



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E CONTABILIDADE
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

CAROLINA BASTOS BARBOSA GODINHO

**“UM SENHOR ESTAGIÁRIO”: UMA ANÁLISE FÍLMICA
SOBRE O ETARISMO NAS ORGANIZAÇÕES**

FORTALEZA

2022

CAROLINA BASTOS BARBOSA GODINHO

“UM SENHOR ESTAGIÁRIO: UMA ANÁLISE FÍLMICA
SOBRE O ETARISMO NAS ORGANIZAÇÕES

Trabalho de Conclusão de Curso apresentada ao Curso de Administração de Empresas da Faculdade de Economia, Administração, Atuárias e Contabilidade – FEAAC da Universidade Federal do Ceará, como requisito para aprovação na disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso.

Orientador: Prof. Ms. Elidihara Trigueiro Guimarães.

FORTALEZA

2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Sistema de Bibliotecas

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

G1" GODINHO, CAROLINA BASTOS BARBOSA.
"UM SENHOR ESTAGIÁRIO" : UMA ANÁLISE FÍLMICA SOBRE O ETARISMO NAS
ORGANIZAÇÕES / CAROLINA BASTOS BARBOSA GODINHO. – 2023.
57 f. : il.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará,
Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Curso de Administração,
Fortaleza, 2023.

Orientação: Profa. Ma. Elidihara Trigueiro Guimarães.

1. Preconceitos. 2. Diversidade. 3. Estagiário. 4. Etarismo. I. Título.

CDD 658

CAROLINA BASTOS BARBOSA GODINHO

“UM SENHOR ESTAGIÁRIO: UMA ANÁLISE FÍLMICA
SOBRE O ETARISMO NAS ORGANIZAÇÕES

Trabalho de Conclusão de Curso apresentada ao Curso de Administração de Empresas da Faculdade de Economia, Administração, Atuárias e Contabilidade – FEAAC da Universidade Federal do Ceará, como requisito para aprovação na disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso.

Orientador: Prof. Ms. Elidihara Trigueiro Guimarães.

Aprovada em: 25/11/2022.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Ms. Elidihara Trigueiro Guimarães (Orientadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Esther Rodrigues Ellery (Avaliadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Cecília Maria Cardoso Sousa (Avaliadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

AGRADECIMENTOS

A Deus, por iluminar meus caminhos e me permitir mais um engrandecimento intelectual.

À minha mãe por ter me ensinado o que é certo.

Aos meus filhos, por acreditarem em mim.

Ao Jonatha Thomé que me ajudou muito desde quando a gente entrou no Centro Acadêmico de Administração.

À minha orientadora Elidihara Trigueiro, a melhor professora da FEAAC.

À minha vizinha que olha por mim lá de cima.

E por último, mas não menos importante, gostaria de agradecer a mim mesma, por nunca ter desistido, por sempre ter persistido mesmo com todas as dificuldades.

“Músicos não se aposentam, eles param quando não há mais música neles” (LOUIS ARMSTRONG).

“Bom, eu ainda tenho música em mim.” (BEN WHITTAKER)

RESUMO

Este trabalho teve por objetivo geral refletir se é possível identificar aspectos de etarismo nos processos seletivos a partir de uma análise fílmica. Além disso, tem por objetivos específicos explicar o Etarismo no que tange à Gestão da Diversidade e a sua correlação com a Cultura Organizacional, segundo uma análise fílmica; analisar características comportamentais de indivíduos frente a situações de Etarismo nas organizações segundo uma análise fílmica; e identificar possíveis pontos de conflitos geracionais nas empresas a partir de uma análise fílmica. O estudo realizado, no que concerne às bases teóricas, tem como principais autores Cardoso et al. (2007), Gonçalves et al. (2016) e Maccalli et al. (2014) para Gestão da Diversidade, Palmore (1999), Butler (1989), OMS (2021), Loth e Silveira (2013) e Wilkinson e Ferraro (2002) para Etarismo, Pires e Macedo (2006), Saraiva (2008), Chiavenato (2000), Norberto (2009) e Malheiros et al. (2020) para Cultura Organizacional, e, por fim, Penafria (2009) e Mombelli e Tomaim (2014) para Análise Fílmica. O trabalho possui caráter qualitativo, com fim sendo uma análise fílmica, além de se caracterizar, quanto aos meios, como pesquisa bibliográfica. Os principais resultados encontrados na análise fílmica, foram traços iniciais sobre comportamentos, atitudes e relações que envolve o Etarismo em diversas cenas do filme analisado, bem como perspectivas de características pessoais de cada personagem do filme, correlacionando os resultados com a teoria estudada.

Palavras-chave: Preconceitos. Diversidade. Estagiário. Etarismo.

ABSTRACT

The general objective of this work was to reflect on whether Human Resources professionals are prepared to deal with senior citizens in their selection processes in organizations. In addition, it has the specific objectives of explaining Ageism in terms of Diversity Management and its correlation with Organizational Culture, according to a filmic analysis; to analyze behavioral characteristics of individuals facing Ageism situations in organizations according to a filmic analysis; and identify possible points of generational conflicts in companies, according to a film analysis. The study carried out, with regard to the theoretical bases, has as main authors Cardoso et al. (2007), Gonçalves et al. (2016) and Maccalli et al. (2014) for Diversity Management, Palmore (1999), Butler (1989), OMS (2021), Loth and Silveira (2013) and Wilkinson and Ferraro (2002) for Ageism, Pires and Macedo (2006), Saraiva (2008), Chiavenato (2000), Norberto (2009) and Malheiros et al. (2020) for Organizational Culture, and, finally, Penafria (2009) and Mombelli and Tomaim (2014) for Film Analysis. The work has a qualitative character, with the aim of being a film analysis, in addition to being characterized, as to the means, as bibliographic research. The main results found in the film analysis were initial traits about behaviors, attitudes and relationships involving ageism in several scenes of the analyzed film, as well as perspectives of personal characteristics of each character in the film, correlating the results with the theory studied.

