

Senhores da vida: A importância da valorização do idoso no mercado de trabalho sob o ponto de vista do filme “Um Senhor Estagiário”

Seniors in life: How important is to give value to the elderly in the labor market from the point of view of the "An Internship" Movie

Señores en la vida: La importancia de la valoración del anciano en el mercado de trabajo desde el punto de vista de la película "Un señor pasante"

Natalia Anseloni Nista
Helena Brandão Viana
Alexandro Landim

RESUMO: Este estudo abordou a importância da valorização do idoso no mercado de trabalho por meio da análise do filme “Um Senhor Estagiário” e uma pesquisa de campo. A reflexão sobre o filme serviu de base para a formulação de um questionário. Assim, o desenvolvimento do trabalho mostrou que a presença dos idosos no mercado de trabalho é extremamente importante, uma vez que, com o aumento da expectativa de vida e, conseqüentemente, o aumento da população, há cinco gerações diferentes coexistindo no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Filme; Mercado de trabalho; Idosos.

ABSTRACT: *This study addressed the importance of the valorization of the elderly in the labor market through the analysis of the film "An Internship" and a field research. The reflection on the film served as the basis for the formulation of a questionnaire. Thus, the development of the work showed that the presence of the elderly in the labor market is extremely important since, with the increase in the life expectancy, and consequently the population increase, there are five different generations coexisting in the labor market.*

Keywords: *Movie; Job market; Elderly.*

RESUMEN: *Este estudio abordó la importancia de la valoración del anciano en el mercado de trabajo a través del análisis de la película "Un señor pasante" y una investigación de campo. La reflexión sobre la película sirvió de base para la formulación de un cuestionario. Así, el desarrollo del trabajo mostró que la presencia de los ancianos en el mercado de trabajo es extremadamente importante, ya que, con el aumento de la expectativa de vida, y consecuentemente el aumento de la población, hay cinco generaciones diferentes coexistiendo en el mercado de trabajo.*

Palabras clave: *Película; Mercado de trabajo; Personas mayores.*

Introdução

A expectativa de vida das pessoas sofreu um aumento, o que fez com que diferentes gerações coexistam no mesmo espaço de tempo; por isso, muitos conflitos surgem desses novos relacionamentos mas também muitas experiências produtivas. Para o mercado de trabalho, a oportunidade de pessoas de distintas gerações conviverem e integrarem a mesma equipe, trabalhando juntas, é uma nova realidade, sendo necessário conhecer, compreender tal realidade, para transformar esses conflitos de gerações em oportunidades que beneficiem não apenas a esfera profissional, como também a pessoal de todos os envolvidos. Assim, deve-se dialogar a respeito da importância do idoso no mercado de trabalho e do envolvimento das distintas gerações para potencializar as qualidades que cada indivíduo oferece e produzir crescimento em conjunto, coexistindo harmoniosamente.

Idosos na vida e o mercado de trabalho: vida real

É necessário averiguar como se sucedem os fatos a respeito do relacionamento dos idosos com as demais gerações na vida real, especialmente no Brasil. Por meio da análise realizada sobre o filme aqui em foco, questionamentos são levantados, e é crucial fazer uma reflexão sobre os saberes da velhice e o mercado de trabalho.

Um estudo qualitativo realizado como trabalho científico intitulado “Reflexões sobre envelhecimento e trabalho”, teve como objetivo descobrir qual o significado da velhice e do envelhecimento, o significado de trabalho, e o significado de envelhecimento no trabalho, por meio de respostas coletadas, a partir das entrevistas realizadas com indivíduos com mais de 60 anos. Concluiu-se que, para todos os entrevistados, o trabalho é extremamente importante para os seres humanos, já que eles compreendem a função como essência da vida, no quesito econômico e pessoal. Além disso, os entrevistados afirmam que os benefícios do trabalho vão para além disso: “para a vida de muitas pessoas, o trabalho pode ocupar um vazio existencial e social, originando-se, daí, a sensação de que não se pode viver sem ele”, justamente o que complementam Chrisostomo e Macedo (2011, 152) em seu estudo. Assim é que, para os sujeitos desta investigação, trabalhar, além de possibilitar uma melhoria no condicionamento físico e mental, na verdade dignifica o trabalhador, fazendo-o sentir-se útil e responsável consigo mesmo, na família e na sociedade (Souza, Matias, & Brêtas, 2010).

A sociedade deve entender, que não é porque um indivíduo alcançou determinada idade, que ele se sente pronto para se aposentar, como ocorre a maior parte do tempo. Muitos idosos foram inseridos no mercado de trabalho ainda muito jovens, o que acarreta que seu trabalho passe a ter uma significância central em suas vidas; o trabalho tornando-se uma referência, a identidade daquela pessoa; segundo Andrade, Leonardo, e Torres (2015, p. 24), “(...) [é de se notar] “um aumento do número de idosos que permanecem trabalhando, retornam, ou desejam retornar ao trabalho pós-aposentadoria; em função disso, é por meio do trabalho que os idosos continuam sentindo-se úteis para a família e a sociedade mesmo após se aposentarem (Sá, Souza, Caldas, Lisboa, & Tavares, 2011).

Se buscarmos a definição de sênior e idoso no dicionário, notaremos que até mesmo no significado das duas palavras que são sinônimas, há estereótipos enraizados. Enquanto no dicionário Mini-Aurélio, o significado da palavra sênior traz duas interpretações: o mais velho, ou o profissional mais experiente em determinada ocupação, a palavra idoso, por sua vez, tem como significado aquele que tem bastante idade, que é velho.

Enquanto sênior, conota a ideia de sabedoria, experiência, por significar “o mais velho”, a palavra “velho” empregada para definir idoso, conota sentido pejorativo, gerando a ideia de invalidez, inutilidade (Ferreira, 2010).

De acordo com o Capítulo I, artigo 2º da Lei n.º 8.842, de 4 de janeiro de 1994, considera-se idoso, a pessoa que tem mais de sessenta anos de idade, tal qual o personagem do filme, Ben. Apesar de o idoso ter todos os seus direitos assegurados pela lei, a cultura enraizada no nosso país o enxerga de maneira depreciativa, reproduzindo os preconceitos e os estereótipos existentes.

Essa visão estigmatizante sobre o envelhecimento tem, como uma das origens, a falta de informações que abordem e desmistifiquem o processo ao qual todos os seres humanos estão submetidos: nem todas as pessoas se deram conta de que nascer e viver é envelhecer. Esse déficit de informação gera significados e imagens negativas e reforçam preconceitos sedimentados nas famílias e na sociedade que se tornam barreiras e que comprometem a vivência e a interação da pessoas umas com as outras. Os estereótipos, frutos da concepção equivocada sobre o envelhecimento, podem levar à não-valorização, ou à exclusão, dos idosos na comunidade em que estão inseridos (Guerra, & Caldas, 2010).

