Economic Research (2019) the population peak in Brazil will lead to a significant aging of the population, whose projection is more than 43 million older in 2031. This article aims to analyze the work of 50+ as a propellant for active aging in the municipality of Belém. Specifically, the article seeks to identify the potential mature entrepreneur in the capital of Pará and learn about the perceptions of the interviewees about the reinvention of work after 50 years. For this, a qualitative investigation was developed, using online questionnaires in Google Forms to collect data, answered by 33 professionals, entrepreneurs and 50+ retirees. It can be concluded that 50+ work can contribute to active aging through the insertion or continuity of mature people in the labor market. Public policies that facilitate reinvention are necessary, as well as entrepreneurship of 50+ professionals.

## Keywords

Active aging. Reinvention of work 50+. Mature Entrepreneurship

---

## Resumo

De acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2019), o pico populacional no Brasil levará a um envelhecimento significativo da população, cuja projeção é de mais 43 milhões de idosos em 2031. Este artigo tem como objetivo analisar o trabalho 50+ como propulsor para o envelhecimento ativo no município de Belém. Especificamente, o artigo busca identificar o potencial empreendedor maduro na capital paraense e revelar as percepções dos entrevistados sobre a reinvenção do trabalho após os 50 anos de idade. Para tanto, desenvolveu-se uma pesquisa de cunho qualitativa e se utilizou como coleta de dados questionários online no Google Forms, respondidos por 33 profissionais, empreendedores e aposentados 50+. Pode-se inferir que o trabalho 50+ pode contribuir para o envelhecimento ativo por meio da inserção ou continuidade de pessoas maduras no mercado de trabalho. São necessárias, inclusive, políticas públicas que facilitem a reinvenção, bem como o empreendedorismo dos profissionais 50+.

## Palavras-chave

Envelhecimento ativo. Reinvenção do trabalho 50+. Empreendedorismo maduro

---

## 1. Introdução

Desde os anos 1960, mudanças nas políticas de vários setores, dentre eles, a saúde e a educação, provocaram a melhoria da qualidade de vida da população. Não obstante, seja pela divulgação e uso de métodos contraceptivos, ou por meio ingresso da mulher no mercado de trabalho (Freire; Muritiba, 2012).

No ano de 2019, a expectativa de vida ao nascer, foi de 80 anos para as mulheres e 73 anos para os homens (IBGE, 2019). De acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2019), o pico populacional no Brasil levará a um envelhecimento significativo da população, ou seja, uma alteração na proporção do contingente dos diversos grupos etários dos brasileiros, cuja projeção é de mais 43 milhões de idosos em 2031. Portanto, cerca de 18,6% da população brasileira será idosa, segundo essa previsão.

Conseqüentemente, as mudanças populacionais trouxeram mudanças no mercado de trabalho. Os novos empregos se encontrarão nas pessoas com mais de 45 anos – faixa etária que será responsável por cerca de 56,3% da futura população em idade ativa a partir de 2030 (Foguel e Russo, 2019).

Uma parcela considerável da população brasileira será idosa<sup>1</sup>, logo, o envelhecimento ativo pode ser potencializado pelas políticas públicas, que integrem os diversos níveis de governo, bem como pelas iniciativas privadas de múltiplos segmentos.

O envelhecimento ativo diz respeito ao processo de desenvolvimento das oportunidades de saúde, participação e segurança, com o objetivo de melhorar a qualidade de vida, à medida que as pessoas envelhecem. Considera, inclusive, a capacidade do indivíduo para as atividades laborais, relevantes para a inclusão social e crescimento econômico (Duarte *et. al.*, 2018). Compreende a possibilidade de inserção de pessoas de 60 anos ou mais a ser empreendedoras e contribuir para o desenvolvimento econômico social, deixando de ser meramente consumidoras, mas também, promotoras de geração de renda e emprego.

Dados apontam para o empreendedorismo maduro e as suas contribuições para o desenvolvimento do país, com o qual já tem reflexos significativos na economia brasileira, mediante o crescimento contínuo de negócios gerenciados por profissionais com 50 anos de idade ou mais, além do aumento de consumidores dessa faixa etária. Em 2012, os consumidores maduros movimentaram cerca de R\$ 402.3 bilhões (SEBRAE Minas, 2018).

Profissionais maduros<sup>2</sup> têm a experiência necessária para criar produtos sob medida para a própria faixa etária. Entretanto, eles compreendem uma mão-de-obra subaproveitada. Serão necessários profissionais especializados nessa faixa etária em todas áreas: da gastronomia à mobilidade urbana; da fisioterapia ao turismo, sem esquecer do entretenimento (Tavares, 2019).

O mundo do empreendedorismo e da inovação parece pertencer exclusivamente aos jovens, mas existem empreendedores com mais de 50 anos que são muito habilidosos com a tecnologia e com os negócios, tanto quanto os mais jovens (SEBRAE, 2018). No Brasil, mais de 650.000 idosos atuam como empresários, sendo que 10,8% dos idosos não empreenderam, mas admitem ter vontade (SEBRAE, 2017). Muitas pessoas querem

---

<sup>1</sup> De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), idoso é o indivíduo com 60 anos de idade ou mais. Esse limite é válido apenas para os países em desenvolvimento, como o Brasil, pois nos países desenvolvidos se admite um ponto de corte de 65 anos (World Health Organization, 2005).

