

AUGE

Com a bola toda

ENTREVISTA: CARREIRAS

Andrea Tenuta

**Quem disse
que carreira
tem prazo de
validade?**

COLUNA: LONGEVIDADE

Ricardo Mucci

**Pendurar
as chuteiras?
Eu não!**

COLUNA: ENVELHECIMENTO

Carla Leirner

**Minha idade
não me define.
Meu ponto de
partida, sim.**

COLUNA: INSTITUCIONAL

Instituto Velho Amigo

**Múltiplas
velhices,
cuidado e
transformação.**



ÍNDICE DE NAVEGAÇÃO



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

Capa

Gerada com auxílio de IA, a imagem da capa retrata pessoas idosas reunidas em torno de uma bola de futebol, utilizando o esporte como metáfora para um tema cada vez mais presente na sociedade: profissionais que continuam em campo, contribuindo com talento, experiência e propósito muito além da idade convencional de aposentadoria. Inspirada pelo clima da recente Copa do Mundo, a composição ressignifica a expressão “estar no jogo”, mostrando que a carreira não precisa terminar com o avanço da idade.

Ao reunir pessoas de diferentes origens em um gesto coletivo, a imagem reforça que experiência, colaboração e capacidade de adaptação continuam sendo atributos decisivos no mercado de trabalho. Mais do que celebrar a longevidade, a capa convida à reflexão sobre uma nova realidade: a de profissionais que seguem fazendo a diferença, assumindo novos papéis e provando que, no trabalho e na vida, ainda têm muito jogo pela frente.

EDITORIAL

Caio Carraro Gomes da Costa

Nos acréscimos do primeiro tempo.

MATÉRIA DE CAPA

Sabrina Aparecida

Com a bola toda.

ENTREVISTA: CARREIRAS

Andrea Tenuta

Quem disse que a carreira tem prazo de validade?

COLUNA: LONGEVIDADE

Ricardo Mucci

Pendurar as chuteiras? Eu não!

COLUNA: ENVELHECIMENTO

Carla Leiner

Minha idade não me define. Meu ponto de partida, sim.

COLUNA: INSTITUCIONAL

Instituto Velho Amigo

Múltiplas velhices, cuidado e transformação.

RECOMENDAÇÃO: EVENTOS

Sabrina Aparecida

Festival Celebra Idades e MaturiFest 2026.

DICA: FILME

Sabrina Aparecida

Velhos Bandidos.

DICA: TECNOLOGIA

Sabrina Aparecida

Tecnologia para ser humano começa pelas pessoas.

EDITORIAL



Caio Carraro
EDITOR-CHEFE



Nos acréscimos do primeiro tempo.

Escrevo este editorial aos 49 do primeiro tempo. Já estou nos acréscimos, mas com a bola toda. Aos 49 anos, não resisti à coincidência entre a idade e o cronômetro do futebol para revisitar alguns lances da minha caminhada profissional. Foram muitos campos e posições diferentes, com desafios variados. Em todos eles, porém, uma coisa permaneceu igual: a vontade de seguir no jogo, correndo atrás da bola e acreditando que sempre há uma nova jogada por fazer.

Comecei cedo, como assistente de arte em uma agência de propaganda. Era um tempo em que a criatividade deixava marcas nas mãos, literalmente, de tinta nanquim. A prancheta era como uma chuteira. Nela, diagramava anúncios, cartazes, pôsteres e calendários; criava degradês com aerógrafo, refilava mock-ups, montava artesanalmente a arte-final (paste-up) de tabloides de ofertas para supermercados e inventava peças de marketing direto com dobras que desafiavam qualquer lógica. Depois, a corrida seguia para o fotolito e, de lá, para a gráfica. O papel era soberano, e cada projeto tinha cheiro, textura, impacto visual. Ver o material pronto chegando da gráfica, depois nas mãos das pessoas, era como marcar um gol.

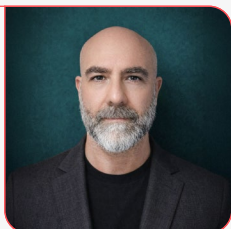
Então, logo começou uma nova temporada. Os poderosos softwares de edição, como Photoshop, PageMaker, QuarkXPress, InDesign, Illustrator e tantos outros, reinventaram a produção gráfica. Era preciso aprender um novo jogo. Quem insistisse nas velhas táticas, logo era substituído.

Mas aquele era apenas o apito inicial. Vi a internet nascer e transformar os websites de alternativos para obrigatórios. Vi os vídeos conquistarem espaço nas telas dos computadores e, depois, migrarem para celulares e tablets, tornando-se protagonistas da comunicação. E vi as interfaces digitais ocuparem o lugar das páginas impressas e mudarem a forma como as pessoas consumiam produtos e informações.

Quando parecia que o jogo finalmente tinha encontrado um ritmo, uma nova virada. A inteligência artificial entrou em campo e, mais uma vez, mudou as regras da partida.

A cada mudança, a escolha era sempre a mesma: reclamar das novas regras ou aprender um novo jeito de jogar. Eu preferi

EDITORIAL



Caio Carraro
EDITOR-CHEFE



Nos acréscimos do primeiro tempo.

continuar em campo. Não porque fosse fácil, nunca foi! Recomeçar quando se acredita dominar uma profissão exige humildade. Exige renunciar a certezas, rever métodos, abandonar zonas de conforto e aceitar que ninguém permanece titular apenas pelo tempo de casa.

Talvez essa seja a maior lição desta edição da AUGE: a experiência tem um valor imenso, mas só faz sentido quando caminha ao lado da disposição para aprender mais. Em um jogo que nunca para de mudar, continuar evoluindo é a única maneira de seguir em campo.