Mas estes estereótipos não somente deturpam a visão da sociedade sobre os idosos, como também influenciam o próprio idoso a acreditar que envelhecer seja sinônimo de doença, invalidez, sofrimento, tristeza. Isso ajuda a criar uma situação paradoxal presente no mundo de trabalho dos idosos, em que, com o passar dos anos eles adquirem maior experiência profissional; entretanto, ao mesmo tempo, eles têm sua capacidade física diminuída. O avanço da idade não diminui a capacidade laboral, já que, dependendo da função exercida durante a carreira laboral, o envelhecimento permite, por causa da experiência do idoso, que este tenha um aumento na qualidade do serviço prestado por ele (Sá, *et al.*, 2011).

No Brasil, o número de idosos vem mostrando alterações significativas. Segundo resultados de uma pesquisa divulgada pelo IBGE (2012) sobre o Perfil dos Idosos Responsáveis pelos Domicílios, em 1950 a população mundial de idosos era de 204 milhões. Em 1998, 48 anos após, a população cresceu em média oito milhões anualmente, totalizando 579 milhões de idosos no mundo, número equivalente ao total de crianças entre 0-14 anos. Segundo projeções, o número de idosos em 2050 representará um quinto da população mundial total.

De acordo com o Censo de 2000, o número de centenários no Brasil em 1991 era de 13.865 pessoas e, em 2000, este valor aumentou 77%, resultando em 2576, com a maior quantidade de idosos situada no estado de São Paulo, sendo 4.457 centenários.

Ainda de acordo com o Censo de 2000, 62,4% de idosos são responsáveis pelos domicílios no Brasil, o que representa 20% do contingente total no país. Dentro desses responsáveis, a maioria é de mulheres (37,6%), com idade média de 70,2 anos. A pesquisa revela ainda que há 1.603.883 de residências em que os idosos moram sozinhos. A região Sul e Sudeste são mais povoadas com idosos que moram sozinhos, em que o total é de Porto Alegre (27,1%), Rio de Janeiro (23%), Curitiba (21,3%) e São Paulo (20,2%). Os dados da pesquisa comprovam que, ao contrário do que muitas pessoas acreditam, os idosos podem ser independentes, úteis, autônomos, e de extrema importância para nossa sociedade, e cujo número só tende a aumentar no decorrer dos anos.

Uma matéria jornalística exibida pelo Jornal Nacional e divulgada em seu *site*¹, atesta que muitos empreendedores preferem contratar idosos por causa de sua energia e experiência. A história de Vianelo, descrita nessa matéria, ilustra tal realidade: esse senhor de 94 anos, trabalha de segunda à sábado, seis horas por dia, fiscalizando o conserto de estradas na cidade em que reside, Nerópolis, GO. Ele afirma que aproveitar a vida, para ele, é continuar trabalhando pois “*Quando eu morrer eu fecho o olho para descansar*”. Já uma rede de supermercados (que aqui não foi identificada)², notou que a mão de obra experiente estava sendo desperdiçada e, devido a isso, passou a contratar idosos. Hoje, 20% do quadro de funcionários é composto por pessoas com mais de 60 anos e a rede afirma que, depois da mudança da equipe, houve uma melhora no atendimento e no relacionamento com o consumidor. A matéria divulga ainda uma pesquisa realizada pelo IBGE, em 2015, que mostra que, do total de idosos do país, mais de 4,5 milhões deles estão inseridos no mercado de trabalho.

Conflito de gerações e o mercado de trabalho

¹ Jornal Nacional, edição do dia 02 abril, 2015, de título “Segundo IBGE, 4,5 milhões de idosos estão no mercado de trabalho - Empresas começam a apostar na energia e na experiência dos profissionais idosos”. Recuperado em 11 maio, 2016, de: <http://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2015/04/segundo-ibge-45-milhoes-de-idosos-estao-no-mercado-de-trabalho.html>.

² Esta referência resulta de comentário pessoal de um dos autores do presente estudo.

Este estudo é importante, uma vez que, com o aumento da expectativa de vida da população mundial, além do aumento do número de pessoas, hoje, mais do que nunca, há diversas gerações coexistindo no mesmo período de tempo.

Cada uma dessas gerações possui características sociais e culturais próprias e, por isso, é necessário discutir a respeito do relacionamento entre elas, para que ele se estabeleça de maneira saudável, contribuindo para o enriquecimento pessoal e profissional.

O crescimento populacional é uma consequência direta do aumento na expectativa de vida. Ou seja, diminuem-se as taxas de mortalidade e, além disso, eleva-se as taxas de fecundidade. Isso fez com que o planeta chegasse aos 7 bilhões de habitantes. No Brasil, os números também são alarmantes: em 1920 a população brasileira totalizava 30 milhões, em 2010, este número aumentou para 190 milhões (Oliveira, 2012).

Por causa deste fenômeno de aumento extremo populacional, hoje, há cinco gerações coexistindo no mesmo período de tempo. Segundo Oliveira (2012), pode-se nomeá-las da seguinte maneira: *Belle Époque*, *Baby Boomers*, Geração X, Geração Y, e Geração Z.

De acordo com Oliveira (2012), pode-se entender um pouco mais sobre cada uma destas gerações:

- a) *Belle Époque*: geração que nasceu entre as décadas de 1920 e 1930. Suas principais características são as de sonhadores e idealistas, indivíduos esses que são reconhecidos, principalmente, pela ansiedade por disciplina.
- b) *Baby Boomers*: nascidos entre as décadas de 40 e 50. São caracterizados como estruturados e construtores. São reconhecidos, principalmente, pela ansiedade de revolução.
- c) Geração X: o que nasceram entre as décadas de 60 e 70. São caracterizados como céticos e tolerantes e reconhecidos, principalmente, pela ansiedade das facilidades.
- d) Geração Y: nasceram entre as décadas de 80 e 90. São caracterizados como desestruturados e contestadores. São reconhecidos, principalmente, pela ansiedade das inovações.
- e) Geração Z: os indivíduos que nasceram entre o período de 2000 a 2010 compõem essa geração. São caracterizados como conectados e relacionais. Para o autor, a principal ansiedade deste grupo ainda é uma incógnita, mas se sugere que possa ser a ansiedade pelo equilíbrio.

Além de se ter como causa o aumento da população, a expectativa também exerce seu papel, mudando a maneira como as gerações interagem entre si no mercado de trabalho e também como interagem com as empresas.