<sup>2</sup> Denominaremos “maduros” e “50+”, neste artigo, aqueles profissionais e empreendedores com 50 anos de idade ou mais.

continuar trabalhando depois de aposentadas para complementar a renda, bem como deseja se dedicar a algo estimulante, a fim de se sentirem realizadas, além de conectadas ao mercado e às outras pessoas.

O envelhecimento da população, aliado às pressões do sistema previdenciário, deverá manter o trabalhador ativo o maior tempo possível. Para isso, Foguel e Russo (2019) consideram que será necessária uma política de saúde ocupacional para diminuir as saídas do mercado de trabalho. Não obstante, será necessária a redução de preconceitos com relação ao trabalho dos idosos, além de capacitação para que eles possam acompanhar as mudanças tecnológicas.

O Brasil apresenta cerca de 17% das pessoas com idade entre 50 e 64 anos no mercado formal de trabalho, segundo o Ministério do Trabalho. Um novo comportamento das empresas aponta um crescimento desse número nos próximos anos: a contratação de funcionários 50+ está começando a fazer parte da rotina dos setores de recursos humanos, inclusive com seleções específicas de profissionais maduros, semelhantes aos programas de trainees (Simas, 2018).

O termo "50+", normalmente, está ligado com a reinvenção do trabalho dos profissionais com 50 anos de idade ou mais, diante desse cenário, que se mostra alarmante e, simultaneamente, oportuno. Os profissionais 50+ podem gerar novas soluções para os problemas cotidianos da população, renda, novos empregos, consumo e receitas para o país por meio de impostos, minimizando os déficits de recursos da Previdência Social, já que estarão ativos, economicamente, por mais tempo. Considerando esse contexto, surgiu a seguinte questão problema: em que medida o trabalho 50+ contribui para o envelhecimento ativo empreendedor no município de Belém?

Dados do IBGE (2019) revelam que, no estado do Pará, a população de idosos cresceu 23,5% entre 2010 e 2018, enquanto a população de jovens caiu 15,9% no período. De acordo com os dados divulgados pelo IBGE, em 2016, o município de Belém possuía 149.990 pessoas idosas, número equivalente a 10,3% da população (Agência Belém, 2017).

A capital paraense é considerada envelhecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS), que define: o município com o quantitativo idoso a partir de 7% da população é considerada envelhecida (Agência Belém, 2017). Esses dados apontam para o potencial de empreendedorismo maduro da capital belenense.

O objetivo principal da pesquisa é analisar a reinvenção do trabalho 50+ como propulsor para o envelhecimento ativo empreendedor na capital paraense, Belém. Especificamente, o artigo busca compreender a reinvenção do trabalho 50+ em Belém; identificar o potencial empreendedor maduro na capital paraense e revelar as percepções dos profissionais e aposentados 50+ sobre a reinvenção do trabalho a partir dos 50 anos de idade.

O capítulo está dividido em três seções afora a introdução e as considerações finais. A primeira apresenta uma reflexão sobre o trabalho 50+ e o envelhecimento ativo, além de marcos legais sobre a política de idoso no Brasil. A segunda trata dos aspectos da pesquisa, a terceira da análise dos resultados e a quarta das conclusões.

## **2. Reflexões sobre o trabalho 50+ e o envelhecimento ativo**

Nas décadas passadas vários fatores contribuíam para universalização da aposentadoria dentre elas a velhice, impulsionadas pelas características de decadência física e ausência de papéis sociais (Debert, 2012). Porém, na atualidade, os estereótipos associados às perdas no envelhecimento vêm sendo substituídos por estágios

mais significativos nessa etapa da vida, como a busca por novas conquistas, prazer, satisfação pessoal, experiência, saberes acumulados e relações entre diversas gerações.

A aposentadoria deixa de ser um indicador de passagem para a velhice e abre-se espaço para a aposentadoria ativa, como tempo de continuar produzindo em atividades significativas nas quais consiga articular os aprendizados conseguidos ao longo da atividade profissional com suas experiências de vida (Minarelli, 2010).

A aposentadoria, à medida que, é percebida como uma oportunidade de vida plena e um novo começo para outras atividades, para outros, é vista como incapacidade de produzir bens e serviços, gerando sentimentos de inutilidade e de exclusão, podendo afetar a autoestima, a saúde, relações familiares e sociais.

Para Monteiro (2009), a aposentadoria compreende um ponto de mudança e reposicionamento de vida, que se articula com o reconhecimento da condição de vida, pelo prazer de ter realizado e experiências acumuladas, as quais podem contribuir para as novas escolhas de uma nova carreira ou empreendimento. Para isso, a motivação, segundo Follador (2013), é fundamental, pois o trabalho afasta o tédio e as doenças.

Os dados sobre o aumento da expectativa de vida geram nova perspectiva ao mundo do trabalho, para os indivíduos, para a continuidade no trabalho ou reinserção em uma atividade laborativa, motivadas por questões financeiras e pela satisfação na atividade que desenvolve.