Conheço pessoas que chegaram aos 60, 70, 80 e até aos 90 do segundo tempo ainda trabalhando com entusiasmo. Algumas seguiram na mesma profissão por toda a vida. Outras reinventaram completamente o próprio caminho quando muitos acreditavam que o jogo já tinha acabado. O que elas têm em comum não é a idade, mas a disposição para continuar aprendendo e fazendo a bola rolar.

Nos últimos tempos ou, nos meus acréscimos, parece fazer mais sentido contar minha trajetória profissional não pelos anos, mas pelos auge. Houve o auge da prancheta e do papel, dos primeiros softwares de edição, da internet, dos aplicativos e, agora, da inteligência artificial. Nenhum menos importante do que o anterior. Cada fase ampliou meu repertório e me preparou para a próxima.

Acredito que envelhecer com propósito seja exatamente isso: entender que a vida não é marcada por um único grande momento, mas por muitos auge.

Quando eu chegar aos meus 90 do segundo tempo, espero olhar para trás com a serenidade de quem permaneceu em campo até o apito final. Não porque tenha vencido partidas, mas porque aceitei o desafio de aprender, recomeçar, me reinventar e viver intensamente cada um dos meus auge.

Boa leitura! ■

MATÉRIA DE CAPA

Gerações



Sabrina Aparecida
GERONTÓLOGA FORMADA PELA USP



Com a bola toda.

Em março de 2026, os cinemas brasileiros estrearam “Velhos Bandidos”, uma comédia sobre um casal de aposentados que decide assaltar um banco. Nada mal para um roteiro. Mas o que chamou mais atenção foi o elenco: Fernanda Montenegro, 96 anos, e Ary Fontoura, 93 anos, como protagonistas.

Ao lado deles, Tony Tornado e Nathalia Timberg, ambos com 95 e 96 anos. Quatro atores somando quase 400 anos de vida, gravando cenas de ação, decorando falas, cumprindo diária de filmagem como qualquer colega de 30 anos de idade.

Ary Fontoura, perguntado numa entrevista se pensa em parar, foi direto: **“Aposentadoria é uma palavra da qual fujo, e trabalhar é uma palavra que adoro”**.

Ele contou que, ao invés de receber menos convites com a idade, sente que é mais procurado agora do que antes, talvez, disse ele, pela experiência acumulada em décadas de ofício.

Já **Fernanda Montenegro** tratou esse filme como um fechamento simbólico de carreira no cinema, mas resumiu sua relação com o tempo de um jeito que vale a pena repetir: **“Tem uma hora na vida que a gente não tem mais futuro, sem morbidez. Tem só o presente”**.

Não precisa de muito esforço para aprender algo com essas duas frases. Elas resumem, na prática, o que estudos sobre envelhecimento vêm mostrando há anos: continuar ativo, engajado e com um motivo para levantar da cama todos os dias é um dos fatores mais associados a uma velhice saudável e longa.

Ao final desta matéria, espero que você compreenda que embora essas histórias sejam, de fato, muito inspiradoras, elas não devem ser vistas apenas como casos excepcionais ou aquelas curiosidades que aparecem uma vez por ano no jornal.

Pelo contrário, elas são o reflexo de uma mudança que já está acontecendo. A ideia de “idade produtiva” está sendo redefinida, o mercado de trabalho está mudando e precisamos conversar sobre o que isso significa para a sociedade.

Talvez a minha geração, a Gen Z, não esteja pensando sobre isso agora. Porém, por mais que o futuro a Deus pertença, precisamos

Referências

DE GODOY, Laiz Laura et al.
Understanding brain resilience in superagers: a systematic review. *Neuroradiology*, v. 63, n. 5, p. 663-683, 2021.

RIBEIRO, Cristina Cristovão;
YASSUDA, Mônica Sanches; NERI, Anita Liberalesso. Propósito de vida em adultos e idosos: revisão integrativa. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 25, n. 6, p. 2127-2142, 2020.

STUDART-NETO, Adalberto et al.
Amyloid burden, brain metabolism, and gray matter volume in SuperAgers. *Arquivos de Neuro-Psiquiatria*, v. 84, n. 01, p. 001-011, 2026.

MATÉRIA DE CAPA

Gerações



Sabrina Aparecida
GERONTÓLOGA FORMADA PELA USP



Com a bola toda.

considerar as possibilidades. Eu, pelo menos, não quero ser “descartada” futuramente por causa da minha idade. E acredito que ninguém deveria ser.

Superidosos existem?

Você já ouviu falar em superagers, ou, em português, superidosos?

Esse é o termo que a ciência usa para descrever pessoas com 80 anos ou mais que mantêm a memória e outras habilidades cognitivas em um nível semelhante ao de pessoas de 20 a 30 anos mais jovens.

Para identificar os superidosos, profissionais utilizam o Teste de Aprendizagem Auditivo-Verbal de Rey (RAVLT). Nele, a pessoa ouve uma lista com 15 palavras, repetida cinco vezes, e, após cerca de 30 minutos, precisa recordar o maior número possível dessas palavras.

Em geral, espera-se que uma pessoa com cerca de 80 anos consiga lembrar aproximadamente seis palavras.

Já os superidosos costumam se lembrar de dez ou mais, um desempenho de memória muito acima do esperado para a idade.



Imagem: Fernanda Torres — Foto: Reprodução/Instagram

MATÉRIA DE CAPA

Gerações



Sabrina Aparecida
GERONTÓLOGA FORMADA PELA USP



Com a bola toda.

