



Instituto Brasil 50+ | Temas-chave para palestras ou eventos

Os temas que exploramos compõem como um portfólio modular. Há uma apresentação de abertura, capaz de introduzir a pauta a qualquer sindicato, e temas que podem ser escolhidos conforme o setor, o perfil dos associados e o espaço de atuação da entidade.

Destaco a palestra de abertura, o novo sistema operacional do trabalho, as eleições (neste momento) e o Laboratório Vidas Longas. Os demais servem como possibilidades de aprofundamento conforme a natureza de cada sindicato.

A formulação abaixo serve tanto para sindicatos de trabalhadores quanto patronais, com pequenos ajustes de ênfase:

Palestras ou Mesas

1. O futuro ficou mais velho: a longevidade como oportunidade

O envelhecimento populacional costuma chegar aos conselhos e diretorias como uma conta crescente, associada à previdência, saúde, afastamentos e dependência. Essa leitura é incompleta. Vidas mais longas também ampliam o tempo disponível para trabalhar, aprender, consumir, empreender, cuidar, transmitir conhecimento e participar da sociedade. A apresentação mostra por que a longevidade precisa deixar de ser tratada como um assunto restrito à velhice e passar a orientar decisões sobre desenvolvimento econômico, relações de trabalho e representação institucional.

Para os sindicatos, a oportunidade mais imediata está em incorporar a mudança demográfica ao planejamento da própria entidade. Isso pode começar com o levantamento do perfil etário dos representados, a identificação das demandas que surgem entre os 45 e os 60 anos e a revisão das pautas ainda baseadas em uma trajetória linear de estudar, trabalhar e se aposentar. Antes de criar grandes programas, o sindicato pode descobrir onde já possui legitimidade, estrutura e acesso para abrir novas frentes de atuação.

2. O trabalho depois dos 50 exige um novo sistema operacional

Carreiras mais longas não cabem integralmente nas regras construídas para um mercado que esperava concentração do trabalho na juventude e saída relativamente precoce. Muitos profissionais chegam aos 50 com décadas de capacidade contributiva pela frente, mas encontram processos de contratação, promoção, capacitação e desligamento que tratam a idade como sinal de obsolescência. A apresentação discute como experiência, conhecimento tácito, julgamento e capacidade de lidar com situações complexas podem ser preservados e convertidos em valor econômico.

Entre as oportunidades de aplicação imediata estão a inclusão da idade nas análises de desligamento, a criação de alternativas de jornada e a negociação de transições graduais para quem deseja continuar contribuindo. Também é possível testar programas de mentoria remunerada, bancos de especialistas, trabalho por projeto e mecanismos de transferência de conhecimento. São iniciativas que podem começar com grupos pequenos e permitir que o sindicato produza evidências antes de defender mudanças mais amplas.

3. A economia da longevidade: novos mercados e serviços para os associados

A economia da longevidade não consiste apenas em vender produtos para idosos. Ela surge quando empresas percebem que consumidores vivem mais e atravessam diferentes condições de renda, saúde, mobilidade, desejo e autonomia. Muitos produtos, serviços e canais continuam desenhados para um usuário imaginário que enxerga bem, ouve bem, domina interfaces digitais e se desloca sem dificuldade. Isso cria exclusão, mas também revela demanda ainda não atendida.



Sindicatos patronais podem mobilizar empresas do setor para revisar produtos, canais e ambientes. Sindicatos de trabalhadores podem usar esse mesmo olhar para desenvolver serviços mais relevantes aos associados. Um diagnóstico rápido de jornadas de atendimento, aplicativos, sedes, eventos e benefícios já pode revelar oportunidades como atendimento humano alternativo, comunicação mais legível, horários diferentes e serviços voltados às transições da meia-idade. Muitas dessas adaptações beneficiam pessoas de todas as idades.

4. Longevidade como pauta de representação e incidência política A longevidade aparece na política de maneira fragmentada, geralmente subordinada à saúde, assistência social ou previdência. Essa fragmentação impede que trabalho, qualificação, mobilidade, proteção financeira, moradia e participação sejam tratados como partes de uma mesma transição demográfica. A apresentação mostra por que sindicatos podem ocupar um espaço hoje pouco explorado, transformando necessidades dispersas em uma agenda coerente de desenvolvimento e cidadania.

O ponto de partida pode ser o mapeamento das propostas legislativas e políticas públicas que afetam diretamente a categoria. A partir disso, o sindicato pode formular uma pauta curta, baseada em dados e conectada à realidade do setor, para dialogar com Executivo, Legislativo, empresas e outras entidades. Não é necessário começar por uma grande reforma. Uma proposta bem delimitada, como aprendizagem ao longo da vida, transição profissional ou prevenção de fraudes contra aposentados, já pode posicionar a entidade como referência.

