

AUGE

Como a intergeracionalidade está moldando o ambiente das empresas.

EDITORIAL

Caio Carraro Gomes da Costa

Vivemos um tempo em que as gerações se encontram de forma inédita.

ENTREVISTA

Marcelo Germano

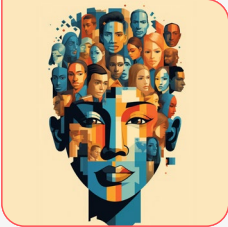
A visão intergeracional no ambiente corporativo de tecnologia.

COLUNA

Flávia Lobo

Liderar pessoas também é preparar para o que ainda não existe.

ÍNDICE DE NAVEGAÇÃO



Toque ou clique sobre a seção desejada para ir direto ao conteúdo.

Capa

Gerada com auxílio de IA, a imagem apresenta um mosaico vibrante de rostos diversos que, juntos, formam uma grande face central. Essa construção sugere a ideia de coletividade, mostrando como cada indivíduo, com sua identidade e singularidade, compõe algo maior: a humanidade. As cores fragmentadas e sobrepostas reforçam a noção de pluralidade, interconexão e complementaridade, como se cada traço pessoal fosse uma peça indispensável para o todo. O conceito por trás da obra transmite a valorização da diversidade cultural e da unidade humana, destacando que a verdadeira riqueza surge quando diferentes histórias, experiências e perspectivas se entrelaçam para construir uma identidade coletiva.

EDITORIAL

Caio Carraro Gomes da Costa

Vivemos um tempo em que as gerações se encontram de forma inédita.

MATÉRIA DE CAPA

Sabrina Aparecida

Como a intergeracionalidade está moldando o ambiente das empresas.

ENTREVISTA

Marcelo Germano

A visão intergeracional no ambiente corporativo de tecnologia.

COLUNA

Flávia Lobo

Liderar pessoas também é preparar para o que ainda não existe.

RECOMENDAÇÃO

Sabrina Aparecida

Cinema: Um Senhor Estagiário.

EDITORIAL



Caio Carraro
EDITOR-CHEFE



Vivemos um tempo em que as gerações se encontram de forma inédita.

Nunca estivemos tão interligados na jornada do trabalho e da vida, compartilhando saberes, experiências e, sobretudo, sonhos. É nesse cruzamento de histórias que nasce a newsletter AUGE, uma publicação digital pensada para incluir todas as idades e promover diálogos que transcendem fronteiras etárias.

Falar de envelhecimento saudável não é tratar apenas da maturidade, mas reconhecer que cada fase da vida pede equilíbrio, bem-estar e propósito. O envelhecer acontece em todas as idades: quando jovens, amadurecemos ao lidar com escolhas; quando adultos, reinventamos caminhos; quando mais velhos, cultivamos legados. Essa consciência de que somos eternamente transitórios nos convida a olhar para a vida como uma jornada contínua, em que trabalho e existência se entrelaçam.

As tecnologias atuais — e em especial a Inteligência Artificial — são parte fundamental dessa travessia. Elas não substituem a essência humana, mas potencializam nossa capacidade de aprender, criar e colaborar. Ao mesmo tempo, em que nos conectam com novas possibilidades, também nos desafiam a refletir sobre o que realmente importa: como usar essas ferramentas para construir um futuro mais inclusivo, humano e sustentável.

Com iniciativa da iFractal, AUGE nasce, portanto, como um espaço de encontro. Um lugar onde o jovem que busca seu propósito profissional pode dialogar com o adulto que ressignifica sua carreira e com o sênior que deseja compartilhar sua sabedoria. Aqui, acreditamos que o auge não é um ponto fixo na linha do tempo, mas um movimento permanente e constante, como um fractal: cada geração alcança sua plenitude quando se abre ao diálogo e à troca.

Convidamos você a caminhar conosco nessa jornada intergeracional. Porque o verdadeiro auge da vida não se limita à idade, mas se revela na capacidade de integrar passado, presente e futuro em uma mesma narrativa de propósito.