Considera-se que o debate em torno do trabalho 50+ seja um desafio, tanto para o indivíduo como para a gestão pública. O trabalhador ainda convive com certos preconceitos, possibilitando que muitos tenham dificuldades para se manter ou se incluir no mercado do trabalho. Contudo, é necessário que a gestão pública e das empresas privadas criem oportunidades para esse trabalhador e para as habilidades deles. Não podem ser vistos como processo de perda, mas como ganhos nas organizações (Neri, 2009)

Celich e Baldissera (2010) apontam que a permanência de aposentados e de idosos no mercado de trabalho reduz o estresse desencadeado pela transição da aposentadoria, favorece o bem-estar, autonomia física e mental, garante um rendimento adicional e possibilita a integração social, bem como contribui para a geração de renda.

Na continuidade das discussões, Carvalho (2009) ressalta que o sentido do trabalho para o idoso vai além do contexto econômico e o conforto financeiro, alcançando a dimensão subjetiva, incluindo a representação de uma vida saudável e o aumento da autoestima.

Compreende-se que o trabalho após os 50 anos de idade oportuniza às pessoas maduras o exercício mental e a convivência social, bem como a afirmação da identidade pessoal; vincula o envelhecer ativo à prática profissional e garante o exercício de cidadania. Por meio das atividades laborais, o idoso se sente participante da sociedade e mantém interação com outros grupos, diminuindo a rejeição social vivenciada.

O termo envelhecimento ativo é definido pela OMS como o processo de otimização de oportunidades para saúde, participação e segurança, visando o bem-estar físico, social e mental durante toda a vida. Tem o objetivo de ampliar a expectativa de vida saudável, a produtividade e a qualidade de vida das pessoas à medida que envelhecem (World Health Organization, 2005).

O debate em torno do envelhecimento ativo se baseia no reconhecimento dos direitos humanos dos idosos e nos princípios estabelecidos pelas Nações Unidas de independência, participação, dignidade, assistência e

autorrealização (World Health Organization, 2005), os quais influenciaram e se materializaram em políticas públicas, a exemplo do Estatuto do Idoso pela Lei 10.741 de 2003, no Brasil.

As políticas de envelhecimento ativo requerem ações ao nível de quatro pilares: saúde, segurança, participação social e aprendizagem ao longo da vida (World Health Organization, 2005; ILC, 2015). No pilar saúde, as políticas deverão ter como foco em minimizar os fatores de risco (comportamentais e ambientais) de doenças crônicas e de declínio funcional, aumentando-se os fatores de proteção, de modo que as pessoas possam ter uma melhor qualidade de vida, com acesso a uma diversidade de serviços sociais e de saúde que atendam às necessidades e direitos.

No pilar segurança, as políticas devem assegurar programas que garantem as necessidades e direitos dos idosos nos aspectos social, físico e financeiro, aos que não possuem condições de se sustentar, com programas de auxílio aos mais velhos.

O terceiro pilar trata da participação social e se refere às políticas de incentivo ao trabalho, à educação, à saúde e programas sociais que dão sustento à participação integral do idoso em atividades socioeconômicas, culturais com a garantia de direitos humanos fundamentais à vida em sociedade.

O quarto pilar, de aprendizagem ao longo da vida, sustenta todos os outros pilares do Envelhecimento Ativo e foi recentemente adicionado aos demais, devido às mudanças sociais influenciadas pelo processo de globalização, que exigem uma atualização constante às informações e inserção das novas tecnologias. Este pilar, segundo o ILC (2015), instrumentaliza o indivíduo para melhorar o bem-estar físico e mental, de forma a se permanecer saudável, com poder de decisão, maior segurança pessoal e engajamento na sociedade.

A análise dos pilares evidencia a importância das políticas públicas no processo de discussão e implementação de programas que tratam da questão do envelhecimento ativo para o empreendedorismo e o trabalho.

## 2.1 As políticas para o idoso no Brasil

Análises histórico-culturais mostram que a percepção social sobre o papel da pessoa idosa na sociedade sempre influenciou as políticas públicas. No início do século XX, predominava, no Brasil, a exclusão das pessoas idosas, não se assimilava o papel social, cultural e econômico deles na sociedade. Por isso, a prática das interações das pessoas idosas em instituições de longa permanência eram práticas comuns para a época.

Na década de 60, a concepção assistencialista predominava nas políticas públicas voltadas para as pessoas idosas. No entanto, as mudanças nas concepções do significado do envelhecimento foram percebidas na Constituição Federal de 1988, que influenciada pela Declaração dos Direitos Humanos, trouxe a expressão “participação social”. Esse novo olhar como foco no direito à cidadania, é percebido nas práticas de instituições públicas com políticas sociais e nos programas de governo (Pinheiro, 2019).

Em função da Constituição cidadã de 1988, houve uma certa sensibilização dos governos e da sociedade para a questão da velhice. Em função disso, a comunidade científica brasileira realizou vários congressos e pesquisas, no sentido de buscar caminhos para garantir o direito dos idosos e, conseqüentemente, uma melhor qualidade de vida.

