

FDC
LONGEVIDADE

Agosto 2020

PESSOAS

TrendBook Volume 1

REALIZAÇÃO



PATROCÍNIO



PARCEIRO TÉCNICO



CARTA AOS LEITORES

O envelhecimento da população foi identificado pela ONU como uma das quatro megatendências para o século e as projeções indicam que o Brasil será, em 2050, o sexto país com maior número de pessoas acima de 60 anos no mundo. Uma das maiores conquistas da humanidade, a chamada Revolução da Longevidade traz esperança de tempos melhores e também apresenta transformações e desafios de diferentes tipos para a sociedade. Preparar as escolas, os negócios, as organizações e as pessoas para o aumento da expectativa de vida da população é uma tarefa de todos que buscam a construção de uma nação economicamente próspera e socialmente justa e inclusiva.

Como uma escola de negócios que tem o compromisso ético de contribuir com o desenvolvimento sustentável da sociedade, a FDC tem investido esforços para jogar luzes sobre este tema, gerando e disseminando conhecimento relevante, articulando atores e saberes para impulsionar a dinâmica social e econômica diante do fenômeno demográfico da longevidade.

Esta publicação integra os esforços da FDC e expressa a nossa convicção de que é hora de ampliar as reflexões e as práticas organizacionais e individuais para esse fenômeno mundial. Desejo uma ótima leitura.



ANTONIO BATISTA
DA SILVA JUNIOR

Presidente Executivo
Fundação Dom Cabral

CARTA AOS LEITORES

Costumamos dizer que o mundo mudou e que a vida não é mais como era antes, mas dizemos isso de forma tão automatizada que pouco refletimos sobre que mudanças seriam essas. A forma como vivemos, trabalhamos, viajamos, nos comunicamos, nos relacionamos com o outro, lidamos com a evolução tecnológica e buscamos experiências culturais e estéticas está mudando sim e de forma muito acelerada, principalmente neste momento em que enfrentamos uma pandemia. Mas talvez a principal transformação que estejamos testemunhando seja a demográfica.

A longevidade chegou para ressignificar a forma como vemos a realidade. Hoje, não estamos apenas vivendo mais. Estamos vivendo com qualidade, mantendo a produtividade e cultivando hábitos saudáveis. Como empresa de saúde, a Unimed Belo Horizonte está atenta a esse cenário e vem contribuindo, há quase 50 anos, para promover mais saúde e qualidade de vida para a população com mais de sessenta anos. Afinal, nossa vocação e nosso propósito são cuidar de pessoas.

Por isso, para nós é uma grande honra contribuir com este projeto, capitaneado pela Fundação Dom Cabral, com o objetivo de colocar a longevidade em perspectiva. Conhecer melhor essa geração, da qual faço parte, é fundamental para que possamos, dentro do que é possível, projetar o amanhã. Estamos certos de que esta pesquisa traduz o espírito de nosso tempo e servirá como importante insumo para o futuro.



SAMUEL FLAM

Diretor-presidente
Unimed-BH

EDITORIAL

Qual é o melhor sonho de futuro que todos nós podemos ter? Para nós, não há dúvidas que ter um futuro com qualidade de vida seja o grande desejo que ancora qualquer outro sonho de vida. Só essa visão justificaria o impulso contínuo que temos de produzir e falar da longevidade. O conteúdo desse trendbook, para o FDC Longevidade, vem recheado caminhos que apontam para esse equilíbrio.

Mas, mais do que isso, a prática de inovação, empreendedorismo e pesquisa de tendências nos traz também o desafio de colocar na pauta das grandes marcas, indústrias, governos e gestores a revolução que estamos vivendo e que, de fato, nos obriga a revisitar conceitos, quebrar padrões e discutir tabus. Para os mais estratégicos, é nesse oceano azul da longevidade que estão as grandes oportunidades para o futuro.

Esperamos que aproveitem o documento com duas visões: sonhos pessoais e oportunidades de mercado.

Boa leitura,



LAYLA VALLIAS

especialista em Economia Prateada, cofundadora do Hype50+ e Janno, coordenadora do maior estudo sobre longevidade do país, Tsunami60+



Mariana Fonseca

jornalista, futurista, cofundadora da Pipe. Social e coordenadora do maior estudo sobre longevidade do país, Tsunami60+

EQUIPE

COORDENAÇÃO & EDIÇÃO:

Layla Vallias e Mariana Fonseca

ATENDIMENTO & GESTÃO:

Cléa Klouri e Michelle Queiroz

PESQUISA & REDAÇÃO:

Carolina Lenoir, Lídia Zuin, Natália Dornellas e Pedro Hércules

ARTICULISTAS e MENTORES:

Cecília Xavier, Fran Winandy, Márcia Tavares, Mórris Litvak, Paul Ferreira

DESIGN: Thais Erre Felix

REVISÃO: Eliane Queiroz

AGRADECIMENTOS ESPECIAIS

AOS ENTREVISTADOS:

Abílio Diniz, Bernadete Lopes da Silva, Chip Conley, Cíntia Tereza, José Vignoli, Wilson Poit

A Revolução da Longevidade vem transformando o mundo de várias formas, gerando impactos em pessoas, nos negócios e na sociedade. Neste contexto, o FDC Longevidade se apresenta como uma plataforma de gestão pioneira na geração e disseminação de conhecimento relevante, promovendo uma visão estratégica no campo da educação executiva. Esta iniciativa envolve conteúdos inovadores, cases inspiradores, além de eventos mobilizadores de um ecossistema capaz de impulsionar a gestão em longevidade no país. Esse trendbook está focado no primeiro eixo de atuação: Pessoas.

Além de colaboradores e professores da FDC, o time envolvido conta com a equipe da Hype50+, além de especialistas no tema! Confira!



MICHELLE QUEIROZ COELHO

Professora Associada da FDC e Coordenadora do FDC Longevidade

capítulo 1:

NOVOS PLANOS DE VIDA08

➤ CENÁRIO:

É hora de treinar para a maratona09

➤ A. Planejamento Pessoal Para a Longevidade:

Repensando o curso de vida11

Envelhecimento ativo13

Dos 20 aos 12015

Sempre adiante, degrau por degrau19

Gestão Pessoal no Mundo das Atividades20

Lifelong Learning: O novo para sempre22

O Sr. Longevidade25

Inspirações para tudo quanto é gosto!27

➤ B. GESTÃO FINANCEIRA:

Precisamos falar de dinheiro29

Redesenhando o futuro para o bem-estar financeiro31

Tendências jovem: investimentos para aposentadoria32

Novos paradigmas: do lifespan ao healthspan34

capítulo 2:

Trabalho e Longevidade36

➤ CENÁRIO:

A extensão da vida e o novo mercado de trabalho37

A vez dos maduros40

➤ NOVOS PROFISSIONAIS:

Qual o tamanho da sua caixa de rascunho?42

Empresas apostam na contratação de maduros44

Os 8 profissionais que irão gerenciar a longevidade (e a diversidade etária) nas empresas46

Quem são os profissionais 50+47

capítulo 3:

EXPERIÊNCIA DE MERCADO48

➤ CENÁRIO:

“Dentro de diversidade, tem a palavra idade”49

➤ MODELOS INTERGERACIONAIS:

O momento de passar a tocha51

Fora da Caixinha53

Se a juventude soubesse, se a velhice pudesse54

Iniciativas intergeracionais para você conhecer!56

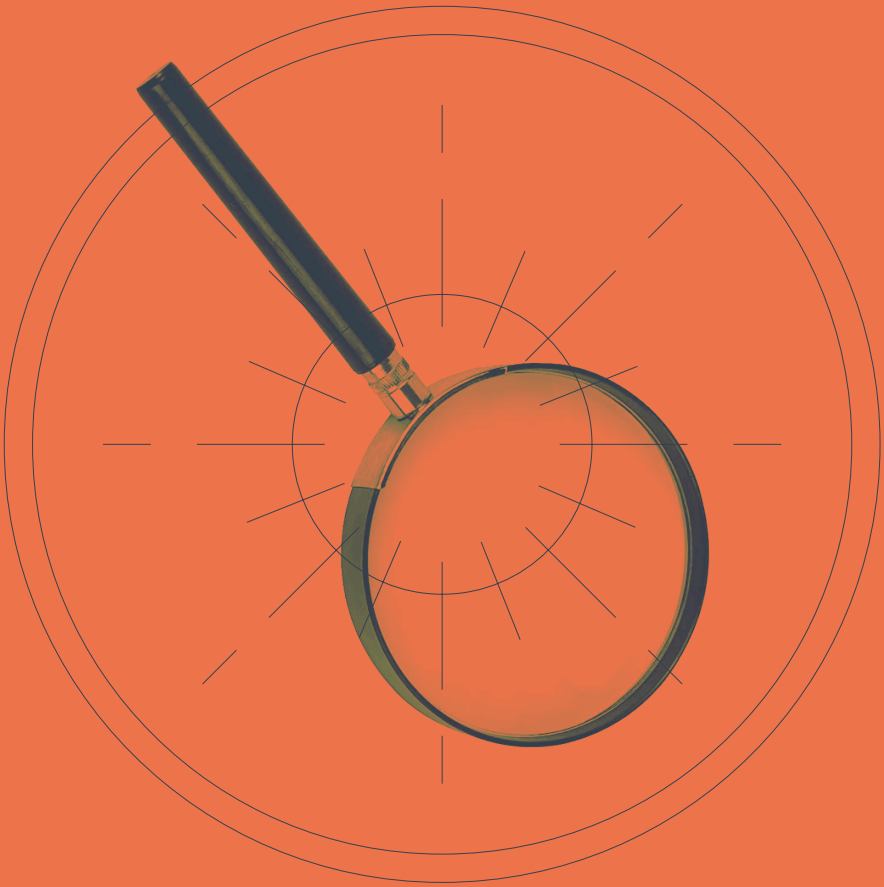
10 dicas para não errar na hora de contratar profissionais maduros57

UM CONVITE Para você59

REFERÊNCIAS60



sumário



CAPÍTULO I

NOVOS PLANOS
DE VIDA

• CENÁRIO

É Hora de Treinar Para a maratona

“O futuro da longevidade não é como foi ontem. O envelhecer, hoje, é bem diferente. Em 1945, quando eu nasci, só 5% das pessoas tinham mais de 60 anos. Quando comparo aquele menino que eu fui com a minha neta, vejo um mundo muito diferente. No passado, envelhecer era um privilégio de poucos, era um desafio. Em 2050, 31% da população vai ter mais de 60 anos. Isso eu chamo de revolução da longevidade. Vamos fazer, em uma geração, o que os países mais velhos do mundo fizeram ao longo de séculos.”

ALEXANDRE
KALACHE

médico geriatra,
conselheiro do Fórum
Econômico Global e
presidente do Centro
Internacional de
Longevidade no Brasil

A CONQUISTA DA LONGEVIDADE É UM FATO, O BRASIL VEM CORRENDO NA FRENTE E OS NÚMEROS VÊM SURPREENDENDO ATÉ OS MAIS OTIMISTAS. O DESAFIO É REORGANIZAR NOSSOS MODELOS DE VIDA E SE PREPARAR PARA UMA VIDA DE BEM MAIS QUE 100 ANOS.

Em um momento que o mundo parece não concordar com quase nada, uma certeza que une cientistas, políticos e ativistas, é a que estamos envelhecendo – e rápido. É a primeira vez na história que estamos vivendo por tanto tempo e a maioria vai ultrapassar os 60 anos. De um lado, a oportunidade de viver várias vidas em uma; novas carreiras, formatos de família, descobertas e aprendizados. Do outro, a necessidade de viver bem, com saúde e dinheiro, esses anos que ganhamos de presente. Como preparar nosso corpo, nosso currículo, nossas cidades e nossos negócios para uma vida de 120, 150 anos?

Pode até parecer enredo de filme de ficção científica ou conversa de bar, mas a extensão da vida está mudando todas as nossas referências. No começo do século 19, nenhum país no mundo tinha expectativa de vida maior do que 40 anos. No Brasil de 1950, chegar aos 50 anos era viver muito. Em pouco mais de um século, o país envelheceu 40 anos e, hoje, a expectativa de vida é de quase 80 anos para as brasileiras, um milagre para as balzaquianas que se percebiam no fim da vida aos 30, em uma época não tão distante. Conside-

rada uma das maiores conquistas da humanidade, a longevidade é também um grande mistério e um território pouco explorado.

➤ **HÁ MAIS PESSOAS ACIMA DE 60 ANOS NO BRASIL DO QUE CRIANÇAS ATÉ 5 ANOS DE IDADE. NO RIO DE JANEIRO E RIO GRANDE DO SUL, JÁ TEMOS MAIS PESSOAS ACIMA DE 60 DO QUE ADOLESCENTES DE ATÉ 14 ANOS.**

Fonte: IBGE

➤ **EM 2050, O BRASIL SERÁ O SEXTO PAÍS MAIS VELHO E ESTARÁ NA FRENTE DE TODOS OS OUTROS PAÍSES EM DESENVOLVIMENTO.**

Fonte: IBGE

➤ **A CADA ANO, UM RECÉM NASCIDO VIVE APROXIMADAMENTE 3 MESES A MAIS DO QUE AQUELES QUE NASCERAM NO ANO ANTERIOR.**

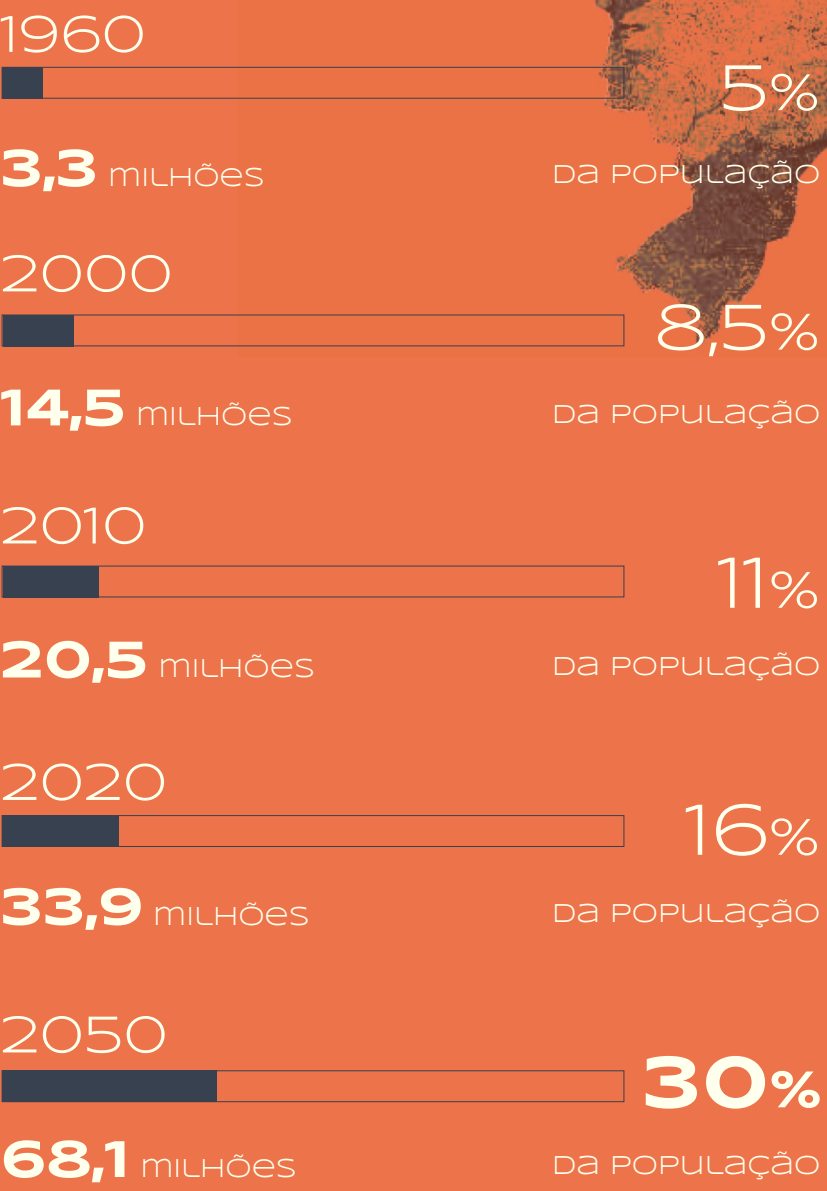
Fonte: OCDE



Intitulada uma das quatro **megatendências** (ver box) para o século, pela ONU, o envelhecimento da população vai impactar radicalmente na forma como vivemos nos próximos anos. Reflexo dos avanços na saúde pública, medicina e desenvolvimento social e econômico a longevidade é uma história de sucesso. O próximo (grande) desafio é fazer com que todos vivam bem esse novo envelhecer e que isso aconteça de forma rápida. Já que não teremos tanto tempo, nem recursos. Enquanto a França levou 115 anos para dobrar de 7% para 14% a proporção de 60+ na população, o Brasil fez isso em menos de 20 anos. As ferramentas do passado não necessariamente servirão para o futuro do novo contexto mundial. “Se antes a vida era uma corrida de 100 metros, hoje é uma maratona”, é o que afirma Kalache. Chegou a hora de escolher nosso melhor par de tênis!

4 MEGATENDÊNCIAS, PELA ONU	
	<i>Crescimento populacional</i>
	<i>Envelhecimento da população</i>
	<i>Urbanização</i>
	<i>Imigração</i>

O BRASIL 60+



(Fonte: IBGE)

REPENSANDO O CURSO DE VIDA

“O aumento da longevidade contribuiu para um crescimento sem precedentes na economia mundial, além de maravilhosas oportunidades de desenvolvimento pessoal. Os anos que ganhamos de presente, por conta dos avanços da ciência, segurança e saneamento é, sem sombra de dúvidas, a maior conquista da história da humanidade. Entretanto, apesar de ser surpreendente, há mais mudanças por vir.”

PAUL IRVING

Conselheiro do Milken
Institute Center for the
Future of Aging

MULHERES E HOMENS ENVELHECEM DE FORMAS DIFERENTES, NESSA ETAPA DA VIDA O CUIDADO COM A LONGEVIDADE DÁ A ELAS VANTAGENS E TRAZ A ELES UM DESAFIO MAIOR DE SE REPENSAR

O tempo esticou. E isso muda tudo. Nós vamos trabalhar mais, viajar mais, namorar, sonhar, realizar, agir e consumir por muito mais tempo. Longe de ser teoria para demógrafos e números que compõem gráficos difíceis, a revolução da longevidade muito provavelmente já está acontecendo dentro da sua própria casa. Aposto que você reparou o pai que decidiu empreender aos 70, a mãe que descobriu um novo amor aos 80, um tio, um vizinho, um amigo que está ressignificando o próprio envelhecimento. A idade e as histórias são muito diversas, mas é possível observar algumas recorrências relativas ao gênero, idade e estilo de vida. Nas páginas a seguir vamos mostrar essas variações, assim como estudos e observações dos maiores especialistas brasileiros, institutos e pesquisadores internacionais que apontam caminhos para um envelhecimento ativo, com mais qualidade de vida e, claro, feliz!