Boa leitura! ■

MATÉRIA DE CAPA

Gerações



Sabrina Aparecida

ESTUDANTE DE GERONTOLOGIA DA USP



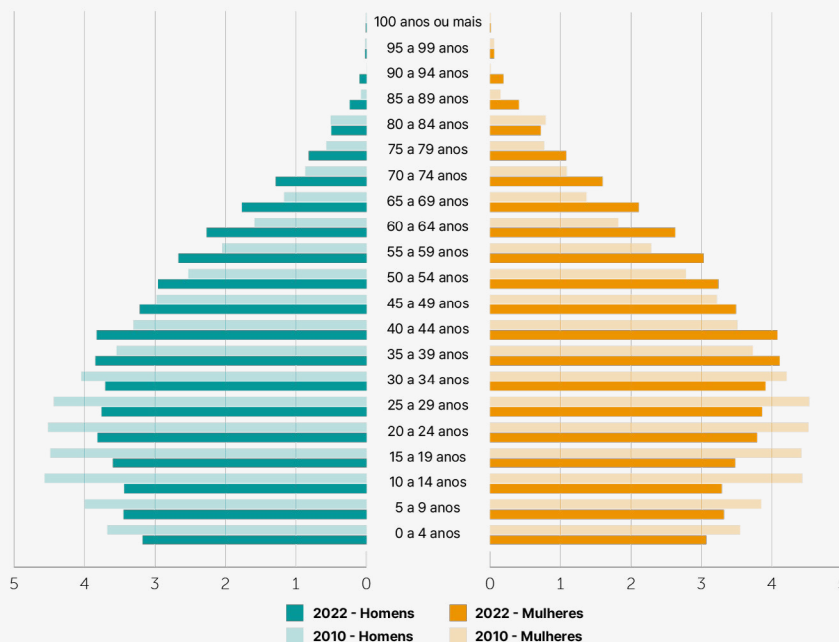
Como a intergeracionalidade está moldando o ambiente das empresas.

O processo de envelhecimento é resultado de múltiplos fatores, como genética, estilo de vida, ambiente, acesso à saúde e à educação, e tem início ainda na concepção. Ao longo da vida, essas influências fazem com que nosso corpo, nossa rotina e nossas necessidades passem por transformações contínuas.

Com a queda da fecundidade e a melhora das condições de saúde, a proporção de jovens diminui enquanto a população idosa cresce. No Brasil, esse movimento acontece junto ao aumento da expectativa de vida e já se reflete na pirâmide etária: a base, que concentra crianças e jovens, aparece cada vez mais estreita, como demonstrado no último censo demográfico em 2022 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

População residente no Brasil (%)

Segundo sexo e grupos de idade, em 2010 e 2022



Fontes: Censo Demográfico 2022: População por idade e sexo - Resultados do universo; IBGE - Censo Demográfico 2010

O que é Gerontologia?

A Gerontologia é a ciência que se dedica a compreender as transformações que acontecem no envelhecimento humano, abrangendo aspectos biológicos, psicológicos e sociais.

Essas mudanças no cenário brasileiro impactam diversos contextos, incluindo configurações familiares, políticas governamentais, saúde pública e o ambiente corporativo.

MATÉRIA DE CAPA

Gerações



Sabrina Aparecida

ESTUDANTE DE GERONTOLOGIA DA USP



Glossário Gerontológico

Envelhecimento: processo natural, irreversível e individual, caracterizado por perdas e ganhos ao longo da vida, que afeta aspectos físicos, psicológicos e socioculturais do ser humano.

Envelhecimento saudável: processo contínuo de otimização da habilidade funcional e de oportunidades para manter e melhorar a saúde física e mental, promovendo independência e qualidade de vida ao longo da vida.

Envelhecimento ativo: processo de otimização das oportunidades de saúde, participação social e segurança, com o objetivo de melhorar a qualidade de vida à medida que a pessoa envelhece.

Velhice: última fase do processo de envelhecimento do ser humano; no Brasil, considera-se como marco etário a partir dos 60 anos.

Geração: grupo de pessoas nascidas em um período de cerca de 15 a 20 anos, que vivenciam acontecimentos históricos, sociais, culturais e tecnológicos semelhantes, influenciando sua forma de compreender o mundo, seus valores e comportamentos

Intergeracional: refere-se à interação e convivência entre pessoas de diferentes gerações.