Workshop - Laboratório Vidas Longas: da reflexão a uma mudança testável

Este formato transforma a apresentação em uma experiência de trabalho. Os participantes escolhem um sistema conhecido pelo sindicato, identificam a premissa desatualizada que limita a participação de pessoas ao longo da vida e redesenham uma regra concreta. O sistema analisado pode ser um benefício, uma convenção coletiva, um curso, um processo de atendimento, uma política de carreira ou a própria estrutura de participação sindical.

Ao final, cada grupo propõe um piloto simples, com público, prazo e uma evidência observável de resultado. Em vez de encerrar o encontro com concordância abstrata sobre a importância da longevidade, o conselho ou a diretoria sai com uma possibilidade real de intervenção. Esse formato é especialmente adequado para planejamento estratégico, encontros de lideranças e construção de uma agenda setorial.

Demais temas:

5. Negociação coletiva para vidas profissionais mais longas

Grande parte das convenções e dos acordos coletivos ainda pressupõe carreiras contínuas, jornadas relativamente uniformes e uma transição definitiva entre emprego e aposentadoria. Vidas mais longas tornam esse modelo insuficiente. Trabalhadores podem precisar reduzir a jornada por um período, assumir responsabilidades de cuidado, atualizar competências, mudar de função ou combinar diferentes formas de contribuição sem abandonar definitivamente a atividade econômica.

A oportunidade para os sindicatos está em examinar cláusulas existentes sob a ótica da longevidade. Flexibilidade de jornada, licença para cuidado de familiares, apoio à menopausa, planejamento financeiro, prevenção de doenças crônicas e preparação para transições profissionais podem ser incorporados progressivamente às negociações. O primeiro passo pode ser uma escuta estruturada com trabalhadores 45+ e empresas do setor para identificar quais mudanças teriam maior efeito sobre permanência, saúde e capacidade contributiva.



6. Reskilling depois dos 50: aprender sem desperdiçar tempo e experiência

A resposta mais comum às transformações tecnológicas tem sido oferecer mais cursos, geralmente orientados pela ferramenta do momento e pela ansiedade de não ficar para trás. Para profissionais experientes, essa abordagem pode consumir tempo e recursos sem produzir empregabilidade ou capacidade de contribuição. A apresentação propõe uma política de aprendizagem que considere o retorno do investimento, a durabilidade das competências e o repertório que a pessoa já acumulou.

Um caminho imediato é revisar os programas de formação oferecidos ou apoiados pelo sindicato. Em vez de medir apenas inscrições e certificados, a entidade pode avaliar aplicação no trabalho, mobilidade profissional e aproveitamento de conhecimentos anteriores. Também pode combinar letramento tecnológico com capacidades cuja importância cresce em ambientes de automação e inteligência artificial, como julgamento, comunicação, negociação, supervisão e leitura de contexto. O sindicato deixa de ser apenas fornecedor de cursos e passa a orientar decisões de aprendizagem.

7. Experiência não tem prazo de validade: intergeracionalidade e desempenho

O debate sobre gerações costuma reduzir pessoas a caricaturas, como se idade determinasse comportamento, ambição ou capacidade de adaptação. Além de frágil, essa leitura favorece conflitos artificiais e esconde questões concretas de organização do trabalho. A apresentação mostra como equipes compostas por pessoas em diferentes fases da vida podem combinar repertório, conhecimento institucional, domínio tecnológico e novas referências, desde que a organização não transforme diferenças em hierarquias automáticas de valor.

Os primeiros movimentos são simples. É possível revisar anúncios de vagas, critérios de promoção, acesso a treinamentos e programas de sucessão para identificar portas que se fecham cedo demais. O sindicato também pode propor projetos-piloto de mentoria recíproca e acompanhar a composição etária de equipes e lideranças. Nomear o etarismo continua sendo necessário, mas o objetivo não é opor jovens e mais velhos. É impedir que pressupostos sobre idade produzam desperdício de talento e decisões ruins.

8. Saúde e longevidade: prevenir antes que a conta apareça

Vidas mais longas não significam automaticamente vidas mais saudáveis. Quando prevenção, condições de trabalho, mobilidade e saúde financeira são negligenciadas, os custos aparecem mais tarde em afastamentos, acidentes, perda de autonomia e redução da participação econômica. A apresentação desloca a saúde da longevidade de uma abordagem exclusivamente assistencial para uma agenda de preservação de capacidade, qualidade de vida e sustentabilidade do trabalho.

Há medidas conhecidas e relativamente acessíveis que ainda são pouco aplicadas. Avaliações ergonômicas, iluminação adequada, prevenção de quedas, rastreamentos na meia-idade, apoio à atividade física e orientação sobre saúde financeira podem gerar resultados antes de programas mais complexos. O sindicato pode começar analisando afastamentos, acidentes e dificuldades de permanência por faixa etária, usando esses dados para negociar intervenções específicas com empresas, operadoras de saúde e serviços públicos.