Keywords: Prejudices. Diversity. Intern. Ageism.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Dimensões do Etarismo	21
Figura 2 - Formas do Etarismo	22
Figura 3 - Países Pesquisados sobre Etarismo.....	24
Figura 4 - Nancy Meyers	59

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Personagens Principais da Obra.....	40
Tabela 2 - Personagens Coadjuvantes da Obra.....	40

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
2 GESTÃO DA DIVERSIDADE	17
2.1 Conceitos e Definições.....	17
2.2 A Gestão da Diversidade nas Organizações	18
3 ETARISMO: UMA BREVE HISTÓRIA	20
3.1 Conceitos e Características.....	20
3.2 Etarismo no Mundo	23
3.3 Etarismo no Cinema.....	25
3.4 Etarismo nas Organizações	26
4 CULTURA ORGANIZACIONAL.....	28
4.1 Conceitos	28
4.2 Relação entre Cultura e Diversidade nas Organizações	29
5 ANÁLISE FILMÍCA	31
5.1 Análise fílmica: história e evolução - Artes e Cinema	31
5.2 Análise fílmica adaptada às Ciências Aplicadas e Ciências Humanas	32
6 METODOLOGIA DO TRABALHO	34
6.1 Tipologia da Pesquisa	34
6.2 Método de Pesquisa.....	34
6.3 Instrumental da Pesquisa	35
7 ANÁLISES E DISCUSSÕES	37
7.1 Resumo Analítico	37
7.2 Apresentação dos Personagens.....	39
a) <i>Personagens Principais</i>	42
b) <i>Personagens Coadjuvantes</i>	44
7.3 Ambientação do Filme	45
7.4 Cultura Organizacional	46
7.5 Identificação e Discussão de situações reveladoras do Etarismo	47
7.6 Discussão sobre o Tema	51
8 CONSIDERAÇÕES FINAIS	53
REFERÊNCIAS	55
ANEXO A – Diretora Nancy Meyers	59

1 INTRODUÇÃO

De acordo com Irigaray e Vergara (2011), a temática sobre diversidades nas organizações somente foram iniciadas em meados dos anos de 1980, onde surgiu alguns estudos relacionados à temática com o intuito de analisar como tais diversidade de características individuais podiam influenciar as organizações. Em suma, a Gestão da Diversidade é tratada por meio de dois aspectos essenciais, sendo a implantação de programas internos das organizações com vistas à justiça, e a forma de gerenciamento da diversidade dos colaboradores das empresas como vantagem competitiva no mercado em que atua (NEVES, 2020).

Correlacionando tal fator, a Gestão da Diversidade implica em analisar comportamentos organizacionais das pessoas que compõem as empresas, e isso implica diretamente na mudança da cultura organizacional daquele negócio (FLEURY, 2000). Com isso, Robbins (2012) trata Cultura Organizacional como uma cadeia de valores, que são compartilhados entre os colaboradores da empresa, onde consegue se diferenciar das demais. Ainda de acordo com o autor supracitado, a correlação entre a Gestão da Diversidade e a Cultura Organizacional, tange ao fato do foco na pessoa e na equipe, visando estabelecer a gestão adequada para tratar sobre perspectivas individuais e as formas de trabalho em equipe, além da orientação para resultados, visando a vantagem competitiva.

Alvo desse estudo, o Etarismo, que segundo Pereira (2014), trata-se de uma discriminação e preconceito praticados contra um grupo etário específico, afetando mais diretamente os idosos, principalmente no mercado de trabalho. Para Palmore (1999), existem dois tipos de Etarismo, sendo o positivo, tratado como estereótipos de bondade, sabedora e outros, e o negativo, sendo caracterizado pelos fatos de doenças, declínio mental, impotência etc. Ademais, existem também a categorização por Etarismo Pessoal e Etarismo Institucional, que serão faladas mais à frente.

A análise fílmica em questão, se torna relevante, no tocante à contribuição acadêmica, com o tema sobre Etarismo nas Organizações, analisando as formas de Diversidade e Cultura Organizacional diante desse fator, e como ocorrem as relações, comportamentos e as características nas situações adversas apresentadas mais à frente. Além disso, o estudo se torna importante para a Sociedade, visto que a temática deve ser debatida em todos os âmbitos, não apenas nas organizações. No tocante às motivações pessoais, a escolha do tema se deu por se tratar de uma

temática em que a pesquisadora tem conhecimento e se identifica, sendo ela mesma uma pessoa mais velha trabalhando em uma posição que seria usualmente ocupada por uma pessoa mais nova, além de estar estudando com pessoas com metade da sua idade e batalhando pelo seu primeiro diploma universitário já na casa dos 40 anos. Ela se interessa pela Gestão da Diversidade nas Empresas e como o Etarismo pode influenciar nas relações entre as pessoas nos diversos ambientes. Mediante esse fator, a pesquisa solucionou uma questão específica, buscando vislumbrar a compreensão plena do objeto de estudo, sendo este questionamento: É possível identificar aspectos de etarismo nos processos seletivos a partir de uma análise fílmica?

Este trabalho teve como objetivo geral refletir se se é possível identificar aspectos de etarismo nos processos seletivos a partir de uma análise fílmica.

Em decorrência disso, a análise fílmica contou com os seguintes objetivos específicos, visando compreender o objeto de estudo de forma mais alusiva:

- a) Explanar o Etarismo no que tange à Gestão da Diversidade e a sua correlação com a Cultura Organizacional, segundo uma análise fílmica;
- b) Analisar características comportamentais de indivíduos frente a situações de Etarismo nas organizações, segundo uma análise fílmica;
- c) Identificar possíveis pontos de conflitos geracionais nas empresas, a partir de uma análise fílmica.

O filme “Um Senhor Estagiário” refletiu sobre a inserção de um senhor de 70 anos de idade, chamado Ben Whittaker, que já estava aposentado, e volta ao mercado de trabalho com o cargo de estagiário sênior em uma *startup* de moda. O filme retrata sobre a dificuldade inicial de Ben em se adaptar ao novo estilo de trabalho numa empresa inovadora, retratando bem sobre alguns aspectos de Etarismo em certas situações, bem como retrata sobre as relações construídas por Ben, seus colegas e sua chefe, Jules Ostin.

Em suma, no que concerne à estruturação, o projeto percorreu em oito sessões, com a Introdução, o Referencial teórico sendo subdividido em 4 subseções (Gestão da Diversidade, Etarismo, Cultura Organizacional e Análise Fílmica), a Metodologia, as Análises e Discussões, e as Consideração Finais.

2 GESTÃO DA DIVERSIDADE

Nessa seção foram abordados aspectos sobre conceitos e definições sobre a Diversidade, e como ocorre a sua Gestão nas organizações.

2.1 Conceitos e Definições

Inicialmente, de acordo com a percepção de Fleury (2000), há diversas formas de significação sobre diversidade mediante os mais variados aspectos e características a serem considerados, como a religião, grupo étnico, sexo, raça, língua e dentre outros, sendo, portanto, um sistema com pluralidade de diferenças entre pessoas vivendo em um mesmo sistema cultural, social e econômico. Cardoso et al. (2007), definem a diversidade como diversos indivíduos com diversificadas identidades grupais se relacionando e convivendo em um mesmo sistema social, não sendo apenas pensado como um estudo de gênero e raça, indo muito além de outras perspectivas.

Apesar do que fora citado anteriormente, as diferenças entre os indivíduos em que convivem em um mesmo sistema, têm grandes possibilidades de se tornar uma barreira nas relações, dificultando a comunicação entre eles, podendo causar falta de entendimento no que quer transmitir, ocasionando ao grupo um desempenho ineficaz em suas atividades corriqueiras. Logo, esse fator pode fazer com que haja conflitos internos e outros problemas, dificultando as tomadas de decisões mais estratégicas e perdendo eficiência (CARDOSO et al., 2007). Em contrapartida, Alves e Galeão-Silva (2004) enfatizam que as pessoas se sentem mais confortáveis e satisfeitas em ambientes em que há outros indivíduos que se assemelham com suas características, por meio de cultura homogênea.