Ainda não existe uma resposta definitiva para explicar por que isso acontece. Não é apenas uma questão de sorte, nem somente de genética. Nem todas as pessoas terão um desempenho cognitivo fora da curva, como o dos superidosos. Mas existem hábitos e escolhas que ajudam a manter a saúde cognitiva ao longo da vida, aumentando as chances de preservar a autonomia e a independência por mais tempo. Fernanda Torres, aos 58 anos, já está se preparando para trilhar o caminho da mãe.

Hoje sabemos que não existe uma fórmula mágica para manter o cérebro saudável. A saúde cerebral é resultado de um conjunto de hábitos ao longo da vida: estudar, aprender coisas novas, conviver com outras pessoas, praticar atividade física, alimentar-se bem, cuidar da saúde e viver em um ambiente saudável.

É isso que chamamos de reserva cognitiva: uma espécie de “poupança” que o cérebro vai construindo ao longo dos anos e que pode ajudá-lo a enfrentar melhor o envelhecimento e algumas doenças.

Os quarentões da Copa

Se você quer um exemplo que qualquer pessoa entende, mesmo sem saber nada de gerontologia, basta olhar para o futebol.

A Copa do Mundo de 2026 bateu um recorde histórico: nunca tantos jogadores com 40 anos ou mais participaram da competição. Isso mostra que a idade, sozinha, não define mais o desempenho de uma pessoa.

Entre os atletas estão:

Cristiano Ronaldo (Portugal) – 41 anos
Manuel Neuer (Alemanha) – 40 anos
Luka Modrić (Croácia) – 40 anos
Edin Džeko (Bósnia e Herzegovina) – 40 anos
Fernando Muslera (Uruguai) – 40 anos
Guillermo Ochoa (México) – 40/41 anos
Craig Gordon (Escócia) – 43 anos
Vozinha (Cabo Verde) – 41 anos

MATÉRIA DE CAPA

Gerações



Sabrina Aparecida
GERONTÓLOGA FORMADA PELA USP



Com a bola toda.



Imagens: Vários autores via Creative Commons

Esses atletas mostram que experiência, preparo físico, disciplina e conhecimento podem manter um jogador competitivo mesmo em uma das modalidades mais exigentes do mundo.

Viram como o auge não tem idade definida? Ele pode acontecer a qualquer momento.

O esporte de alto rendimento é, por definição, uma das áreas mais implacáveis com o corpo e mesmo assim, a barreira da idade está sendo empurrada para escanteio.

Então, por que ainda tem gente que insiste em tratar a idade cronológica como um limite de competência?

Talvez esteja na hora de entendermos que o que realmente importa não é quantos anos uma pessoa tem, mas o quanto ela continua capaz, preparada e motivada para fazer a diferença.

Viver mais também significa repensar a forma como trabalhamos

Aqui mora um dos grandes conflitos da nossa sociedade: a ciência já mostrou que envelhecer não é sinônimo de improdutividade, mas o mercado de trabalho ainda funciona como se as pessoas tivessem um prazo de validade.

MATÉRIA DE CAPA

Gerações



Sabrina Aparecida
GERONTÓLOGA FORMADA PELA USP



Com a bola toda.

Empresas ainda demitem por idade de forma disfarçada, processos seletivos descartam currículos com “experiência demais” que muitas vezes, significa apenas “idade demais” e planos de carreira continuam desenhados para um ciclo de vida que já não corresponde à realidade. O resultado é um paradoxo: vivemos mais, envelhecemos com mais saúde do que as gerações anteriores, mas seguimos afastando profissionais experientes do mercado como se eles tivessem perdido seu valor.

A gerontóloga Gabrielle Maia, formada pela UFSCar e atuante na área de Recursos Humanos, explica que esse cenário é sustentado por um preconceito silencioso. “Um estudo realizado na Espanha mostrou que dois currículos idênticos, com a mesma formação e experiência, receberam respostas completamente diferentes apenas pela idade do candidato. Quem tinha 28 anos recebeu 77% mais convites para entrevistas do que quem tinha 38. Não foi a competência que decidiu, foi a data de nascimento.”

Para Gabrielle, esse tipo de discriminação raramente aparece de forma explícita. “Ela costuma estar escondida em expressões como ‘perfil jovem’, ‘cultura jovem’ ou ‘profissional dinâmico’. Enquanto isso, a realidade mudou. As pessoas vivem mais, trabalham por mais tempo e a idade da aposentadoria aumentou, mas muitas empresas continuam tratando profissionais acima dos 50 anos como se estivessem encerrando suas carreiras. O mercado envelheceu, mas a cultura corporativa ainda não acompanhou essa transformação.”

Essa visão também é compartilhada pela gerontóloga Maria Julia, egressa da UFSCar, que atua com gestão de pessoas. Para ela, a diversidade etária deixou de ser uma pauta do futuro e passou a ser uma necessidade do presente. “O envelhecimento não começa aos 60 anos. Ele é um processo que nos acompanha desde o nascimento. Por isso, não faz sentido pensar em políticas voltadas apenas para trabalhadores mais velhos. Precisamos construir ambientes que promovam saúde, desenvolvimento e oportunidades ao longo de toda a vida profissional.”

Ela destaca que um dos maiores desafios é combater o etarismo dentro das organizações. “Ainda existe a ideia equivocada de que

MATÉRIA DE CAPA

Gerações



Sabrina Aparecida
GERONTÓLOGA FORMADA PELA USP



Com a bola toda.

envelhecer significa perder produtividade, aprender mais devagar ou resistir às mudanças. A Gerontologia mostra justamente o contrário: diferentes gerações possuem competências complementares e podem aprender umas com as outras.”