A antropóloga e ativista do envelhecimento, Mirian Goldenberg, entrevistou 5.000 brasileiros entre 18 e 96 anos de idade e descobriu: encarando a velhice por outras lentes, homens e mulheres têm comportamentos muito diferentes nessa fase da vida:

Homens	Mulheres
Apesar de não sentirem as mesmas pressões estéticas das mulheres, os homens, de modo geral, envelhecem com mais dificuldade. Seu principal medo está relacionado ao seu papel social. Aposentar não significa apenas parar de trabalhar, há a perda do sobrenome corporativo, dos amigos do dia a dia e da sua principal função social até então de provedor. É preciso se reinventar e mudar dói. Por não se preocuparem tanto com o corpo, dedicam-se menos a atividades físicas e checkups do médico. E pela soma de tudo isso e a falta de suporte, as taxas de depressão e suicídio entre homens acima dos 70 anos cresce anualmente no Brasil.	Na maturidade vivem uma fase de liberdade. Elas se sentem livres para viver e ser o que quiserem. Já cuidaram dos filhos e dos maridos, agora querem cuidar de si. Estão abertas para novos aprendizados, amizades e paixões. Muitas decidem se separar para viver esse novo romance consigo mesma. Participam ativamente de encontros, palestras e outras atividades sociais. Se aceitam como são – e se querem mudar alguma coisa, vão atrás para conquistar isso. Fazem atividade física e se alimentam bem. Porém, algumas tornam-se cuidadoras de familiares idosos, o que pode se tornar um peso nessa fase de liberdade.

Atenção: Infelizmente, há poucos dados sobre velhices LGBTQI+, por isso não foram contempladas acima. Para saber mais, no Brasil, um exemplo é a ONG Eternamente Sou que luta por mais visibilidade e representatividade.

AS 60+ são mais FELIZES

No seu estudo, Mirian também descobriu a curva da felicidade. As fases mais felizes são nos extremos – os mais jovens e os mais velhos. Os menos felizes estão entre os 40-50 anos. Um estudo feito por economistas das universidades de Warwick, no Reino Unido, e Dartmouth College, nos Estados Unidos, que contemplou 2 milhões de pessoas de 80 países, incluindo o Brasil, também chegou a essa conclusão. Os pesquisadores viram que na curva da felicidade esse sentimento é maior no início da vida, diminui ao longo dos anos, chegando ao ponto mais baixo por volta dos 45 e, depois, volta a crescer. Para Goldenberg, o vale é ainda mais acentuado nas mulheres: “na casa dos 40-50, elas se dizem mais infelizes, insatisfeitas e frustradas. É uma época de muitas expectativas sociais sobre o estágio em que você está vida, confrontando cobranças e pressões sobre conquistas e, principalmente, não conquistadas. É a fase do “nem-nem”: não sou mais jovem, mas ainda não sou velha. Aí elas se questionam muito.”



envelhecimento ativo

“Precisamos acumular quatro capitais para envelhecer bem: o de saúde, o de conhecimento, o social e o financeiro. Mas isso não basta. É preciso, também, ter propósito, saber qual legado vamos deixar, que diferença vamos fazer. Nunca é tarde demais para isso. Assim se constrói resiliência para uma vida muito longa.”

Alexandre
Kalache

médico geriatra, conselheiro do Fórum Econômico Global e presidente do Centro Internacional de Longevidade no Brasil

O PRINCIPAL ESPECIALISTA BRASILEIRO EM LONGEVIDADE, ALEXANDRE KALACHE, EXPLICA OS PILARES PARA GARANTIR A EXTENSÃO DA VIDA COM QUALIDADE

Conceito adotado no fim dos anos 90 e que se tornou recomendação para políticas públicas, em 2005, pela Organização Mundial da Saúde, o Envelhecimento Ativo diz que, para a conquista de uma vida mais longa é necessário – além dos anos a mais – oportunidades contínuas de saúde, aprendizagem ao longo da vida, participação e segurança para os maduros. De acordo com a Sociedade Brasileira de Geriatria e Gerontologia, a palavra “ativo” nesse contexto é mais ampla: refere-se à inclusão nas questões sociais, econômicas, culturais, espirituais e civis, e não apenas para quem está fisicamente ativo ou faz parte do mercado de trabalho. Permitindo que as pessoas continuem fazendo parte da sociedade, de acordo com suas necessidades, desejos e capacidades; ao mesmo tempo que propicia proteção, segurança e cuidados adequados, quando necessários.

“O QUE VOCÊ DESEJA PARA SI MESMO À MEDIDA QUE ENVELHECE?”

SEGUNDO O RELATÓRIO ENVELHECIMENTO ATIVO: UM MARCO POLÍTICO EM RESPOSTA À REVOLUÇÃO DA LONGEVIDADE, DO ILC-BRAZIL, AS RESPOSTAS PARA ESSA PERGUNTA.



DOS 20 aos 120

“Para a geração dos meus filhos, os 120 serão os novos 80. Chegou a hora de pensar seriamente sobre a longevidade, pois envelhecer no futuro será drasticamente diferente do que foi para nossos pais.”

Freda
LEWIS-HALL

Vice-Presidente e Chief Medical Officer da Pfizer Inc.

NÃO EXISTE FÓRMULA MÁGICA DA LONGEVIDADE, MAS HÁ MUITAS DICAS E CAMINHOS QUE APONTAM PARA UMA MAIOR QUALIDADE DE VIDA NO FUTURO. DE PESQUISAS DE HARVARD ÀS INVESTIGAÇÕES DE BLUE ZONES, TEMOS BOAS FONTES DE INFORMAÇÃO PARA NOS PREPARARMOS.

Muito diferente dos estereótipos do passado, os novos maduros estão mudando os códigos e o que significa envelhecer. Com mais gás, saúde e dinheiro no bolso, eles abrem caminho para uma nova aventura sem precedentes: envelhecer bem e com qualidade de vida. Para chegar lá com saúde, não há receita ou fórmula mágica para a longevidade, porém a ciência vem descobrindo alguns hábitos que podem ser implementados na sua rotina de autocuidado para qualquer um, independentemente da idade.

Quer viver muito? Ame mais.

No fim do dia, o que conta para chegar mais longe na vida, em sentido literal, é o quanto de amor existe nela. Parece papo de autoajuda, mas esse dado é resultado de uma pesquisa realizada por mais de 75 anos, entre homens americanos, sob a chancela

da respeitada universidade de Harvard. Batizado de Grant and Glueck, o estudo acompanhou o bem-estar físico e emocional de duas populações (456 homens menos abastados que cresceram em Boston, entre 1939 e 2014, o estudo Grant, e 268 outros formados pela universidade, de 1939 a 1944, o estudo Glueck).

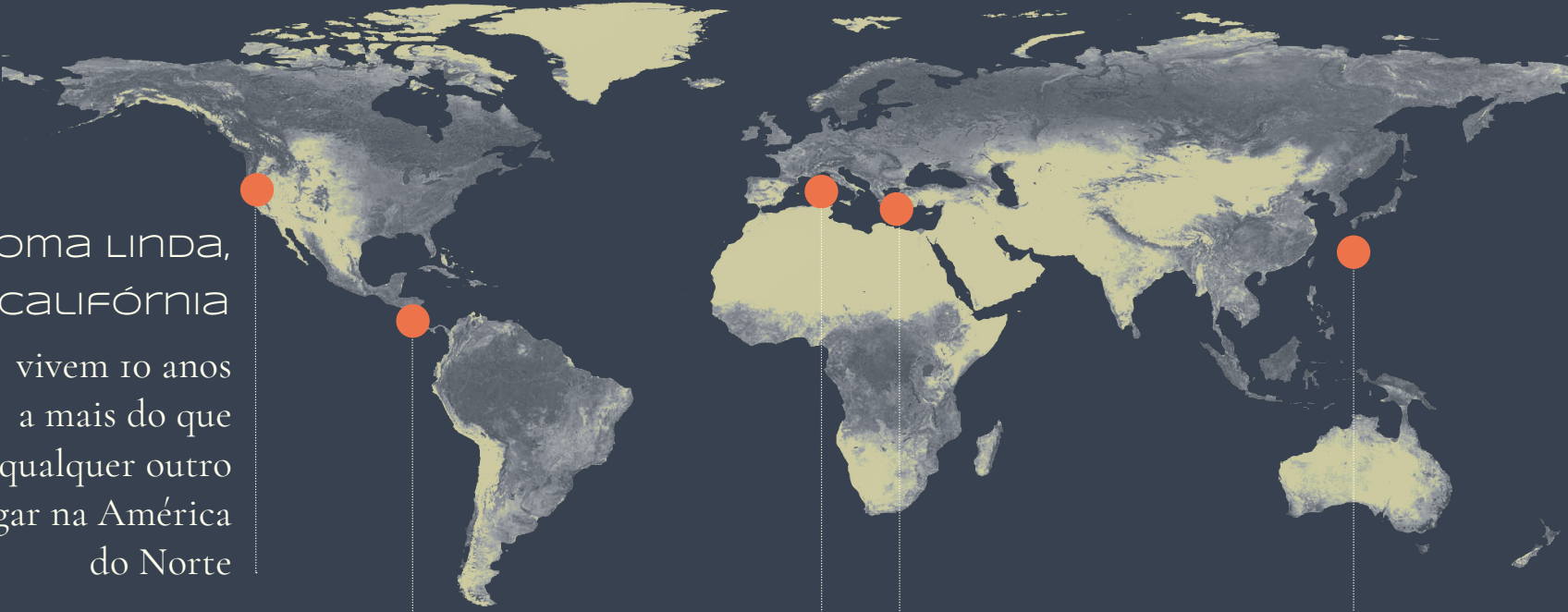
Desde antes da Segunda Guerra Mundial, eles analisaram amostras de sangue, varreduras cerebrais e debruçaram-se em pesquisas, além de interagir com os pesquisados, para compilar os resultados. A conclusão? De acordo com o psiquiatra Robert Waldinger, diretor do Harvard Study of Adult Development, uma coisa supera todo o resto em termos de importância: “a mensagem mais clara que recebemos deste estudo é a seguinte: bons relacionamentos nos mantêm mais felizes e saudáveis. Não é apenas o número de amigos que você tem, e não é se você está ou não em um relacionamento comprometido. É a qualidade de seus relacionamentos íntimos que importa.”

Outra variável importante desta equação, cujo resultado é uma vida plena e longa, é a capacidade de processar emoções e lidar com o stress. Os conselhos dos pesquisadores são: busque um bom terapeuta, participe de grupos de suportes (caso necessite de ajuda), faça workshops, tenha um mentor e mire permanentemente no seu crescimento.

BLUE ZONES

AS ZONAS AZUIS, em PORTUGUÊS - Lugares onde as pessoas vivem muito, com saúde e sem remédios.

Em 2004, Dan Buettner, autor best-seller americano, uniu-se à National Geographic e aos melhores investigadores de longevidade para identificar lugares ao redor do mundo onde as pessoas vivem mais tempo e com saúde, sem doenças e remédios. São eles:



LOMA LINDA,
CALIFÓRNIA

vivem 10 anos
a mais do que
qualquer outro
lugar na América
do Norte

NICOYA,
COSTA RICA

menor taxa de
mortalidade entre
adultos de meia-idade

SARDENHA,
ITÁLIA

a maior concen-
tração de homens
centenários

IKARIA,
GRÉCIA

menor taxa
de demência
do mundo

OKINAWA,
JAPÃO:

mulheres acima
de 70 anos são as
pessoas mais velhas
do mundo

DEPOIS DE ENCONTRAR AS BLUE ZONES, OS PESQUISADORES SE DEDICARAM A DESCOBRIR OS SEGREDOS QUE FAZEM OS HABITANTES LOCAIS VIVEREM TANTO E TÃO BEM. AS DESCOBERTAS SÃO O **PODER DOS 9**, UMA ANÁLISE DE TUDO QUE APRENDERAM EM CADA UMA DAS BLUE ZONES, UM GUIA DE COMO TER UMA VIDA LONGEVA E FELIZ:

9. PERTENCIMENTO

pesquisas mostram que fazer parte ativamente de uma comunidade religiosa, independente de qual, pode adicionar de 4 a 14 anos na sua expectativa de vida.

8. MANTENDO quem ama POR PERTO

nas Blue Zones, centenários de sucesso colocam sua família em primeiro lugar. Isso significa cuidar dos pais e avós, que já estão envelhecendo, por perto ou mesmo em casa.

7. "DIGA-me com quem anda e te direi quem és"

está na Bíblia e já dizia nossos pais. Nas Blue Zones isso também é verdade. Eles acreditam que o meio social que você vive reflete muito na sua longevidade. Cigarro, depressão, solidão e até felicidade são contagiosos. Em Okigawa os "moais" são grupos de aproximadamente cinco amigos que têm o compromisso de se cuidar durante a vida, mantendo hábitos saudáveis.



1. se movimente naturalmente:

nada de maratonas ou levantamento de ferro, nas Blue Zones, os locais se movimentam de forma natural, fazendo trabalho da casa e sem grandes mordomias tecnológicas.

2. PROPÓSITO

em Okinawa, o Ikigai; na Nicarágua, o plano de vida. Eles nos ensinam que saber o seu propósito equivale a sete anos a mais de expectativa de vida.

3. EQUILÍBRIO

não é que eles não tenham stress, o que os habitantes das Blue Zones fazem de diferente do resto do mundo é que eles têm em sua rotina exercícios para aliviar a mente e se divertir: da oração ao happy hour.

4. REGRA DOS 80%

"Hara hachi bu" é o mantra que os habitantes de Okigawa dizem antes das refeições para lembrá-los de se alimentar até o estômago ficar 80% cheio, não mais que isso. Os 20% que restam, não vai matá-los de fome e faz toda diferença na hora de manter o peso.

5. MAIS VEGETAIS

a alimentação das Blue Zones é praticamente composta por vegetais. Eles se alimentam de proteína animal no máximo cinco vezes por mês e em pouca quantidade.

6. VINHO ÀS 17H

com exceção dos adventistas da Califórnia, a maioria dos cidadãos das Blue Zones têm como hábito tomar álcool regularmente, porém com moderação. A dica é beber de uma a duas taças de vinho por dia, é o que sugerem.

IKIGAI e o segredo da Longevidade

Conhecida como a Terra dos Imortais, Okinawa é um grupo de ilhas, ao sul do Japão com uma população de moradores centenários bem acima da expectativa de vida média, mesmo para os padrões japoneses. Okinawa é o berço do conceito Ikigai, que ensina que para sermos felizes precisamos definir uma “razão de ser” e agir de acordo com ela. O segredo está em começar pequeno e seguir dali. “Você pode descobrir que há várias coisas que te deixam feliz: aprender coisas novas, cuidar do jardim, ajudar outras pessoas, resolver problemas, fazer música, vender coisas, falar em público. Em geral, somos tão obcecados com o sucesso e grandes metas que a vida acaba se tornando intimidadora. O legal do ikigai é que você pode partir de coisas pequenas até chegar aos grandes objetivos de vida.” É o que diz Francesc Miralles, que, junto com Héctor García, escreveu “Ikigai - Os segredos dos japoneses para uma vida longa e feliz”, de 2016.



DICA EXTRA:
Já Pensou em um Pet? Deveria!

Cerca de 90% dos seniores que têm cães, gatos ou pássaros afirmam que seu animal de estimação os ajudam a aproveitar mais a vida e a se sentirem amados. Isso é o que aponta uma pesquisa da Universidade de Michigan, nos EUA, feita em 2019. Ainda segundo o estudo, 80% também respondeu que os pets são capazes de reduzir o estresse. Para a pesquisa, foram ouvidas mais de 2 mil pessoas com idades entre 50 e 80 anos, sendo que 55% deles possuíam um animal de estimação, entre eles cachorros – os mais populares –, gatos e outros de pequeno porte, como hamsters e aves. De acordo com 80% dos donos de cachorro, são os cuidados diários que fazem com que eles se mantenham fisicamente ativos, além de ter um propósito na vida. Além disso, mais de 60% dos que têm um pet disseram ter mais habilidades para lidar com questões como depressão, isolamento social e solidão.



sempre adiante, degrau por degrau



BERNADETE LOPES, MÉDICA E GINECOLOGISTA, FALA EM ENTREVISTA PARA O FDC LONGEVIDADE A IMPORTÂNCIA DE CONHECER SEUS HÁBITOS E SOBRE TOMAR PEQUENAS ATITUDES.

Conhecer de perto os hábitos de como envelhecer de forma saudável pode funcionar como uma faca de dois gumes: de um lado, a vontade de melhorar sua rotina; do outro, a ansiedade de não saber por onde começar. Para entender melhor como se preparar para a vida, decidimos conversar com quem acompanha de perto, há mais de 40 anos, o começo dela. Quando tinha 16 anos, Bernadete Lopes da Silva sonhou com uma escada longa, onde uma Nossa Senhora Aparecida estaria no topo à sua espera. Esse sonho a acompanha, desde então, e virou uma espécie de metáfora para a vida, ela sempre pensa que é preciso subir o próximo degrau. Aos 67 anos e mais de 40 de profissão, a médica ginecologista e obstetra – especialista em menopausa, membro do Conselho Social da Unimed-BH e do Instituto Unimed – que já colocou milhares de crianças neste mundo, conta qual é o segredo para a vida longa e feliz.

“Imagino a vida como uma escada só subindo, não consigo imaginar uma escada descendo, e a gente vai galgando cada degrau, sempre buscando melhorar. Para conseguir chegar ao topo dessa escada que não tem fim, temos que deixar alguns degraus para trás. É preciso saber conviver com algumas perdas, limitações, mas também enxergar que estamos em crescimento constante. Esse processo começa no início

da escada, desde a juventude, quando você muda seu jeito de lidar com a vida, analisa as questões de uma maneira positiva, que mesmo diante das dificuldades você consiga enxergar soluções desafios, ter coragem. Então preocupar-se com a longevidade deve começar realmente no início da escada e ir subindo sempre.”

Dra. Bernadete Lopes da Silva,
em entrevista à FDC Longevidade

Para Bernadete, envelhece bem quem cuida da sua vida de um jeito 360º. As pessoas que se propõem a ter uma vida com qualidade psíquica, emocional, espiritual, realmente, terão uma velhice melhor. E estão sim, surpreendendo: “O povo hoje está muito bonito. Todo mundo se cuidando muito. Por exemplo, ninguém mais se dispõe a pegar sol como se fazia antigamente – tínhamos uma mania de tomar sol que era uma coisa enlouquecedora. Além disso, aprendemos a cuidar da saúde, da alimentação, da hidratação, da pele e de tudo o mais.” Quando perguntamos sobre seu próprio preparo para a longevidade, ela brinca: “Não consigo imaginar que esteja idosa. Tenho 67 anos e acho que sou uma criança cheia de coisas pra fazer na vida. Não consigo ficar sem fazer nada, adoro ensinar as pessoas, alavancar as pessoas para elas caminharem comigo. Estou subindo a escada ainda, não parei, não. Além disso, procuro fazer uma atividade intelectual, e, um detalhe fundamental: adoro jogar buraco.”