Do ponto de vista dos direitos fundamentais, a garantia dos direitos dos idosos na Constituição Federal está retratada em diversos artigos, discorrendo sobre irredutibilidade dos salários de aposentadoria e pensões,

garantia do amparo pelos filhos, gratuidade nos transportes coletivos e benefício de um salário-mínimo para aqueles que não possuem condições de sustento.

No ano de 1994, foi sancionada a Política Nacional do Idoso, Lei nº 8.842. No papel, esta Lei representava um grande avanço, no sentido de garantir a dignidade humana dos idosos. Mas, não conseguiu efetividade para assegurar a defesa de todos os direitos dos idosos. Numa visão oposta as primeiras políticas públicas, a lei priorizava o convívio do idoso com a família, em detrimento do atendimento asilar e definiu como pessoa idosa aquela maior de 60 anos de idade. Nesta política, surge uma nova concepção sobre o idoso, que evidenciava o idoso não somente como um cidadão, mas que em função do envelhecimento era necessário preconizar um atendimento diferenciado em função de suas necessidades físicas, sociais, econômicas e políticas. E como a constituição de 1988, carrega em si, a expressão "participação social", essa lei foi resultado de discussões e consultas por todo o país, com ampla participação de idosos, gerontólogos e a sociedade civil em geral (Pinheiro, 2019).

Como o perfil demográfico do Brasil continuou a apresentar várias mudanças, o crescimento da população com 60 anos ou mais contribuiu para o país deixar de ser considerado um país de jovens, como era considerado em anos anteriores, implicando na criação de uma nova política pública: a Política Nacional de Saúde do Idoso (PNSI), criada por meio da Portaria nº 1395/1999, do Ministério da Saúde (MS). Mas, a concepção se deu em articulação do MS com instituições de ensino superior (IES), como estratégia para possibilitar a instalação dos Centros Colaboradores de Geriatria e Gerontologia, além da capacitação de recursos humanos em saúde do idoso, de acordo com as diretrizes fixadas (Pinheiro, 2019).

A PNSI surge em função do crescimento da população idosa, com o grande desafio de atender de forma integral e equânime as diversas necessidades da pessoa idosa. Nesse sentido, essa Lei inclui atender as demandas voltadas para a promoção do envelhecimento saudável, a prevenção de doenças, a reabilitação da saúde, a prevenção a exclusão social, a preservação/restabelecimento da capacidade funcional dos idosos com a finalidade de assegurar a permanência deles no meio em que vivem, desempenhando as atividades de maneira independente e autônoma. Nesta política pública foram definidas as estratégias norteadoras de todas as ações de atenção à saúde pelo Sistema Único de Saúde (SUS) para atender a população idosa, definidas e indicadas as responsabilidades institucionais para a eficácia da Lei.

Ressalta-se que a PNSI recebeu críticas pelos entraves na implementação das diretrizes para atender as demandas da população idosa, que requerem atenção específica e, por isso, seria fundamental estabelecer como prioridade política para os gestores públicos a nível federal, estadual e municipal. No entanto, há uma grande distância das proposições do documento para a realidade dos municípios brasileiros, ainda em estágio incipiente na discussão do envelhecimento humano, voltada para proporcionar e manter uma melhor qualidade de vida desta população.

Os movimentos de aposentados e pensionistas, assim como o Fórum Nacional do Idoso foram espaços de mobilização fundamentais para a aprovação de marcos legais como o Estatuto do Idoso, que, após anos de luta, foi aprovado e sancionado no dia 1º de outubro de 2003, com fortes influências do Plano de Madri.

A partir de então, foi instituída a importante política pública pela Portaria nº 2.528, de 04 de outubro de 2006, a Política Nacional de Saúde da Pessoa Idosa (PNSPI), atualizando a aprovada em 1999 (PNSI), estabelecendo a necessidade de consonância com os princípios e diretrizes do Sistema Único de Saúde (SUS) na atenção ao

envelhecimento ativo saudável, propiciando a inserção plena dos idosos na sociedade para que possam desfrutar de autonomia individual e coletiva (Pinheiro, 2019).

Em 03 de abril de 2018, foi lançada a Estratégia Brasil Amigo da Pessoa Idosa – EBAPI, que visa fortalecer a Política Nacional e o Estatuto do Idoso, instituído pelo Decreto 9.328/2018.

### 3. Aspectos da pesquisa

Trata-se de uma pesquisa qualitativa de caráter exploratório. Como instrumento de coleta de dados, foram utilizados questionários online no Google Forms, por meio dos quais buscou-se alcançar os objetivos propostos nesta pesquisa. Naturalmente, o público-alvo foi a população com 50 anos ou mais. Foram aplicados questionários com 33 pessoas, sendo 53,1% do sexo feminino e 46,9% do sexo masculino. A faixa etária dos respondentes compreende: 48,5% entre 55 até 59 anos; 21,2% entre 50 e 54 anos; 18,2% entre 60 e 64 anos; 12,1% tinham 65 anos ou mais. O período de coleta dos dados foi de 10 de dezembro de 2019 até 4 de janeiro de 2020.