Como a intergeracionalidade está moldando o ambiente das empresas.

Cada vez mais, o setor privado tem reconhecido:

A força de trabalho está envelhecendo:

Muitas pessoas permanecem ativas no mercado de trabalho mesmo após os 60 anos.

Equipes intergeracionais:

Profissionais jovens, adultos de meia-idade e pessoas idosas trabalham juntos, o que exige políticas de gestão capazes de respeitar as particularidades de cada fase da vida.

Qualidade de vida no trabalho é prioridade:

Empresas que promovem o bem-estar físico e psicológico conseguem reter talentos, reduzir afastamentos e aumentar a produtividade.

Preparação para a aposentadoria:

Apoiar colaboradores em seus projetos de vida após a carreira ativa fortalece vínculos, melhora o clima organizacional e transmite a imagem de uma empresa socialmente responsável.

Para atuar diante das transformações relacionadas ao envelhecimento da população, já existem profissionais especializados, como os gerontólogos, bacharéis em Gerontologia. A profissão é relativamente recente no Brasil, tendo seu marco inicial no curso de graduação oferecido em 2005 pela Universidade de São Paulo (USP), pioneiro no país. Posteriormente, em 2009, a formação também foi implantada na Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), consolidando um avanço importante na história da Gerontologia brasileira.

No ambiente corporativo, o gerontólogo pode fazer parte da equipe, atuando, por exemplo, na área de Recursos Humanos. É o caso da iFractal, que já conta com esse profissional em nosso time.

Entre suas principais atribuições estão:

Promover a saúde e o bem-estar dos colaboradores;

Implementar políticas de inclusão e diversidade etária;

Desenvolver programas de preparação para a aposentadoria;

Atuar no relacionamento com clientes do segmento sênior.

MATÉRIA DE CAPA

Gerações



Sabrina Aparecida

ESTUDANTE DE GERONTOLOGIA DA USP



Como a intergeracionalidade está moldando o ambiente das empresas.

Ambientes intergeracionais

Ambientes intergeracionais são espaços que estimulam a convivência e o diálogo entre pessoas de diferentes idades. Quando bem estruturados, esses ambientes fortalecem a interação social, ampliam a compreensão sobre as múltiplas formas de envelhecer e valorizam o protagonismo da pessoa idosa.

Vivemos em um mundo em rápida transformação, marcado pela tecnologia, pela globalização, pelas mudanças climáticas e pela crescente polarização social. Essas dinâmicas remodelam como trabalhamos, convivemos e aprendemos. Nesse cenário, a educação também se transforma: não se limita mais ao período escolar ou universitário, mas se expande para abranger a aprendizagem ao longo da vida (Life Long Learning) em todas as esferas. As pessoas já não conseguem mais navegar pelas complexidades do presente apenas com os conhecimentos adquiridos na juventude, é necessário aprender continuamente, em qualquer idade.

É justamente nesse ponto que os ambientes intergeracionais ganham força, pois colaboram diretamente com o propósito da Aprendizagem ao Longo da Vida. Eles permitem que diferentes gerações aprendam juntas e de forma contínua, desenvolvendo competências que ampliam a capacidade de lidar com a revolução digital, promover a sustentabilidade e cuidar da saúde. Além disso, ajudam os países a responder ao intenso envelhecimento populacional que, até 2050, terá mais pessoas idosas do que jovens.

MATÉRIA DE CAPA

Gerações



Sabrina Aparecida
ESTUDANTE DE GERONTOLOGIA DA USP



Como a intergeracionalidade está moldando o ambiente das empresas.

Perfis geracionais: dos veteranos à geração alpha

Veteranos (1922-1944)

Contexto histórico: Guerras e períodos de escassez.

Características: Conservadores, disciplinados, avessos a riscos, evitam dívidas.

No trabalho: Lealdade à empresa, respeito à autoridade.

Boomers (1945-1965)

Contexto histórico: Crescimento econômico e valorização do consumo.

Características: Valorizam status, bens materiais e estabilidade.