ARTIGO

Gestão Pessoal no mundo das atividades



PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO E AUTOCUIDADO PARA UMA VIDA EQUILIBRADA

Por Cecília Xavier*

No mundo corporativo, o planejamento estratégico empresarial é altamente valorizado e vital para a longevidade da organização. Um não vive sem o outro, mas como nos informa Adir Ribeiro, empresário especialista em varejo e franquias, o mesmo não ocorre quando se trata do planejamento estratégico pessoal. A hipervalorização do desempenho profissional desafia o investimento nas competências da esfera privada. Como afirma Bernard Lahire, sociólogo francês, uma mesma habilidade não se transfere para outro contexto de atividade automaticamente. Um expert em gestão no mundo executivo pode apresentar dificuldades importantes na gestão da vida pessoal. Por isso, a quem se propõe estar protegido nas fases mais avançadas da vida, é fundamental a construção de novas habilidades - transitando por campos de conhecimento talvez nunca visitados.

Mihaly Csikszentmihalyi, psicólogo que propôs a Teoria do Flow muito difundida em vários campos ao

redor do mundo afirma: “por ironia, é mais fácil desfrutar do trabalho do que do tempo livre, porque, tal como as atividades de fluxo, o trabalho tem objetivos implícitos, feedback, regras e desafios que levam ao envolvimento, à concentração e ao esquecimento de si próprio. Por outro lado, o tempo livre não está estruturado e convertê-lo em algo de que se possa desfrutar, exige muito mais esforço”. O desafio dessa proposta é conciliar ações de autocuidado à rotina sobrecarregada pelo trabalho que ocupa a maior parte do tempo em função de uma carreira de alto impacto e muitas responsabilidades.

Mudar a forma de perceber o próprio mundo de atividades, saber o que preenche o seu tempo, como e com quem você faz o que faz, é um passo viável e relevante para o início dessa rota. A Associação Americana de Terapia Ocupacional divide as ocupações em oito categorias que se entrelaçam de forma completamente individual.



ANALISE COMO CADA UMA PARTICIPA DA SUA VIDA, SE ESTÁ PRESENTE OU NÃO E EM QUE PROPORÇÃO – ALÉM DO SIGNIFICADO DELAS PARA VOCÊ:



ATIVIDADES DE VIDA DIÁRIA: inclui cuidados com o corpo como banho, alimentação, vestuário e atividade sexual. Você as cumpre apenas por obrigação ou vê nelas algum sentido para além da higiene e da nutrição, por exemplo?



ATIVIDADES INSTRUMENTAIS DE VIDA PRÁTICA: são realizadas dentro de casa e na comunidade. Limpar, cozinhar, cuidar de outras pessoas e de animais domésticos, dirigir, ir a consultas médicas, gerenciar as finanças e a casa como um todo.



EDUCAÇÃO: qualquer atividade que envolva o meio educacional, aprendizados formais e informais como cursos diversos de gastronomia, arte, tecnologia etc.



Descanso e sono: envolve o relaxamento sem envolvimento em esforço físico, mental e social. Inclui também o preparo para dormir e o sono em si. Atenção, pois dormir mal é extremamente tóxico para a saúde e não deve ser considerado como uma questão secundária. Se for o seu caso, procure ajuda profissional.



TRABALHO: a busca por emprego, o preparo para assumi-lo, o desempenho no trabalho que pode ser também voluntário e a preparação para se desligar dele, aposentar-se.



Lazer: diretamente relacionado ao não obrigatório, realizado durante o tempo livre em oposição ao trabalho, às atividades de autocuidado e de cuidado de outras pessoas e ao sono.



Brincar: implica em atividades que nos transportam para uma atmosfera de alegria, diversão, espontaneidade, diferente do que se vive na maior parte do tempo no cotidiano.



PARTICIPAÇÃO SOCIAL: pode ocorrer pessoalmente ou por meio de tecnologias remotas, como telefonemas, interação com o computador e videoconferência. Envolve o contato com a comunidade, família, pares e amigos.

De acordo com a terapeuta ocupacional Ann Wilcock, cientista na área da ciência da ocupação na Austrália, o equilíbrio entre essas ocupações está diretamente ligado à saúde e ao bem-estar. Petra Wagman completa dizendo que ter uma vida equilibrada não significa dividir o tempo em fatias iguais para cada atividade, mas sim, com a percepção subjetiva, ter a quantidade e a variação certas de ocupações na sua rotina.

Na prática da vida diária, todos se encontram em contínuo ajuste do desequilíbrio para o equilíbrio. Isso acontece na presença ou na ausência de adoeci-

mentos. Mas podemos dizer, embasados na tese da doutorado de Paula Gomez, que a permanência no desequilíbrio, como a predominância exagerada e contínua do trabalho no cotidiano, pode se associar a um mau estado de saúde e consequentemente ao adoecimento. Por isso, a importância de tornar-se um bom aprendiz no planejamento e desenvolvimento pessoal para que a vida possa ser desfrutada em seus diversos potenciais. Jean-Marie Barbier nos faz pensar ao dizer que “o projeto não é uma simples representação do amanhã; é o futuro a se transformar no real, uma ideia a se transformar em ato”.



CECÍLIA XAVIER

*fundou a empresa Trampolim 60+, focada em preparar pessoas para a aposentadoria e para a longevidade. Graduada em Terapia Ocupacional com especialização (SBGG) e mestrado (UFMG) na área da gerontologia, possui grande experiência clínica, é empreendedora social, palestrante e produtora de conteúdo digital.

LIFELONG Learning: O NOVO Para sempre

“A única maneira de se preparar para os desafios constantes e voláteis decorrentes da revolução digital é romper com as amarras das convenções e passar a compreender a aprendizagem não como uma tarefa que deve ser realizada em um número determinado de anos, durante uma fase específica da nossa vida, mas como um projeto de longo prazo que começa na primeira infância e não tem data para acabar.”

Ana Maria
Diniz,

empresária do Instituto
Singularidades em entrevista para
o jornal O Estado de S. Paulo

APOSTANDO NO CONCEITO ORIGINAL DO TERMO, CHIP CONLEY CRIOU UMA ESCOLA PARA OS MADUROS ACIMA DE 50 ANOS SE PREPARAREM PARA A SEGUNDA METADE DAS SUAS VIDAS

Se você buscar no Google o termo lifelong learning (ou aprendizagem ao longo da vida, em português) vai descobrir uma série de notícias sobre a importância dessa prática para jovens estudantes que estão começando a se preparar para o vestibular ou dicas de como continuar aprendendo e se desenvolvendo para – os também jovens – profissionais em busca de uma transição de carreira, dentro ou fora da organização. O que você raramente vai encontrar são estudos e matérias destinadas ao sentido mais amplo e correto do termo, criado na década de 1970 e concebido pela união da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OECD, a UNESCO e o Conselho Europeu: um aprendizado flexível, diverso, disponível, automotivado e constante – ao longo da vida e para todos. Independente da idade, da experiência de vida ou o que quer alcançar, a prática é para todas as pessoas que querem se preparar para um novo mundo, cada vez mais VUCA (volátil, incerto, complexo e ambíguo), e são curiosas e ávidas por novas experiências de aprendizado, além dos padrões da educação formal e básica.

Em um mundo cada vez mais envelhecido, o lifelong learning é muito mais do que um conceito da moda, mas uma necessidade real a ser estimulada. Porém, por ser um conceito abstrato e aberto à inúmeras interpretações, em especial para as pessoas mais velhas que cresceram sem esse tipo de estímulo, era necessário criar um “espaço físico”, uma escola que materializasse esse tipo de aprendizado. Foi pensando nos novos sábios e nesse novo formato de conhecimento, que Chip Conley, empreendedor, ex-diretor de hospitalidade e mentor do Airbnb fundou em 2017 a Modern Elder Academy, uma escola situada na Baja California criada especialmente para pessoas acima de 50 anos se prepararem para a segunda metade das suas vidas. Para ele, o desafio de hoje não é aprender algo novo, já que a internet está cheia de vídeos e cursos online para todos os gostos, mas mudar o mindset em relação à educação, aprendizado e ao próprio envelhecer. Nesta entrevista exclusiva para o FDC Longevidade, Chip conta o que aprendeu até agora na Modern Elder Academy e como pretende alcançar sua missão de ajudar a criar um novo tipo de sábio do século XXI.

1. Como você define o Modern Elder, o Sábio Moderno?

Durante o tempo que passei no Airbnb, comecei a perceber que um novo tipo de maduro estava surgindo no ambiente de trabalho. Não o maduro do passado, que era tratado com reverência e até certo distanciamento. O que é impressionante no sábio moderno é sua relevância: sua capacidade de lançar mão de uma sabedoria atemporal para lidar com problemas da vida moderna. É hora de reconquistarmos o termo “sábio”,

com um novo twist: os Sábios Modernos são tanto estagiários quanto mentores porque percebem que em um mundo que está em mudança acelerada, sua cabeça de aprendiz e curiosidade catalítica podem ser fontes de conhecimento de vida para eles próprios e para aqueles à sua volta.

2. Se a longevidade é uma maratona, como você deve se preparar para ela?

Os estudiosos definem a meia-idade como a faixa dos 45 aos 65 anos, mas eles não vivem no “mundo real”, onde as pessoas começam a se sentir velhas à partir da metade dos seus 30 anos, um fato que é intensificado por uma cultura corporativa obcecada com inteligência digital e que a reconhece como mais importante à inteligência emocional. Na medida em que o poder na sociedade digital vai cascadeando para pessoas cada vez mais jovens e nós, por outro lado, vamos chegar aos 100 anos, pode ser que a crise de meia-idade dure dos 35 aos 75 anos.

Os cinquentões podem não estar somente no meio de suas vidas, mas no meio de suas carreiras.

O fato é que viver a meia-idade nos tempos modernos pode parecer um período que se estende, sem ponto final ou vírgula. Talvez acrescentar alguns rituais de celebração e revelação nos dê exatamente esse tipo de pontuação que a gente precisa para experimentarmos nossa humanidade nesta nova história mais longa. Assim como já foi demonstrado que treinar e correr para

se preparar para uma maratona é mais efetivo quando você tem parceiros de treino, a Modern Elder Academy oferece um espaço seguro e enriquecedor para as pessoas prepararem juntas.

3. Aprendizagem ao longo da vida é um conceito que está circulando há um tempo, mas nem sempre se aplica a uma vida realmente longa. O quanto esse conceito é importante para a longevidade como um todo?

O conceito de aprendizagem ao longo da vida tem menos de um quarto de século e defende que “o aprendizado não está restrito à infância ou à sala de aula, mas se dá ao longo da vida e num grande espectro de situações”. Jeff Hamaou, um dos cofundadores da MEA, cunhou o termo aprendizagem em vida longa (no original, “long life learning”, uma brincadeira com o termo para aprendizado ao longo da vida em inglês, que é “lifelong learning”) e eu comecei a perceber que nossa longevidade expandida merece uma forma alternativa de aprendizado na vida adulta. Uma coisa é aprender desenvolvimento de softwares aos 30 e poucos. Outra, muito diferente, é aprimorar o desenvolvimento das suas soft skills aos 50. A Aprendizagem em Vida Longa não diz respeito a certificados e kits de ferramentas. Trata-se de se mudar a mentalidade sobre envelhecimento, de forma que se possa viver uma vida tão profunda quanto longa.

Na MEA, descobrimos que o aprendizado de vida longa ajuda as pessoas a mudarem suas mentalidades quanto ao envelhecimento, o que, segundo provou a professora de Yale, Becca Levy, pode acrescentar sete anos

e meio à vida: anos felizes e produtivos gozando dos prazeres inesperados do envelhecimento. Aprendizagem ao longo da vida lhe ensina os ingredientes de uma receita que você poderia muito bem aprender por si mesmo num vídeo de Youtube. Aprendizagem em vida longa é uma aula coletiva de culinária, cheia de alegria e descoberta.

4. Como você recomendaria que as pessoas e empresas redefinissem a aposentadoria?

Vamos aposentar a palavra “aposentadoria”, por que ela literalmente significa ir se esconder nos aposentos (sentido similar se dá no inglês, “to retire” é se aposentar e também se retirar, se esconder). As pessoas mais velhas estão trabalhando por mais tempo, por escolha ou necessidade, então cabe às empresas promoverem novas políticas internas que permitam a aposentadoria gradual (começando pelo trabalho em meio período) e um uso contínuo do aconselhamento destas pessoas, especialmente daquelas que tem um tanto de sabedoria institucional sobre a própria companhia e o setor como um todo.

5. Quais são suas 5 principais dicas para se tornar um Sábio Moderno?

A maioria dos Sábios Modernos que eu conheço tem mais de 50 anos e demonstram sua sabedoria das seguintes formas: bons julgamentos, opiniões claras e francas, inteligência emocional, pensamento holístico, responsabilidade em conjunto com lealdade. Então, o que eu recomendaria é que você busque aprender essas qualidades e desenvolver esses hábitos que simbolizam isso.

cases para você conhecer!

INICIATIVAS NO BRASIL E NO MUNDO QUE ESTÃO PROMOVENDO O LIFELONG LEARNING TAMBÉM PARA A LONGEVIDADE.



Foto: Reprodução

INSTITUTE OF CODING

Inglaterra

instituteofcoding.org

Em parceria com o Age Diversity Forum no Reino Unido, o Institute of Coding tem como missão ajudar os britânicos a conquistarem habilidades digitais, diminuindo o gap geracional e aumentando a qualificação de profissionais a partir de cursos flexíveis. Ao unir a indústria, o governo e o ensino superior junto a demais parceiros, o Institute of Coding é direcionado a pessoas de todas as idades, classes sociais e experiências prévias que queiram aprender temas diversos de tecnologia da informação, matemática, como criar seu perfil profissional online, até marketing digital, análise de dados e linguagens de programação como o python.



Foto: Reprodução

REDE LONGEVIDADE
Brasil

redelongevidade.org.br

A Rede é uma organização da sociedade civil, sem fins lucrativos, que promove educação em longevidade. Dentre as várias iniciativas realizadas, a plataforma EVI (Educação para Vida), disponibiliza soluções educacionais em diversos formatos. Apostando na crença de que “longevidade é a causa das causas” as metodologias, presenciais e à distância, são diferenciadas por público: 60+, 60-, familiares e profissionais. A Rede também realiza um forte trabalho de articulação intersetorial, envolvendo dezenas de parceiros para ampliação de seu impacto social.



senior PLANET

Estados Unidos

seniorplanet.org



Foto: Reprodução

O centro oferece aos nova-iorquinos um espaço confortável para aprender, trabalhar e explorar novas formas de prosperar no mundo digital. Além dos cursos presenciais, também oferecem cursos online, sendo a maioria deles gratuitos e para pessoas de todas as idades. Dentre as habilidades ensinadas estão tanto informática básica quanto fotografia digital, mídias sociais, como buscar empregos online ou mesmo como criar um site. Além dos cursos, a Senior Planet também mantém recorrentes palestras sobre senioridade e tecnologia, workshops e eventos sociais.

O sr. Longevidade

CONVERSAMOS COM O EMPRESÁRIO ABÍLIO DINIZ, UMA REFERÊNCIA NO ASSUNTO LONGEVIDADE E QUE ADOTOU O TEMA COMO CAUSA DOS SEUS NOVOS NEGÓCIOS. ENTRE SUAS DICAS ESTÁ UMA GRANDE RECEITA: EVITAR O ESTRESSE COM O QUE NÃO IMPORTA NA VIDA!

Comecei a fazer 80 anos aos 29”. Esta frase dita por Abílio Diniz, durante sua apresentação no TEDxSP, em 2018, confirmou sua presença no hall dos ícones da longevidade no Brasil. Aos 83 anos, o diretor do grupo Península, que controla a empresa de investimentos de sua família e é membro dos conselhos do Grupo Carrefour e do Carrefour Brasil, segue trabalhando vigorosamente e ainda encontra tempo e disposição para falar sobre a extensão da vida. O tema o levou a criar, há dois anos, a Plenae, plataforma digital que pretende ajudar as pessoas a terem uma longevidade saudável.

“Com 29 anos, eu já era bem-sucedido, tinha uma rede de supermercados e, de repente, comecei a sentir uma dor no peito. Quando fui ao cardiologista, ele falou:

‘você não tem nada, por enquanto, mas não vai longe’”, contou Abílio, em entrevista exclusiva ao FDC Longevidade. Foi ali que a chave dele virou. “Comecei a prestar muita atenção à saúde e a primeira coisa que fiz foi procurar fazer análise, que faço até hoje. Isso me fez muito bem e me levou a um dos meus pilares para vida que é o autoconhecimento”.

Abílio se lembra que quando tinha 40, 50 anos, a meta era chegar a 80, 90, mas os tempos eram outros. “Hoje se fala tanto em longevidade, mas há 30, 40 anos nem se usava esse termo. A medicina avançou demais, temos condições para viver muito mais. Você olha na tevê a quantidade de pessoas com 100 anos, saindo do hospital porque escaparam do Coronavírus, isso é maravilhoso”.

Se intergeracionalidade é a pauta, falamos com um verdadeiro especialista. Há dez anos casou-se com Geyze, que tem 48 anos, e seus filhos têm idades bem distintas: a mais velha, 59, e a mais nova, 10:

“Digo claramente que estou vivendo o melhor momento da minha vida. Tenho uma família maravilhosa, estou fisicamente bem e com a cabeça melhor do que quando tinha 20 anos a menos. Então, a pessoa estando bem, com a cabeça boa e fit, por que ela vai parar de trabalhar?”

NADA DE ESTRESSE

Para Abílio, uma das grandes dicas para a longevidade é manter uma vida sem stress ou, no máximo, se estressar apenas com o que é realmente importante. E para conseguir esse feito, em um mundo cada vez mais maluco, ele tem a receita:

- **Passo 1:** Sente em um lugar tranquilo e tenha ao seu lado papel e caneta
- **Passo 2:** Respire, reflita e escreva: o que é realmente importante para você e o que você não vive sem?

Você vai escrever duas ou três linhas no máximo, aconselhou. “Decida o que é importante e só se estresse com isso. Trabalhar, buscar, querer ser bem-sucedido, isso não é razão para se estressar”. E para os que atribuem tudo à genética, ele tem um bom argumento: “Estresse se controla sim. A ciência mostra que a genética é responsável por 20% do que acontece com você e não mais que isso. São só 20%, o restante somos nós mesmos. Então deixa o dom de lado e vai à luta”

Não que exista uma fórmula infalível, mas há caminhos que nosso entrevistado sugere para quem quer seguir como ele. “Envelhecer bem é uma escolha, a pessoa tem que decidir”, reafirmou uma espécie de mantra que repete sempre em suas palestras e lives (sim, ele aproveitou a quarenta para fazer transmissões on-line bastante relevantes em seu perfil no Instagram). “Se quiser uma receita para viver bem, tem os pilares da Plenae (plataforma de conteúdo sobre longevidade que criou ao fazer 80 anos) que são corpo, mente, espírito, relações, contexto e propósito. Quem segue esses pilares, certamente, já tem um grande caminho para chegar lá”.