Maria Júlia defende que empresas que investem em equipes multigeracionais fortalecem a inovação e preservam um patrimônio valioso: o conhecimento acumulado pelos profissionais mais experientes. “Quando unimos a bagagem dos trabalhadores seniores com a agilidade e os novos conhecimentos das gerações mais jovens, todos crescem. A diversidade etária não deve ser vista apenas como uma pauta de inclusão, mas como uma estratégia para organizações mais humanas, inovadoras e preparadas para o futuro.”

Por que tantas pessoas desejam continuar ativas?

Existe um ponto que merece nossa atenção, o propósito de vida. Ter um motivo para acordar todos os dias, fazer planos e sentir que ainda temos algo a construir faz diferença em qualquer fase da vida. E, para muitas pessoas, o trabalho faz parte disso.

Para além do salário, ele nos conecta com outras pessoas, nos dá oportunidades de aprender, compartilhar experiências e sentir que estamos contribuindo com o mundo ao nosso redor. É claro que ninguém deve resumir sua vida ao trabalho, nosso propósito também pode estar na família, nos amigos, no voluntariado, nos estudos, na espiritualidade ou em tantos outros caminhos. Mas também não faz sentido acreditar que, ao envelhecer, as pessoas deixam de querer se sentir úteis, aprender ou realizar novos projetos.

No fim das contas, o que todos buscamos, independentemente da idade, é viver uma vida que faça sentido. E talvez esse seja um dos maiores presentes da longevidade: ganhar mais tempo para continuar escrevendo essa história. ■

ENTREVISTA

Carreiras



Andrea Tenuta

HEAD DA MATURI.



Quem disse que carreira tem prazo de validade?

O Brasil está vivendo mais. Por que o mercado de trabalho ainda parece não acompanhar essa mudança?

1/5

AUGE

ANDREA

Há um número que as empresas brasileiras ainda não sabem o que fazer com ele: vivemos mais, trabalhamos mais anos e, mesmo assim, continuamos desenhando carreiras como se elas tivessem data de vencimento. Isso costuma acontecer por volta dos 50 anos. O resultado é um paradoxo caro, literalmente.

De um lado, organizações reclamam da escassez de talentos, do alto turnover e da perda de conhecimento. De outro, descartam sistematicamente pessoas experientes por um único critério: a idade. E, muitas vezes, isso acontece de forma inconsciente.

Como o etarismo aparece no dia a dia das empresas?

2/5

AUGE

ANDREA

O etarismo no mercado de trabalho acontece com mais frequência nas duas pontas: entre os mais jovens, que estão iniciando a carreira sem experiência, e entre os mais velhos. Ele não aparece como uma placa dizendo “não contratamos pessoas 50+”. Surge disfarçado de “fit cultural”, de vagas que procuram “sangue novo” ou de currículos descartados por terem “experiência demais” — um eufemismo para dizer que a pessoa é considerada velha para a vaga.

Também aparece no silêncio. Quando um profissional mais experiente deixa de ser convidado para projetos estratégicos, não porque entregou menos, mas porque alguém decidiu, sem dizer em voz alta, que o futuro da empresa não inclui pessoas como ele.

ENTREVISTA

Carreiras



Andrea Tenua

HEAD DA MATURI.



Quem disse que carreira tem prazo de validade?

Quais são os impactos desse preconceito para as organizações?

3/5

AUGE

ANDREA

O problema é que esse tipo de decisão custa caro e ninguém está calculando essa conta corretamente. Substituir um profissional sênior não significa apenas contratar alguém com um salário menor. Significa perder anos de relacionamento com clientes, memória institucional, conhecimento acumulado, capacidade de mentoria e estabilidade em momentos de crise. Tudo isso vai embora junto com a pessoa.

Equipes multigeracionais, quando bem lideradas, não representam apenas inclusão. Elas são uma vantagem competitiva. Combinam a fluência digital de quem chegou recentemente com o discernimento de quem já enfrentou diferentes ciclos econômicos. Nenhuma empresa cresce de forma sustentável apostando apenas em um extremo da pirâmide etária.

O que as empresas precisam mudar para acompanhar a longevidade da população?

4/5

AUGE

ANDREA

O Brasil está envelhecendo rapidamente, mas o mercado de trabalho ainda não acompanha essa transformação. Continuamos estruturando processos seletivos, planos de carreira e políticas de Recursos Humanos para um país que já não existe mais, mantendo uma cultura profundamente centrada na juventude.

Trabalhar a favor da longevidade profissional não significa proteger quem está mais velho em detrimento de quem está começando. Significa deixar de enxergar a carreira como uma corrida de 100 metros e passar a entendê-la como uma maratona, com diferentes fases, diferentes contribuições e valor em cada uma delas.

Isso significa requalificar em vez de descartar, remanejar em vez de demitir pessoas por idade sob o argumento de uma “reestruturação” e avaliar profissionais pelo que entregam, e não pela data de nascimento.

ENTREVISTA

Carreiras



Andrea Tenuta

HEAD DA MATURI.



Quem disse que carreira tem prazo de validade?

Que mensagem você deixa para as empresas diante desse novo cenário?

5/5

AUGE

ANDREA

As empresas que estarão mais preparadas para o futuro não serão aquelas com a equipe mais jovem, mas as que aprenderem a extrair o melhor de todas as gerações ao mesmo tempo, sem hierarquizar quem “ainda serve” e quem “já deu sua contribuição”.

Isso exige coragem para olhar para dentro e perguntar: nossos processos seletivos, nossos critérios de promoção e até as conversas de corredor reforçam ou combatem o etarismo?