Na década de 80, por exemplo, o objetivo dos profissionais era conseguir o primeiro emprego em uma grande empresa, e fazer carreira nela, durante 30 a 40 anos, e depois se aposentar. Isso porque a estimativa de vida era de 65 anos. Hoje, um profissional com 55 anos tem a possibilidade de viver mais de 30, ou seja, encontra-se no auge da plenitude profissional, dispõe de saúde, acesso a instrumentos de qualificação, e além disso, deseja sustentar o estilo de vida que alcançou. Por isso, estes indivíduos usam da experiência (um patrimônio raro e muito requerido no mercado de trabalho), e continuam suas carreiras. Em contrapartida, os indivíduos da Geração Y ingressam no mercado de trabalho cada vez mais tarde, apesar de terem maior preparo teórico e mais facilidade na manipulação das tecnologias, mas não possuem a experiência e a atitude profissional que as gerações mais antigas têm. Assim, por terem mais tempo para viver, principalmente as gerações anteriores, fazem uma reavaliação de suas prioridades, e percebem que aprender é renovável e a vida não precisa se configurar como antes, não há necessidade de se aposentar (Oliveira, 2012).

Diante desse contexto, o presente estudo pretende abordar, por meio de uma reflexão a respeito do filme em questão, e de uma pesquisa de campo, a importância da valorização do sênior no mercado de trabalho, pois se nota que a população idosa tende a aumentar significativamente no Brasil e no mundo nos próximos anos. Por conseguinte, o estudo tem, como objetivo, definir o perfil de trabalho do idoso e comparar com as características do perfil das demais gerações, pontuar quais são as dificuldades e preconceitos que o sênior enfrentou e enfrenta no mercado de trabalho, mostrar a contribuição do sênior ao mercado de trabalho, analisar o relacionamento entre o sênior e pessoas mais jovens no mercado de trabalho, e identificar os pontos positivos dessa relação para a vida pessoal e profissional de ambos, e mostrar se os resultados encontrados por meio da pesquisa de campo que se relaciona diretamente com o cenário proposto no filme.

Metodologia

Para desenvolver a pesquisa científica do tema abordado, e responder aos objetivos propostos, foram utilizadas algumas metodologias de pesquisa como ferramentas, uma vez que elas são complementares e juntas podem obter um resultado mais eficaz.

Assim, primeiramente foi feita uma pesquisa bibliográfica, ou seja, foram selecionados materiais, como livros e, principalmente, artigos científicos que abordam o tema sobre idosos e mercado de trabalho, sobre a senioridade em seus mais diversos aspectos. Aspectos, porém, que dialoguem com o tema proposto. A amplitude de conhecimento adquirido através da pesquisa bibliográfica permite que esta pesquisa torne-se mais rica em informações.

Depois de coletadas as informações necessárias para embasar o estudo, foi realizada uma pesquisa de campo de caráter qualitativo. O objeto deste estudo foi o filme intitulado “Um Senhor Estagiário”, da Warner Bros, com direção de Nancy Meyers; a partir de uma reflexão a respeito do filme, foram levantadas questões sobre ambiente de trabalho, senioridade, relação de trabalho entre diferentes gerações, questões que deram luz a dois roteiros de perguntas. Para fundamentar o trabalho, alcançar os objetivos, foi feita uma pesquisa bibliográfica com o intuito de selecionar dados sobre o tema. Após a coleta de dados, foi realizado um estudo de campo de cunho qualitativo, cujo objeto principal foi o filme “Um Senhor Estagiário”. Logo, através de uma reflexão a respeito do filme, foram levantadas algumas questões que serviram de base para o desenvolvimento de 17 perguntas dissertativas que foram feitas para cinco sêniores aposentados, mas que continuam no mercado de trabalho, durante entrevistas pessoais, por telefone ou via e-mail (pesquisa I). A análise do filme serviu de base, ainda, para a formulação de um questionário com 14 perguntas múltipla escolha e dissertativas para ser aplicado aos profissionais jovens e adultos que trabalham com colegas sêniores (pesquisa II), o qual foi respondido por 42 pessoas de 19 a 56 anos. Este questionário foi desenvolvido na plataforma Google Formulários.

A primeira pesquisa direcionada aos sêniores que continuam no mercado de trabalho, englobou 17 questões, sendo elas: “Qual sua idade e Formação”; “Profissão Atual”; “Onde você trabalha?”; “Qual a sua função?”; “Por que você decidiu retornar ao mercado de trabalho depois de se aposentar?”; “Quais são as principais atividades da sua rotina de trabalho?”; “Como é seu relacionamento com os colegas de trabalho?”; “Como é o seu relacionamento com o seu chefe?”; “Quais são as principais diferenças que você nota entre o mercado de trabalho na sua juventude e agora?”; “E quais as diferenças do perfil dos profissionais de antes e agora?”; “Quais são as maiores dificuldades que você enfrenta hoje no mercado de trabalho?”; “O que você aprendeu ao retornar ao mercado de trabalho?”; “Quais são as principais características que um profissional deve ter na sua opinião?”; “Você está feliz com o trabalho?”; “Quais são seus planos futuros?”; “O que o trabalho significa para você?”.

A segunda pesquisa, por sua vez, direcionada aos profissionais jovens e adultos que trabalham com os colegas sêniores, englobou 14 questões, sendo elas: “Qual sua idade e Formação”; “Qual sua Profissão Atual?”; “Em qual ramo de atuação da empresa você trabalha?”; "Como é seu relacionamento com os colegas de trabalho?" (Múltipla escolha); "Como é seu relacionamento com seu chefe?" (Múltipla escolha); "Você gosta de trabalhar com o sênior?" (Múltipla escolha); "O colega profissional sênior já o influenciou beneficemente?" (Múltipla escolha); "Quais são as principais diferenças entre o profissional jovem e o sênior?" (Dissertativa); "Quais são as principais características do idoso trabalhador?" (Dissertativa); "Você está feliz com o seu trabalho?" (Múltipla escolha); "Quais são os seus planos profissionais para o futuro?" (Múltipla escolha); "Quais são os seus planos pessoais para o futuro?" (Dissertativa); "O que o trabalho significa para você atualmente?" (Múltipla escolha).

As possibilidades de respostas para as perguntas múltipla escolha da pesquisa II, são, de acordo com o quadro abaixo, respectivamente:

Quadro I – QUESTIONÁRIO E OPÇÕES DE RESPOSTA	
Perguntas Múltipla escolha - Pesquisa II	Opções de respostas
<i>Como é seu relacionamento com os colegas de trabalho?</i>	Muito ruim; ruim; bom; muito bom.
<i>Como é o relacionamento com o seu chefe?</i>	Muito ruim; ruim; bom; muito bom.
<i>Você gosta de trabalhar com o sênior (profissional com mais de 60 anos)?</i>	Gosto muito; gosto pouco; indiferente; não gosto nada.
<i>O colega profissional sênior já lhe influenciou beneficemente?</i>	Sempre; algumas vezes; nunca.
<i>Você está feliz com o seu trabalho?</i>	Sim; estou muito feliz com o meu trabalho; não estou feliz com o meu trabalho; gosto do meu trabalho, mas pretendo encontrar outro emprego.
<i>Quais são os seus planos profissionais para o futuro?</i>	Subir de cargo; mudar de emprego; mudar de carreira; abrir meu próprio negócio.
<i>O que o trabalho significa para você atualmente?</i>	Prestígio; independência; hobby; necessidade; realização pessoal.