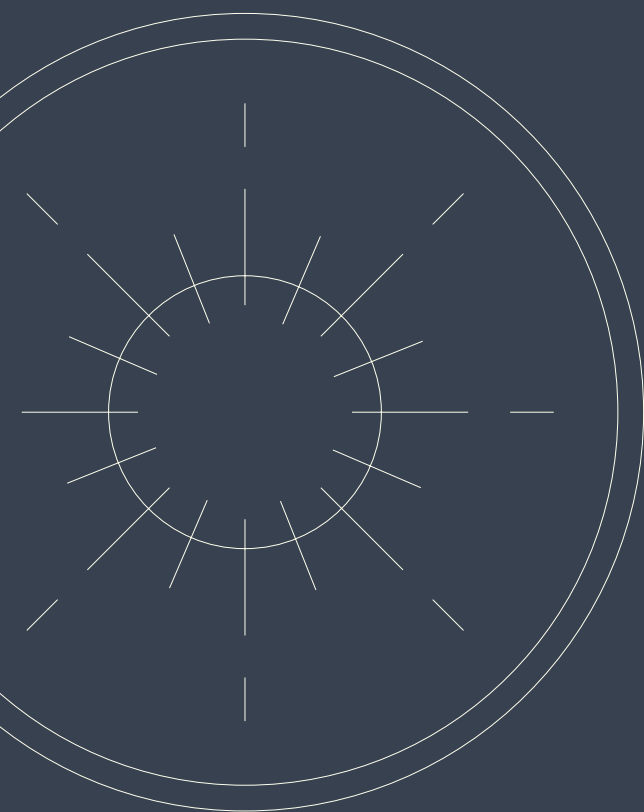
Abílio Diniz e sua esposa Geyze Diniz, idealizadora do Plenae

Foto: Divulgação



INSPIRAÇÕES PARA TUDO QUANTO É GOSTO

ABÍLIO DINIZ PODE SER FORA DA CURVA, MAS HÁ AINDA INÚMERAS HISTÓRIAS, PARA TODOS OS GOSTOS, DE PERFIS PARA VOCÊ SE INSPIRAR:



CID MOREIRA

PODCASTER, 92 ANOS, @OCIDMOREIRA

Cid Moreira dispensa apresentações. Afinal, passou cerca de 27 anos, entre 1969 e 1996, dando “boa noite” (fala-se que foram mais 8 mil vezes) aos telespectadores ligados no telejornal de maior audiência do Brasil, o Jornal Nacional, da Rede Globo. Aos 92 anos, o jornalista de voz grave, cuja carreira de sete décadas começou nas ondas do rádio, faz uma espécie de retorno à mídia ao lançar em abril deste ano, em parceria com o Deezer, o podcast “Bom Dia, Cid Moreira”, um diário vocal em que fala da vida, confessa que já apresentou o JN de bermudas, dá mensagens motivacionais e ainda declama poesias. Apesar de não ser muito tecnológico e precisar da ajuda da esposa Fátima para lidar com as parafernalias todas, Cid criou, no ano passado, o canal de YouTube “Ocidmoreira, que tem pegada parecida com o podcast, e ainda comanda uma base de mais de 700 mil seguidores no Instagram @ocidmoreria.



Foto: Reprodução



Foto: Divulgação



Renata zanetti

FAZEDORA DE BOLOS, 61 ANOS, @REBZANETTI

Foram as redes sociais que serviram como validadoras para o início da segunda carreira de Renata Zanetti, 61 anos. Formada em psicologia, a empreendedora, que hoje assina os bolos mais charmosos do Instagram, trabalhou por 30 anos no varejo de moda e foi só aos 57 que percebeu que aquela vida não era a que queria pelas próximas décadas. “Tudo começou quando poste o primeiro bolo, no Insta, sem a menor pretensão e uma cliente quis encomendar. “ Com o aumento da demanda pelos bolos Renata convocou o marido Rogério, um exímio artesão que também não era feliz em seu trabalho, para ser seu sócio e parceiro. A história deu certo e eles hoje chegam a fazer cerca de 30 bolos por semana, no máximo, pois já se decidiram que não querem crescer e perder o controle e o prazer do seu fazer diário. Sua base de seguidores no Instagram é de 34,7 mil, mas não para de crescer e atrair empresas interessadas em parcerias. Uma carreira de influenciadora parece estar batendo à sua porta.



Foto: Fobes/Reprodução

+

CHANG YUN CHUNG

ARMADOR, 102 ANOS, TRABALHA
TODOS OS DIAS, SINGAPURA

Com 102 anos recém-completos, Chang Yun Chung, o bilionário mais longo do mundo, não dá sinais de querer parar. Em entrevista à BBC, contou que simplesmente não consegue ficar em casa, pois se sentiria extremamente entediado. Mesmo tendo passado o comando da Pacific International Lines (PIL) para os 14 herdeiros, Chung ainda dá expediente todos os dias no escritório que comanda seu império naval de mais de 150 navios cargueiros. Ele cuida pessoalmente da construção de terminais de contêineres na Nigéria, no Sudão e na Tanzânia. Em tempos de coronavírus, nosso personagem é considerado um dos homens mais influentes do comércio exterior mundial, e, conforme o próprio disse, em outra entrevista recente, “ter muito o que fazer é um dos segredos por trás da longevidade”.

+

CELSO ATHAYDE

EMPREENDEDOR SOCIAL,
57 ANOS, @CELSOATHAYDE

Ex-morador de rua, nascido e criado em favelas do Rio de Janeiro, Celso Athayde é aquele ponto fora da curva. Desafiando a lógica perversa da desigualdade social no Brasil, ele criou, em 2013, a Favela Holding, um conglomerado de 21 empresas que desenvolve economicamente a periferia. Trata-se de um braço empresarial de um projeto mais antigo, a Central Única das Favelas (CUFA). Mas o passo mais recente de Athayde, 57 anos, foi conquistar a política. Sem pretensão de se candidatar, ele ajudou a criar o partido Frente Favela Brasil, em 2017, e, com isso, começou a fechar o ciclo revolucionário idealizado por ele. Segundo Athayde, com o capital a periferia se organiza, e fortalecido o morro passa a definir seus caminhos, dividindo o poder com o asfalto. “Se é esquerda ou direita, não é relevante. O importante é participar do processo”, disse à Exame. “Também não sei se vou conseguir unir as periferias. Mas ninguém poderá dizer que faltou opção. O que eu quero é me sentar à mesa de negociação”, finalizou.

Foto: Reprodução



+



Foto: Reprodução

JOAN MAC DONALD

INFLUENCIADORA FITNESS, 74 ANOS,
@TRAINWITHJOAN, CANADÁ

“Você não pode voltar atrás, mas pode começar de novo”. Foi com esse lema que Joan MacDonald abandonou os problemas de saúde (pressão e colesterol altos e refluxo gástrico) e se transformou numa influenciadora fitness aos 70 anos. Depois de sair de uma consulta médica e descobrir que sua saúde estava correndo perigo, em 2017, ela decidiu mudar seus hábitos e para isso teve a ajuda da filha Michelle, que é yogi e tem um clube de fortalecimento em Tulum, no México. Em seu Instagram, Joan, que perdeu cerca de 50 quilos, dá dicas diárias de treino, suplementos e se tornou uma referência não apenas para os seniores. Sua base de seguidores hoje é de 772 mil pessoas espalhadas pelo mundo.

Precisamos Falar de Dinheiro

“A primeira coisa que vem na minha cabeça é que você é muito jovem para se aposentar aos 65 anos. Isso nos deixa com décadas de tempo sem renda, e potencialmente sem propósito na vida. Financeiramente falando, se a gente entra no mercado de trabalho aos 22 e aposenta aos 65 anos, teremos trabalhado por 43 anos— e tendo que ter se planejado para uma aposentadoria que pode durar 35 anos ou mais. Isso pode até funcionar para alguns, mas é matematicamente impossível para a maioria.”

CATHERINE
COLLINSON

diretora-executiva do Aegon Centro
de Longevidade e Aposentadoria, no Retirement
and Financial Security in the 21st Century

QUAIS SÃO AS IMPLICAÇÕES DE VIVER MAIS DE 100 ANOS? EDUCAÇÃO FINANCEIRA PARA A LONGEVIDADE DEVE COMEÇAR O QUANTO ANTES

A longevidade, com todos os seus benefícios e ganhos com mais tempo de vida, traz para os que a conquistam, um desafio matemático. Viver mais significa que o número de anos em que ficaremos aposentados será maior e, portanto, precisaremos de mais recursos para satisfazer nossos desejos e necessidades a longo prazo.

O ponto é que: a maioria das pessoas se planejou para trabalhar até os 65 anos, a ideia era se aposentar e viver da poupança acumulada, da renda do patrimônio que se construiu, com a previdência oficial, entre outras alternativas, mas o horizonte de tempo era menor, as famílias mais concentradas e os gastos menores. É fato, até o momento, (porque muita coisa pode mudar com os estudos e discussões sobre expectativa de vida), que muita gente que sonhou a vida toda com a aposentadoria se veja numa situação alarmante quando ela finalmente chega. A conta não fecha! O Brasil

tem hoje pouco mais de 19 milhões de aposentados pelo INSS, segundo a Secretaria da Previdência Social. Atualmente, o brasileiro se aposenta, em média, aos 58 anos. De cada três aposentados, dois ganham um salário mínimo e vêem seu padrão de vida cair quando deixam o mercado de trabalho.

Dois terços dos brasileiros com mais de 50 anos – ou 34 milhões de pessoas nessa faixa etária – estão insatisfeitos com a vida financeira.

Os dados estão no “Dossiê Longevidade - O raio X dos brasileiros com mais de 50 anos”, em 2019, pesquisa realizada pelo Instituto Locomotiva e pela Bradesco Seguros, mostra que a poupança ou outros investimentos financeiros não estão entre os principais hábitos dessa população no planejamento para o futuro.

A realidade atual é outra: muitos aposentados precisam voltar para a casa dos filhos, os custos dos planos de saúde têm valores desproporcionais aos benefícios por aposentadoria, os medicamentos nem sempre são cobertos pela rede pública. Ou contrário, filhos e netos que ainda vêem esses maduros como arrimos de família que os ajudam a pagar contas da casa, o que faz com que muitos voltem para o mercado de trabalho após os 65 anos.

Fica claro que precisamos nos planejar mais financeiramente, melhor e o quanto antes. Talvez a primeira resposta esteja justamente em falar disso, colocar o dinhei-

ro em pauta. Educador financeiro e palestrante, José Vignoli acredita que falar de dinheiro com os maduros é falar de uma mudança de vida. “As pessoas negligenciaram o assunto, viveram o momento, criaram um estilo de vida incompatível com o futuro, e ele chegou”, diz. “Trabalhei com vice-presidentes de bancos que hoje estão numa situação muito difícil. Perguntei a um deles o que havia acontecido e a resposta foi: não pensava que ia viver tanto tempo e o tempo passou.”

E motivos não faltam para que a renda não seja suficiente, muitos gargalos e novas configurações familiares na longevidade que também pesam nessa conta. De repente, o aposentado que se achava livre de algumas responsabilidades financeiras, passa a ter que sustentar os filhos e netos.

“É pressão do consumo, da mídia, do crédito consignado e há muita gente passando por dificuldades porque está praticamente sustentando filhos de 35, 40 anos. Isso acontece em todas as camadas sociais e em níveis diferentes, o que acaba fazendo com que com você estrague a sua velhice ao adicionar uma responsabilidade a mais na sua vida.”

Preocupados em resolver esse desafio e ampliar o debate para todos os países que começam a enfrentar

os desafios sociais da longevidade, especialistas se reuniram, em Davos, para falar de finanças na longevidade. Veja nas próximas páginas alguns caminhos que eles apontam.

VERBETE

Geração sanduíche

Uma geração que está espremida entre duas faixas etárias completamente distintas e precisa se desdobrar entre as tarefas de cuidar de filhos, muitas vezes pequenos, e dos próprios pais, mais velhos, que começam a mostrar maior necessidade de atenção.

(Fonte: Pew Research Center)

RedesenHANDO O FUTURO Para o Bem-estar Financeiro

DISCUSSÕES DO FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL, 2020, EM DAVOS, APONTAM OPORTUNIDADES E CAMINHOS PARA FALAR DE DINHEIRO E EXTENSÃO DA VIDA

Como as pessoas chegam ao bem-estar financeiro ao final de uma vida longa? Essa é a pergunta em que a Mercer University, dos EUA, está investindo tempo e energia para responder. Para isso, é necessário olhar mais de perto a aposentadoria e avaliar o valor de redesenhá-la para permitir que as pessoas alcancem segurança financeira. Qual é a lacuna entre o que é necessário, dada a expectativa de vida existente, e o que foi salvo?

As discussões sobre o equilíbrio entre extensão da vida e aposentadoria foram tema de um workshop com líderes mundiais realizado pela universidade, em Davos, durante o Fórum Mundial Econômico 2020. O encontro chegou a alguns dos principais desafios a serem

repensados por governos, empresas, empreendedores e investidores para o futuro das finanças prateadas. Conheça algumas demandas:

Redesenhar os ganhos dos maduros: é preciso desbloquear fontes de renda extra mais criativas, por meio de oportunidades de trabalho e atividades em plataformas de economia prateada. A aposentadoria já não pode ser a única fonte de renda para os maduros!

Redesenhar o planejamento familiar: é hora de pensar o planejamento financeiro de todas as gerações, reverendo quem apoia quem e em que fases da vida. Isso inclui também, não só apoios financeiros como também os cuidados pessoais.

Redesenhar o que sabemos sobre finanças

e longevidade: é preciso conscientizar mais pessoas sobre as implicações da extensão da vida nos planejamentos financeiros. Não sabemos o quanto vamos viver e menos ainda o quanto vamos poder contar com a previdência social.

Redesenhar os planos financeiros: é hora de criarmos ferramentas e plataformas de recomendações que ajudem a projetar orçamentos, gastos e ganhos dentro de uma jornada de vida estendida. E essas ferramentas precisam ser acessíveis e simples para o uso de todos.

Redesenhar opções de investimentos: muitas das opções oferecidas por bancos e corretoras não estão adequadas para os maduros ou para as projeções de expectativa de vida. É preciso pensar em produtos de renda extra para trabalhadores autônomos, produtos multigeracionais e que atendam ativos familiares, fontes de renda vitalícias, seguros de vida útil estendida, soluções à prova de fraude etc.

Foto: Pexels.com

**Para Pensar**

OS ESPECIALISTAS, NO ENCONTRO EM DAVOS, CRIARAM UM RÁPIDO CHECKLIST PARA PENSAR, NA SUA VIDA, FINANÇAS X LONGEVIDADE. GASTE UM TEMPO REFLETINDO SOBRE:

- ☒ Como vai criar diferentes formas de receita no seu futuro, para além da aposentadoria
- ☒ Repense como você vive e faça acordos com sua família sobre dinheiro e cuidados futuros
- ☒ Faça um plano de vida de longo prazo, pensando na sua própria extensão de expectativa de vida
- ☒ Faça um plano de gestão do seu orçamento, renda e gastos
- ☒ Faça o melhor uso possível dos benefícios que tenha hoje no seu trabalho atual (saúde, educação etc.)
- ☒ Tire tempo e seja flexível com recursos para fazer coisas que te trazem prazer!

Fonte: Mercer's redesigning for later life, workshop com líderes no Fórum Mundial Econômico, in Davos, 2020

Tendência Jovem:
Investimentos para
aposentadoria

MUITOS MOVIMENTOS TÊM LEVADO NOVOS INVESTIDORES PARA A BOLSA PREOCUPADOS COM O FUTURO E O LONGO PRAZO DE SUAS RENDAS, ASSIM COMO FEITO JOVENS A PLANEJAREM SEUS SONHOS DE APOSENTADORIA ANTECIPADAS.

O Brasil sofreu um boom de investimentos na Bolsa nos últimos anos, especialmente durante a crise recente, com o impacto da Covid-19 no mercado, e a queda da taxa selic, que bateu recordes de queda no país, em 2020. Os brasileiros com recursos financeiros –, antes mais conservadores e fiéis à poupança e aos pacotes de renda fixa oferecidos por seus bancos tradicionais – estão diversificando seus investimentos, tomando mais risco e, especialmente, se educando mais sobre o mercado financeiro e suas próprias finanças.

Não por acaso, há um boom de fintechs despontando no universo das startups e muitos educadores financeiros, youtubers etc. ganhando audiência ensinando sobre investimentos e aposentadoria.

A notícia da busca pela educação financeira é boa, mas o interessante aqui é a forma como a maioria faz os cálculos financeiros ao longo da vida. A maioria ainda não leva em consideração o aumento da expectativa de vida e suas implicações nos cálculos de aposentadoria ou renda.

Por exemplo, há uma regra famosa entre os educadores financeiros chamada de **Regra dos 80**! Imaginando a expectativa de vida de 80 anos, muitos professores e especialistas dizem que o risco na hora de investir o seu dinheiro deve ser maior ou menor de acordo com a sua idade.

Mais novo, tome mais risco, invista mais em renda variável (ações por exemplo)

Mais velho, tome menos risco, invista mais em renda fixa (Tesouro Direto ou CDBs, por exemplo)

A lógica é que a exposição ao risco cai com o envelhecimento do investidor. A regra é clara, basta fazer o seguinte cálculo: 80 menos a sua idade hoje. Se você tem 50 anos, deveria ter 30% das suas ações em renda variável e 50% em renda fixa. Aqui a conversa de longevidade começa a ficar interessante, alguns especialistas de países mais desenvolvidos e alguns jovens investidores brasileiros, usam a regra dos 100 (anos),

ajustando a expectativa de vida de 80 anos para 100 anos na mesma fórmula.

Algumas celebridades das finanças no YouTube, como o Jovens de Negócios, aplicam a fórmula preocupados com a extensão da vida e querendo aumentar seus ganhos na juventude (entendo que renda variável aumenta as chances de retorno financeiro no longo prazo). “Acho a regra dos 80 um pouco conservadora. Prefiro pegar a regra americana dos 100, tirar meus 22 anos e investir 78% em renda variável... Mas ainda acho conservador olhando o longo prazo”, diz Breno Perrucho, Jovens de Negócios, em seu vídeo no YouTube. “Quanto mais velho a gente vai ficando, menor o risco que a gente quer ter. Quando tiver 70, 80 anos de idade não quero correr o risco das ações porque são muito voláteis. Daqui a 40, 50 anos quero Fundos Imobiliários custeando a minha qualidade de vida. Têm menos potencial de rendimento mais vai dar segurança!”