Logo, para Gonçalves et al. (2016), a pluralidade e a diversidade cultural dentro dos limites permitidos, devem ter limitações inferiores e superiores em circunstâncias adversas, com foco em que a diversidade e a sua gestão nas empresas possam se tornar um real valor organizacional e trazendo vantagem competitivas para as organizações. Em síntese, para Cardoso et al. (2007, p. 5),

Desse modo, para gerir a diversidade, o nível de qualificações exigido não deve ser diminuído, mas antes devidamente analisado de forma a definir as exigências para cada tipo de trabalho, departamento e organização. Assim sendo, as organizações devem delimitar qual nível de diversidade

maximizarão a troca de experiências entre as diferentes pessoas de forma positiva, a fim de levar a inovação e a criatividade. Isso dependerá do ramo de atividade da empresa, de seu nicho de mercado, de sua posição geográfica, de seus clientes e fornecedores etc.

Por fim, a Gestão da Diversidade se baseia resumidamente em construir um ambiente organizacional propício para que haja trabalhos cooperativos entre os indivíduos com diferentes vivências, características e pensamentos, possibilitando a essas pessoas o pleno desenvolvimento pessoal, realizando os objetivos da empresa (THOMAS, 1996).

2.2 A Gestão da Diversidade nas Organizações

Sendo considerado um processo ativo e consciente com a visão no desenvolvimento futuro de uma determinada empresa sendo amparada pelos valores organizacionais, a Gestão da Diversidade nas Organizações implica variadas percepções no contexto organizacional, onde há a aceitação das diferenciais individuais e como saber lidar com estas, tendo o foco primordialmente em seu desenvolvimento visando a vantagem competitiva (BRDULAK, 2008). Para Maccali et al. (2014), quando as organizações não investem em uma Gestão da Diversidade de qualidade em suas operacionalizações, ocorre diversos tipos de conflitos entre os indivíduos e rotatividade constante, fazendo com que haja sérios riscos de custos e a gestão da empresa.

Ainda segundo Maccali et al. (2014), a Gestão da Diversidade bem implantada nas organizações, ela traz consigo vantagens positivas para a empresa, com membros mais capacitados e desenvolvidos, com grande engajamento dessas pessoas em momentos de construções estratégicas, táticas e operacionais pensando e agindo mediante a constante eficiência dos processos organizacionais. Em complemento, para Cardoso et al. (2007), para a Gestão da Diversidade nas empresas poderem ser efetivas em seus contextos organizacionais, o programa e os colaboradores devem ser integralmente valorizados de forma constante, com investimentos em capacitações, bem-estar, espaços de convivências entre as pessoas, sendo aberta a inovações e ideias que os talentos podem agregar à empresa.

Em adição, Barbosa (2001) retrata que as organizações que obtém uma ótima qualidade na Gestão da Diversidade em seus ambientes internos, há grandes

possibilidades de ganhos significativos, como a ideação e a implantação de inovações pensados pelos colaboradores da empresa, fazendo com que haja a agregação de valor real aos tipos de serviços e produtos do negócio, afetando diretamente nas relações com os clientes e o mercado como um todo, visto que haverá a correlação entre as mais variadas diferenciais étnicas, culturais, sociais, religiosas etc. Com isso, além de sustentar a Gestão da Diversidade nas empresas, essas entidades estão fortalecendo não apenas uma questão moral e ética, agregando diversas pessoas com características diferentes, mas também para um aumento de competitividade no contexto mercadológico em que atua (GONÇALVES et al., 2016).

No Brasil, a temática sobre a diversidade no ambiente organizacional, se deu através sobre as lutas para a aplicação das cotas raciais, sendo pautadas por meio das ações afirmativas, em meados dos anos 1980 e 1990 (MACALLI et al., 2014). Tais ações afirmativas têm objetivo de igualar as oportunidades de trabalho para todo tipo de indivíduo, como já citado, o sistema de cotas, onde se refere a um número ou porcentagem determinado de vagas específicas para pessoas com deficiências, e até mesmo com certos tipos de raças, como ocorre em programas recentes de trainees e estágios em algumas empresas (SANTANA et al., 2021). Entretanto, ainda segundo os autores citados, diversas organizações agem sobre tais temáticas de diversidade apenas por conta da legislação de cada país que tratam sobre o tema, e que incentivam as empresas a ampliarem seus horizontes para a inserção de pessoas diversas

Apesar desses fatores, o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, atuante no mundo, por meio de seu manual de diversidade, retrata que ao estimular a diversidade, atuando contra os tipos de discriminação e, as empresas fortalece princípios de respeito mútuo, a criatividade, a inovação e o reconhecimento pessoal das pessoas (ETHOS, 2002). Logo, tais fatores se conectam com a temática sobre o Etarismo, sabendo-se como esse preconceito ocorre no mundo e nas organizações, como será visto no capítulo seguinte.

3 ETARISMO: UMA BREVE HISTÓRIA

A presente seção teve como objetivo sintetizar os principais aspectos e características do Etarismo, com foco em sua definição, conceitos e características. Além disso, apresentar como ocorre o Etarismo no mundo de uma forma geral, nas organizações, no cinema e na tv.

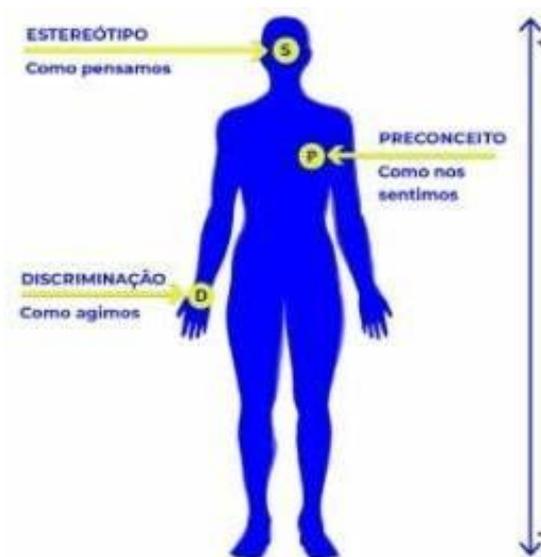
3.1 Conceitos e Características

Historicamente, o termo *ageism*, foi retratado pela primeira vez pelo médico e estudioso Robert Butler, ao qual afirmava que tal fator se relacionava a atitudes com práticas preconceituosas e discriminatórias com os idosos, de acordo com o processo de envelhecimento em determinadas localidades (BUTLER, 1980). Já para Palmore (1999), o Etarismo concerne em qualquer tipo de ato de discriminação e preconceito a favor ou contra as pessoas de mais idade, tendo origens pessoais, realizadas por pessoas comuns, ou institucionais, praticadas por empresas, entidades e outros.