Finalmente, depois de realizadas as entrevistas, todas as respostas foram sistematizadas para assim serem analisadas.

Desse modo, todas as respostas obtidas através das entrevistas, foram comparadas às questões levantadas através da reflexão sobre o filme "Um Senhor Estagiário" para, assim, verificar-se se os objetivos deste trabalho conseguiriam ser alcançados.

Resultados

Apresenta-se a seguir a reflexão sobre o filme "Um Senhor Estagiário" seguida pelos resultados da pesquisa de campo.

"Um Senhor Estagiário": reflexões

Quando se fala em mercado de trabalho, conseqüentemente se fala sobre experiência, eficiência, qualidade, projetos, investimento, lucro, gestão de pessoas e outras características que circunscrevem esse universo.

Não existe trabalho sem mão de obra, sem a necessidade de haver um indivíduo para gerenciar o processo. Por sua vez, o homem também depende do trabalho, não só para sua sobrevivência no mundo capitalista, mas também como mecanismo de integração social.

Esse cenário é ilustrado no filme "Um Senhor Estagiário", em que é evidente a importância do trabalho na vida dos personagens principais, Jules e Ben. A narrativa conta a história do personagem Ben Whitaker, interpretado por Robert De Niro. Ben tem 70 anos, é viúvo, aposentado e, depois de todos os anos dedicado ao serviço de uma empresa de listas telefônicas (já extinta), ele experimenta várias atividades com o intuito de ocupar sua mente e seu tempo. Como ele mesmo conta, nesse tempo como aposentado, ele fez ioga, aprendeu a cozinhar, comprou plantas e fez curso de mandarim. *"Acreditem, eu tentei de tudo. Mas sei que há um vazio na minha vida que preciso preencher, e logo"*. É assim que Ben descreve sua vontade incessante em voltar a trabalhar. Nota-se que esse desejo de permanecer ativo no mercado de trabalho, mesmo depois da aposentadoria, tem um significado muito importante na vida do septuagenário, como na vida de milhares de idosos espalhados pelo Brasil.

Depois de tanto tempo tentando realizar atividades para preencher o vazio que sentia, o destino de Ben muda, quando ele encontra um anúncio de um programa para estagiários sêniores (pessoas com mais de 60 anos) em uma empresa de *e-commerce* no setor da moda.

Com um currículo extraordinário, mostrando a experiência de Ben no mercado, e seu perfil pessoal, ele se destaca e consegue a vaga de trabalho. Essa conquista causa grande ansiedade no personagem, e podemos ver o quanto o trabalho é importante na sua vida, observando-se os hábitos comportamentais que ele demonstra um dia antes de começar a trabalhar como, por exemplo, dar corda em dois despertadores diferentes e colocá-los na mesa de cabeceira, selecionar o terno, a gravata, as meias, e os sapatos perfeitos, como uniforme para o grande dia. Resgatou sua pasta de couro aposentada e organizou seus instrumentos de trabalho, pouco utilizados por alguns jovens voltados à tecnologia, como calculadora, bloco de anotações, entre outras ferramentas. Ben ilustra o idoso que ainda tem muito o que oferecer para o mercado de trabalho.

No primeiro dia de trabalho, Ben encontra-se com a outra protagonista dessa história, a executiva, Jules Ostin. Foi ela quem criou a empresa que decolou em menos de dois anos. Além de empreendedora, Jules é esposa, mãe e vive atrasada e atolada de serviços. Pouco mais de 30 anos mais nova que Ben, Jules permanece com uma atitude defensiva, ao saber que Ben será seu novo estagiário por no mínimo seis semanas. É neste contexto em que o mundo e a geração de ambos se chocam que é ilustrado no primeiro diálogo entre eles: primeiramente Jules comenta que, como Ben, ela também acha graça da ironia da situação. Logo depois, ela demonstra a resistência que tem em confiar no trabalho de Ben, ao falar que não haverá muita coisa que ele possa fazer, e que, se ele quiser, ela poderia transferi-lo para outra área que tenha um ritmo de trabalho mais lento, supondo que Ben não seja capaz de ter um bom desempenho por causa da idade. Entretanto, o experiente e sábio Ben, com delicadeza e respeito, rejeita a proposta, e assume os riscos, dizendo que pretende entender e participar do mundo de Jules. O diálogo se encerra e Ben prossegue até sua mesa à espera de um e-mail de Jules que lhe delegue algum trabalho.

É comum verificarmos resistência por parte dos mais novos para relacionarem-se e darem credibilidade aos mais velhos. Normalmente muitos julgamentos precipitados são feitos antes de dar espaço para que o outro tente exercer todo o seu potencial na realização de uma tarefa. Como vimos no exemplo de Jules, não há nem mesmo a demonstração de paciência para assumir uma posição compreensiva e ensinar alguns artifícios tecnológicos do ofício para Ben.

No início, Jules não deu credibilidade nenhuma a Ben, e a única atividade delegada a ele, foi levar seu casaco na lavanderia. Contudo, por ser um funcionário pró-ativo durante toda a sua vida, Ben passou a observar o ambiente de trabalho em que estava inserido, a conhecer seus colegas e a pontuar as necessidades que ambos tinham.

Assim, ele tornou-se útil, suprindo essas necessidades e otimizando o tempo dos seus colegas, através do seu próprio trabalho. Ben prestava atenção em cada detalhe, era comprometido, e respeitava a hierarquia da empresa; por exemplo, ele só finalizava seu horário de trabalho, quando Jules, sua chefe, também ia embora. Um dos momentos marcantes do filme, é quando Ben passa a ganhar a confiança de Jules, ao, em mais uma ação de pró-atividade, chegar no trabalho antes que todos os funcionários para empregar seu tempo limpando um mesa que até então estava cheia de produtos e papéis empilhados que irritavam Jules.

As atitudes praticadas por Ben ilustram a importância do trabalho como agente transformador do ambiente e também dos indivíduos que compõem a equipe. O trabalho satisfaz às necessidades humanas e, simultaneamente, cria outras necessidades. Através do trabalho, o homem assume a posição de criador, não só como ser pensante, mas também como indivíduo que age com consciência e racionalidade. O ato de trabalhar resulta não só no produto final, mas em novos conhecimentos e habilidades que os indivíduos adquirem com o passar do tempo e ao desempenhar suas funções. Assim, pode-se dizer que, para que um trabalho alcance bons resultados, ele deve estar subordinado às relações sociais que existem dentro de uma equipe (Giaqueto, & Soares, 2010).