CURIOSIDADE

E ele não está sozinho... viver de renda e planejar a aposentadoria é um discurso de jovens do movimento FIRE, em inglês, a sigla se refere à conquista de uma independência financeira e de uma aposentadoria antecipada (financial independence, retire early) e os adeptos dessa filosofia de vida são pessoas que têm como objetivo se aposentar entre os 30 ou 40 anos. O movimento, portanto, tem como característica entre seus membros a decisão de viver uma vida o mais leve possível, guardando pelo menos metade de seu salário durante os 20 ou 30 anos, assim podendo se aposentar por volta dos 40.

Mas apesar de, à primeira vista, o objetivo desse grupo parecer ser o de viver um sabático sem fim, a verdade é que essas pessoas desejam obter uma independência financeira para poder viver de forma simples, mas saudável, harmoniosa e fora do ambiente competitivo do meio corporativo. Apesar de essa ideia não ser tão nova, foi com a internet e a proliferação de blogs a respeito que o FIRE ganhou perspectiva e abrangência, tornando-se popular em todo o mundo. Hoje, há podcasts como o Fire Drill que possuem cerca de 7.000 downloads por episódio e está no top 100 dos podcasts mais investidos no ranking da Apple.

Mas e agora, José? Será que dá para rever essa conta para a extensão da vida? Os novos entrantes da Bolsa precisam rever novamente esses cálculos. E se vivermos 120, 130 anos? E se tivermos que colocar nessa conta os filhos e os netos voltando para casa?



Foto:
Unsplash

NOVOS Paradigmas: DO LIFESPAN ao HEALTHSPAN

“Como espécie, estamos vivendo mais do que nunca. Mas não melhor. Não mesmo. No último século ganhamos anos a mais, mas não vida a mais – pelo menos não o que podemos considerar como vida.”

DAVID SINCLAIR

professor no Departamento de Genética e co-diretor do Paul F. Glenn Center for the Biology of Aging na Harvard Medical School.

CONQUISTAMOS A LONGEVIDADE E ESTAMOS VIVENDO MAIS. AGORA PRECISAMOS GARANTIR NOSSA VELHICE COM MAIS SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA.

Não é novidade que vamos viver muito mais do que nossos pais. Mas quanto? Apesar da expectativa de vida no Brasil hoje ser de 76 anos, de acordo com um estudo recente da startup Janno em parceria com o Hype50+, 6 a cada 10 brasileiros 45+ acreditam que vão viver até os 90 anos e já não ficamos tão surpresos ao conhecer alguém que completou um século de vida. A grande dúvida que fica é: como chegaremos lá? Estudiosos e cientistas do mundo inteiro estão debatendo essa questão – desde os que perdem o sono pensando em sociedades inteiras com demência, até os mais malucos que consideram o envelhecimento uma doença a ser combatida e sonham com a vida de 500 anos.

DO LIFESPAN ao HEALTHSPAN

Desde o século 19 lutamos para viver mais, reduzindo drasticamente a mortalidade na velhice e o aumento

da expectativa de vida, tendo como resultado o lifespan, extensão da vida, em português. De acordo com um artigo da Nature de 2016, o máximo que o ser humano pode viver, com a tecnologia que temos hoje e de forma natural é 125 anos, marco que vem sendo ultrapassado por alguns teimosos pelo mundo. Depois de alcançar o lifespan, chegou a hora de conquistar o healthspan: “nosso foco deve ser não somente aumentar a extensão da vida cada vez mais, mas sim acompanhar esses anos extra com um aumento significativo de saudabilidade” é o que diz Laura Deming, fundadora do The Longevity Fund em entrevista para Paul Irving Conselheiro do Milken Institute Center for the Future of Aging em edição especial da Forbes.

Para os baby boomers, americanos acima de 50 anos, a chave para se manter bem após a aposentadoria é garantir uma boa dieta, exercícios regulares, se manter ativo e trabalhando. Esse é um dos resultados do estudo Health and Retirement: Planning for the Great Unknown (em português: Saúde & Aposentadoria: Planejando para o grande Desconhecido) da Merrill Lynch, que entrevistou mais de 5.000 americanos entre 25 e 90 anos e revelou quatro principais perfis de pessoas que se preparam para a longevidade.

E NO BRASIL?

De acordo com o estudo Tsunami60+, realizado pela Hype50+ e Pipe.Social com quase 2.500 brasileiros, no Brasil não é diferente, a partir dos 55

4 PERFIS DE BOOMERS em relação à saúde e aposentadoria



OS ESFORÇADOS

são aqueles que tomaram as rédeas da sua saúde e finanças. Eles sabem que para envelhecer bem precisam se cuidar: têm uma rotina de exercícios, se alimentam bem, têm atitudes positivas em relação à vida e cuidam das suas finanças para não passarem aperto no futuro.



OS SORTUDOS

por genética ou por sorte mesmo, têm uma boa saúde, porém não se esforçam para mantê-la. Fazem pouco esforço para cuidarem de si e não planejam suas finanças, deixando-os potencialmente vulneráveis no caso de alguma doença ou situação inesperada.



OS QUE MUDARAM DE ROTA

em geral, tiveram alguma experiência traumática que os obrigou a mudar de rota, adquirindo uma nova rotina e novos hábitos. Em geral, doenças ou diagnósticos que poderiam ter sido fatais e que fez com que refletissem sobre a vida que querem levar daqui pra frente.



OS PREOCUPADOS

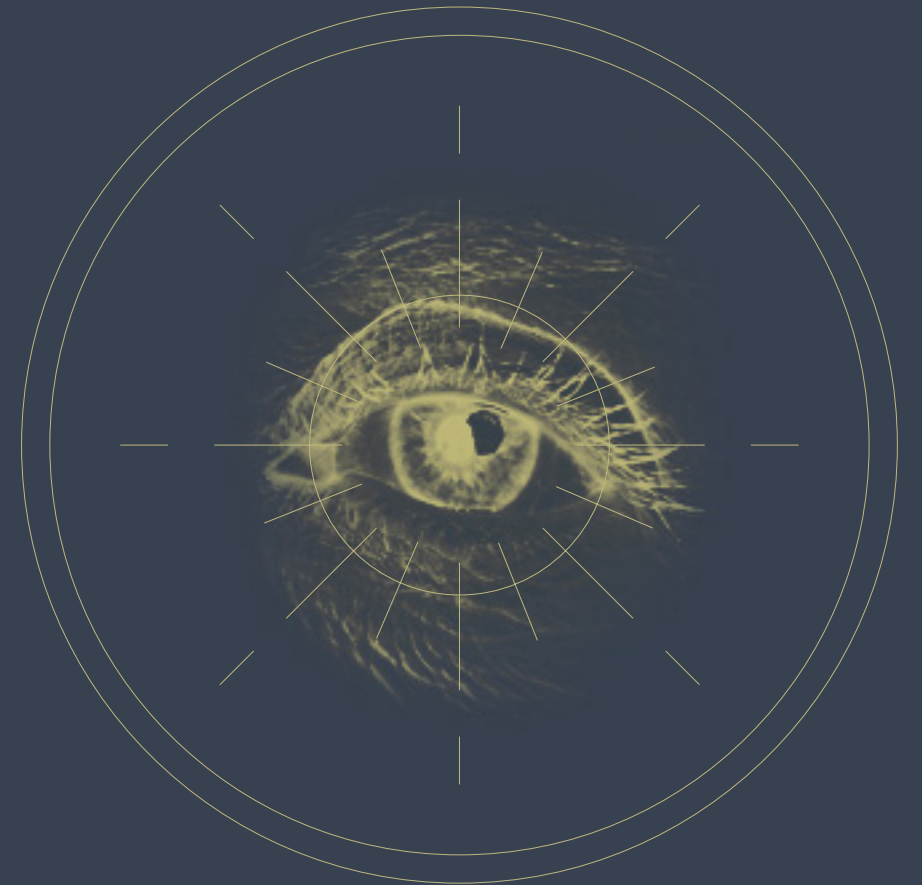
estão lutando para manter um estilo de vida saudável, mesmo já tendo algumas doenças crônicas. Os custos de saúde pesam no bolso e não conseguem cuidar tão bem de si por motivos financeiros. Se preocupam com o futuro, caso mantenham-se nessa condição.

anos os cuidados com o corpo são intensificados: exames preventivos, atenção com a alimentação e prática de exercícios físicos. O check-up é anual, especialmente entre as mulheres e de um modo geral, os prateados se sentem muito melhor do que imaginavam chegar nessa fase. Porém, nem tudo são flores: 5 em cada 10 brasileiros afirmam que esperavam ter uma condição financeira melhor e percebem a queda no padrão de vida. Os gastos com a saúde são os que mais pesam; em alguns lares, há o retorno dos filhos à casa dos pais – o que onera ainda mais com despesas de alimentação e moradia. Enquanto as despesas com transporte e telefonia diminuem, a partir dos 65 anos os custos da saúde aumentam. É preciso refazer as contas. Nesse contexto, alternativas como novos modelos de pay per use, surgem como solução para baratear ou tornar mais acessível o serviço de saúde privado.

CONTEXTO COVID-19



Em meio à pandemia da Covid-19, dados da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) mostraram que houve aumento no número de brasileiros, de todas as idades, que contrataram planos de saúde. Em março de 2020, foram 111.860 novos beneficiários na rede privada de saúde em relação a fevereiro do mesmo ano. Além disso, o número de contratações por adesão, que podem ser feitos via associações e sindicatos de classe, teve alta de 3.000% em março. Foram 11 mil contratos a mais em relação ao mês anterior. Os contratos de planos empresariais também tiveram alta no período, de 4% em relação a fevereiro.



CAPÍTULO 2

Trabalho e Longevidade

• CENÁRIO

A extensão da vida e o novo mercado de trabalho

DADOS DE UM PASSADO RECENTE E PROJEÇÕES DE UM FUTURO PRÓXIMO TRAZEM A MESMA NOTÍCIA: ESTAMOS VIVENDO MAIS E, COM ISSO, NOSSA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL ESTÁ GANHANDO NOVOS CAPÍTULOS

“Dada a implacável mudança demográfica que ocorre na maioria das regiões do mundo, os mercados precisarão se adaptar à mudança na distribuição etária da força de trabalho, integrando os trabalhadores mais velhos de maneira satisfatória, encontrando maneiras de combinar suas habilidades, experiências e expectativas e fornecendo proteção social adequada.”

organização
internacional
do trabalho

Spotlight on work
statistics (Maio 2018)

Umas das principais perguntas que temos feito é qual será o nosso “novo normal” daqui para a frente, considerando todas as mudanças pelas quais o planeta tem passado recentemente. O que nem todo mundo percebeu ainda é que já está em curso uma transformação que afeta diretamente a nossa relação com o trabalho e o que planejamos para o nosso futuro profissional: a extensão da vida. **É a primeira vez na história que cinco diferentes gerações estão atuando lado a lado** e a presença de profissionais maduros no mercado de trabalho está em trajetória cada vez mais ascendente.

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), homens e mulheres que estejam saudáveis aos 60 anos poderão, em média, estar fisicamente capazes de trabalhar até os 74 e 77, respectivamente. De fato, isso tem se refletido em uma mudança da distribuição tanto na população em idade ativa quanto na força de trabalho em todo o mundo. A proporção de pessoas com 55 anos ou mais nessas categorias aumentou cerca de 10% nas últimas três décadas, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

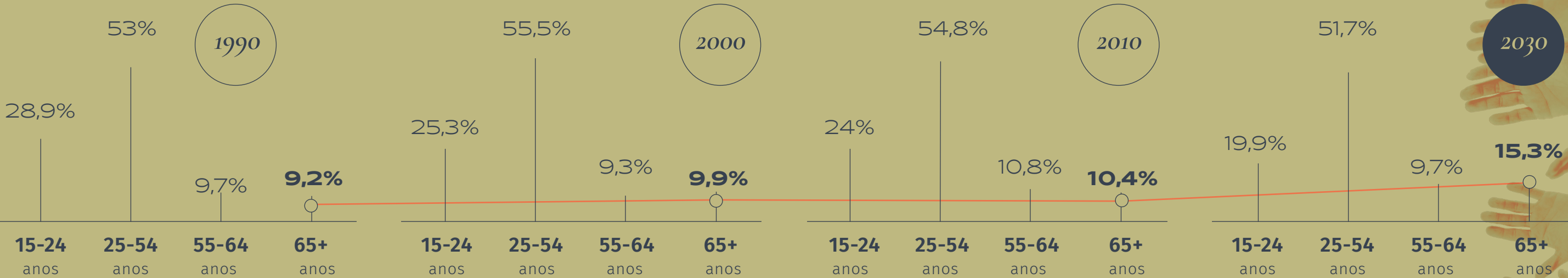
As projeções indicam que esse aumento deverá acontecer em um ritmo ainda mais rápido daqui em diante. A perspectiva é que, antes de 2030, profissionais seniores alcancem uma taxa de participação na força de trabalho mais alta do que a média entre toda a população em idade ativa (veja arte a seguir).

CAMINHO SEM VOLTA

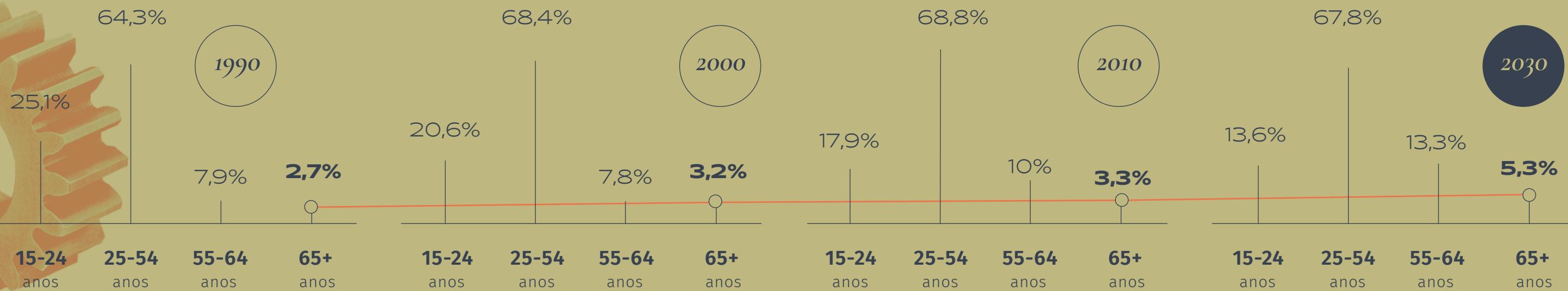
O COMPORTAMENTO DA DISTRIBUIÇÃO, POR FAIXA ETÁRIA, DA POPULAÇÃO EM IDADE ATIVA E DA FORÇA DE TRABALHO NO MUNDO REVELA MUITO SOBRE A RELAÇÃO ENTRE LONGEVIDADE E PRODUTIVIDADE. NAS ÚL-

TIMAS TRÊS DÉCADAS, A PROPORÇÃO DE PESSOAS COM 55 ANOS OU MAIS NESSAS DUAS VARIÁVEIS AUMENTOU CERCA DE 10% E, ATÉ 2030, A PERSPECTIVA É DE QUE ESSE CRESCIMENTO SEJA AINDA MAIOR.

POPULAÇÃO em IDADE ATIVA



FORÇA DE TRABALHO



BRASIL

Por aqui, o país segue o comportamento mundial. A previsão é que, até 2031, o Brasil tenha mais de 43 milhões de idosos, segundo o Ministério da Saúde. Já dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) apontam que, desde a década de 1990, a população economicamente ativa vem apresentando aumento constante e que, em 2040, cerca de 57% da população brasileira em idade economicamente ativa terá mais de 45 anos.

Porém, ainda há um caminho que precisa ser percorrido com mais efetividade pelas empresas, que somente começaram a se atentar para o assunto recentemente e não têm, em sua maioria, iniciativas consolidadas relativas à diversidade etária. Diante das novas tecnologias de automação, habilidades como inteligência emocional e criatividade despontam como um diferencial a ser conquistado, em especial, pela combinação entre trabalhadores seniores e jovens.

O pulo do gato se dará quando modelos intergeracionais forem integrados à visão de negócio e encarados para além do apelo social – e é preciso reconhecer que, na pauta da diversidade, esse apelo ainda é menor do que questões que envolvem gênero, cor e sexualidade, por exemplo. Mais do que levar em consideração os benefícios de saúde e reintegração pública, o trabalho na maturidade precisa ser pensado também sob o ponto de vista regulamentário, de modo a prover vagas e espaços de trabalho preparados e adaptados às necessidades dos profissionais maduros.

Há uma situação crítica que precisa ser endereçada. De acordo com o Serviço de Proteção ao Crédito (SPC) e a Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas (CNDL), apesar de sete em cada dez seniores brasileiros estarem aposentados, 21% exercem alguma atividade remunerada para arcar com suas despesas. Por outro lado, dentro dos domicílios onde vivem os idosos, existe uma parcela significativa de adultos que não trabalha. “Têm crescido os “nem-nem” maduros, que são homens entre 50 e 64 anos que não trabalham nem são aposentados”, afirma Ana Amélia Camarano, doutora em estudos populacionais, em entrevista à IHU Online, publicação do Instituto Humanitas Unisinos. Segundo dados do Ipea, 10,5% dos homens nessa faixa etária estão nessa situação.

Os dados frios, porém, não refletem uma camada mais subjetiva, que tem a ver com o fato de que, para muitos maduros, continuar trabalhando é – e será, cada vez mais, considerando que estamos progressivamente vivendo por mais tempo – uma opção natural. Gostar de trabalhar, de ser produtivo, dos aspectos sociais que envolvem ter um emprego não são exclusividade dos millennials.

Mesmo depois de aposentados, há profissionais seniores que continuam atuando no mercado como forma

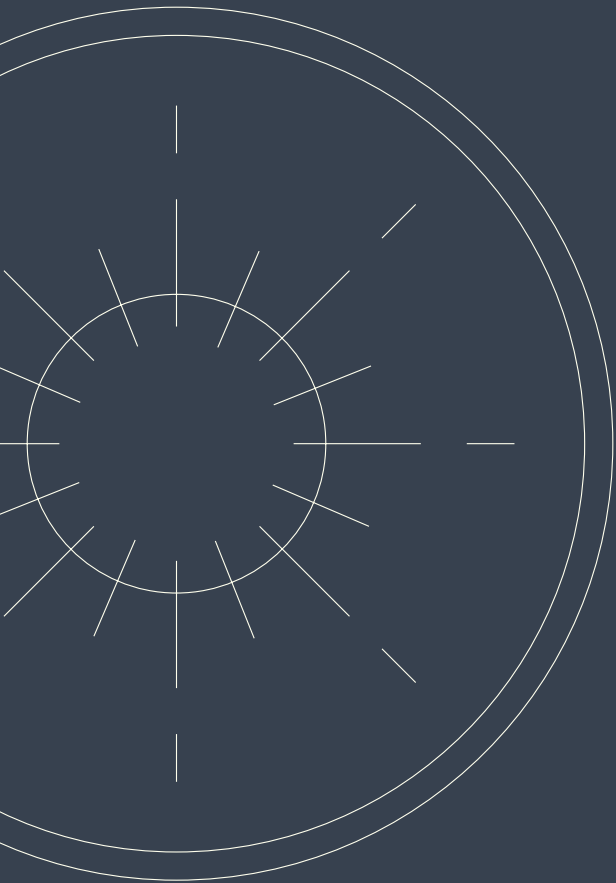
de se reinserir na sociedade e gerar sentimentos de utilidade, se mantendo ativos, satisfeitos e socialmente integrados. A pesquisa qualitativa e quantitativa “Tsunami Prateado”, conduzida pela Pipe.Social e Hype50+, de 2018, mostra que, dos mais de 2,2 mil entrevistados, 73% se identificam com a frase “sempre fui financeiramente independente e agora não é diferente, gerencio minhas rendas e meus gastos”. A partir dos 65 anos, a composição da renda pessoal sofre mudanças e desencadeia uma série de repercussões. Muitos chegam à maturidade dispostos e com desejo (e necessidade) de trabalhar. O desafio é compreender as novas ferramentas tecnológicas e manter a mente atualizada.