As diferenças de tratamento entre pessoas ou grupos diferentes por motivo de idade se baseiam, via de regra, em estereótipos superficiais. Quando as pessoas são vítimas de discriminação resultante destes estereótipos negativos, o seu direito fundamental ao respeito ou dignidade humana é violado na medida em que elas se veem vítimas de um tratamento desigual. Tal discriminação impede também a participação de grupos de mais idade em condições de igualdade no mercado (PEREIRA, 2014, p. 37).

De acordo com o relatório da Organização Mundial de Saúde (2021), o Etarismo surge quando a idade é usada para caracterizar e dividir as pessoas de formas que levam a perdas, desvantagens e injustiças, causando desgaste no relacionamento entre pessoas de diferentes gerações. É um preconceito contra pessoas dividido em três dimensões, e cada uma dessas dimensões está associada a uma faculdade psicológica, conforme a figura abaixo:

Figura 1 - Dimensões do Etarismo



Fonte: OMS (2021).

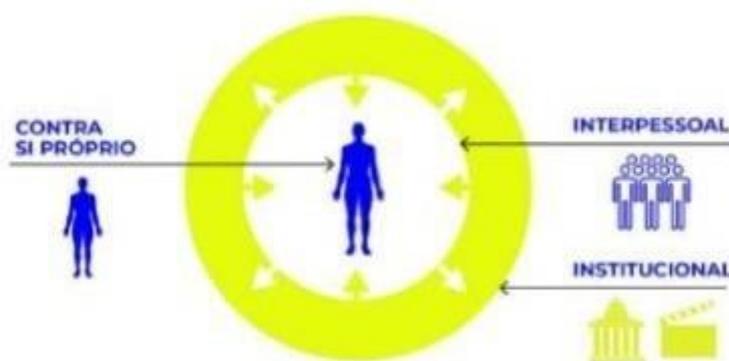
Os estereótipos relacionados à idade podem ter um cunho positivo ou negativo. Porém, independentemente de ser positivo ou negativo, ambos são generalizações e tendem a ser prejudiciais ao indivíduo (OMS, 2021).

O preconceito está relacionado com sentimentos, novamente podendo ser positivo ou negativo, associados a uma pessoa ou grupo de pessoas. Com relação às pessoas idosas, os sentimentos preconceituosos mais comuns são de dó ou pena e um desejo de excluí-los de seu meio, talvez por vê-los como um reflexo do seu futuro. Já com as pessoas mais novas, os sentimentos preconceituosos mais comuns são de temor e aversão, pois costuma-se acreditar que são delinquentes/criminosos (LOTH; SILVEIRA, 2013). A discriminação ocorre quando deixamos de pensar e sentir e passamos a agir com base nesses pensamentos e sentimentos preconceituosos. Um exemplo disso seria um empresário que deixa de contratar uma pessoa mais velha por acreditar que ela não vai render tanto devido a problemas de saúde ou que contrata uma pessoa mais nova apenas porque tem apoio do governo, mas que não deixa que esse jovem tomar a frente em uma ação necessária no setor em que está alocado por ser muito jovem (PEREIRA, 2014).

Existem três formas de Etarismo, segundo a Organização Mundial de Saúde (2021):

- a) Etarismo Institucional: Leis, regras, normas sociais, políticas e práticas institucionais que de alguma forma restringem as oportunidades e prejudicam pessoas baseados unicamente em sua idade;
- b) Etarismo Interpessoal: Quando o preconceito ocorre entre duas ou mais pessoas. Por exemplo, um adulto que torna sua fala "infantilizada" ao falar com um idoso, por achar que ele não possui capacidade cognitiva suficiente para compreender o que está ouvindo. Ou desrespeitar o ponto de vista de uma pessoa por considerar que ela seja jovem demais para saber do que está falando;
- c) Etarismo contra si próprio: Como diz o nome, esse tipo de preconceito ocorre quando a pessoa o internaliza e utiliza contra si. Podemos utilizar como exemplo um jovem que não se candidata a uma vaga de emprego que deseja muito por achar que é jovem demais, sem experiência e que não conseguirá a vaga. Ou pessoas mais velhas que não tentam mais aprender coisas novas por se considerarem velhas demais. É algo tão comum, que na verdade, existe uma expressão/ditado para isso: "Cachorro velho não aprende truque novo".

Figura 2 - Formas do Etarismo



Fonte: OMS (2021).

Desde a infância há diversas mensagens que reforçam o estereótipo de idade, com relação a tarefas que idosos podem exercer, roupas que podem vestir, músicas que podem ouvir. Certos comportamentos que são esperados de cada um de acordo com sua idade e que são vistos com maus olhos quando fogem desse

“padrão” pré-estabelecido. Essas mensagens podem ser vistas em filmes, ouvidas em músicas, ou podem simplesmente fazer parte do dia a dia da criança quando escuta os pais conversando sobre aquela pessoa próxima que não se comporta de acordo com sua idade, de acordo com eles (SEIDL; HANASHIRO, 2021).

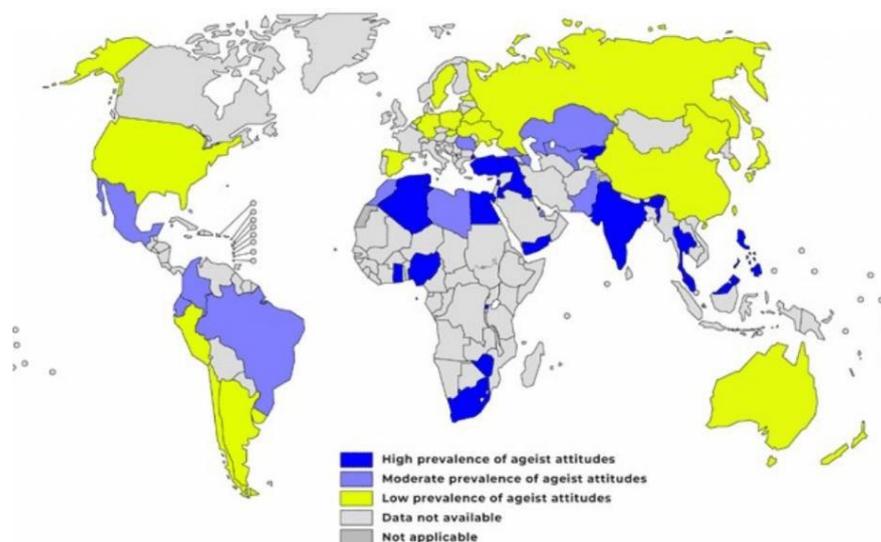
É importante ressaltar que as formas de preconceito, muitas vezes, se interpõem. Como estamos falando de Etarismo, ele pode se interpor com racismo, sexismo, capacitismo etc. Por exemplo, o relacionamento entre um homem mais velho e uma mulher mais nova é visto pela sociedade como algo relativamente normal. Já o relacionamento de uma mulher mais velha com um homem mais novo, muitas vezes é visto como um tabu (LOTH; SILVEIRA, 2013).

