

Por Alexandre Teixeira

Cofundador na ODDDA [O Dia Depois De Amanhã] / ex-Época Negócios, Istoé Dinheiro, Valor Econômico, Jornal da Tarde / Escritor, palestrante e pesquisador do presente e futuro do trabalho

LinkedIn

Por que a desatenção com a longevidade e a tolerância com o etarismo são os maiores riscos silenciosos para a gestão de pessoas? Basicamente, porque a longevidade tornou-se uma variável estratégica para empresas.

Este foi, para mim, o principal insight da palestra apresentada ontem (segunda-feira, 2/2) por [Mauro Wainstock](#), consultor, pesquisador e uma das principais referências no Brasil quando o tema é longevidade, comportamento e envelhecimento ativo, durante o evento de entrega do 1º Prêmio bstory.

Iniciativa dos irmãos [Paulo José Marinho](#) e [Daniel Marinho](#), o prêmio integra um movimento a favor da diversidade etária e contra o etarismo, reunindo lideranças empresariais, educadores, especialistas e organizações comprometidas em repensar a forma como o trabalho, a sociedade e as empresas lidam com o envelhecimento. Tenho a honra de integrar o conselho desse movimento, que busca trazer o tema da longevidade para o centro das decisões estratégicas — especialmente no mundo corporativo.

Gestores globais de capital já classificam a longevidade como uma das principais megatendências deste século. O problema é que as organizações continuam estruturadas — em cargos, carreiras, benefícios e narrativas — como se esse salto não tivesse acontecido. Este é o tema do ODDDA Report desta terça-feira. Se diversidade virou pauta estratégica, o etarismo segue como o preconceito “permitido” nas organizações. Ele surge em processos seletivos silenciosamente excludentes, planos de sucessão baseados em idade e desligamentos seletivos. Na ausência de investimentos em desenvolvimento após certa faixa etária e em narrativas que associam inovação exclusivamente à juventude. Mas Wainstock nota que o etarismo não prejudica só os profissionais mais velhos. O Brasil convive com mais de 11,5 milhões de pessoas com depressão, 18,6 milhões com ansiedade, cerca de 45 mortes por dia por suicídio. Parte desse cenário se explica por uma lógica corporativa que pressiona jovens por desempenho imediato e, ao mesmo tempo, transmite a mensagem implícita de que o prazo de validade profissional é curto. O resultado é um sistema que descarta igualmente experiência e potencial.

A longevidade já impacta (ou deveria impactar) desenhos de carreira, políticas de aprendizagem, benefícios, programas de saúde mental, modelos de liderança, sucessão e cultura organizacional. Não se trata mais só de “incluir profissionais mais velhos”, mas de redesenhar o trabalho para múltiplas idades coexistindo nas empresas, algo inédito na história. O fato de o envelhecimento ter se tornado até

tema de redação do Enem é simbólico: o assunto deixou de ser periférico. Ele entrou definitivamente na agenda social — e corporativa. A pergunta não é mais se esse debate chegará à empresa. É se ele chegará como oportunidade ou crise. Para ler a íntegra da newsletter, é só clicar no link no primeiro comentário.