Diversos tópicos foram abordados no questionário aplicado: perfis das pessoas com 50 anos ou mais; ocupação atual dos 50+; planos para a aposentadoria; segmentos que pretendem empreender; motivações para empreender ou trabalhar; interesse em atividades de capacitação; utilização de ferramentas digitais.

Para a análise dos dados coletados utilizar-se-á a técnica de análise interpretativa. A análise interpretativa procura ler nas entrelinhas, com capacidade de compreensão crítica, conhecer aquilo que está por trás do significado das palavras extraídas dos documentos escritos e entrevistas (Bardin, 2011).

## 4 Análise dos Resultados

### 4.1 O perfil dos entrevistados

A pesquisa contemplou autônomo/as (37,5%), desempregado(a)s (3,1%), servidores públicos (18,8%), empregado(a)s do setor privado (18,8%), aposentados (12,5%) e outras ocupações (9,4%). Dentre os questionados, 21,9% deles apresentavam renda individual maior que dez salários mínimos<sup>3</sup>, ou seja, renda superior a R\$ 9.980,00. Acima de três e até quatro salários mínimos (de R\$ 2.995,00 até R\$ 3.992,00) representavam a renda individual de 12,1% dos pesquisados. Quase metade (42,4%) dos questionados apresentava pós-graduação completa; 27,3% tinha ensino superior completo; 9,1% apresentava ensino superior incompleto; 18,2% conquistou o ensino médio completo e 3% possuía o ensino médio incompleto. Os resultados se mostraram relevantes pela inserção dos maduros no mundo trabalho, o que pode contribuir para o envelhecimento ativo saudável deles.

### 4.2 O potencial empreendedor maduro em Belém

Dentre os participantes, a principal escolha deles para a aposentadoria é abrir um negócio ou empresa (30,3%). Em segundo lugar, a escolha para se aposentar seria prestar algum tipo de consultoria (15,2%), empatando com viajar bastante (15,2%).

---

<sup>3</sup> Salário mínimo de R\$ 998,00, vigente em 01/01/2019 até 31/12/2019, pelo Decreto 9.661/2019.

Daqueles que pretendem abrir uma empresa ou negócio, 21,2% já são empresário(a)s, ou microempreendedor(a)s e exercem as atividades do próprio de negócio. Outros 30,3% não tomaram iniciativa, mas pretendem abrir um negócio. Destacaram-se “Alimentação” e “Consultoria Empresarial” dentre os segmentos pretendidos para atuar, ambos com 12,1% das escolhas. Entretanto, 15,2% dos questionados não pretendem empreender. O principal motivo declarado para os entrevistados abrirem uma empresa ou negócio a partir dos 50 anos é “enxergar uma oportunidade de mercado para ganhar dinheiro” (21,2%). Em seguida, a motivação declarada para empreender foi “quero fazer o que eu gosto” (18,2%).

O interesse dos entrevistados em manter-se ativo após a aposentadoria e principalmente em empreender converge com as ideias de Celich e Baldissera (2010), os quais advogam que a permanência de aposentados e de idosos no mercado de trabalho reduz o estresse desencadeado pela transição da aposentadoria, favorece o bem-estar, autonomia física e mental, garante um rendimento adicional e possibilita a integração social, bem como contribui para a geração de renda, ou seja, contribui para o envelhecimento ativo.

O exame de tais dados desvela ainda o quanto se faz necessário a continuidade e fortalecimento das políticas criadas como a Política Nacional de Saúde da Pessoa Idosa (PNSPI), e sua consonância com os princípios e diretrizes do Sistema Único de Saúde (SUS) na atenção ao envelhecimento ativo saudável que propicie a inserção plena dos idosos na sociedade para que possam desfrutar de autonomia individual e coletiva (Pinheiro, 2019), para a garantir sua continuidade no mercado de trabalho.

### 4.3 Percepções sobre a reinvenção do trabalho após os 50 anos de idade.

Foi 27,3% o percentual de entrevistados que participou de algum curso para ajudar a empreender nos últimos 12 meses. Outros 45,5% participaram de palestras. Por outro lado, 21,2% não participaram de nenhuma capacitação para ajudar a empreender. Inclusive, 66,7% do total de questionados ainda tem interesse em participar de alguma capacitação para ajudar a empreender nos próximos 6 meses. A área mais interessante para se capacitar na percepção do público questionado é Marketing e Vendas (27,3%), em seguida, Inovação (15,2%).

A pesquisa também revelou que 87,9% dos entrevistados utilizam celular, Smartphone, ou Iphone para atividades profissionais. No que diz respeito às redes sociais, destacou-se que 100% dos respondentes utilizam WhatsApp; 57,6% Instagram e 66,7% Facebook com alguma frequência. Inclusive, 87,9% utilizam computador desktop (PC ou notebook) e 54,5% fez pelo menos um curso, oficina ou consultoria pela internet nos últimos 12 meses. Dentre os aplicativos mais acessados para buscar informações sobre empreendedorismo e negócios, destacam-se o Google (69,7%), SEBRAE (30,3%) e Pequenas Empresas e Grandes Negócios (27,3%).