O espírito de liderança de Ben, sua calma, sua habilidade em resolver conflitos, em identificar problemas antes mesmo de estes eclodirem, sua maneira de sempre ajudar o próximo, ser humilde, respeitar a hierarquia, seu jeito *old school* de se vestir e se comportar, todas as características do seu perfil que contrastavam com o perfil da outra geração que era maioria na empresa, fez com que Ben se tornasse o braço direito de Jules, e a peça importante que faltava para manter o equilíbrio da empresa e sanar muitos dos problemas que existiam. Ele trouxe uma viva estabilidade para a vida da Jules e dos outros personagens, gerando, conseqüentemente, uma mudança positiva dentro do ambiente de trabalho.

A partir da análise do filme, pode-se fazer algumas reflexões. Assim, verifica-se logo de início o conflito de gerações entre Ben e os outros colegas de trabalho, sendo a tecnologia o maior fator de divergência entre eles. Além disso, pode-se pontuar a questão do preconceito contra o idoso (ageísmo), protagonizado pela personagem Jules.

Uma questão contemporânea muito recorrente na vida laboral dos idosos, tal como o apontam Sousa, Lodovici, Silveira, e Arantes, 2014. Pode-se perceber também a necessidade que Ben tem em continuar exercendo uma atividade que lhe beneficie não apenas financeiramente, mas principalmente, que lhe privilegie a saúde emocional e a esfera pessoal.

É importante notar ainda que, apesar de Jules demonstrar preconceito inicialmente, os outros colegas jovens de Ben o tratam, de modo contrário, com gentileza, e estabelecem uma relação de amizade que se estende além do escritório de trabalho. Esse relacionamento gera uma troca de experiências muito extensa, quando Ben ensina a seus colegas as características do estilo *old school*, enquanto os colegas de Ben o ensinam, principalmente, a usar a tecnologia a seu favor. Essa troca de conhecimentos potencializa não só desempenho no trabalho, mas como também promove uma melhora na vida pessoal de todos. Pode-se notar também as características distintas e semelhantes do perfil dos profissionais das gerações distintas: enquanto Ben se mostra fiel à empresa, comprometido com os horários, demonstrando pró-atividade, resiliência, competência, comprometimento, os mais jovens parecem ser mais flexíveis, mais multi-tarefas, com domínio total das tecnologias. entretanto, há uma grande semelhança entre eles: a vontade de aprender e crescer, de fazer do trabalho um agente transformador da sociedade.

Assim, através destas reflexões, pode-se levantar alguns questionamentos como os seguintes: Qual o papel do idoso e a sua importância no mercado de trabalho? Quais são os benefícios do convívio entre as gerações?

PESQUISA I

Este trabalho realizou dois questionários com públicos distintos. A primeira pesquisa (pesquisa I), foi realizada com sete idosos aposentados, que retornaram, porém, ao mercado de trabalho. A entrevista, com perguntas dissertativas, foi aplicada pessoalmente, via e-mail, ou telefone. Depois de realizada a pesquisa I, através da entrevista com os idosos, chegou-se aos seguintes resultados: a faixa etária foi de 64 e 77 anos. Apenas quatro possuem ensino superior completo. Seis entrevistados, ao retornarem para o mercado de trabalho, continuam no mesmo ramo no qual construíram carreira. O entrevistado, que mudou de ramo, hoje tem a sua própria empresa. Outro sênior, apesar de continuar no mesmo ramo, é autônomo.

Além disso, há outro entrevistado que afirmou que, além de trabalhar no mesmo ramo, possui uma empresa autônoma paralelamente, na qual ele investe como plano B para, no futuro, dedicar-se exclusivamente a ela.

Quando questionados a respeito do motivo de retornarem ao mercado de trabalho depois de se aposentarem, na resposta de todos há uma semelhança; somente um entrevistado não a manifestou; eles afirmam que o principal motivo para o regresso foi a necessidade de obter uma renda extra, uma vez que a aposentadoria tem se mostrado insuficiente para sustentar o padrão de vida que eles adquiriram ao longo de suas carreiras de trabalho. Outro motivo que levou os sêniores a regressarem é para ocupar o tempo livre, uma vez que eles desejam continuar se desenvolvendo em suas carreiras, crescer, e serem valorizados, tanto profissional, como pessoalmente.

Ao serem questionados sobre a rotina de trabalho, todos afirmam possuírem uma rotina cheia, com diferentes atividades; entretanto, a maioria dessas atividades envolvem o contato direto com outras pessoas. Além disso, há dois respondentes que não possuem horários e atividades fixos. Há também um deles que trabalha apenas três vezes durante a semana. As atividades realizadas por eles exigem confiança e experiência.

Sobre o relacionamento com o chefe e os colegas de trabalho, os idosos utilizaram as seguintes termos para qualificar esses relacionamentos: bom, ótimo, muito bom, fantástico, cordial, respeitoso, leal, boa convivência, diálogo aberto, comunicação transparente, respeito mútuo, aberto, construtivo.

Em relação a sétima pergunta, que fala a respeito das diferenças que o idoso nota entre o mercado de trabalho em sua juventude e agora, eles responderam o seguinte: antigamente era mais fácil conseguir trabalho, uma vez que havia muita demanda de emprego; necessitava-se, muitas vezes, apenas ter a prática. Entretanto, hoje, a questão tecnológica e a necessidade que o mercado de trabalho tem em recrutar pessoas capacitadas com qualificações muito altas, sempre especializadas, faz com que haja uma concorrência muito elevada, apesar de acharem que haja muitas oportunidades. Apareceu também a afirmação de que, em sua juventude, se trabalhava por lealdade, amor e necessidade, e hoje muitos trabalham apenas por dinheiro. Outro idoso pontua o fato de, hoje, sentir preconceito dos outros colegas por ser mais velho; entretanto, ele afirma que é a sua experiência que o torna único e o faz destacar-se.

Em relação ao perfil do profissional de antigamente e de agora, o resultado mostrou que a principal diferença é que antigamente se trabalhava com dedicação e honestidade para com os clientes, e atualmente, apenas para o ganho.

Outro afirmou que, hoje, os jovens têm mais ideias, são mais modernos, e ressalta o preconceito contra o idoso, ao pontuar a característica deles em aprender mais vagarosamente.

Alguns responderam que, hoje, o profissional está bem-preparado e qualificado, além de que ele deve ser multiprofissional e colaborador, enquanto antes era mais simples, exigia-se apenas conhecimento básico, o profissional era apenas um trabalhador. Outro respondente acha que antigamente havia mais equilíbrio emocional entre razão e emoção, e que hoje as pessoas deixam a emoção mais aflorada, afetando, significativamente, o relacionamento, a iniciativa e o comprometimento.

Ao questionar os sêniores a respeito das maiores dificuldades encontradas hoje no mercado de trabalho, as respostas foram muito semelhantes, uma vez que eles apontaram a concorrência (principalmente em relação aos mais jovens), a economia e sua instabilidade, a crise, o preconceito que acaba delimitando a participação do idoso, não estar tão qualificado, não ter intimidade com a tecnologia e os entraves de ordem tributária e trabalhista.