3.2 Etarismo no Mundo

De acordo com Gratton e Scott (2016), o constante envelhecimento da população, principalmente dos países desenvolvidos, com viés do aumento da expectativa de vida e a baixa taxa de natalidade sustentados pela ampliação do bem-estar social, como o avanço da medicina, são fatores relativamente novos no mundo, onde, anteriormente, não havia tantas pessoas idosas no mundo. Logo, é de veras importante salientar que, com tal aumento de expectativa de vida, é natural que haja diversos profissionais idosos que prolongam ainda mais suas carreiras no mercado de trabalho, postergando suas aposentadorias, tendo por objetivo a continuidade dos benefícios e das possibilidades de se manterem ativos (SEIDL; HANASHIRO, 2021). Mediante isso, diversas economias do mundo estão incentivando a população jovem de seus respectivos países a avançarem no mercado de trabalho, com o apoio do avanço tecnológico que ocorre de modo complexo, e enfrentando ao mesmo tempo o envelhecimento da população onde vivem (GRATTON; SCOTT, 2016).

Em contrapartida, o relatório sobre Etarismo feito pela Organização Mundial de Saúde (2021), fez uma análise do Etarismo em 57 países que demonstra que as taxas de Etarismo variam de acordo com o país, sendo os países de terceiro mundo os que possuem taxas mais altas. Com isso, realizaram uma revisão em 37 documentos.

Figura 3 - Países Pesquisados sobre Etarismo



Fonte: OMS (2021).

Diante do que fora citado, com o aumento da expectativa de vida da população, e conseqüentemente o envelhecimento desta, as organizações se veem no papel crucial de se readequarem, visando equipes mais diversas com foco em inovação, criatividade e resultados de maiores impactos, com a inserção de idosos em seus quadros de colaboradores (PEREIRA, 2014).

De acordo com o relatório da Organização Mundial de Saúde (2021), o Etarismo é um preconceito que ocorre a nível mundial abordado e que foi exacerbado por causa da Covid-19. Concluindo, com o cenário de crise econômica global, causada pela Pandemia da Covid-19, houve milhares de demissões, não contratação e aposentadorias negociadas para serem antecipadas aos colaboradores com mais idades, onde a forma de preconceito etário, ou o Etarismo, ficou mais claro dentro das organizações, demonstrando o que acontece nas relações em todos os âmbitos a nível global (SEIDL; HANASHIRO, 2021).

Com a existência da diversificação das causas que compõem o Etarismo, esse tipo de ato discriminatória não pode jamais ser excluído das outras formas de preconceitos praticados, visto que quando são analisados “igualmente”, estes produzem ainda mais formas de atos de discriminação contra minorias (LOTH; SILVEIRA, 2013).

3.3 Etarismo no Cinema

Berger (2017) retrata que o Etarismo, se torna o único preconceito sentido por todas as pessoas de todas as camadas sociais da sociedade, não importando sua raça, gênero ou religião. Os idosos, principalmente, no mundo atual, sofrem diversos tipos de atos discriminatórios pelo fato de ter idade avançada, com constantes práticas estereotipadas negativamente, havendo a supervalorização dos jovens acima de qualquer ideal, ocorrendo tal fator nas mais variadas instituições da sociedade, tendo como a principal, os meios de comunicação de massa – TV, rádio e cinema, principalmente (BERGER, 2017).

Para Mazzaferro (2013), mediante resultados de seus estudos, fora evidenciado preconceitos e atos discriminatórios diversos filmes publicitários contra pessoas mais velhas. Ainda segundo o autor, para as produtoras de filmes, há possibilidades de que a não contratação ou preocupações por parte delas sobre pessoas idosas, está no fato ligado à cultura local em que se constrói a obra. Diante dos filmes analisados nos estudos de Mazzaferro (2013), do total de 13 obras, apenas a obra *Cronos 70+* tivera o foco total no público mais velho, tendo uma pessoa idosa como ator protagonista.

Por conseguinte, houve uma matéria no ano de 2012, que se tratava sobre o rejuvenescimento das pessoas na televisão e no cinema, onde foram analisadas imagens das atrizes globais Regina Duarte e Natália do Vale, em que determinadas cenas interpretadas por elas, estas apareceram com nenhuma marca de expressões ou de sinais de velhice, mesmo as duas tendo 59 e 54 anos, respectivamente. Logo, a emissora responsável declarou que houve a implantação de tecnologia em que ajusta as cores, corrige defeitos de gravação e retiram manchas e marcas na pele (SIBILIA, 2012).

Adicionalmente, atos que ocorrem constantemente também nos filmes dos Estados Unidos, onde em filmes que há personagens de lideranças, as mulheres mais jovens são escolhidas, já enquanto os homens escolhidos têm traços com aspectos firmados, como pessoas fortes, aptos e, em algumas ocasiões, com um pouco mais de idade (BERGER, 2017). Em complemento, Sibilía (2012), retrata também que os homens, em Hollywood, são tipificados com a ideia de supremacia da velhice ideal, readequado as formas de tratamento com aqueles atores com mais

idade, e que continuam a desempenhar papéis importantes, até mesmo de protagonistas, em diversos filmes, ao contrário do que ocorre com as mulheres.

Berger (2017), em síntese, visiona que as grandes mídias, já citadas anteriormente, continuam a representar a velhice como algo negativo, em que deve ser temido e evitado em diversas circunstâncias a depender do foco, fazendo com que esses estereótipos se propaguem cada vez mais, prejudicando tais indivíduos.

3.4 Etarismo nas Organizações

O Etarismo nas empresas ocorre em dois formatos, de forma inicial, onde há o preconceito e a discriminação praticados por outros colaboradores contra pessoas mais velhas no contexto empresarial, assim como as políticas e práticas das empresas contra essas pessoas, se tratando de pontos positivos ou negativos, sendo de suma importância analisar tais fatores diante do papel da idade e do preconceito existente (WILKINSON; FERRARO, 2002).

Sob a perspectiva de Niosh (2018), diversos gestores das mais variadas empresas, creem que ter pessoas idosas no quadro de colaboradores de suas respectivas empresas, pode ocasionar em aumento de custos com pessoal, visto que tais pessoas têm propensão em adoecer e de lesionar de modo mais fácil, fazendo com que o tempo de recuperação possa demorar mais, além de achá-los menos produtivos do que as pessoas mais jovens. Indo de encontro com outros estereótipos, há também crenças de que profissionais idosos têm mais dificuldades de aprendizagem, não absorvendo conteúdos, treinamentos e ademais, além da queda de performance onde são diminuídas habilidades cognitivas, limitação de memória lentidão (WILKINSON; FERRARO, 2002).