Incentivar o empreendedorismo a partir dos 50 anos de idade pode ser uma alternativa de valorização dos profissionais maduros brasileiros, antes que o cidadão se torne um idoso (com 60 anos ou mais), fomentando a economia nacional e minimizando os efeitos da crise da previdência social (Freire e Muritiba, 2012). Não obstante, esse incentivo contribui para o desenvolvimento local, considerando os dados do IBGE (2019), os quais revelam que no estado do Pará, a população de idosos cresceu 23,5% entre 2010 e 2018, sendo Belém, a capital, com 10,3% de população idosa.

Johnson (2019) considera que incentivar o desenvolvimento de competências empreendedoras na terceira idade é importante, mas pode ser tarde demais em alguns casos. Levando-se em conta o mercado hipercompetitivo e que o desenvolvimento de uma mentalidade empreendedora pode demorar alguns anos, principalmente para os profissionais que estão acostumados há décadas nos regimes tradicionais de trabalho, con-

sidera-se que o empreendedorismo maduro se constitua em política pública de inclusão e desenvolvimento local.

O profissional 50+ tem mais chances de oferecer o know-how diferenciado para o mercado. Entretanto, como a competitividade, a conectividade e os grandes avanços da tecnologia se fazem presentes, portanto, a reinvenção desses profissionais é necessária e pode ser facilitada por meio de aprendizado tecnológico e comportamental (Schmitz et al, 2011). Os empreendedores 50+ formam um grupo de pessoas experientes, dispostas e comprometidas, que já desenvolveram diversas competências úteis para empreender (Muniz; Barros, 2014).

Cabe ao Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) do Pará, às instituições de ensino superior e aos centros profissionalizantes desenvolverem e disseminarem as capacitações focadas nos empreendedores 50+, contribuindo para o crescimento de negócios formais. As formações precisam contemplar aspectos tecnológicos, gerenciais e comportamentais, demandadas pelos profissionais maduros. O SEBRAE, bem como o Serviço Social da Indústria (SESI), o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) e demais instituições privadas podem estimular a participação dos negócios de empreendedores maduros em feiras e eventos de maneira mais acessível e econômica, além de facilitar o acesso às compras públicas.

Considerando que o Instituto Eivaldo Loidi (IEL, 2019) oferece agilidade e custo acessível no encaminhamento de jovens aprendizes, estagiários e efetivos para as empresas paraenses, seria interessante o Instituto desenvolver programas de incentivos ou vantagens para as organizações contratarem profissionais 50+. Pode ser interessante para empresas belenenses mesclar a experiência e serenidade dos mais maduros com a agilidade e atualização dos mais jovens em diversas áreas de trabalho, não apenas em processos seletivos, mas também em programas de integração.

Empresas nacionais de grande porte como a Gol (companhia aérea) em multinacionais como a Tokio Marine (companhia de seguros) e a PwC (auditoria e consultoria) são exemplos de organizações que investem em profissionais 50+ desde 2017 (Simas, 2018). Elas enxergaram uma oportunidade de mercado que pode inspirar as empresas paraenses, já que a população brasileira envelhece cada vez mais e a Reforma da Previdência prolonga o tempo das pessoas no mercado.

A mudança demográfica populacional que se edifica demandará, inevitavelmente, a necessidade de adequação do mercado de trabalho para atender a essa nova configuração e faixa etária disponíveis, requerendo a retenção da força de trabalho com mais idade (Lemos, 2019). O Brasil precisa de um novo contingente de pessoas maduras, não somente pelo significativo aumento em números, mas, principalmente, pelo novo perfil mais ativo, experiente e saudável.

Os dados da pesquisa mostram a relevância do estudo que se justifica pela necessidade de debate sobre o tema e pela necessidade de desvelar a reinvenção do trabalho 50+, bem como o potencial empreendedor maduro na capital paraense, as percepções dos profissionais sobre a reinvenção do trabalho após os 50 anos de idade, bem como a importância de políticas públicas que priorizem esse tipo de empreendedor.

## 5. Considerações finais

O capítulo teve como objetivo analisar o trabalho 50+ como propulsor para o envelhecimento ativo no município de Belém. No campo teórico o estudo possibilitou compreender que ainda existe uma lacuna em estudos que tratem do trabalho 50+ e o envelhecimento ativo, especialmente na região Amazônica, o que reforça a

necessidade de continuidade de estudos que possam contribuir para melhor elucidação e debate sobre o tema.

O envelhecimento da população é, praticamente, irreversível. Quando combinado às pressões do sistema previdenciário, manterá o trabalhador brasileiro ativo o maior tempo possível. O desafio do governo, das empresas, das universidades e da sociedade civil é promover a vida laboral saudável durante o envelhecimento dos cidadãos. Preferencialmente, os profissionais maduros precisam encontrar significados relevantes no trabalho, promover valores humanos, além de impacto social, econômico e ambiental positivos. É necessário perceber os trabalhadores 50+ como protagonistas do envelhecimento ativo. A questão certa não é “o que o país fará com os idosos?”, mas “o que os idosos farão com o país?”.