Em contramão, foi perguntado o que estes sêniores aprenderam ao retornarem para o mercado, e as respostas obtidas foram as seguintes: que ao trabalhar com jovens, as experiências, que os sêniores adquiriram em suas carreiras, contribuem para o crescimento das pessoas, ajudam a sanar dificuldades, a criar soluções, de maneira que os jovens não conseguem vislumbrar. Um deles afirmou ter aprendido que, através da honestidade profissional, as portas se mantêm abertas. Outro afirmou que aprendeu que o conhecimento só surge com o tempo, e que se pode aprender muito com os jovens. Outro afirmou que não se pode parar de trabalhar apenas por uma questão de renda, mas também porque o trabalho faz muito bem à saúde física e mental. Outro idoso afirmou que, ao voltar para o mercado, compreendeu que não existe uma idade cronológica no contrato de uma pessoa, mas sim o interesse, a boa vontade, e os atributos necessários para realizar uma determinada função.

Quando questionados a respeito das principais características que os sêniores acham que um bom profissional deve ter, eles enumeraram: otimismo; respeito pelo cliente; respeito pelo produto que representa; honestidade; boa vontade; vontade de ensinar e deixar um legado; dedicação; persistência; pontualidade; gostar do que faz; pró-atividade; respeito boa aparência; boa comunicação; estar atualizado; humildade; comprometimento com a equipe; saber ouvir; boa relação com colegas; flexibilidade; buscar se aperfeiçoar constantemente e competência.

Quando indagados sobre se estariam felizes com seu trabalho, todos os entrevistados responderam que sim. Um deles completou que se sente valorizado, porque gosta das atividades que desenvolve no dia a dia.

A respeito dos planos para o futuro, os idosos relataram que pretendem: trabalhar um pouco menos; ser reconhecido pelo seu trabalho, ver seu legado continuar através dos colegas; ver o país prosperar, com um futuro melhor para as pessoas; continuar trabalhando; viajar; terminar a faculdade; aprender nova habilidade ou *hobby* e ter mais qualidade de vida.

Ao serem questionados a respeito do que o trabalho significa para eles, responderam o seguinte: tudo; amizade; deixar legado; felicidade; saúde emocional; conforto; segurança; estar atualizado e sentir-se jovem; necessidade intelectual, moral e espiritual; concretização dos sonhos, metas e objetivos de vida; demonstração de ações, iniciativas e desenvolvimento de habilidades; “O trabalho é o melhor remédio para tudo!”

Pesquisa II

A segunda pesquisa direcionada aos profissionais jovens e adultos que trabalham com os colegas sêniores, que englobou 14 questões aplicadas através do Google Formulário, foi respondida por 42 pessoas. De acordo com as respostas obtidas através das perguntas dissertativas sobre idade, formação, profissão atual e ramo de atuação da empresa em que trabalha, essas pessoas responderam ter idade de 19 a 59 anos; estão no ensino superior ou já o concluíram (são, principalmente, estudantes, acadêmicos e profissionais da área jurídica, comunicação, saúde, educação e administração), e cinco delas realizam pós-graduação. Todos estão ativos no mercado de trabalho e são, principalmente, do ramo da administração e economia, saúde, educação. Os demais resultados podem ser consultados no quadro abaixo:

Quadro II
Resultados - Pesquisa II - Perguntas Múltipla escolha e dissertativas
<i>Como é o seu relacionamento com os colegas de trabalho?</i> 76,2% disseram ser muito bom. 23,8% disseram ser bom.

<p><i>Como é o relacionamento com o seu chefe?</i></p> <p>64,3% afirmaram ser muito bom. 35,7% afirmaram ser bom.</p>
<p><i>Você gosta de trabalhar com o sênior (profissional com mais de 60 anos)?</i></p> <p>59,5% afirmaram que gostam muito. 31% disseram ser indiferentes. 7,1% afirmam gosta pouco e 2,4% disseram não gostar nada.</p>
<p><i>O colega profissional sênior já lhe influenciou beneficemente?</i></p> <p>59,5% disseram que o colega sênior os beneficiou algumas vezes. 35,7% afirmaram que o colega sênior os beneficia sempre.</p>
<p><i>Quais são as principais diferenças entre o profissional jovem e o sênior?</i></p> <p>Segundo os entrevistados as principais diferenças são: o sênior é mais experiente, tranquilo, sensível, comprometido e caprichoso, enquanto o jovem é mais ágil, criativo, tem mais facilidade para se adaptar, mais facilidade por causa das ferramentas tecnológicas, mas ao mesmo tempo não sabe respeitar a hierarquia, é egoísta.</p>
<p><i>Quais são as principais características do idoso trabalhador?</i></p> <p>As palavras utilizadas para caracterizá-lo foram: paciência, responsabilidade, metódico, sistemático, sábio, apaixonado, profissionalismo, curioso, solidário, pontual, gentil, foco, comprometimento, bom-humor, sensatez, cautela, detalhista, dedicado, força de vontade.</p>
<p><i>Você está feliz com o seu trabalho?</i></p> <p>42% afirmaram que sim. 31% afirmaram estar muito feliz com o trabalho. 21,4% disseram que gostam do trabalho, mas pretendem encontrar outro emprego e 2,4% afirmaram não estarem felizes com o trabalho.</p>
<p><i>Quais são seus planos profissionais para o futuro?</i></p> <p>35,7% deles disseram que querem subir de cargo. 28,6% disseram que querem abrir o próprio negócio. 19% disseram que querem mudar de emprego e 16,7% afirmaram que querem mudar de carreira.</p>
<p><i>Quais são seus planos pessoais para o futuro?</i></p> <p>Os entrevistados disseram que seus planos para o futuro consistem em se qualificar mais profissionalmente, construir uma família, ter filhos, viajar mais, comprar um imóvel, mudar de carreira e estudar, trocar de ramo profissional, fazer outra faculdade, trabalhar com o que gosta, mudar de país, expandir a empresa, ter uma empresa, trabalhar em outra área depois da aposentadoria, ter aposentadoria saudável, prestar concurso, ter um emprego estável, ser feliz.</p>
<p><i>O que o trabalho significa para você atualmente?</i></p> <p>50% disseram que significa realização. 23,8% disseram que significa necessidade. 21,4% disseram significar independência e 4,8% afirmaram significar prestígio.</p>

Discussão

Assim, de acordo com o desenvolvimento do trabalho e a realização das pesquisas I e II, pode-se fazer inúmeras reflexões a respeito do tema.

A primeira delas é a respeito do relacionamento do sêniores com o mercado de trabalho.