No trabalho: Dedicção, competitividade, foco em carreira sólida e ascensão.

Geração X (1960-1977)

Contexto histórico: Transição tecnológica e mudanças sociais.

Características: Buscam qualidade de vida, independência e adaptabilidade.

No trabalho: Valorizam autonomia, flexibilidade e ambientes colaborativos.

Geração Y / Millennials (1978-1995)

Contexto histórico: Avanço da internet e globalização.

Características: Conectados, multitarefas, buscam propósito e reconhecimento rápido.

No trabalho: Valorizam feedback constante, inovação e oportunidades de crescimento.

Geração Z (1996-2009)

Contexto histórico: Nativos digitais e engajados em causas socioambientais.

Características: Altamente conectados, valorizam diversidade e inclusão.

No trabalho: Preferem flexibilidade, projetos com impacto social e dinâmicos.

MATÉRIA DE CAPA

Gerações



Sabrina Aparecida

ESTUDANTE DE GERONTOLOGIA DA USP



Como a intergeracionalidade está moldando o ambiente das empresas.

Geração Alpha (2010 em diante)

Contexto histórico: Imersos em tecnologia e inteligência artificial desde o nascimento.

Características: Alta familiaridade digital, tendência à impaciência e busca por gratificação imediata.

Perspectivas futuras: Necessidade de abordagens educacionais inovadoras e foco no desenvolvimento socioemocional.

Economia da longevidade

A economia da longevidade, também chamada de silver economy, é o conjunto de produtos, serviços e inovações voltados para atender às necessidades da população acima de 60 anos. Já é uma realidade que movimenta trilhões no mundo e cresce em ritmo acelerado no Brasil.

O aumento desse público impulsiona a demanda por soluções que vão além da saúde: passam por moradia, lazer, tecnologia, finanças e gestão. Esse grupo, cada vez mais ativo e consumidor, redefine padrões, desafia empresas a inovarem e fortalece a intergeracionalidade, promovendo conexões entre diferentes gerações.

Dentro das organizações, essa transformação também pede mudanças. Processos burocráticos precisam ser simplificados para liberar tempo e energia para o que realmente importa: cuidar das pessoas e garantir qualidade nos serviços.

Nesse cenário, ferramentas de gestão tornam-se estratégicas para que gestores administrem suas equipes com mais eficiência, especialmente em setores que já lidam diretamente com a longevidade, como as Instituições de Longa Permanência para Idosos (ILPIs).

Além de otimizar o trabalho, essa simplificação contribui para um ambiente mais leve, reduzindo a sobrecarga e favorecendo a qualidade de vida do gestor e de sua equipe, o que impacta positivamente em seu próprio envelhecimento saudável.

É exatamente aqui que a iFractal se destaca. Com sua tecnologia

MATÉRIA DE CAPA

Gerações



Sabrina Aparecida

ESTUDANTE DE GERONTOLOGIA DA USP



Como a intergeracionalidade está moldando o ambiente das empresas.

de controle de ponto, a empresa apoia ILPIs e outras organizações a modernizarem sua gestão. O resultado é uma rotina mais ágil, transparente e eficiente, alinhada às demandas da economia da longevidade e promovendo um dia a dia de trabalho mais humano, inovador e sustentável. ■

Para refletir...

Como está a intergeracionalidade no ambiente onde você passa o maior período do seu dia?

Você percebe trocas de experiências entre pessoas de diferentes idades?

Referências

NERI, Anita Liberalesso.
Palavras-chave em Gerontologia.
4. ed. ampliada e revisada.
Campinas: Alínea, 2014.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE
GERIATRIA E GERONTOLOGIA (SBGG).
O que é Geriatria e Gerontologia?

[\[LINK DA FONTE\]](#)

SOUZA, A. C. P. de; ALCARÁ, A. R.
Competência em informação e as
diferentes gerações.
Revista Brasileira de Biblioteconomia
e Documentação, [S. l.], v. 17, n. 2, p.
1–20, 2021.

[\[LINK DA FONTE\]](#)

UNESCO.
What you need to know on lifelong
learning. [S. l.].