No campo empírico, o estudo revelou o interesse e o potencial empreendedor dos participantes 50+, além da capacidade de reinvenção desse público. Esses fatores demonstram que o trabalho após os cinquenta anos pode ser um propulsor para o envelhecimento empreendedor ativo no município de Belém. A reinvenção no trabalho após os 50 anos de idade se constitui em maneiras de gerar renda familiar, crescimento financeiro, realização profissional, ocupação e elevar a autoestima dos profissionais maduros.

Grandes e médias empresas nacionais e multinacionais já perceberam o valor da contratação de profissionais 50+. Dessa forma, além de contribuírem para o envelhecimento ativo dessas pessoas, essas organizações retêm o comprometimento, a experiência, a maturidade, a resiliência, a paciência e a inteligência emocional que muitas delas oferecem. São competências fundamentais para mediar conflitos, elevar a assertividade, diminuir tensões, proporcionar hibridação cultural e etária com os mais jovens, enriquecendo as equipes de trabalhando, gerando qualidade e produtividade nas entregas.

Pode-se inferir que o trabalho 50+ contribui para a inserção ou continuidade de pessoas idosas no mercado de trabalho, bem como aponta para a necessidade de políticas públicas voltadas para essa parcela da população. O SENAC, o SESI, o SEBRAE e o IEL são exemplos de organizações de economia mista que dispõem de infraestrutura e profissionais habilitados capazes de auxiliar o público maduro na capacitação profissional e encaminhamento às vagas das empresas, aproveitando o surgimento gradativo de algumas oportunidades de trabalho nas organizações privadas. Programas dessa natureza podem ajudar efetivamente na inserção dos profissionais maduros no mercado, ajudando-os a desfrutarem de autonomia individual e coletiva. 

## Referencias

- Agência Belém. 2017. "Idosos celebram semana com alegria e muitas atividades", Agência Belém, Belém, PA. Disponível em: <<http://agenciabelem.com.br/Noticia/153853/idosos-celebram-semana-com-alegria-e-muitas-atividades>>. Acesso em: 28 nov. 2019.
- Bardin, L. 2011. "Análise de conteúdo", 3. ed. Lisboa: Edições 70.
- Carvalho, A. S. 2009. "Gestão de pessoas e envelhecimento: sentido do trabalho para o idoso", Anais do 33º Encontro da ANPAD, setembro, 2009, São Paulo.
- Celich, K. L. S. e Baldissera, M. 2010. "Trabalho após a aposentadoria: influência na qualidade de vida do idoso", A Terceira Idade. 49: 39-52.
- Centro internacional de longevidade Brasil. 2015. "Envelhecimento ativo: um marco político em resposta à revolução da longevidade". Rio de Janeiro: ILC.
- Debert, G. G. 2012. "A reinvenção da velhice". São Paulo: Edusp/Fapesp.
- Duarte, C. R. e Machado, D. T. M. e Cremonese, L. 2018, "O aumento da longevidade e a reinserção no mercado de trabalho: uma nova perspectiva social", Revista das Semanas Acadêmicas da ULBRA Cachoeira do Sul, 2.
- Foguel, M. N. e Russo, F. M. 2019. "Decomposição e Projeção da Taxa de Participação do Brasil Utilizando o Modelo Idade-Período-Corte (1992 a 2030)", Mercado de Trabalho: conjuntura e análise. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.
- Follador, R. 2013. "Uma receita de previdência e finanças para seu projeto de vida". São Paulo: Editora Atlas.
- Freire, D. A. L. e Muritiba, P. M. 2012, "O empreendedorismo na terceira idade: uma alternativa sustentável à crise da previdência social?", Recape – Revista de Carreiras e Pessoas. 2: 25-35.
- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. 2019. "Pesquisa mostra tendência da participação do brasileiro no mercado de trabalho". Brasília, IPEA. Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=34752:pesquisa-mostra-tendencia-de-crescimento-na-participacao-do-brasileiro-no-mercado-de-trabalho&catid=10:disoc&directory=1](http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=34752:pesquisa-mostra-tendencia-de-crescimento-na-participacao-do-brasileiro-no-mercado-de-trabalho&catid=10:disoc&directory=1)>. Acesso em: 28 ago. 2019.
- Instituto Brasileiro de Estatística Aplicada – IBGE. 2019. "População de Belém no último senso". IBGE, Belém. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pa/belem/panorama>>. Acesso em: 29 dez. 2019.
- Instituto Euvaldo Loidi. 2019. "Recrutamento e Seleção para Emprego." IEL, Belém. Disponível em: <<http://iel.servparaferrro.com.br/produto/recrutamento-e-selecao-para-emprego>>. Acesso em: 29 nov. 2019.
- Johnson, K. D. 2019. "A mente do empreendedor". São Paulo: Editora Astral Cultural.