Em uma era caracterizada, principalmente, pelo avanço tecnológico, pergunta-se: como os sêniores conseguem regressar ao mercado, se manterem nele e ainda se destacarem, considerando-se que o mercado brasileiro passa por um momento ruim, não somente devido aos problemas econômicos, mas também com o aumento da população e da expectativa de vida? E em relação ao mercado competitivo e aos jovens com inúmeras qualificações, diante disso, como os sêniores sobrevivem? Dessa forma, como Oliveira (2012) expõe, as diferenças sociais e culturais da Geração Y e da Geração dos idosos profissionais, podem ser notadas, na maneira como cada uma das gerações ingressou no mercado de trabalho: enquanto a Geração Y ingressou no mercado de trabalho cada vez mais tarde, apesar de ter maior preparo teórico e domínio sobre a tecnologia, a Geração dos idosos profissionais nunca teve a necessidade de se especializar, aprender várias línguas, ou ter domínio da tecnologia. Contudo, o autor observa que, diferentemente da geração dos idosos profissionais, os jovens profissionais carecem de experiência e valores e atitudes, que somente as gerações mais antigas possuem.

Através da pesquisa I, percebe-se então, que obstáculos como a tecnologia, a situação econômica do país, o mercado competitivo, causam, sim, um impacto na vida profissional dos sêniores; porém, a experiência que estes possuem em relação ao mercado de trabalho, e seus valores pessoais e profissionais, e o relacionamento estabelecido com a chefia, colegas e clientes, fazem com que os sêniores se destaquem e sejam imprescindíveis dentro das empresas, uma vez que, apesar de não serem academicamente tão qualificados como os profissionais jovens, nem terem tanto domínio sobre a tecnologia, os valores e a experiência que os sêniores possuem, é justamente o que o mercado procura, mas não encontra no profissional jovem.

A segunda discussão que pode ser levantada, é a respeito da maneira como o jovem profissional enxerga os sêniores como colegas no mercado de trabalho. Apesar de dois sêniores terem abordado a questão do preconceito durante a entrevista da pesquisa I, os mesmos entrevistados disseram manter um ótimo relacionamento com os colegas.

Além disso, a pesquisa II com os jovens profissionais, deixou claro que mais de 50% afirmam que gostam de trabalhar com o sêniores e que são beneficiados positivamente por eles. Em contrapartida, levanta-se o questionamento a respeito da maneira com o sêniores enxergam o jovem profissional. De acordo com a entrevista I, os sêniores enxergam os profissionais jovens como colegas em cujo relacionamento permite-se troca de experiência e conhecimento, fortalecendo o grupo de trabalho.

Além disso, eles enxergam esses jovens como oportunidade de dar continuidade a seus legados. Assim, conclui-se que o relacionamento do jovem profissional e os sêniores é extremamente benéfica, e saudável. Similarmente ao que Sá, *et al.* (2011), comentam em seus textos, ao dizerem que a sociedade, ou seja, os jovens profissionais devem entender que não é porque um indivíduo atingiu determinada idade (no caso do Brasil, 60 anos), que ele esteja pronto para se aposentar. Por estes idosos terem se inseridos no mercado de trabalho muito jovens, o trabalho passou a ter um significado muito importante de suas vidas, tornando-se parte da identidade desses indivíduos, dado que, é através do trabalho, que estes idosos passam a ocupar um papel na sociedade, o que gera um senso de pertencimento e os faz sentirem-se úteis.

Por fim, discute-se, neste estudo, a respeito do significado do trabalho para cada geração de profissionais. Como pode ser visto no parágrafo anterior, Sá e colegas (2011) falam a respeito do sentido valioso do trabalho na vida dos idosos entrevistados, tributariamente à sua entrada muito precoce no mercado de trabalho, a que foram se afeiçoando, e que, por sua vez, trouxe-lhes a sensação de pertencimento social. Souza, Matias e Brêtas (2010) também reforçam essas ideias, ao concluir que os benefícios de um trabalho regular vão para além da questão econômica e pessoal, mas que acarreta melhoria no condicionamento físico e mental, dignificando o idoso trabalhador, fazendo com que este se sinta útil e responsável. Assim, através da posição de Sá, *et al.* (2011) e Souza, Matias e Brêtas (2010), conclui-se, como resultado das presentes reflexões, que não importa a geração a que o profissional pertença; em qualquer uma delas, o trabalho tem uma importância altamente significativa, configurando-se como um valor importante, especialmente ao favorecer, como dito antes, o sentimento de pertencimento social.

Considerações Finais

Através da realização deste trabalho, verificou-se que as questões levantadas por meio da análise do filme “Um Senhor Estagiário” serviram como base para reflexões a respeito do sênior no mercado de trabalho brasileiro. Percebeu-se, então que, por se tratar de obra ficcional, o enredo fílmico foi romantizado, criando-se mais caricaturas do que o real das personagens.

Entretanto, notam-se muitas diferenças em relação à realidade cotidiana dos idosos no Brasil: enquanto, no filme, o personagem Ben tem suficientes condições financeiras, advindas da aposentadoria para se sustentar, para os sêniores brasileiros, o motivo principal em relação ao regresso no trabalho, é justamente a necessidade de obter uma renda extra para dar continuidade ao padrão de vida adquirido durante sua carreira profissional. Além disso, enquanto, no filme, o cenário se caracteriza por oportunidades de retorno ao trabalho voltadas aos sêniores, no Brasil essa realidade caminha vagarosamente: os sêniores competem pelas mesmas vagas com os jovens profissionais, e quase não há projetos exclusivos para cada segmento etário, ou seja, os velhos precisam retornar a um meio altamente competitivo, muitas vezes sofrendo preconceitos por não serem tão qualificados academicamente ou não terem domínio da tecnologia. Justamente, conforme afirmam, a esse respeito Carleto e Santana (2017, p. 75):

(...) a parcela da população que mais tem dificuldades em se adaptar a essas novidades (do mercado laboral) é a idosa, justificado pela inserção tardia desses dispositivos na vida destes sujeitos quando os mesmos já eram adultos mais velhos ou idosos. Assim, o domínio das tecnologias digitais traz consigo as dificuldades para o uso pleno e a compreensão de como estes equipamentos multitarefas funcionam, especialmente os aparelhos celulares, provocando muitas vezes a exclusão digital.

Por fim, nota-se uma grande semelhança no filme com a realidade brasileira, sobre o que Oliveira (2012) nos faz refletir, que é a necessidade de que as gerações têm uma das outras, por possuírem características sociais e culturais distintas; quando unidas harmoniosamente dentro e fora do mercado de trabalho, desenvolvem-se mais, atingem metas em menos tempo, se tornam mais felizes, bem-sucedidas em suas relações e nos produtos gerados.

Assim, constata-se que a presença dos sêniores é de extrema importância no mercado de trabalho e traz benefícios para uma equipe, para uma empresa. Além disso, este tema deve valorizado, uma vez que, com o aumento da expectativa de vida, todo o cidadão brasileiro trabalhador, provavelmente, continuará atuante no mercado de trabalho, por mais tempo.