A resposta a essa pergunta ajudará a definir quais organizações continuarão competitivas em um Brasil que terá cada vez mais pessoas de 50, 60 e 70 anos em plena atividade profissional.

A longevidade já chegou ao mercado de trabalho. A verdadeira questão é se as empresas vão perceber isso a tempo.

E, talvez, o maior desafio seja abandonar a ideia de um choque de gerações e construir um diálogo entre elas. Pela primeira vez na história da humanidade, temos tantas gerações convivendo e trabalhando juntas. Isso não é um problema: é um grande mosaico de talentos. Já parou para pensar nisso? ■

COLUNA

Longevidade



Ricardo Mucci

JORNALISTA, MESTRE EM COMUNICAÇÃO
SOCIAL, EXPERT EM LONGEVIDADE.



Pendurar as chuteiras? Eu não!

Em junho passado, em plena Copa do Mundo da Fifa, uma cena numa sala de imprensa em Arlington, no Texas, me fez pensar bastante sobre como a longevidade pode ser ativa e produtiva. Um senhor de 91 anos entrou para a coletiva do técnico da seleção argentina, Lionel Scaloni, e foi aplaudido de pé pelos colegas. Não era uma homenagem organizada para celebrar a despedida de alguém especial. Era apenas um repórter no exercício de sua profissão, que abriu a entrevista com uma pergunta seca sobre a escalação de Messi, na ativa aos 39 anos, que era uma incógnita, já que ninguém havia obtido uma resposta objetiva do técnico. Antes de confirmar, Scaloni fez questão de reverenciar o repórter, velho conhecido dos torneios de futebol.

Enrique Macaya Márquez cobre Copas do Mundo desde 1958, quando viajou aos 23 anos numa saga de aviões a hélice e trens para ver de perto um garoto de 17 chamado Pelé. A de 2026 é a sua 18ª, um recorde reconhecido pela FIFA. Problemas de saúde limitam suas aparições, mas ele resumiu à agência de notícia AFP a razão de continuar e porque se sente na obrigação de fazer aquilo.

“Escrevo sobre isso porque me reconheço nesse tipo de gente, e imagino que muitos leitores da minha geração também.

A conversa pública sobre envelhecimento costuma girar em torno do que se perde. Prefiro olhar para quem segue produzindo, não por teimosia, mas porque encontrou no trabalho um motivo para levantar da cama que a aposentadoria não substitui.”

Macaya não é exceção isolada. Em maio de 2025, David Attenborough lançou o documentário Ocean no dia em que completava 99 anos, e o chamou de a mensagem mais importante da sua carreira. Keith Scholey, que trabalha com ele há mais de quatro décadas, disse uma frase que diz muito sobre David: “trabalhar com ele exige estar sempre em estado de alerta, porque ele está. Não se trata de um veterano sendo carregado pela equipe. Trata-se de uma equipe motivada pela experiência de um profissional”.

No Brasil temos um símbolo inquestionável: Fernanda Montenegro. Nascida em 1929, completou 96 anos em outubro e segue nos palcos e nas telas com o mesmo tesão pela arte que a trouxe até aqui. Começou aos 15 como locutora de rádio, foi a primeira atriz

COLUNA

Longevidade



Ricardo Mucci

JORNALISTA, MESTRE EM COMUNICAÇÃO
SOCIAL, EXPERT EM LONGEVIDADE.



Pendurar as chuteiras? Eu não!

contratada da TV Tupi, a primeira brasileira indicada ao Oscar, e continua em cena, na TV, no teatro e no cinema, o que talvez seja o dado mais revelador. Ela declarou querer chegar aos 100 anos trabalhando. O que sustenta uma trajetória dessas não é só talento, é a capacidade de se reinventar quando tudo ao seu redor está em permanente transformação, da TV ao streaming.

Continuar na ativa não é uma virtude, porque saber parar exige sabedoria. Warren Buffett, aos 95 anos, deixou o comando executivo da Berkshire Hathaway – um dos maiores fundos de investimento do mundo – no fim de 2025, depois de 55 anos, e foi transparente sobre o motivo. Disse ter percebido a distância crescente entre a sua energia e a de Greg Abel, seu sucessor, e fez uma pergunta que qualquer um de nós deveria se permitir a fazer: como você sabe o dia em que ficou velho? Buffett não abandonou o barco, permaneceu como presidente do conselho, no papel de conselheiro. Ele escolheu a função certa para o momento certo, ou seja: segue contribuindo com seus conhecimentos para o sucesso da empresa.

Aí está, para mim, o ponto que interessa. A questão não é permanecer no mesmo posto a qualquer custo, é encontrar o lugar em que a experiência acumulada se torna um ativo valioso. Macaya trocou parte da rotina intensa pela função de comentarista. Attenborough deixou as expedições físicas e virou a voz e a consciência dos documentários. Buffett saiu da cadeira executiva e ficou na do conselho. Nenhum deles se agarrou ao passado, todos se adaptaram ao presente, olhando para o futuro.

A longevidade deixou de ser exceção estatística e virou horizonte provável para boa parte de nós. Isso muda a pergunta que fazemos sobre o fim da carreira. Não é mais quando você vai parar, e sim para quê serve o que você aprendeu ao longo da vida. Alguns seguem por amor ao ofício, outros por necessidade, e a maioria por uma mistura dos dois que não precisa de muita explicação. O preconceito de idade continua existindo, e seria ingênuo fingir o contrário. Mas cada profissional que atravessa essa parede e continua executando um bom trabalho desconstrói o argumento etário.

COLUNA

Longevidade



Ricardo Mucci

JORNALISTA, MESTRE EM COMUNICAÇÃO
SOCIAL, EXPERT EM LONGEVIDADE.