Independentemente dos motivos para o envelhecimento da força de trabalho, se por necessidade ou vontade, é hora de uma virada de chave individual e intransferível. É preciso nos perguntarmos: a ficha caiu de que provavelmente teremos uma vida produtiva mais extensa do imaginávamos e que as escolhas feitas desde já irão ditar como será o rumo desse tempo a mais?



• CENÁRIO

A VEZ DOS maduros



O AUMENTO DA PARTICIPAÇÃO DE PESSOAS ACIMA DOS 50 ANOS NA ECONOMIA DO PAÍS, ESPECIALMENTE NO MERCADO DE TRABALHO, JÁ É UMA REALIDADE, MAS AINDA HÁ PRECONCEITOS A SEREM SUPERADOS

Por **Mórris Litvak***

O rápido aumento da expectativa de vida do brasileiro fez com o que o demógrafo e professor da Escola Nacional de Ciências Estatísticas do IBGE, José Eustáquio Alves, denominasse esse fenômeno de “tsunami grisalho”. Ele destaca que, nos países desenvolvidos, a “onda jovem” já passou. Nos Estados Unidos, pela primeira vez desde 1948, os funcionários com idade suficiente para se aposentar superam os adolescentes na força de trabalho. No Brasil, já são mais de 50 milhões de pessoas acima de 50 anos e, nas próximas duas décadas, a perspectiva é de que mais da metade da força de trabalho do país seja composta por pessoas com 45 anos ou mais.

Apesar disso, essa parcela da população continua sofrendo com a invisibilidade na mídia e se sentindo mal atendida nos mais diversos segmentos, apesar de possuir o maior potencial de consumo entre as faixas etárias dos brasileiros. Pior ainda é a situação no mercado de trabalho. Uma pesquisa da Great Place to Work Brasil de 2018 mostrou que, em média, não chega a 3%

a parcela dos trabalhadores com mais de 50 anos nas 150 melhores empresas para trabalhar do país eleitas naquele ano.

O mercado, de forma geral, teima em continuar focando nos *millennials* e perpetuar o preconceito etário, perdendo com isso uma enorme oportunidade de ter uma maior diversidade de pessoas com diferentes gerações.

Integradas e se respeitando, elas se complementam, se ajudam e trazem inovação às empresas, além de refletir melhor dentro de seus times a diversidade que encontra no seu público consumidor.

A pirâmide etária está se invertendo no Brasil, que envelhece mais rápido que países como Estados Unidos

e França, segundo os estudos. Essa realidade fará com que as equipes de trabalho sejam formadas por pessoas de 20 até 70 anos.

“Por isso, os conflitos entre gerações são cada vez mais comuns e a alta administração das empresas têm solicitado de forma frequente serviços relacionados a como lidar com essa situação, como fazer com que a diversidade de fato promova inovação e aumente o desempenho ao invés de gerar conflitos e efeitos negativos no clima da equipe e na cultura da organização”

explica Juliana Seidl, doutora em Psicologia Social e do Trabalho, fundadora e consultora da Aposentadoria Plena e parceira representante da Maturi em Brasília.

Estimular a cooperação entre gerações pode minimizar conflitos no ambiente de trabalho. Programas de mentoria mútua ou reversa, em que os profissionais mais velhos dão mentoria e são mentorados pelos mais novos, podem ajudar no entendimento das gerações. Para isso, em primeiro lugar, é importante falar sobre o assunto. A Maturi tem oferecido palestras de sensibilização sobre promoção da intergeracionalidade e combate ao preconceito etário a trabalhadores, gesto-

res, profissionais de gestão de pessoas e diretores do mais alto escalão das empresas.

Minha experiência me mostrou que os mais jovens valorizam a variabilidade das tarefas técnicas e a flexibilidade de horário, além de considerarem crucial trabalhar com o que gostam, ou seja, para eles é preciso que o trabalho faça sentido. Quando os valores organizacionais não batem com os valores individuais dos mais jovens, eles não pensam duas vezes em pedir demissão e começar um novo desafio do zero (seja como empregados, autônomos ou empregadores).

Por outro lado, percebemos que os maduros valorizam (e inclusive se destacam nisso) o cultivo às habilidades socioemocionais e, pelo mesmo motivo, as relações socioprofissionais no ambiente de trabalho (fazem questão de fazer pausas para conversar no “cafezinho”, por exemplo), bem como apresentam um comprometimento com a organização mais elevado, mesmo que não estejam tão satisfeitos com o trabalho realizado. A diversidade e o encontro de gerações podem dar às empresas, inclusive, uma ótima oportunidade para se fortalecerem em tempos de crise.

Juliana Seidl aponta ainda que, além de falar sobre o assunto de forma disseminada, é preciso que a organização adote práticas de Gestão de Pessoas que respeitem essa diversidade etária.

Além disso, é fundamental pensar na saída humanizada dos colaboradores maduros, que precisam se planejar para uma nova etapa da vida fora do mundo corporativo e possuem um grande conhecimento so-

bre a empresa, podendo continuar trabalhando como consultores ou mentores dos que estão chegando. Importante frisar que, além dos benefícios trazidos pela diversidade etária, as organizações precisarão cada vez mais de colaboradores mais velhos que entendem as necessidades dessa faixa etária e sabem se comunicar com o público consumidor que mais cresce – e que já possui um enorme potencial de consumo. E como fazer com que diferentes gerações convivam no mesmo ambiente profissional? O professor e especialista Breno Paquelet sugere que o primeiro passo é tratar cada pessoa individualmente. Esquecer o ano em que ela nasceu para definir suas capacidades.

O segundo passo é entender que a diversidade de pensamento é positiva e promove soluções mais completas – mas ela não significa que as pessoas tenham visões completamente incompatíveis. Segundo Breno, toda diversidade possui algum ponto de similaridade, mesmo que seja: todos buscamos o melhor para a empresa, ainda que por caminhos diferentes.

E a sua empresa? Já está preparada para essa nova realidade?



MÓRRIS LITVAK

Fundador e CEO da Maturi, plataforma online de oportunidades de trabalho e desenvolvimento profissional para pessoas acima de 50 anos.

Qual o tamanho da sua caixa de rascunho?

WILSON POIT, EMPREENDEDOR E DIRETOR-SUPERINTENDENTE DO SEBRAE DE SÃO PAULO, COMPARTILHA SUA VISÃO SOBRE EMPREENDEDORISMO SÊNIOR, OS ATIVOS DOS PROFISSIONAIS MADUROS E A IMPORTÂNCIA DE RESPIRAR ENTRE UM E-MAIL E OUTRO!

Empreendedor, fundador da Poit Energia, dedicado a projetos de transformação no setor público e atual diretor-superintendente do Sebrae de São Paulo, Wilson Poit é dono de frases como “um pé no barranco e um pé na canoa” para descrever o jogo de cintura e o senso de equilíbrio dos maduros que conta muito na hora de empreender, de ser autônomo ou mesmo de investir. A seguir, os principais trechos do bate-papo sobre empreendedorismo, Gig Economy, ativos dos profissionais seniores e importância do legado com Poit, para quem “a vida é um sopro, muito pouco para se fazer uma coisa só”.

EMPREENDEDORISMO COMO OPÇÃO PARA PROFISSIONAIS 50+

“A verdade é que o futuro do emprego vai mudar, já está mudando desde agora. Não vai ter mais emprego CLT para todo mundo, o trabalhador não vai estar necessariamente empregado em uma companhia. Vamos ter muitos microempreendedores, empreendedores individuais, e estou especialmente preocupado com os jovens e com a economia prateada. Os jovens estudam muito, mas não sabem fazer negócios e as pessoas da

minha idade para frente não têm disciplina financeira. Para trabalhar por conta própria, são necessárias habilidades que podem ser aprendidas. É possível aprender sobre disciplina financeira, aprender a se reinventar e a recomeçar a vida várias vezes.

PRINCIPAIS ASSETS DOS EMPREENDEDORES MADUROS

“A pessoa madura, normalmente, já passou por muita coisa na vida e, por isso, é mais tolerante. Tem muitos jovens com MBA em instituições renomadas, bem formadas, mas que não gostam de gente, não têm tolerância, respondem tudo de bate-pronto. Claro que tem pessoas mais velhas bem ranzinhas, mas geralmente a gente tem uma caixa de rascunho maior.

Gosto muito desse ponto: em vez de responder de bate-pronto, colocar na caixa de rascunho e esperar um pouco. Eu, por exemplo, criei um grupo de WhatsApp, adicionei minha família, excluí todo mundo e renomeei o grupo para “Eu mesmo”, para poder mandar mensagens para mim. Escrevo tudo o que estou com vontade falar para outra pessoa e durmo, porque amanhã eu posso ter um entendimento diferente. Isso vale para o relacionamento com clientes, por exemplo.

Os maduros entendem que o tempo é uma mercadoria extremamente valiosa e que vai ficando cada dia mais cara. A minha hora vai ficando mais cara à medida que eu tenho menos tempo para ofertar. Quando a gente tem menos horas pra vender, valoriza mais essas horas, faz coisas que dão mais prazer. **É aquela questão da**

agenda de galinha e agenda de águia. Galinha não voa bem, toma um susto e vai de um lado para o outro. Muitas pessoas passam a vida toda com uma agenda de galinha, voam para tantos lugares, correm atrás de tantas bobagens e, depois de alguns anos, olham para trás e pensam: o que realmente fez diferença?.

O público mais velho está na fase de agenda de águia, querendo voar alto, voar muito bem, escolher o alvo.”

DESAFIOS QUE AINDA PERSISTEM

“Ainda existem perfis de negócios e de clientes que preferiam pessoas mais jovens no atendimento, por exemplo, com brilho nos olhos, faca nos dentes. Tem um pouco de preconceito, de tabu. O raciocínio pode não ser mais tão rápido, mas o jeito de atender é diferenciado. Cada vez mais o público quer lidar com pessoas experientes, que saibam ouvir, que atendam melhor.

Acho que maduros atenderem o próprio público maduro pode ser muito interessante, ainda mais considerando que é um mercado que vai crescer tanto. Eles entendem as necessidades, as dores, estão na mesma fase. Além de atender outros maduros, pode ser interessante ajudar empresas de jovens a chegar nesse mercado.”

PROFISSIONAIS MADUROS SE DÃO MELHOR NA TENDÊNCIA DA GIG ECONOMY (ECONOMIA DO “BICO”)?

“Eu vim do interior e, durante a faculdade, para com-

plementar a renda, eu fazia bicos. Depois de formado, fui efetivado em uma multinacional, mas continuei com o bico, que cresceu tanto que eu resolvi abrir a minha primeira empresa. Eu tenho uma expressão, que é bem lá da roça, que é ‘um pé no barranco e um pé na canoa’.

A pessoa madura tem mais chances de ter isso, de só pular na canoa se ela embalar. Ela pode tentar outras coisas, fazer freelas, tentando conciliar o que gosta, sem que seja um trabalho de 50, 60 horas por semana. Claro, isso para quem não está em dificuldades. As pessoas da economia prateada já entenderam, ou estão entendendo, que o sucesso de uma vida está no equilíbrio, não no destaque excepcional em apenas um dos pilares. A Gig Economy pode equilibrar mais as coisas.”

VERBETE **GIG ECONOMY**

Trata-se de uma economia em que empregos temporários e flexíveis são comuns e as empresas tendem a contratar autônomos e freelancers em vez de funcionários em período integral. É diferente da economia tradicional, em que trabalhadores raramente mudam de posição e se concentram na carreira de uma vida inteira. Em resumo, trabalhadores da Gig Economy são mais empreendedores do que trabalhadores tradicionais.

Fonte: Investopedia

EMPRESAS APOSTAM na contratação De maduros

“Fato é que, embora não sejam a mesma coisa, a reputação da marca empregadora é afetada diretamente pela experiência do candidato ou do colaborador. Assim como uma experiência ruim gera uma reputação ruim de marca empregadora, uma experiência boa gera conexão, ampliando as possibilidades da repercussão de uma reputação positiva”

SUZIE CLAVERY

do portal Employer
Branding Brazil

A DIVERSIDADE DE IDADE ENTRE OS PROFISSIONAIS É OPORTUNIDADE INTERNA DE DESENVOLVIMENTO E EXTERNA DE FORTALECIMENTO DE MARCA!

Atrair talentos e reter os que já trabalham na organização são dos desafios mais conhecidos de recursos humanos, que se aliou a outra área para conseguir melhores resultados: o marketing. O conceito de employer branding se traduz em realizar a gestão da marca empregadora por meio de estratégias que podem ir desde ofertar benefícios atraentes até investir em um clima organizacional positivo, de forma a construir reputação entre os funcionários e no mercado. Mais recentemente, algumas empresas têm apostado em transformar desafios da longevidade e da diversidade etária não só em eficiência produtiva, mas também em valor para a marca.

Um dos cases mais conhecidos é o da Gol, que criou o programa Experiência na Bagagem, voltado para a atração de talentos maduros. São 35 milhões de passageiros atendidos todo ano pela companhia aérea. Famílias, executivos, PCDs e, claro, os maduros. Desde cedo, a Gol sabia que, para atender a esses públicos, precisaria tê-los também representados internamente no quadro de funcionários. Porém, faltava um equilíbrio maior entre as idades dentro da organização.

A implementação do programa tinha como objetivo recrutar profissionais com mais de 50 anos, especialmente para funções de relacionamento com o cliente nos aeroportos ou na Central de Atendimento. A escolha da idade não foi à toa: na sua maioria são pessoas com experiência suficiente para ter empatia com os clientes, entender o contexto sistêmico em um dado problema e fazer a leitura das pessoas para antecipar necessidades não atendidas.

Por ser um experimento, foi lançada uma campanha interna para os funcionários da Gol em 2017. Logo a campanha cresceu e chegou a muito mais gente. Os próprios funcionários compartilharam nas redes sociais, falaram com a família, indicaram os pais, os vizinhos e pessoas conhecidas – um alcance que não era esperado na fase piloto do projeto.

Hoje, 13% do total de funcionários é formada pelo público 60+. O que torna essa oportunidade atrativa para os profissionais é a combinação de dois fatores: horários de trabalho flexíveis de 4 a 6 horas diárias, e a possibilidade de trabalho remoto, pela Central de Atendimento ao Cliente.

Guardiões da HOSPITALIDADE

Outra iniciativa significativa é a do shopping RioMar Recife, que implementou o programa de empregabilidade RioMar 55+ em outubro de 2019. Cíntia Tereza, gestora de Gente e Hospitalidade do shopping RioMar Recife, explica que a ideia surgiu a partir de um olhar cuidadoso para o público do empreendimento. “Nossos clientes são, em sua maioria, 55+. É um público muito forte, afetivo. Precisávamos entender quem é esse consumidor, o que ele precisa e termos nossa equipe preparada para recebê-lo.”

Para isso, era preciso trazer os maduros para o quadro de colaboradores e, dessa forma, deu-se início ao programa. Uma equipe especializada foi contratada para desenhar o processo de entrevistas de seleção, com a utilização das técnicas mais adequadas, inclusive para o momento de integração dos novos contratados. Para a surpresa dos profissionais envolvidos, foram enviados 5 mil currículos, muito acima do esperado. Vinte e um maduros foram contratados, com idades entre 55 e 71 anos, em funções principalmente de atendimento ao cliente e administrativo, mas também nas áreas financeira, segurança, estacionamento e limpeza.

Bem antes de eles chegarem a pegar os crachás, porém, foi feito um trabalho interno, focado no engajamento da equipe, explicando os motivos para a iniciativa, de que forma cada um poderia contribuir e, inclusive, ser protagonista também. “Quando o shopping foi construído, há sete anos, a cultura da

hospitalidade já foi desenvolvida. Trouxemos um conceito da rede hoteleira para o varejo que significa acolhimento, servir com excelência. Cada pessoa vê o mundo de formas diferentes e a equipe, para se conectar melhor com o público, tanto interno quanto externo, precisa saber abarcar essas diferenças de pensamento. Acolher, escutar, compartilhar medos e expectativas”, afirma Cintia.

Por outro lado, é preciso que a empresa contratante também tenha a sensibilidade para ajustar as rotas e enxergar potencialidades encobertas. “Houve casos em que contratamos para uma função, mas percebemos uma inclinação para outra. Isso ocorreu porque olhamos para eles como sujeitos singulares e ajudamos em um processo de autoconhecimento importante, para ressignificar questões que ficaram e dar um novo lugar para aquilo. Ou seja, tirar da Caixa de Pandora o que eles não nos mostraram ainda.”

Cíntia, que atualmente cursa uma especialização em Ciência da Felicidade, destaca também a importância de se trabalhar o estado de presença. “Eles não veem muito o futuro, estão querendo viver o presente, dia a dia. Sabem o que é prioridade e acabam impactando quem está ao redor. Felicidade a gente constrói, não busca. São atitudes e comportamentos diante das coisas da vida. Os profissionais maduros têm trazido, sem saber, o que é ciência. São muito gratos por virem ao trabalho, por receberem um sorriso de um cliente, por poderem passear com os netos. Têm mais resiliência para tempos de adversidades. Isso é uma ponte muito poderosa para criar uma cultura positiva nas corporações.”

OS **8 Profissionais** que irão Gerenciar a Longevidade (e a Diversidade etária) nas empresas

1**AGE ADVISER**

profissional que irá conciliar desacordos entre grupos de diferentes idades dentro das empresas, promovendo a colaboração intergeracional.

2**CHIEF HEALTH OFFICER**

responsável pelo estabelecimento de programas para cuidados com a saúde e reavaliação do sistema de seguros da empresa.

3**CHIEF INNOVATION OFFICER**

profissional que irá interagir com os funcionários em diferentes áreas da empresa para pesquisar, projetar e aplicar inovações, considerando as demandas e oportunidades da longevidade e da diversidade etária dos colaboradores.

4**CONSELHEIRO DE APOSENTADORIA**

profissional responsável por ajudar os colaboradores a planejar a aposentadoria, considerando a perspectiva de vida e carreira mais longas, ou seja, preparando os colaboradores para gerenciarem os recursos para uma vida mais longa e, possivelmente, permanecerem ativos no mercado de trabalho mesmo após a aposentadoria.