[\[LINK DA FONTE\]](#)

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA
DA SAÚDE (OPAS); ORGANIZAÇÃO
MUNDIAL DA SAÚDE (OMS).
Envelhecimento saudável.

[\[LINK DA FONTE\]](#)

ENTREVISTA

Visão



Marcelo Germano
SÓCIO-DIRETOR DA IFRACTAL



A visão intergeracional no ambiente corporativo de tecnologia.

Poderia nos contar o que motivou a iFractal a trazer um gerontólogo para o time e de que forma ele também vai apoiar os clientes, especialmente as ILPIs?

1/5

AUGE
MARCELO

Queríamos integrar ao nosso time uma competência que fosse além da tecnologia: alguém capaz de compreender as necessidades específicas do envelhecimento saudável, tanto dentro da empresa quanto para os nossos clientes. A presença do gerontólogo também permite oferecer suporte especializado às ILPIs, ajudando a otimizar processos, cuidar das pessoas e criar soluções mais humanas.

Como esse profissional vai contribuir para o dia a dia da equipe e para o desenvolvimento da empresa?

2/5

AUGE
MARCELO

Ele atua como um elo entre gerações e está alinhado a todas as iniciativas do nosso RH. Essa combinação de competência ajuda a equipe a pensar em estratégias mais inclusivas, que respeitem diferentes ritmos, experiências e talentos. Com isso, a empresa se fortalece, não só em produtividade, mas em cultura organizacional, empatia e propósito.

De que maneira você enxerga a relação entre tecnologia e cuidados intergeracionais dentro da iFractal?

3/5

AUGE
MARCELO

A tecnologia é uma aliada poderosa, mas precisa ser usada de forma consciente. Ela permite melhorar processos, oferecer soluções mais rápidas e personalizadas, mas o olhar humano é essencial. O gerontólogo nos ajuda a garantir que cada decisão tecnológica também respeite as pessoas, independentemente da idade.

ENTREVISTA

Visão



Marcelo Germano
SÓCIO-DIRETOR DA IFRACTAL



A visão intergeracional no ambiente corporativo de tecnologia.

Quais mudanças ou benefícios vocês esperam que essa iniciativa traga para os clientes e para o trabalho das ILPIs?

4/5

AUGE

MARCELO

Já nos consideramos especialistas em jornada de trabalho e, com esse movimento, fomos além, focamos na jornada de vida. O trabalho é parte dessa jornada, mas a vida social também é importante e precisa estar em equilíbrio. Esperamos que nossos clientes percebam mais do que produtos e serviços: queremos oferecer experiências de cuidado e eficiência. As ILPIs poderão contar com soluções que realmente entendem suas rotinas, desafios e necessidades, tornando o trabalho mais seguro e humano para todos.

Na sua visão, qual é a importância da interação entre diferentes gerações no ambiente de trabalho e como isso pode moldar o futuro da empresa?

5/5

AUGE

MARCELO

A interação entre gerações é o que dá riqueza à experiência corporativa. Jovens trazem inovação e energia; profissionais experientes oferecem perspectiva e reflexão. Integrar esses pontos de vista cria um ambiente mais equilibrado, resiliente e preparado para o futuro. Para nós, é um movimento natural: empresas que entendem e valorizam essa diversidade de experiências estão prontas para crescer de forma sustentável e humanizada. ■

COLUNA

Gestão



Flávia Lobo

RH DA IFRAC TAL



Fonte

McKinsey & Company
Força de Trabalho no Brasil

Liderar pessoas também é preparar para o que ainda não existe.

Até 2030, mais de 17 milhões de brasileiros deverão mudar de ocupação, segundo a McKinsey. E essa não é apenas uma tendência, é uma urgência.

A automação e a inteligência artificial estão mudando o trabalho em ritmo acelerado. Mas muitas empresas ainda insistem em preparar seus times com mapas antigos.

Se o RH quer de fato ser estratégico, precisa assumir um novo papel: o de agente de transição.

Transição de mentalidade

Do estático para o adaptável.

Transição de competências

Do técnico para o digital + comportamental.

Transição de carreira

Com rotas reais de requalificação, mentoria e evolução contínua.