- Lemos, A. H. da C. 2019. "O futuro já começou: o sentido do trabalho para profissionais maduros brasileiros". Dissertação (Mestrado em Administração), Departamento de Administração, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.
- Minarelli, J. 2010. "Carreira sustentável: como enfrentar as transições de carreira e ter trabalho e renda dos 18 aos 81 anos". São Paulo: Editora Gente.
- Ministério da Saúde. 2006. "Portaria Nº 2.528, de 4 de outubro de 2006". Casa Civil, Brasília. Disponível em: <[http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2006/prt2528\\_19\\_10\\_2006.html](http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2006/prt2528_19_10_2006.html)>. Acesso em: 28 dez. 2019.
- Monteiro, D. R. 2009 "Aposentadoria: ponto de mutação", in Barros Junior, J. C. ed., Empreendedorismo, trabalho e qualidade de vida na terceira idade. São Paulo: Edicon, pp. 205-220.
- Muniz, T. S. e Barros, A. 2014, "O trabalhador do idoso no mercado de trabalho do capitalismo moderno", Cadernos de Graduação – Ciências Humanas e Sociais. 1: 103 – 116.
- Neri, A. A. 2009. "O envelhecimento no universo do trabalho: desafios e oportunidades depois dos 50 Anos", in: Barros Junior, J. C. ed., Empreendedorismo, trabalho e qualidade de vida na terceira idade. São Paulo: Edicon.
- Pinheiro, A. V. de B e S. 2019. "O espaço público e o envelhecimento ativo". Tese. (Doutorado em Engenharia Civil), Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto, Portugal, Porto.
- Presidência da República. 1994. Lei Nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994. Casa Civil, Brasília. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8842.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8842.htm)>. Acesso em: 29 dez. 2019.
- Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. 2018. "Empreendedorismo na terceira idade: histórias de sucesso". SEBRAE Minas, Belo Horizonte. Disponível em: <<http://inovacaosebraeminas.com.br/empreendedorismo-na-terceira-idade/>>. Acesso em: 28 ago. 2019.
- Simas, A. 2018. "Contra o senso comum, essas empresas estão recrutando pessoas de 50 anos ou mais". Gazeta do Povo, São Paulo. Disponível em: <<https://www.gazetadopovo.com.br/economia/livre-iniciativa/carreira-e-concursos/contra-o-senso-comum-essas-empresas-estao-recrutando-pessoas-de-50-anos-ou-mais-31yz48dwwph1hn71kk3f25uen/?ref=link-interno-materia>>. Acesso em: 29 nov. 2019.
- Schmitz, A. L. F. e Lapolli, E. M. e Bernardes, F. J. 2011. "Estimular o Empreendedorismo na Terceira Idade", Extensio: Revista Eletrônica de Extensão. 12: 109 – 121.
- Tavares, M. 2019. "A vez do empreendedorismo maduro voltado para os idosos". G1. Rio de Janeiro. Disponível em: <<https://g1.globo.com/bemestar/blog/longevidade-modo-de-usar/post/2019/01/08/a-vez-do-empreendedorismo-maduro-voltado-para-os-idosos.ghtml>>. Acesso em: 30 ago. 2019.
- Universidade Federal do Rio Grande do Sul. "Portaria 1395/GM – Política de Saúde do Idoso". UFRGS, Rio Grande do Sul. Disponível em: <[https://www.ufrgs.br/3idade/?page\\_id=117](https://www.ufrgs.br/3idade/?page_id=117)>. Acesso em: 27 dez. 2019.
- World Health Organization. 2005. "Envelhecimento ativo: uma política de saúde", tradução de Suzana G., Organização Pan-Americana da Saúde, Brasília.

## Sobre los autores/ About the authors

Jones Nogueira Barros es doctor por Universidade da Amazônia - UNAMA Gestor educacional na secretaria de estado de educação do Pará- SEDUC. Pesquisa sobre espaços de ação pública, controle social e desenvolvimento local. Marcelo Sousa cursa o Mestrado em Administração na Universidade da Amazônia (UNAMA). MBA em Desenvolvimento e Gestão de Pessoas pela Fundação Getúlio Vargas (FGV). Bacharel em Administração pelo Centro Universitário do Pará (CESUPA). Professor do MBA em Gestão Empresarial da FACI - Wyden Educacional. Fundador da Enterprise Coaching (<https://www.coachingenterprise.com/>). Criou e ministrou o Startup 50+ no SEBRAE Lab Pará. Carmen Pineda Nebot es Licenciada en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid y Licenciada en Ciencia Política y de la Administración por la Universidad Autónoma de Madrid. Coordinadora de Investigación del grupo "Espacios deliberativos y gobernanza pública" de CLACSO. Investigadora en varios Grupos de Investigación brasileños.

## URL estable documento/stable URL

<http://www.gigapp.org>

El Grupo de Investigación en Gobierno, Administración y Políticas Públicas (GIGAPP) es una iniciativa impulsada por académicos, investigadores y profesores Iberoamericanos, cuyo principal propósito es contribuir al debate y la generación de nuevos conceptos, enfoques y marcos de análisis en las áreas de gobierno, gestión y políticas públicas, fomentando la creación de espacio de intercambio y colaboración permanente, y facilitando la construcción de redes y proyectos conjuntos sobre la base de actividades de docencia, investigación, asistencia técnica y extensión.

Las áreas de trabajo que constituyen los ejes principales del GIGAPP son:

1. Gobierno, instituciones y comportamiento político
2. Administración Pública
3. Políticas Públicas

**Información de Contacto**  
Asociación GIGAPP.  
[ewp@gigapp.org](mailto:ewp@gigapp.org)