Pendurar as chuteiras? Eu não!

Aos 73 anos, sigo ativo, escrevendo para diversas publicações, inclusive o AUGE, atuo como conselheiro consultivo de empresas, e me divirto com o novo papel de influenciador sênior, assim como me motiva o desafio de empreender, agora envolvido na construção de um aplicativo baseado em IA, cujo objetivo é atenuar o impacto da solidão nas pessoas idosas. A rotina sempre me incomodou, mas há muito tempo ela deixou de fazer parte da minha vida. Ainda bem. ■

COLUNA

Envelhecimento



Carla Leirner

JORNALISTA E COCRIADORA
DO PROJETO MINHA IDADE NÃO ME DEFINE



Minha idade não me define. Meu ponto de partida, sim.

A frase que dá nome ao meu projeto no Instagram surgiu de uma conversa com a minha mãe e rapidamente virou um movimento com grande repercussão nas redes sociais. Ele nasceu como reação à invisibilidade e ao preconceito contra o envelhecimento. Sem dúvida nenhuma, a ação teve, e continua tendo, uma função libertadora muito importante. Mas toda causa amadurece.



Foto: Carla Leirner (à direita), ao lado de sua mãe, a psicanalista Sylvia Loeb, do projeto Minha Idade Não Me Define.

Foi assim com o body positive e com o Me Too: abriram conversas fundamentais e, com o tempo, passaram a refletir sobre seus próprios limites. No caso do body positive, o limite apareceu quando o mercado absorveu a pauta e a devolveu como campanha publicitária. Talvez estejamos chegando a esse momento na discussão sobre longevidade. O desafio agora é ampliar o debate para que ele não substitua um estereótipo por outro e consiga representar a diversidade das experiências de envelhecer.

Tratar essa faixa etária como bloco único é a mesma coisa que dizer que todos os adolescentes são chatos e todas as crianças, birrentas. Existem tantas camadas que moldam nosso lugar no mundo, e a idade é apenas uma delas. Talvez não a mais decisiva.

Só que ampliar o debate não é acrescentar rostos novos à mesma fotografia. É perguntar o que sustenta cada uma dessas vidas. Segundo o IBGE, a expectativa de vida da população brasileira chegou a 76,6 anos em 2024. Quem nasceu em 1940 viveria, em

COLUNA

Envelhecimento



Carla Leirner

JORNALISTA E COCRIADORA
DO PROJETO MINHA IDADE NÃO ME DEFINE



Minha idade não me define. Meu ponto de partida, sim.

média, 45,5 anos: um ganho de 31,1 anos, o maior da série histórica. Ganhamos 31 anos e seguimos com uma estrutura pensada para durar metade disso: estudar, trabalhar, aposentar.

Esse roteiro de três estágios não resiste mais à aritmética. A queda das taxas de fecundidade e o alongamento da vida levaram pesquisadores como Lynda Gratton e Andrew Scott, do centro de longevidade de Stanford, a propor no lugar dele uma vida de múltiplos estágios, em que estudo, trabalho, pausa e recomeço se alternam. A proposta é boa. Falta dizer quem tem condição de vivê-la.

Menos gente do que se imagina. Os países que desenharam esse novo modelo envelheceram depois de enriquecer. Aqui a ordem se inverteu: a França levou cerca de um século para dobrar sua proporção de pessoas com 65 anos ou mais, e o Brasil percorre o mesmo caminho em duas décadas.

No vazio deixado pelo modelo antigo, o mercado entrou primeiro. Ofereceu uma estética cheia de glamour: cabelo branco bem cuidado, viagem, projeto novo, corpo em movimento, muito prazer e aventura. Isso pode até ser realidade para algumas pessoas, mas não pode ser generalizado num país de dimensões continentais como o Brasil.

Esse olhar artificial sobre o envelhecimento reproduz padrões e deixa intacta a pergunta: de onde vêm o dinheiro e o tempo para sustentar tudo isso? Os números não mentem. Segundo o INSS, 62,5% dos aposentados e pensionistas recebem exatamente um salário-mínimo. São 21,9 milhões de benefícios.

Atrás desses 21,9 milhões vem uma geração em que quase quatro de cada dez trabalhadores estão na informalidade, sem contribuição e sem piso garantido. No Maranhão são 57,6%. Em Santa Catarina, 25,4%. Os dados são da PNAD Contínua, do IBGE, referentes ao primeiro trimestre de 2026.

A partir daí, não é exagero afirmar que a velhice cor-de-rosa tem CEP. Na Consolação, em São Paulo, a expectativa de vida é de 80 anos. Na Brasilândia, a doze quilômetros dali, 64. Dezesesseis anos dentro da mesma cidade. A velhice não cria essas diferenças.

COLUNA

Envelhecimento



Carla Leirner

JORNALISTA E COCRIADORA
DO PROJETO MINHA IDADE NÃO ME DEFINE



Minha idade não me define. Meu ponto de partida, sim.

Ela apenas torna visível o que foi decidido muito antes: onde se nasceu, a educação recebida, quem teve carteira assinada, qual rua recebeu saneamento.

Isso reposiciona a frase que ajudei a espalhar: minha idade não me define. Meu ponto de partida, sim — e ponto de partida não é biografia, deveria ser política pública. Saneamento, transporte, posto de saúde, contribuição previdenciária. Nada disso parece assunto de longevidade. Tudo isso decide quanto tempo cada um de nós vai ter.