É hora de transformar o RH em radar de tendências e motor de reinvenção. Porque requalificar não é um favor, é um compromisso com a sustentabilidade dos negócios. ■

Você já começou a desenhar as rotas de transição que sua empresa vai precisar?

RECOMENDAÇÃO

Cinema



Sabrina Aparecida

ESTUDANTE DE GERONTOLOGIA DA USP



IMAGEM: DIVULGAÇÃO

Um Senhor Estagiário

O filme Um Senhor Estagiário ilustra de forma clara como diferentes gerações podem conviver e colaborar em um mesmo ambiente de trabalho, evidenciando a importância da intergeracionalidade.

A história acompanha Ben Whittaker (Robert De Niro), um viúvo de 70 anos que, após se aposentar, decide retornar ao mercado de trabalho como estagiário em uma startup de moda liderada por Jules Ostin (Anne Hathaway).

Ben havia trabalhado por 40 anos em uma empresa de listas telefônicas, e sua trajetória mostra que a aposentadoria não significa afastamento do mundo profissional. Sua experiência, maturidade e habilidade de se relacionar com os outros contribuem positivamente para a empresa, servindo de exemplo para quem deseja permanecer produtivo e engajado mesmo após a aposentadoria.

No início, Jules resiste à presença de Ben, acreditando que ele não teria nada a agregar. No entanto, ao longo da narrativa, essa percepção muda, e Ben se torna seu melhor amigo. Essa aproximação é possibilitada por ações estruturadas, como a implementação de uma política inclusiva que permite a admissão de pessoas aposentadas, promovendo sua participação no trabalho e fortalecendo o sentimento de pertencimento e utilidade.

Esse exemplo evidencia como políticas direcionadas podem fomentar a convivência intergeracional, beneficiando tanto os mais velhos quanto a organização. ■

Onde assistir:



Prime Video

Clique aqui para acessar



Apple tv

Clique aqui para acessar



Youtube

Clique aqui para acessar



HBO Max

Clique aqui para acessar



Expediente

PUBLICAÇÃO:

iFractal Tecnologia Para Ser Humano

EDITOR-CHEFE E JORNALISTA RESPONSÁVEL:

Caio Carraro Gomes da Costa - 0091381/SP

CONSELHO EDITORIAL (GERONTOLOGIA):

Ruth Caldeira de Melo

COLUNISTA (GERONTOLOGIA):

Sabrina Aparecida da Silva

CONSELHO EDITORIAL (GESTÃO DE RH):

Flávia Lobo

CONSELHO EDITORIAL (TECNOLOGIA):

Felipe Waltrick

PARTICIPAÇÃO ESPECIAL:

Marcelo Germano

EDIÇÃO DE ARTE E DESIGN:

Caio Carraro Gomes da Costa

BANCO DE IMAGENS:

FreePik e Divulgação

DISTRIBUIÇÃO:

Gratuita

CONTATO:

auge@ifractal.com.br



@auge_ifractal



A newsletter AUGÉ é uma iniciativa de comunicação da iFractal® Desenvolvimento de Software Ltda., criada com o propósito de estabelecer um canal gratuito de informação, com curadoria especializada em conteúdos intergeracionais de relevância social e interesse público. As entrevistas publicadas são cedidas com exclusividade e divulgadas na íntegra, sem qualquer alteração, edição ou adaptação do texto original, sendo seu conteúdo de inteira responsabilidade de seus respectivos autores. As opiniões expressas não refletem, necessariamente, o posicionamento institucional da newsletter AUGÉ ou da iFractal®. A distribuição do arquivo digital, em formato PDF, é livre e permitida, desde que o material não seja alterado, manipulado, editado ou utilizado fora de seu contexto original. A reprodução parcial desta publicação é autorizada, desde que a fonte seja devidamente citada e os autores corretamente creditados. É expressamente proibida a comercialização, bem como qualquer forma de distribuição condicionada ou vinculada a contrapartida financeira, seja em meio digital, eletrônico ou impresso. Eventuais menções a marcas, produtos ou empresas têm caráter exclusivamente informativo e não configuram, em hipótese alguma, vínculo comercial, publicitário ou institucional.