

## O passado que os 50+ têm pela frente

Marcelo Alonso é uma pessoa 50 mais plus. Membro do Conselho Maestro do Movimento bstory

27 de novembro de 2025

Millôr Fernandes foi um sujeito brilhante, vocês devem saber. Certa vez, numa charge em que se autorretratou revirando um monte de cinzas, cravou: “O Brasil tem um enorme passado pela frente”.



Sempre penso nessa charge quando Diversidade, Equidade e Inclusão entram na pauta. Já usei inclusive num artigo sobre DEI, de dezembro de 2023, aqui mesmo no LinkedIn. E ela fica ainda mais adequada, quando o Movimento bstory, do qual sou conselheiro, me estimula a analisar a questão do etarismo.

Millôr me inspira a acreditar que o passado dos 50+ tem um enorme futuro para conquistar.

Etarismo é uma dessas palavras que ainda causam estranhamento. Parece exagero, parece mimimi, parece coisa de quem não quer largar o osso. Mas não é. Etarismo é o preconceito que transforma experiência em obsolescência. É o filtro invisível que impede talentos maduros de serem considerados em processos seletivos, promoções, mentorias, conselhos e até em conversas de corredor.

E isso, convenhamos, é um erro estratégico.

**Stakeholder também é gente.** E gente de 50, 60, 70 anos consome, influencia, decide, lidera e — pasme — inova. A geração 50+ está nos conselhos, nas mesas de negociação, nos grupos de WhatsApp que realmente decidem. Está nos clientes que têm poder de compra e nos colaboradores que têm poder de síntese. Está nos pais e mães dos jovens talentos que você quer atrair. Está nos mentores que podem acelerar a curva de aprendizado dos seus

trainees. Está em todo lugar — menos, muitas vezes, nos planos de comunicação e reputação das empresas.

**Etarismo é um risco reputacional.** Ignorar os 50+ é ignorar uma parcela crescente, influente e vocal da sociedade. É deixar de conversar com quem tem tempo, disposição e sabedoria para ouvir — e para responder. É perder a chance de construir pontes entre gerações, entre saberes, entre mundos.

**Etarismo é uma oportunidade de inovação.** Sim, inovação. Porque incluir os 50+ não é apenas corrigir uma injustiça — é abrir espaço para ideias que vêm de quem já viu muita coisa, mas ainda quer ver muito mais. É trazer para a mesa quem já aprendeu a ouvir, a ponderar, a decidir com calma e com coragem. É misturar o frescor da juventude com a densidade da maturidade. É fazer da diversidade etária um motor de criatividade.

**Negócio inclusivo também é negócio que inclui os 50+.** E isso não é filantropia. É estratégia. É entender que a longevidade mudou o jogo. Que a aposentadoria virou reinvenção. Que a experiência virou ativo. Que a reputação de uma marca depende, cada vez mais, da sua capacidade de dialogar com todas as idades — e de valorizar todas elas.

Então, CEOs, CMOs, CHROs e todos os C-levels que adoram acompanhar de perto os programas de trainees: que tal acompanhar também os programas de retenção, requalificação e protagonismo dos 50+? Que tal aplicar as letrinhas da DEI ao tempo — e não apenas ao gênero, à raça ou à renda?

O futuro que os 50+ têm pela frente depende da coragem das empresas de enxergá-los como parte do presente. E isso, meu caro Millôr, é uma ousadia que vale a pena.

---