Ainda não existe um mapa para essa vida mais longa. Enquanto não o desenharmos, ele vai continuar sendo desenhado por quem tem algo a nos vender. ■

Sobre o projeto

Projeto Minha Idade Não Me Define. Uma das maiores comunidades voltadas para mulheres 50+ no Brasil, conta com mais de 200 mil seguidoras. Aos 63 anos, passou a se interessar profundamente por inovação e inteligência artificial, tanto pela aplicação prática no dia a dia quanto pela compreensão de como esses temas já moldam nosso presente e futuro. Há mais de dez anos, atua na criação de conteúdos sobre longevidade, saúde, reinvenção e bem-estar, sempre com foco em dar voz e autonomia às mulheres maduras.



Múltiplas velhices, cuidado e transformação.

Falar sobre envelhecimento exige sensibilidade, atenção e responsabilidade. Vivemos em uma sociedade que ainda invisibiliza a população idosa ou a reduz a estereótipos. No Instituto Velho Amigo, trabalhamos para ampliar esse olhar, reconhecendo que não existe uma única forma de envelhecer, mas diferentes histórias, trajetórias, necessidades e possibilidades.

Por isso, falamos em múltiplas velhices: velhices cheias de sonhos, afetos e resiliência; velhices ressignificadas por novos olhares sobre a própria trajetória; velhices que carregam experiências, saberes e o desejo de continuar participando ativamente da sociedade.

Nossa história começou com um gesto simples: um pedido de cimento, uma visita e um encontro que despertou em nossa fundadora e presidente, Regina Moraes, o desejo de transformar realidades e promover dignidade às pessoas idosas.

Somos uma organização sem fins lucrativos, apartidária e laica, dedicada à valorização, à inclusão e à promoção dos direitos da pessoa idosa em situação de vulnerabilidade social. Nossa atuação está alinhada ao Estatuto da Pessoa Idosa, aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas (ONU) e às práticas Environmental, Social and Governance (ESG).

Esse compromisso se concretiza principalmente por meio do Núcleo de Convivência para Idosos (NCI) Regina Costa, em Heliópolis, e do Programa Revitaliza, presente em diferentes regiões do Brasil.

NCI Regina Costa: autonomia e pertencimento

Desde 2013, o NCI Regina Costa promove acolhimento, fortalecimento de vínculos e desenvolvimento da autonomia das pessoas idosas de Heliópolis e região. Atualmente, atende aproximadamente 240 participantes, oferecendo um espaço onde envelhecer significa continuar aprendendo, convivendo e descobrindo novas possibilidades.

As pessoas idosas chegam ao serviço por indicação da comunidade ou por encaminhamentos da rede de saúde e assistência social.



Múltiplas velhices, cuidado e transformação.

A participação é voluntária, e cada pessoa escolhe as atividades que deseja realizar, contando com orientação e acompanhamento social.

Entre as ações oferecidas estão atendimentos sociais, orientações, encaminhamentos e oficinas de yoga, condicionamento físico, letramento digital, aprendizagem e artesanato. Essas atividades fortalecem a saúde física e emocional, a autoestima, a criatividade, a socialização e o acesso à tecnologia.

O protagonismo da pessoa idosa está no centro do trabalho. Além das oficinas, os participantes encontram oportunidades para criar amizades, compartilhar histórias, desenvolver habilidades e fortalecer o sentimento de pertencimento. Assim, o NCI contribui para o enfrentamento do isolamento social e para a garantia de direitos.

Programa Revitaliza: fortalecendo quem cuida

Criado em 2010, o Programa Revitaliza apoia instituições que atuam diretamente no atendimento e no cuidado às pessoas idosas. É uma rede de troca, fortalecimento e construção coletiva, que busca qualificar equipes, serviços e impactos sociais.

Desde sua criação, o programa já atendeu 97 instituições em dez estados brasileiros, impactou direta e indiretamente 3.831 pessoas idosas, capacitou 603 profissionais técnicos e viabilizou mais de 2 mil doações de materiais.

Respeitando a realidade de cada organização parceira, o Revitaliza atua a partir de três pilares: governança, qualidade do serviço e participação e engajamento. Suas ações incluem encontros formativos, assessorias técnicas, acompanhamento institucional, articulação em rede, apoio a atividades com pessoas idosas, eventos culturais, doações e investimentos em projetos de melhoria dos serviços.

O Instituto também realiza ações emergenciais para apoiar pessoas idosas e instituições afetadas por desastres naturais, situações climáticas extremas e emergências sanitárias.



Múltiplas velhices, cuidado e transformação.

Uma construção coletiva

Nada disso seria possível sem o comprometimento de nossa equipe, a presença dos voluntários, a confiança dos parceiros e o apoio de todos que caminham conosco.

Acreditamos que fortalecer organizações também é transformar vidas; criar espaços de convivência é combater o isolamento; e garantir acesso a direitos é promover autonomia, proteção e dignidade.



Imagem: Acervo Velho Amigo

Construir uma sociedade que respeite o envelhecimento é também construir um futuro mais humano para todos nós. Seguimos avante, com esperança, coragem, responsabilidade e a certeza de que ainda há muito a realizar juntos. ■

RECOMENDAÇÃO

Eventos



Sabrina Aparecida
GERONTÓLOGA FORMADA PELA USP



Festival Celebra Idades 2026!

No dia 22 de agosto de 2026, a ESPM, em São Paulo, receberá a segunda edição do Festival Celebra Idades, um evento dedicado a celebrar a criatividade, a vitalidade e o protagonismo das pessoas 60+.

Com uma programação repleta de experiências interativas, arte, cultura, bem-estar e momentos de troca, o festival convida o público a refletir sobre as múltiplas possibilidades do envelhecimento e a reconhecer o potencial da longevidade na sociedade contemporânea.