5**CONSULTOR em GESTÃO DA LONGEVIDADE e DIVERSIDADE ETÁRIA**

o consultor irá oferecer soluções que vão desde o diagnóstico até o suporte para o desenvolvimento de pessoas e empresas, apontando as estratégias, políticas e práticas mais adequadas aos desafios socioprodutivos no contexto da economia da longevidade.

6**COORDENADOR DE DESENVOLVIMENTO DA FORÇA DE TRABALHO e EDUCAÇÃO CONTINUADA**

responsável por gerenciar programas para ajudar funcionários qualificados, de todas as idades, a atingir níveis avançados em suas áreas de especialização.

7**ESPECIALISTA em GESTÃO DA LONGEVIDADE e DIVERSIDADE ETÁRIA**

será responsável por compreender o impacto da longevidade e da diversidade etária para o negócio e por promover essa visão para todas as áreas da empresa de forma estruturada. Também irá atuar monitorando as políticas e práticas de gestão da longevidade e diversidade etária da força de trabalho.

8**HISTORIADOR CORPORATIVO**

profissional responsável por resgatar projetos, programas, problemas, soluções e resultados da empresa, a fim de garantir a preservação do conhecimento e da memória institucional da empresa frente ao turnover dos colaboradores jovens e a aposentadoria dos mais velhos.

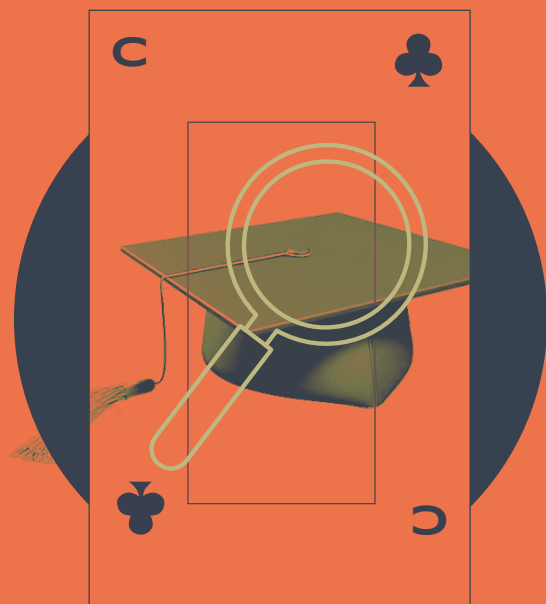
Fonte: Artigo de Marcia Tavares, CEO da WeAge, startup focada no desenvolvimento de competências de gestão da longevidade e diversidade etária da força de trabalho.

quem são os **PROFISSIONAIS 50+**?

A maturidade é uma fase muito diversa já que somos, na velhice, o resultado de tudo que vivenciamos e tivemos a oportunidade de experimentar ao longo da vida. Levando isso em consideração – e já

com o alerta de que, sim, há muitas exceções dentro de qualquer tipo de segmentação – conversamos com os especialistas em trabalho 50+: Márcia Tavares, fundadora do WeAge, Fran Winandy, sócia do Acalântis

Services e Mórris Litvak, fundador da Maturi e identificamos alguns padrões comportamentais comuns que podem ser divididos nos quatro perfis de profissionais maduros abaixo:



O CONSULTOR

São pessoas que tiveram uma carreira ligada ao conhecimento, professores, especialistas, acadêmicos ou líderes que, após os 50 anos, decidiram abrir sua própria consultoria com a vontade de ter mais flexibilidade de horário, poder se dedicar a família, ter espaço na agenda para buscar outros interesses e se aventurar em novas experiências.

O EMPREENDEDOR

São pessoas que precisam continuar trabalhando e gerando renda ou querem se manter ativos, criando e se desafiando. Gostam de trocar ideias, conhecer pessoas novas, são curiosos e dedicados a aprender ferramentas tecnológicas e novos formatos de trabalho. São os reis e rainhas da gig economy, se não por prazer, por necessidade.

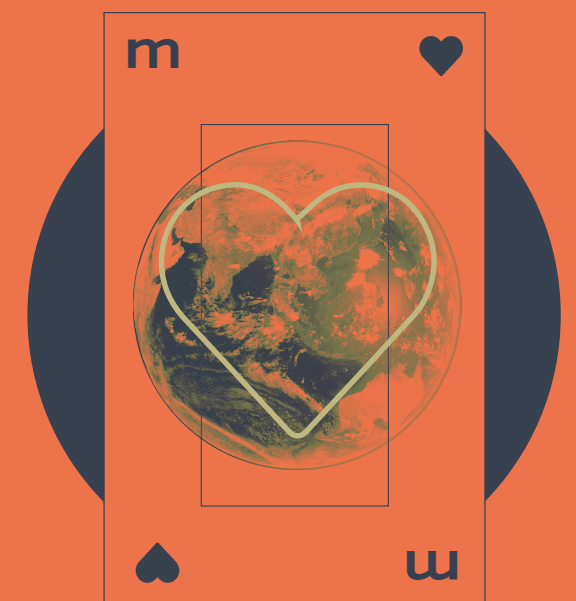


O INCONFORMADO

São pessoas que se ressentem muito pela falta de espaço no mercado de trabalho para profissionais maduros e frequentemente relembram os tempos do passado, quando eram valorizados e tinham um trabalho que gostavam e pagava as contas. Se fixam no sonho do CLT e acabam sendo mais fechados para novos formatos de trabalho, novos aprendizados e diferentes fontes de renda.

O MENTOR

São pessoas que, em geral, já aposentados, dedicam-se a contribuir para as causas que acreditam, muitas vezes de forma voluntária. São comprometidos e sérios nas atividades que exercem. De encontros religiosos, projetos sociais a mentorias com empreendedores e jovens, alguns até se aventuram como investidores-anjo em startups, sendo várias e diversas as oportunidades de give back.





CAPÍTULO 3

EXPERIÊNCIA DE MERCADO

• CENÁRIO

“Dentro de Diversidade, tem a palavra idade”

“No fundo, esse é o único tema de diversidade que fala absolutamente com todos os públicos, porque é uma posição que um dia todos vamos ocupar (...) Uma pessoa com 60 anos está começando a terceira parte da vida e ainda tem muito a contribuir. Por isso, as companhias devem tornar o ambiente de trabalho fértil para esses profissionais.”

RICARDO
SALES

Sócio fundador
da consultoria Mais
Diversidade, matéria
para revista Você S/A

A FRASE, CUNHADA PELO PROFESSOR ROMEO DEON BUSARELLO, É UM CONVITE PARA QUE A DIVERSIDADE GERACIONAL SEJA FINALMENTE VISTA COMO OPORTUNIDADE

A diversidade tem se tornado uma pauta cada vez mais relevante no universo corporativo, mas a inclusão da questão geracional caminha em ritmo mais lento do que o ideal, considerando-se a velocidade das mudanças demográficas em todo o mundo. Da mesma forma que há muito ainda a ser feito em relação à inclusão de grupos como mulheres, negros e LGBTQI+, o preconceito etário – também conhecido como ageísmo ou idadismo, termo criado em 1969 pelo gerontologista americano Robert Neil Butler – apresenta um desafio não apenas social, como também de negócio.

Sobra vontade de trabalhar, mas faltam vagas. Mesmo ativos, os brasileiros 60+ relatam preconceito em setores da economia que historicamente não incluem os maduros nos planos de carreira. A pesquisa qualitativa e quantitativa “Tsunami Prateado”, conduzida pela Pipe Social e Hype50+, mostrou que, dos mais de 2,2 mil entrevistados, 24% afirmaram que o espaço no mercado de trabalho é a segunda maior perda trazida com o passar dos anos, ficando atrás, apenas, das perdas de condições físicas. Entre as classes C, D e E, essa percepção é de 28%, contra 26% da classe B e 17% da A.

A geração baby boomers é a primeira a se aposentar mais tarde, ou seja, querem estar ativos por mais tempo e veem os novos formatos de trabalho como uma oportunidade para continuar na ativa por menos horas, administrar o trabalho com lazer, sem impactar os sonhos da aposentadoria, e ter uma renda necessária ao planejamento financeiro para a longevidade.

Por outro lado, outro estudo recente, realizado pelas pesquisadoras Darcy Mitiko Mori Hanashiro e Marie Françoise Marguerite Winandy Martins Pereira, revelou o corte de trabalhadores mais velhos como uma estratégia de “saneamento etário” nas organizações. A pesquisa “O etarismo no local de trabalho: evidências de práticas de ‘saneamento’ de trabalhadores mais velhos” teve como objetivo compreender como o etarismo se manifesta antes e depois do desligamento do último emprego, na ótica de gerentes desempregados com idade acima de 45 anos.

Os resultados indicam que estereótipos, ou seja, a atribuição de características negativas, e preconceitos (sentimentos negativos) de superiores, pares e colegas, em geral mais novos, estão implícitos nas decisões de demissão de gestores mais velhos e fomentam uma prática discriminatória individual ou institucionalizada. “Os depoimentos mostram que os trabalhadores mais velhos são constrangidos pelas normas de idade, e há uma percepção de que eles tendem a ser considerados como um recurso material a ser gerenciado, em que a ótica financeira torna-se um importante critério de decisão para demissões”, afirmam as pesquisadoras no estudo.

Mais do que atacar a questão da diversidade geracional, simplesmente contratando ou retendo profissionais

mais velhos, é preciso criar meios para integrá-los, oferecendo condições para que oportunidades e desafios se traduzam em boas ideias e resultados.

A combinação das forças inerentes a um time multigeracional – experiência, repertório, conhecimento e plasticidade de lidar com situações muito diferentes somados a tomada de risco, agilidade e uso de tecnologia para automatizar processos – gera uma nova habilidade bastante poderosa: a capacidade de inovação produtiva.

Uma boa forma de se pensar no futuro do trabalho (ou, melhor dizendo, no presente em construção) é que ele é híbrido, por incluir tanto as novas perspectivas da juventude quanto a experiência e o conhecimento da idade. Para isso, interações de trabalho entre gerações devem ser criadas em todas as oportunidades possíveis.

Ao longo desse processo, porém, seria um erro ignorar ou não se preparar para as particularidades de um time com demandas de gestão diversas. Nas próximas páginas, vamos mergulhar em conceitos como brain drain e employer branding, nos grandes tabus que ainda permeiam o tema do envelhecimento da força de trabalho e em exemplos de modelos intergeracionais de gestão.

Foto:
Pexels.com



O momento de Passar a TOCHA

EMPRESAS COMEÇAM A SE ESTRUTURAR PARA QUE O CONHECIMENTO ADQUIRIDO PELOS PROFISSIONAIS MADUROS NÃO SE PERCA QUANDO ELES SAEM DA ORGANIZAÇÃO

“São coisas na sua cabeça que nunca foram escritas, nunca foram documentadas. Talvez você nunca tenha articulado isso.”

DOROTHY
LEONARD

professora da Harvard Business School, sobre o conhecimento perdido com a fuga de cérebros

O tema da longevidade no mercado de trabalho traz à tona flagrantes da falta de planejamento para os novos conflitos que se apresentam em um mundo com mais pessoas envelhecendo. O brain drain (ou fuga de cérebros) escancara como, sem um plano de sucessão ou de transferência de conhecimento, profissionais maduros que se aposentam ou trocam o emprego formal pelo empreendedorismo estão levando consigo um histórico precioso para as organizações.

É possível perceber um movimento inicial das empresas para evitar que o conhecimento adquirido ao longo de toda uma carreira escape. De acordo com pesquisa



realizada pela empresa de recrutamento Robert Half com 508 executivos brasileiros, 34% estão muito preocupados com a saída dessas pessoas do mercado e 56% apresentam menor preocupação, mas, ainda assim, estão atentos a essa questão. Ainda não é a proporção ideal, mas é um começo importante.

Fora do Brasil, a situação não é muito melhor. Uma pesquisa realizada com 1,5 mil boomers pela empresa de recrutamento norte-americana Express Employment Professionals mostrou que 57% compartilharam metade ou menos do conhecimento necessário para desempenhar suas responsabilidades profissionais com aqueles que vão substituí-los após a aposentadoria; 21% não compartilharam nenhum conhecimento e apenas 18% compartilharam todo o seu conhecimento.

As corporações precisam, portanto, acordar para que não percam o que especialistas chamam de “conhecimento tribal” ou “conhecimento tácito”, segundo o artigo Boomer Brain Drain: The Big Mistake Employers Are Making, publicado no site da revista Forbes. Os executivos que já estão agindo têm focado especialmente no planejamento de sucessão, ou seja, na identificação de potenciais novos líderes e na mentoria realizada pelos profissionais seniores que irão, em algum momento, deixar as suas vagas abertas.

Não é por falta de vontade dos profissionais seniores que informações e insights não estão sendo repassados. A pesquisa da Express Employment

Professionals mostrou que 81% dos boomers pesquisados dizem que estão dispostos a orientar a próxima geração. Por outro lado, segundo um estudo da American Association of Retired Persons (AARP), 79% dos trabalhadores de 18 a 29 anos disseram que os profissionais mais velhos proporcionam a eles a oportunidade de aprender novas habilidades.

Quando a transferência de conhecimento é bem planejada, pode trazer benefícios para todos os stakeholders envolvidos: profissionais mais jovens são treinados como sucessores, aumentando o engajamento e a retenção; é menos provável que os clientes saiam porque foram transferidos sem problemas para os novos líderes; as informações passam a ser compartilhadas de forma mais ampla em toda a organização, especialmente se houver um treinamento cruzado para outras pessoas na empresa; e os maduros podem se preparar adequadamente para a aposentadoria ou a saída para novas empreitadas.



Foto:
Unsplash.com (Modificada)

Fora Da Caixa

É HORA DE REAVALIAR RÓTULOS RELACIONADOS A PROFISSIONAIS EM FUNÇÃO DA IDADE, COMO ALTO CUSTO, POUCA AGILIDADE E FALTA DE FAMILIARIDADE COM A TECNOLOGIA

1

A população mais velha é um grupo homogêneo

A ONU já alertou para ajudar na segmentação desse público, não há uma resposta que irá contemplar de A a Z, vale considerar as diferenças etárias entre os 50, 60, 70, 80, 90, 100+; por gênero; capacidade e estilo de vida.

2

Profissionais mais experientes sempre custam caro

Nem sempre – pela senioridade, esses profissionais podem demandar salários mais altos, acarretando em um aumento nas contribuições previdenciárias ou dos custos de saúde. Por outro lado, há profissionais dispostos a reduzir os níveis históricos de remuneração, seja por necessidade ou pela chance de ganhar uma nova experiência.

3

Não dá para engajar jovens e maduros do mesmo jeito

Provavelmente, mas não significa abrir mão de um meio termo. Não é difícil perceber que muitas atividades para engajar equipes e reforçar cultura corporativa são desenhadas pensando em um público mais jovem. É preciso construir uma compreensão do que as pessoas com diferentes origens e em diferentes estágios da vida exigem.

6

Eles não são criativos

Tanto são que estão, inclusive, empreendendo mais – Enquanto a idade média do empreendedor brasileiro é de 44,7 anos, de acordo com o DataSebrae, calcula-se que hoje, no Brasil, mais de 650 mil maduros estejam atuando como empreendedores.

5

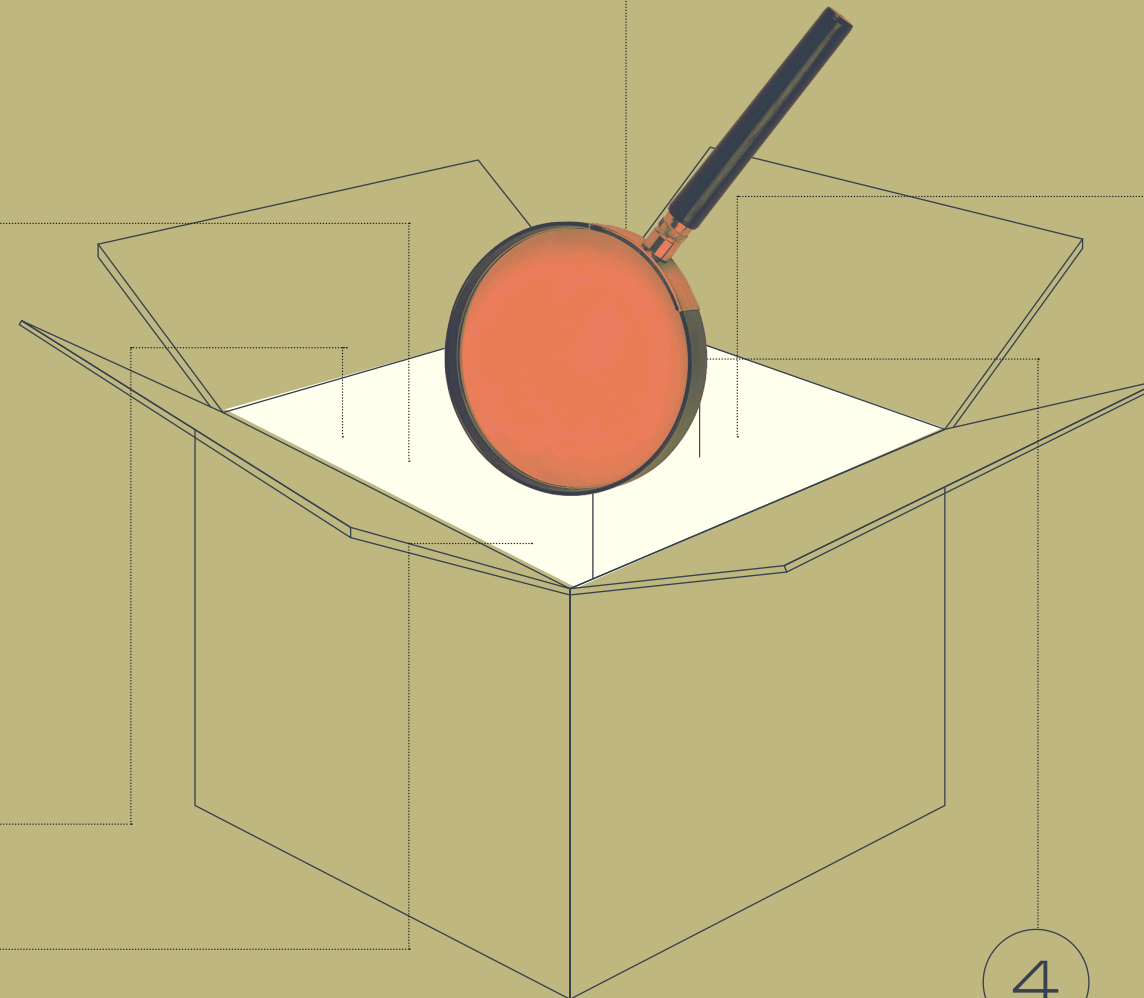
Eles não têm mais gás

O relatório “Trabalhando melhor juntos: entendendo a experiência e as necessidades de uma força de trabalho multigeracional”, da plataforma Peakon, mostraram que os Baby Boomers são, de forma geral, a geração mais engajada, leal e confiante na estratégia das organizações em que atuam.