Para Posthuma, Wagstaff e Champion (2012, p. 5), há “vários tipos de estereótipos de idade prevalentes no local de trabalho. A maioria é de estereótipos negativos, e alguns são refutados por evidências empíricas”. Entretanto, ainda sob a visão dos autores, não há evidências empíricas e concretas sobre os modos de desempenho das pessoas, em que este pode cair ao decorrer dos anos, retratando que a idade das pessoas não tem significância o suficiente frente aos resultados entregues, habilidades comportamentais e técnicas, além da concretização da manutenção de sua saúde.

Ademais, variados estudos desmitificam diversos estereótipos negativos praticados contra pessoas idosas, visando destacar ganhos e pontos positivos sobre estas pessoas em um ambiente de negócios, e como as empresas podem adotar práticas alusivas à contratação, manutenção e retenção dos idosos no seu ambiente interno (SEIDL; HANASHIRO, 2021). Tais ganhos e oportunidades de se ter pessoas com mais idade nas empresas, estão: estabilidade; honestos; confiáveis; leais; comprometimento; diversidade de conhecimento e experiências vivenciadas; satisfação no ambiente de trabalho e dentre outros (POSTHUMA; CAMPION, 2012).

Sabe-se, portanto, que diante da amplitude das formas de Etarismo que ocorrem no mundo e nas organizações, este é um preconceito, ou não, que deve ser combatido diariamente, por meio da adaptação da Cultura Organizacional fazendo com que esta esteja intrinsecamente interligada à Gestão da Diversidade nas empresas, contribuindo positivamente para a melhoria das pessoas que sofrem tais discriminações.

4 CULTURA ORGANIZACIONAL

Nesse ponto do estudo, foram tratados pontos sobre a conceituação do que se trata a Cultura Organizacional, bem como a relação da Cultura com a Diversidade no ambiente empresarial, falando sobre como esse fator se torna benéfico para as organizações.

4.1 Conceitos

Cultura se refere à estabilidade de atos, crenças e comportamentos, visando elevar os membros de determinada cultura em direção a um comum consenso, com vistas a padronização dessas perspectivas. Ou seja, de acordo com que os grupos com interesses em comum se reúnem para praticar determinadas atividades, este começa a criar hábitos, linguagem própria e sua cultura única (PIRES; MACÊDO, 2006). De forma sintética, a cultura retrata diretamente os hábitos, crenças e valores em que os indivíduos daquele grupo partilham entre si, sendo manifestados por meio de utensílios, símbolos, rituais e outros, estimulando às pessoas do grupo a pensar, questionar e agir de acordo com àquela crença (ZAVAREZE, 2008).

Falar em cultura implica falar sobre a capacidade de adaptação do indivíduo à realidade do grupo no qual está inserido. A cultura, com a construção do significado social e normativo, possibilita que um grupo se fortaleça ou se desintegre (PIRES; MACÊDO, 2006, p. 3).

De acordo com Saraiva (2008), o indivíduo se torna um ser parte integral daquela cultura, onde esta faz com que a cultura influencie na diferenciação entre os povos e na transformação da natureza, mediante suas crenças e atos.

No que tange à Cultura Organizacional, sob o viés de Zavareze (2008), seus estudos iniciais foram consideravelmente ampliados em meados dos anos de 1980, onde diversos autores começaram a argumentar que a aplicação da cultura nas empresas poderia ser agente de transformação na estratégia organizacional, visando a eficiência e vantagem competitiva. Saraiva (2008), a temática sobre a cultura organizacional fora colocada como essencial aos aspectos organizacionais das empresas, pois ela pode proporcionar análises sobre comportamentos dos indivíduos de maneira mais eficiente.

A cultura organizacional pode ser tratada como um sistema de valores compartilhados pelos membros de empresas, respeitando os limites de cada crença, sendo derivada de âmbitos sociais específicos. Essa cultura também implica na influencia nos indivíduos, de acordo com seus respectivos valores e crenças, onde isso pode influenciar diretamente no modo de vida, nos valores pessoais e nos comportamentos dessas pessoas, aos quais convivem a maior parte do tempo em um ambiente empresarial (SARAIVA, 2008). É importante frisar que, para Santos (1994), por se tratar de um conjunto de pessoas, ou seja, um grupo, há aspectos culturais abstratos, àqueles que obtém significados subjetivos, e físicos, àqueles que se referem aos atos praticados, a depender das situações e consolidação dessa cultura na empresa.

Diante disso, a busca constante para que os indivíduos tenham identificação com a cultura da empresa, faz com que a organização pratique hábitos contínuos em seus processos, com o objetivo com que haja a consistência na atuação dos indivíduos, firmando seu papel na cultura, bem como o da empresa, fazendo com que tenha subsídios suficientes para que o sistema de valores compartilhados esteja em funcionamento, e, quando necessário, em manutenção (ZAVAREZE, 2008). Já para Chiavenato (2000), a cultura concerne no englobamento de características formais e informais, onde:

- a) Cultura formal: estruturas, tecnologias, artefatos, políticas etc., se tratando de aspectos visíveis, como as operações e tarefas;
- b) Cultura informal: sentimentos, valores, percepções e dentre outros, que tange a fatores psicológicos e emocionais.

Em conclusão, a cultura organizacional tem o papel crucial no crescimento e sucesso da empresa, pois há valores alinhados aos objetivos organizacionais e que são compartilhados com seus colaboradores (CHIAVENATO, 2000).

4.2 Relação entre Cultura e Diversidade nas Organizações

Contrapondo o que já fora supracitado, há estudos que analisam a correlação entre a diversidade e o desempenho dos indivíduos nas empresas, pois têm-se observado que há outras aspectos e características, internas e externas às organizações, que devem ser levadas em consideração nessas análises ao invés de propriamente retratar sobre a diversidade como fator comum de desempenho. Com

isso, a diversidade, quando estudada, deveria sempre incluir variáveis ambientais que podem servir de base para entender os processos (ALCÁZAR; FERNÁNDEZ; GARDEY, 2055). Além dessas variáveis, os aspectos de cultura organizacional são de veras importantes para esses estudos, correlacionando as variáveis ambientais e culturais para se chegar a uma compreensão mútua sobre a temática (NORBERTO, 2009).

De forma complementar, Malheiros et al. (2020) diz que a diversidade nas organizações é um fator crucial para que as empresas consigam alcançar seus objetivos, com vistas a um modelo de gestão com heterogeneidade cultural frisando a inclusão das pessoas, as crenças, objetivos e ritos nas estratégias empresariais.