Além de promover conhecimento e inspiração, o Celebra Idades também fortalece o diálogo entre pessoas, organizações e empresas que acreditam na economia da longevidade. Afinal, a população 60+ movimenta mais de R\$ 2 trilhões por ano no Brasil e representa um dos segmentos que mais cresce no país.

O Festival Celebra Idades 2026 será uma oportunidade para celebrar uma longevidade mais ativa, participativa e conectada, reunindo diferentes gerações em um ambiente de aprendizado, inovação e valorização da experiência.

Data:

22 de agosto de 2026

Horário:

das 10h às 16h

Local:

Quadra Central da ESPM, na Vila Mariana/SP

Endereço:

Rua Dr. Álvaro Alvim, 123 - Vila Mariana, São Paulo - SP, 04018-010

Saiba mais em:

<https://www.instagram.com/celebra.idades/>



RECOMENDAÇÃO

Eventos



Sabrina Aparecida
GERONTÓLOGA FORMADA PELA USP



MaturiFest 2026

Se você se interessa por longevidade, carreira e diversidade etária, vale colocar este evento na agenda.

É o principal festival do Brasil voltado ao trabalho, ao empreendedorismo e à diversidade etária, com foco no público 50+. Organizado pela Maturi, o evento reúne especialistas, empresas e profissionais para discutir os desafios e as oportunidades de um mercado de trabalho cada vez mais longo.

Data:

13, 14 e 15 de agosto

Local:

Unibes Cultural – Rua Oscar Freire, 2.500, Pinheiros, São Paulo
(ao lado da Estação Sumaré do Metrô).

Ingressos disponíveis na Sympla:

<https://www.sympla.com.br/evento/maturifest-2026/3412351>

DICA

Filme



Sabrina Aparecida

GERONTÓLOGA FORMADA PELA USP



Velhos Bandidos

Quem disse que assaltar banco é coisa só de gente jovem? Em *Velhos Bandidos*, Marta e Rodolfo (vividos por Fernanda Montenegro e Ary Fontoura) provam que experiência vale ouro na hora de dar um golpe daqueles.

O casal de aposentados recruta uma dupla de assaltantes mais jovens, Nancy e Sid (Bruna Marquezine e Vladimir Brichta), para puxar o “roubo dos sonhos” — só que o investigador Oswaldo (Lázaro Ramos) não vai deixar por menos.

Dirigido por Cláudio Torres, o filme é um baile entre gerações: de um lado, a malandragem old school; do outro, a ousadia da geração streaming — e o choque (bem-humorado) entre esses dois mundos é o que rouba a cena.

Vera Fischer, Tony Tornado e Reginaldo Faria completam o elenco desse time de golpistas cheios de manhas. Vale a pena assistir! E não, esta redação não incentiva assalto a banco, só maratona no sofá. ■



IMAGEM: DIVULGAÇÃO

Onde assistir:



Prime Video

Clique aqui para acessar

DICA

Tecnologia



Sabrina Aparecida
GERONTÓLOGA FORMADA PELA USP



Tecnologia para ser humano começa pelas pessoas

Muito se fala sobre o futuro do trabalho. Enquanto algumas empresas ainda discutem mudanças na jornada, como o fim da escala 6x1, a iFractal já mostra, na prática, que trabalhar bem também é viver bem.

O home office traz mais flexibilidade para a rotina. O plano de saúde incentiva o cuidado com o corpo. O apoio à psicoterapia reforça a importância da saúde mental. Já as ações voltadas à prática de atividade física estimulam hábitos que fazem diferença hoje e também no futuro.

Pode parecer simples, mas é justamente a soma dessas pequenas escolhas que contribui para uma vida mais saudável. Ter tempo para cuidar da saúde, estar com a família, encontrar os amigos, descansar e fazer o que gostamos também faz parte da qualidade de vida.

Na Gerontologia, sabemos que um envelhecimento saudável não começa aos 60 anos. Ele é construído todos os dias, pelas oportunidades e pelos hábitos que cultivamos ao longo da vida.

Por isso, quando a iFractal coloca em prática o propósito de ser “Para ser humano”, ela mostra que cuidar das pessoas vai além da tecnologia. É criar um ambiente em que os colaboradores possam crescer profissionalmente sem abrir mão da saúde, do bem-estar e da vida fora do trabalho. Afinal, empresas são feitas de pessoas, e investir nelas é investir em um futuro melhor para todos.

E para complementar esses temas, separamos alguns conteúdos relacionados, diretamente do blog da iFractal.

Leia, interaja, compartilhe. ■

BLOG IFRACTAL



Gerontólogos nas Empresas
Como o profissional de gerontologia está ajudando o ambiente corporativo.



Diversidade e Inclusão
Conheça sobre políticas de diversidade e inclusão nas empresas.



NR-1 na prática
Como os dados da jornada de trabalho podem comprovar a gestão dos riscos psicossociais.

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

COLUNISTA (LONGEVIDADE):

Ricardo Mucci

PARTICIPAÇÃO ESPECIAL:

Andrea Tenuta

COLUNISTA (ENVELHECIMENTO):

Carla Leirner

COLUNISTA (INSTITUCIONAL):

Instituto Velho Amigo

EDIÇÃO DE ARTE E DESIGN:

Caio Carraro Gomes da Costa

BANCO DE IMAGENS:

GPT, Acervos pessoais, Instagram, Creative Commons
(por Ailura, Bryan Berlin, YantsImages, Анна Нэсси, Steindy,
Светлана Бекетова e Petsbikes)

DISTRIBUIÇÃO:

Gratuita

CONTATO:

comunicacao@ifractal.com.br



@auge_ifractal

A newsletter AUGE 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 AUGE 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.