Por isso, a necessidade do bom relacionamento entre as gerações especialmente no ambiente de trabalho. E de debates que incitem mudanças sociais, como a questão da aposentadoria que, conforme vem sendo oferecido (via de regra, o regime geral do atual sistema brasileiro, básico, da Previdência), não é suficiente para manter o padrão de vida que o trabalhador conquistou durante sua carreira.

Exige-se, agora, que as gerações mais novas se garantam como um novo sistema previdenciário, o chamado de capitalização – tema este que exigirá certamente uma nova investigação.

Destaque-se ainda a necessidade que todo o ser humano tem, e que os sêniores apresentaram durante a pesquisa I, que é o senso de pertencimento social gerado pelo trabalho. A esse respeito, finaliza-se este estudo com uma pergunta que também nos incita a uma nova pesquisa necessariamente: “¿Pero también es interesante saber “¿qué tipo de redes de apoyo cuentan los adultos mayores y qué dinámicas éstas siguen?” (Bruno, & Alemán, 2016, p. 44). Ou seja, o valor que as redes de apoio assumem na atualidade para que os sêniores possam contar com elas para auxiliá-los a vivenciarem o trabalho na velhice, e como preparação para a aposentadoria.

Referências

Andrade, J. M.da S., Leonardo, M. E. M., & Torres, T. de L. (2015). Aposentadoria Compulsória no Brasil. *Revista Kairós Gerontologia*, 18(4), 09-27. São Paulo (SP), Brasil: PUC-SP. Recuperado em 11 maio, 2016, de: [file:///C:/Users/Dados/Downloads/26358-68896-1-SM%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/Dados/Downloads/26358-68896-1-SM%20(5).pdf).

Brasil. Lei n.º 8.842, de 4 de janeiro de 1994. Dispõe sobre a Política Nacional do Idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 4 jan., 1994. Recuperado em 11 maio, 2016, de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8842.htm.

Bruno, F., & Alemán, J. A. (2016). El Enfoque Biográfico: La construcción de las trayectorias laborales de los adultos mayores, un fenómeno de análisis social. *Revista Kairós Gerontologia*, 19(4), 29-46. São Paulo (SP), Brasil: PUC-SP. Recuperado em 11 fevereiro, 2017, de: <https://revistas.pucsp.br/index.php/kairos/article/view/31367/21904>.

- Chrisostomo, A. C. R., & Macedo, R. (2011). O trabalho segundo a visão de um grupo de aposentados. São Paulo (SP), Brasil: PUC-SP. *Revista Kairós-Gerontologia*, 14(1), 149-161. Recuperado em 11 maio, 2016, de: <https://revistas.pucsp.br/index.php/kairos/article/view/6933/5025>.
- Ferreira, A. B. H. (2010). *Mini-Aurélio: o Dicionário da Língua Portuguesa*. Curitiba, PR: Positivo.
- Giaqueto, A., & Soares, N. (2010). O trabalho e o trabalhador idoso. In: In *Proceedings of the 1nd Seminário de Saúde do Trabalhador de Franca*, Franca (SP, Brasil). Recuperado em 11 maio, 2016, de: http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=MSC0000000112010000100007&lng=en&nrm=iso.
- Guerra, A. C. L. C., & Caldas, C. P. (2010). Dificuldades e recompensas no processo de envelhecimento: a percepção do sujeito idoso. *Ciência & Saúde Coletiva*, 15(6), 2931-2940. Recuperado em 11 maio, 2016, de: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232010000600031>.
- IBGE. (2002). Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística *Perfil dos Idosos Responsáveis pelos Domicílios*. Rio de Janeiro, RJ. Recuperado em 11 maio, 2016, de: <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/25072002pidoso.shtm>.
- Lima, G. S., Carvalho Neto, A., & Tanure, B. (2012). Executivos jovens e seniores no topo da carreira: conflitos e complementaridades. *Revista Eletrônica de Administração*, 18(1), 63-96. Recuperado em 11 maio, 2016, de: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/6947/executivos-jovens-e-seniores-no-topo-da-carreira--conflitos-e-complementaridades/i/pt-br>.
- Mutchnik, V. I., & Trevisan, L. (2010). Carreira e Senioridade. *Revista Administração em Diálogo-RAD*, 11(2). Recuperado em 11 maio, 2016, de: <http://dx.doi.org/10.20946/rad.v11i2.2726>.
- Oliveira, S. (2012). *Jovens para sempre: como entender os conflitos de gerações*. São Paulo, SP: Integre Editoria.
- Sá, C. M. S., Souza, N. V. D. O., Caldas, C. P., Lisboa, M. T. L., & Tavares, K. F. A. (2011). O idoso no mundo do trabalho: configurações atuais. *Cogitare enferm*, 16(3), 536-542. Recuperado em 11 maio, 2016, de: <http://dx.doi.org/10.5380/ce.v16i3.19517>.
- Sousa, A. C. S. N. De, Lodovici, F. M. M., Silveira, N. D. R., & Arantes, R. P. G. (2014). Alguns apontamentos sobre o idadismo/ageísmo: A posição de pessoas idosas diante desse agravo à sua subjetividade. *Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento*, 19(3), 853-877. Recuperado em 11 maio, 2016, de: <http://seer.ufrgs.br/RevEnvelhecer/search/search>.
- Souza, R. F., Matias, H. A., & Brêtas, A. C. P. (2010). Reflexões sobre envelhecimento e trabalho. *Ciência & Saúde Coletiva*, 15(6), 2835-2843. Recuperado em 11 maio, 2016, de: <http://www.redalyc.org/pdf/630/63017464021.pdf>.
- “Um senhor estagiário” (filme-vídeo). (2015). (Nancy Meyers, Dir.). Nova York, EUA: Warner Bros. 1 DVD (121 min), Color. Título original: *The Intern*.

Recebido em 06/06/2017

Aceito em 30/09/2017

Natália Anseloni Nista - Graduada em Comunicação Social, habilitação em Jornalismo, Centro Universitário Adventista de São Paulo, campus Engenheiro Coelho. Especialista em Gestão Estratégica de Negócios e Empreendedorismo, Centro Universitário Adventista de São Paulo. Estudante de Mestrado na PUC-Campinas

E-mail: natynista@hotmail.com

Helena Brandão Viana – Educadora Física. Doutorado com temática em Sexualidade na Velhice. Professora Doutora, Programa de Mestrado em Educação no UNASP, EC.

E-mail: hbviana2@gmail.com

Alexandro Landim – Graduação em Administração. Mestrado e Doutorado em Ciências da Educação. Professor Doutor, Coordenador de Pós-Graduação no UNASP, HT.

E-mail: alexalandim@gmail.com