Malheiros et al. (2020), na pesquisa realizada em uma determinada empresa, identificou que as relações entre os colaboradores e a alta gestão tangem aos atos éticos e respeitosos, tendo o enfoque na criatividade, inovação e compromissos constantes com a melhoria contínua dos processos organizacionais que podem ser realizados por quaisquer colaboradores, frisando a importância do valor cultural da adaptação às mudanças. Com isso, a diversidade para ser plenamente entendida como fator crucial para o desenvolvimento e crescimento das pessoas e da empresa, a cultura organizacional precisa estar muito bem definida, com seus valores compartilhados em um sistema com todos os indivíduos da empresa, mas que isso seja realizado com clareza e difundido no dia a dia (MALHEIROS et al., 2020).

Norberto (2009) retrat a que quando os colaboradores das empresas compreendem plenamente os aspectos culturais organizacionais, e que cada indivíduo possui também a sua particularidade, respeitando suas vivências e suas culturas, o ambiente do negócio consegue evoluir e obtendo vantagem competitiva. Adicionalmente, esse entendimento pode ocasionar em sinergia entre as pessoas e na organização, bem como no melhor entendimento sobre a diversidade organizacional, alcançando resultados positivos (MALHEIROS et al., 2020).

Com isso, mediante das temáticas supracitadas, se faz necessário entender que a Gestão da Diversidade, as formas de Preconceito como o Etarismo, e a Cultura Organizacional conseguem se entrelaçar de maneiras minuciosas, e de como as empresas e a sociedade podem se utilizar de artefatos essenciais para sanar as discriminações ocorridas no dia a dia, como o Etarismo. Por fim, tais aspectos citados anteriormente, podem ser vistos em obras, como filmes, teatro e outros, onde são interpretadas situações pertinentes e que retratam sobre a temática.

5 ANÁLISE FILMÍCA

Nessa seção foram discutidos aspectos de história e evolução das Artes e do Cinema no cenário mundial, e de como a Análise Fílmica pode ser adaptada às Ciências Sociais Aplicadas e Ciências Humanas.

5.1 Análise fílmica: história e evolução - Artes e Cinema

Uma crítica de um filme avalia o mesmo sob uma certa ótica ou perspectiva, levando em consideração como aquele filme pode contribuir para o desenvolvimento de um determinado tema (12 anos de escravidão), como aquele filme impactou a indústria cinematográfica ao utilizar recursos nunca utilizados antes (Matrix), como ao fazer um filme de ação com personagens principais do sexo masculino acima de 60 anos (Top Gun - Maverick) reforça o estereótipo hollywoodiano de que apenas homens conseguem se manter como personagens principais nessa faixa etária.

A crítica de cinema retrata muito a opinião pessoal da pessoa que está fazendo a crítica e utiliza frases feitas generalizadas que poderiam ser aplicadas em qualquer tipo de filme, como por exemplo, “com uma trilha sonora excepcional, o filme XXX nos faz lembrar de momentos felizes”, e “fulano de tal teve uma atuação magistral ao interpretar o papel do vilão com carisma e atitude”.

Já a análise fílmica é bem mais complexa. De acordo com Vanoye, Goliot-Lété (2006) e Penafria (2009), a análise fílmica é um processo dividido em duas etapas. A primeira etapa é uma decomposição dos elementos do filme. Após essa identificação dos elementos é necessário que eles sejam reconstruídos. Mas, para que a análise ocorra de forma correta é preciso haver uma percepção da forma como ocorreu a associação desses elementos.

Mombelli e Tomaim (2014), destacam que para se realizar a elaboração de uma análise fílmica, se faz necessário que haja a compreensão e a distinção entre os aspectos internos e externos da obra em questão. De maneira resumida, a análise fílmica trata sobre a decomposição de um determinado filme, analisando as cenas, personagens e aspectos gerais, tendo por objetivo central compreender a obra da melhor maneira possível diante da apreciação da obra de forma mais branda e menos enviesada (PENAFRIA, 2009). Tal decomposição, tange a duas etapas essenciais para esse tipo de análise, sendo a primeira, a decomposição

(descrição), e em segundo plano, a compreensão e o estabelecimento entre as relações dos elementos que foram decompostos, buscando interpretar mais assertivamente tais perspectivas (PENAFRIA, 2009).

A análise interna concerne em decompor os elementos audiovisuais da obra, ao qual deve ser desconstruído, separando as cenas, as sequências, descrição dos planos, dos sons e dentre outros fatores. A análise interna permite que haja a análise mais minuciosa em relação às decomposições realizadas, a exemplo das cenas, fazendo com que haja melhor compreensão das mensagens e características próprias de cada uma, fazendo com que dessa forma a interpretação seja realizada de modo facilitado e claro para o pesquisador (MOMBELLI; TOMAIM, 2014). Em adição, França (2002) diz que a análise interna se refere, em resumo, à concentração no audiovisual do filme, tratando-a como uma produção individual.

A análise externa, sob a visão de Rabelo, Santos e Borges (2019), é um momento específico, após o processo de decomposição da obra, em que há a interpretação de todos os elementos identificados na fase anterior, possibilitando a compreensão plena do filme analisado, sendo um processo de reconstrução das partes “quebradas” formando novamente o todo, criando assim o elemento central da mensagem da obra. A crítica, que deve ser realizada nessa fase, tem como foco primordial a atribuição de interpretações e avaliações do filme como um todo, lhe atribuindo certos valores (PENAFRIA, 2009).

5.2 Análise fílmica adaptada às Ciências Aplicadas e Ciências Humanas

Vanoye e Golliot-Léte (2006) explicitam que o filme se refere a um produto puramente cultural diante de um determinado contexto sociocultural-econômico vivenciado na dramaturgia específica. Como citado na subseção anterior, a análise fílmica trata sobre esclarecer o funcionamento de uma obra que o pesquisador visa retratar alinhado aos objetivos da temática que este pretende estudar, com foco em propor interpretações, sustentadas pela teoria analisada, ao filme (CABRAL; FEITOSA; CAVALCANTE, 2020).

A análise fílmica dar condições suficientes para com que haja a interpretação mais ampla e complexa diante do âmbito das organizações, agentes da sociedade e dentre outros, onde se busca interligar o campo da disseminação do conhecimento

aos enredos em que as obras buscam apelar com suas mensagens ao público geral (AOKI; SANTOS, 2020).

Ainda para Cabral, Feitosa e Cavalcante (2020), esse tipo de metodologia da análise fílmica têm sido um estudo bastante recorrente nas ciências sociais e humanas, pois a correlação entre as teorias acadêmicas estudadas, como a gestão da diversidade, liderança, lutas de classes e outras temáticas, e com o que as obras retratam, faz com que haja essa compreensão e interligação entre os dois fatores.

Outrossim, a crítica feita por meio da análise fílmica objetiva, por sua vez, avaliar e atribuir um juízo de valor a um determinado enredo, associando o valor percebido da produção a um determinado fim, como a sua contribuição para a discussão de uma temática, cinematografia, estética narrativa, veracidade, dentre outros fatores (CABRAL; FEITOSA; CAVALCANTE, 2020, p. 4).