4

Pessoas mais velhas não se dão bem com tecnologia

O avanço das tecnologias é rápido, mas profissionais de qualquer idade podem ser capacitados para acompanhá-las. Os sites Digital Trends e Post Control Marketing destacam também que os Baby Boomers têm uma probabilidade 19% maior de compartilhar conteúdo nas mídias sociais, em comparação com qualquer outra geração, e usam o LinkedIn com a mesma frequência que os trabalhadores que estão começando suas carreiras.



ARTIGO

"Se a JUVENTUDE SOUBESSE, se a VELHICE PUDESSE"

CONSTRUINDO COMPLEMENTARIDADE
GERACIONAL

Por Paul Ferreira*

Forças divisórias estão rasgando o tecido da nossa sociedade. Vemos um número crescente de temas analisados com extrema polarização e ouvimos histórias diariamente sobre pessoas sendo estereotipadas. Um exemplo notável deste fenômeno encontra-se na questão das gerações: em alguns anos, mudamos a nossa perspectiva sobre como discutir sobre o fenômeno idade e evoluímos de diferenças de idade para diferenças geracionais e, mais recentemente, conflitos geracionais. Cada geração tende a culpar a anterior pelas disfunções, limitações, e eventuais desigualdades que afetam as nossas sociedades modernas. Um exemplo recente é a Greta Thunberg que, em seu discurso nas Nações Unidas em setembro 2019, atribuiu responsabilidade diretamente às gerações anteriores: "Vocês estão falhando conosco. Mas os jovens estão começando a entender suas traições."

Diante tal polarização e os riscos que ela traz para a nossa capacidade de viver juntos, a pergunta que fica é: Qual é a alternativa? Em minha opinião precisamos desenvolver a capacidade de aceitar e acolher ambos os lados da tensão ao mesmo tempo, saindo de um posicionamento ou/ou (por ex. Gen X versus Gen Y) para uma postura ambos/e (por ex. Boomers e Gen Z). Para contextualizar esta possível abordagem quero aprofundar a questão das diferenças geracionais no mercado de trabalho.

Primeiro, precisamos reconsiderar a ideia de polarização intergeracional

Em vez de assumir um dilema que requer pensamento ou/ou, é necessário considerar como elementos opostos

podem ser entrelaçados por meio de pensamento mais criativo, ambos/e. Neste sentido, Michael North, professor de Gestão de Empresas da Universidade de Nova York e fundador da Age Initiative, abre um caminho sugerindo que "A idade é a única categoria social universal. Diferentemente da raça, gênero, status socioeconômico, a idade tem essa inevitabilidade, desde que você viva o tempo suficiente." Como somos sempre os mais velhos de alguém, qualquer dia provavelmente haverá uma geração para nos culpar por nossas ações atuais. Da mesma forma que a relação positiva entre diversidade em termos de igualdade de gênero e lucratividade das empresas tem recebido crescente comprovação por estudos acadêmicos, é expectável que a habilidade de organizações e seus executivos para lidar com diferenças geracionais será uma fonte crítica de vantagem competitiva.

Segundo, precisamos procurar respostas organizacionais que separem e conectem as diferenças.

"Se a juventude soubesse, se a velhice pudesse" dizia Henry Maret. Ter pessoas de diferentes gerações trabalhando juntas é um desafio para os recursos humanos e será ainda mais importante no futuro com a contínua entrada das gerações mais jovens no mercado de trabalho e a permanência das gerações mais velhas em decorrência do adiamento das aposentadorias. Para desenvolver uma gestão de pessoas efetiva, as organizações precisam esclarecer quais podem ser os pontos de conflito e de complementaridade na dinâmica intergeracional.

Em maio de 2020 foi realizada uma pesquisa com o objetivo de desmistificar as relações entre o home office e a produtividade no cenário COVID-19, analisando também a contribuição de fatores tais como a infraestrutura tecnológica, a dinâmica familiar e a dinâmica organizacional. Um recorte por gerações, mostra que:

► **A geração mais nova (Gen Z) é a que mais sente um aumento de cobrança e a necessidade de trabalhar mais para reportar aos seus gestores. É também a que menos gostaria de trabalhar em home office diariamente ou quatro vezes por semana, dando preferência para regimes mais equilibrados como duas ou três vezes por semana.**

► **Do lado oposto, a geração Boomers é a que menos sente um aumento de cobrança e a necessidade de trabalhar mais para reportar aos seus gestores. É também a que mais gostaria de trabalhar em home office diariamente ou quatro vezes por semana.**

O que essa pesquisa aponta é um despertar para a necessidade de entender diferenças e semelhanças geracionais para construir políticas de gestão de pessoas inclusivas e bem-sucedidas. Ainda que trabalhadores, em geral, estão enfatizando uma preocupação crescente com a escolha do conteúdo e local de trabalho, eles podem reagir diferentemente aos incentivos de atração e retenção assim como as modalidades de flexibilização do trabalho em termos de organização durante o dia, frequência ao longo da semana, uso dos espaços para o trabalho remoto.

Terceiro, precisamos desenvolver respostas organizacionais ajustadas continuamente, aprendendo a conviver com as tensões

O que está fundamentalmente em jogo é a capacidade das organizações em promover novas dinâmicas nas relações intergeracionais que as ajudem a enfrentar proativamente as mudanças e as necessidades de seus negócios. Pesquisas mostram que diversidade etária é um atributo de diversidade que afeta principalmente as relações sociais entre membros de uma equipe. Por exemplo, uma maior heterogeneidade etária alimenta o conflito (construtivo) entre equipes, aumenta os repertórios comportamentais, dificulta a implementação de rotinas compartilhadas, o que pode levar à diminuição da tendência de “groupthink”. Ao mesmo tempo, os membros mais jovens têm maior disposição para assumir riscos. Assim, as empresas que operam em um mercado altamente competitivo e estão lutando para responder às mudanças nas condições de mercado podem potencialmente aproveitar as ideias dos grupos mais jovens para diversificar as perspectivas às quais os executivos seniores estão expostos e gerar estratégias de inovação mais radicais.

Estudos mostram consistentemente que o fundador médio das startups de tecnologia que mais crescem tinha cerca de 45 anos – e os empreendedores de 50 anos tem duas vezes mais chances de ter um startup de alto crescimento do que seus colegas de 30 anos. Estes perfis mais seniores muitas vezes acabam saindo do mundo corporativo porque não crescem na carreira executiva e frequentemente são considerados pouco úteis. Por outro lado, existe uma crescente proporção de jovens empreendedores (inclusive adolescentes) que não pretendem ingressar no mundo corporativo, pois, de acordo com eles, trabalhar em um ambiente corporativo significa desistir da inovação ou ter reduzida autonomia.

Outra forma de inovação reside no conceito de intraempreendedorismo — quando um grupo de funcionários, com olhos de dono, faz avançar um novo modelo de negócio, produto ou serviço e leva a companhia rumo à inovação. Ainda que seja um conceito com mais de quatro décadas, uma maioria de companhias ainda estão iniciando essa jornada, carecendo de uma cultura de abertura a novas ideias, e com dificuldades para engajar funcionários e canalizar seus esforços de maneira produtiva.

Para apoiar o intraempreendedorismo seria benéfico projetar políticas intergeracionais que ajudassem esses dois perfis de pessoas (executivos experientes com habilidades empreendedoras e jovens empreendedores) a combinar suas mentalidades empreendedoras, a desenvolver uma cultura que entende o fracasso rápido, uma cultura de franqueza (feedback honesto e em tempo real) e uma cultura que estimula aqueles que fazem perguntas e “perturbam” em todos os níveis. Isso sim, seria uma construção sólida e, ao mesmo tempo, dinâmica de complementaridade geracional.



PAUL Ferreira

Professor de Liderança e Estratégia e
Diretor do Centro de Liderança da
Fundação Dom Cabral e colunista no MIT
Sloan Management Review Brasil.

INICIATIVAS INTERGERACIONAIS Para você conhecer!

CONHEÇA ALGUNS CASES DE INICIATIVAS QUE PROMOVEM ESSA CAUSA

HOLLY Ransom hollyransom.com

Criadora da empresa Emergent, Holly Ransom dedica seu trabalho ao desenvolvimento de equipes intergeracionais, lideranças e impacto social. A ideia por trás de sua iniciativa é adaptar profissionais às constantes mudanças tecnológicas e que impactam o mercado de trabalho, então preparando equipes de RH a lidar com pessoas mais jovens e que podem ter questionamentos outrora não considerados – como, por exemplo, se a empresa conta com política de voluntariado ou estimula a diversidade. Nesse sentido, a Emergent tem o papel de adaptar e criar um ambiente de trabalho propício à colaboração intergeracional ao quebrar estereótipos e preconceitos geracionais.

Foto: Reprodução

MEDIATING WORKS mediatingworks.com.au

A intergeracionalidade também pode acontecer no caso de empresas familiares, assim misturando pessoas de diferentes gerações e que, por outro lado, também possuem um vínculo afetivo e sanguíneo. Essa é uma realidade forte no setor agropecuário. A empresa, fundada pelo psicólogo Gregory Dale, oferece serviços de planejamento para a sucessão familiar no agronegócio e tem como finalidade assistir as famílias durante seu processo intergeracional de sucessão. Uma vez que um dos problemas pelos quais a sucessão familiar no agronegócio passa atualmente é a questão da comunicação e dos conflitos entre pais e filhos, a intervenção de um profissional formado em psicologia funciona como uma maneira de gerar conciliação para o desenvolvimento de uma estratégia de manter e prosperar os negócios familiares. Dale usa um modelo de negociação desenvolvido pela Harvard de modo a conciliar a história do negócio de uma família com as perspectivas para o futuro.

Foto: Reprodução

PAPA joinpapa.com

A Papa é uma empresa que conecta seniores e famílias com Papa Pals, isto é, funcionários que oferecem auxílio e companhia. O programa é oferecido tanto para indivíduos quanto para empresas prestadoras de planos de saúde, fornecedores e empregadores e tem como diferencial a intergeracionalidade entre os prestadores de serviço e os clientes seniores. A Papa oferece serviços como transporte, seja na hora do trabalho ou em consultas médicas, bem como ajuda nas tarefas domésticas como lavar roupas, fazer limpeza básica, organização e cozinhar refeições. Além disso, a Papa também ajuda seniors a terem maior independência e conhecimento tecnológico, prestando esse apoio tanto ao fazer companhia quanto ao ensinar novas habilidades.

Foto: Reprodução

10 DICAS Para não errar na Hora de contratar e Gerir Profissionais maduros

MÓRRIS LITVAK, FUNDADOR E CEO DA MATURI, PLATAFORMA PIONEIRA NO BRASIL DE RECOLOCAÇÃO DÁ O CAMINHO DAS PEDRAS PARA EMPRESAS COM DIVERSIDADE DE IDADE.

1

Mais do que uma questão social, geralmente restrito aos times de sustentabilidade ou diversidade, **trate o tema como estratégico** – com o envelhecimento da população, tanto a força de trabalho como o público consumidor serão cada vez mais maduros. Aliando isso à necessidade de diversidade cada vez maior para inovar, entenda a importância da longevidade para o negócio e envolva os líderes na conversa. Comece criando um comitê com colaboradores de diversas idades.

2

Debata o preconceito e diversidade etária com seu time – é fundamental que a liderança entenda a importância do tema e leve isso para todos, com discussões, **debates e sensibilizações** acerca de gerações, diversidade e preconceito etário, mostrando que a organização se importa e se interessa pelo assunto.

3

Combata os vieses inconscientes – **conscientize os gestores** e RH sobre a importância de trazer para os processos seletivos pessoas de diferentes perfis e idades. Aplique a seleção às cegas e acabe com o limite de idade nas vagas.





um convite Pra você

Neste primeiro estudo do FDC Longevidade trouxemos um olhar inovador sobre o impacto da longevidade em pessoas e esperamos ter contribuído para inspirar reflexões e práticas no campo individual e organizacional. E não paramos por aqui, no próximo trendbook traremos no eixo Negócios um olhar diferenciado sobre a Economia da Longevidade, um mercado enorme e ainda pouco explorado, uma grande oportunidade! Até breve!



MICHELLE
QUEIROZ COELHO

Professora Associada da FDC e
Coordenadora do FDC Longevidade

REFERÊNCIAS

ESTUDOS E PESQUISAS

A bela velhice,
Mirian Goldenberg, 2013

Adult Development Study,
Harvard Medical School
www.adultdevelopmentstudy.org

Censo IBGE, população brasileira
www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao.html (acesso junho 2020)

Dossiê Longevidade - O raio X dos brasileiros com mais de 50 anos, pesquisa realizada pelo Instituto Locomotiva e pela Bradesco Seguros, 2019

Envelhecimento Ativo: um marco político em resposta à revolução da longevidade, ILC-Brasil, 2015

Estilo de Vida e Consumo na Terceira Idade, SPC e CNDL, 2018

Financial Wellness for 100 Year Life, Karen Brown is the Aging 2.0 Denver Chapter Ambassador and CEO of iAging, A2B Blog, 2020

Geração Maturi, A nova perspectiva do 50+, MaturiJobs e Noz Pesquisa e Inteligência, 2017

Health and Retirement: Planning for the Great Unknown, AgeWave e Merrill Lynch, 2014

Lifespan: Why We Age—and Why We Don't Have To, David Sinclair, 2019

Mercer's redesigning for later life, workshop com líderes no Fórum Mundial Econômico, in Davos, 2020

O etarismo no local de trabalho: evidências de práticas de 'saneamento' de trabalhadores mais velhos, Darcy Mitiko Mori Hanashiro e Marie Françoise Marguerite Winandy Martins Pereira, 2020

Pesquisa do Blog Robert Ralf, empresa de recrutamento, com 508 executivos, em 2019
www.roberthalf.com.br

Plano de Vida e Legado, estudo realizado pela Janno e MindMiners com 1.100 brasileiros acima de 45 anos, em 2020
<https://conteudo.janno.com.br/plano-de-vida-legado>

Rotas de Diversidade e Longevidade 2035, recentemente divulgado pelo Centro de Inovação Sesi Longevidade e Produtividade, do Sistema Fiep
<http://longevidade.ind.br/publicacao/rotas-diversidade-e-longevidade-2035-roadmap/> (acesso julho 2020)

Retirement and Financial Security in the 21st Century, texto de Catherine Collinson, diretora-executiva do Aegon Centro de Longevidade e Aposentadoria, 2020

The Future of Aging, Milken Institute Center for the Future of Aging 2016

Tsunami60+, pesquisa e trendbooks realizados pela Hype50+ e Pipe.Social com quase 2.500 brasileiros, em 2019.
www.tsunami60mais.com.br

Visier Insights Report: Ageism in Tech, Refresh, 2020
www.visier.com

World Population Aging 2019, UN
un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/ageing/WorldPopulationAgeing2019-Highlights.pdf

LINKS

(todos os acessos são referentes a junho e julho de 2020)

4 Key Generational Trends in the Workplace
www.inc.com/dave-kerpen/4-key-generational-trends-in-workplace.html

AARP
www.aarp.org

Aging in America: Addressing the Complexities of Longer Lives and an Aging Population:
sph.umich.edu/podcast/season1/aging-in-america.html

Aging Workforce Challenges: Trends, Statistics and Impact:
www.digitalhrtech.com/aging-workforce-challenges/

Baby Boomers are staying in the labor force at rates not seen in generations for people their age:
www.pewresearch.org/fact-tank/2019/07/24/baby-boomers-us-labor-force/

Baby Boomers Becoming The Fastest Growing Workforce:
www.glassdoor.com/blog/baby-boomers-becoming-the-fastest-growing-workforce/

Blue Zones
bluezones.com/blue-zones-project-results/

DataSebrae
datasebrae.com.br

CNN Brasil
www.cnnbrasil.com.br/nacional/2020/05/18/contratacao-de-planos-de-saude-aumentado-durante-a-pandemia-diz-ans

Como se preparar para a saída dos Boomers do mercado:
www.roberthalf.com.br/blog/gestao-de-talentos/como-lidar-com-saida-dos-baby-boomers-do-mercado-rc

Dave Ramsey
www.daveramsey.com/blog/what-is-the-fire-movement

Employer Branding Brazil
www.employerbrandingbrazil.com.br/

Estadão
educacao.estadao.com.br/blogs/ana-maria-diniz/lifelong-learning-aprendizado-ao-longo-da-vida/

Forbes Baby Boomers
www.forbes.com/sites/petersuciu/2020/01/13/social-media-is-improving-their-lives-say-baby-boomers/

Forbes Longevity Innovators: The Mission To Expand Healthspan, Not Lifespan
www.forbes.com/sites/paulirving/2018/11/13/longevity-innovators-healthspan-not-lifespan/

Forbes Boomer Brain Drain: The Big Mistake Employers Are Making
www.forbes.com/sites/nextavenue/2019/01/25/boomer-brain-drain-the-big-mistake-employers-are-making/

Glassdoor's Job & Hiring Trends for 2020:
www.glassdoor.com/research/job-hiring-trends-2020/

Globe Newswire
www.globenewswire.com/news-release/2019/01/23/1704240/0/en/New-Poll-Baby-Boomers-Want-to-Keep-Working-in-Retirement.html

How to Prepare Your Organization for the Silver Tsunami:
speech.me/how-to-prepare-your-organization-for-the-silver-tsunami/

ILC Brazil
ilcbrazil.org/portugues/

Ikigai: a Japanese concept to improve work and life
www.bbc.com/worklife/article/20170807-ikigai-a-japanese-concept-to-improve-work-and-life

Instituto Humanas UNISINOS
www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/599662-34-dos-domicilios-brasileiros-dependem-de-70-da-renda-dos-idosos-entrevista-especial-com-ana-amelia-camarano

Modern Elder Academy
modernelderacademy.com

Nature
www.nature.com/articles/nature19793

Profissionais 50+ no mercado de trabalho: o gap da diversidade etária
www.linkedin.com/pulse/profissionais-50-mercado-de-trabalho-o-gap-da-etaria-layla-vallias/

ONU (covid):
unsdg.un.org/resources/policy-brief-impact-covid-19-older-persons

OIT (mercado de trabalho)
www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_629567.pdf

Peakon
peakon.com/

UNESCO Institute of Lifelong Learning
uil.unesco.org/?fbclid=IwARipJHDhD4HcnDEsSOIijGlu8oQrEWHTDCycCXKnLttUSBt4SiCljDm84k4

Viva a longevidade:
www.vivaalongevidade.com.br/forum-da-longevidade/alexandre-kalache-a-longevidade-passa-por-uma-revolucao

Você S.A:
vocesa.abril.com.br/voce-rh/empresas-criam-estrategias-para-integrar-profissionais-com-mais-de-60-anos/

WeAge
weage.com.br/site/os-8-profissionais-que-irao-gerenciar-a-longevidade-e-a-diversidade-etaria-nas-empresas/

Working Better Together - Understanding the experiences and needs of a multigenerational workforce:
peakon.com/heartbeat/reports/working-better-together/