Ou seja, essas análises fílmicas permitem que haja a reflexão das mensagens dos filmes com ligações a temas sociais, culturais, políticos e econômicos que buscam retratar situações adversas da sociedade (PENAFRIA, 2009).

Em síntese, a Análise Fílmica é o que sustenta o fim deste estudo, além de outros aspectos que contribuiram para a estruturação da pesquisa em questão. Logo, na próxima seção, serão abordados os aspectos metodológicos.

6 METODOLOGIA DO TRABALHO

Nessa seção foi abordado sobre a tipologia de pesquisa quanto à natureza, aos fins e aos meios, além de apresentar o instrumental do estudo, como procedimentos metodológicos da pesquisa.

6.1 Tipologia da Pesquisa

Essa pesquisa se caracteriza como uma pesquisa fora a qualitativa, no que diz respeito à natureza de pesquisa. A abordagem da pesquisa qualitativa, envolve adquirir mais aspectos empíricos, ou seja, buscar experiências que envolvam o contato direto entre o pesquisador e a fonte de dados em que se está sendo realizado o estudo (GIL, 1999).

Em adição, quanto aos fins, a pesquisa é determinada como uma análise fílmica. Sob a visão de Mombelli e Tomaim (2014), a análise fílmica é um estudo em que se considera dois fatores essenciais, sendo os internos, no que tange aos elementos de audiovisuais, e os externos à obra, como fatores de temporalidades, como o período cultural, econômico e social. E, além dessas perspectivas, a análise fílmica é caracterizada pelo estudo, análise e interpretação de fatos sem interferência do pesquisador (GIL, 2008).

Este estudo também pode se enquadrar como pesquisa bibliográfica, quanto aos meios. Para Sousa, Oliveira e Alves (2021), a pesquisa bibliográfica pode se caracterizar como o levantamento de obras publicadas, sendo escritas ou por meio eletrônicos, sobre a temática estudada e direcionada aos objetivos da pesquisa, com foco em analisar, revisar e refletir sobre as obras, servindo como apoio essencial para o estudo científico.

6.2 Método de Pesquisa

O método utilizado para a realização da pesquisa, trata-se da Análise Fílmica, visto a amplitude de possibilidades de conectar aspectos da temática diante das cenas e personagens do filme “Um Senhor Estagiário”. De forma breve, de acordo com Vanoye, Goliot-Lété (2006), a análise fílmica se caracteriza como um fluxo que é dividido em duas etapas, sendo a decomposição dos elementos do filme e a

reconstrução das cenas, buscando a associação desses elementos e suas correlações para se chegar a interpretações específicas. Já para Mombelli e Tomaim (2014), para se construir uma análise fílmica, é de suma importância que haja compreensão e a distinção entre os aspectos internos e externos do filme.

6.3 Instrumental da Pesquisa

Com fito em alcançar os objetivos da análise, a obra estudada fora escolhida por meio do alinhamento da temática sobre Etarismo com o enredo do filme, com personagens, cenas, comportamentos e características que corrobora diretamente para a análise plena da obra.

A coleta de dados ocorreu por meio do estudo observacional direto, sendo a análise e observação do filme em questão, e da não-participação da pesquisadora, caracterizada pela realização de estudo, análise, registro e interpretação dos fatos da análise fílmica sem a interferência do pesquisador, aos quais foram separadas cenas, situações e características de personagens, buscando construir relações e significados próprios, com o fito em entender como que ocorrem as correlações entre as cenas e seus acontecimentos, bem como outros fatores que ajudam a compreender como ocorre o Etarismo em tais perspectivas, que é objetivo da pesquisa.

Por conseguinte, a obra analisada fora assistida por três vezes, visando entender, estudar e fatiar o filme para melhor análise dos personagens, cenas e outros elementos essenciais, tendo o principal intuito de correlacionar os acontecimentos do filme com a teoria estudada nessa pesquisa. Seguindo um viés cronológico da quantidade de vezes em que a obra foi assistida: no primeiro momento, o foco era entender de uma forma abrangente e complexa sobre o intuito e a mensagem principal do filme, observando pontos cruciais que poderiam servir para análises; em segundo momento, foi o momento da decomposição das cenas, buscando identificar pontos sobre atos de Etarismo, identificação de comportamentos, relações, características e outros elementos da obra; e, em finalização, houve a identificação das características individuais de cada personagem.

A posteriori, todas as seções adjacentes foram retratadas de forma correlacional para se chegar a conclusões e interpretações específicas da pesquisadora em questão.

7 ANÁLISES E DISCUSSÕES

Nessa seção foram retratados pontos de análises realizadas de acordo com a obra “Um Senhor Estagiário”, correlacionando a prática com a teoria. Serão demonstrados um resumo analítico da obra, os personagens, a ambientação, a cultura transmitida e a percepção geral sobre o filme e o tema.

7.1 Resumo Analítico

O filme “Um Senhor Estagiário” (2015) da diretora e roteirista Nancy Myers é estrelado por Robert DeNiro como Ben Whittaker, um senhor de 70 anos, e Anne Hathaway como Jules Ostin, uma mulher de 30 e poucos anos. De forma inusitada, o filme é contado pelo ponto de vista de Ben, o senhor de 70 anos ao invés de Jules, a mulher de 30 e poucos anos.

A premissa básica do filme é de que o aposentado e viúvo Ben tentou muitas coisas para preencher seu tempo após se aposentar da empresa em que trabalhou durante 40 anos (*Dex One* – empresa de catálogos telefônicos) e após o falecimento de sua esposa com quem foi casado durante 42 anos até conseguir uma vaga como estagiário sênior na empresa “About the Fit”, uma empresa online, um site de varejo de moda, atualmente muito bem-sucedido, que foi fundada pela dinâmica e determinada Jules Ostin, cerca de 18 meses antes. Lá Ben consegue voltar a sentir que tem um objetivo para sua vida e a se sentir útil novamente. Em uma de suas falas iniciais, ele diz “Eu não estou infeliz, só sei que há um buraco na minha vida, e eu preciso preenchê-la”.

Designado para ser o estagiário de Jules, logo de cara ela diz pra Ben que seria melhor se ele pedisse para ser transferido para um setor mais calmo em que ele consiga acompanhar o nível de desenvolvimento do que acontece, pois de acordo com Jules, ela é uma pessoa difícil de se trabalhar e Ben ficará melhor longe dela. Após trabalharem próximo, Jules começa a perceber que Ben possui muita experiência e sabedoria e começa a confiar nos conselhos dele tanto para a empresa como para a sua vida pessoal. Uma das mensagens centrais do filme é que os jovens podem aprender com os mais velhos.

Autointitulando-se um cavalheiro, Ben possui uma forma respeitosa de tratar as pessoas, se barbeia todos os dias (mesmo em domingos), veste terno e gravata,

carrega uma maleta lançada em 1973, e fica no trabalho até o chefe sair. Apesar de parecer ultrapassado, Ben é apresentado como uma pessoa que tem muito a oferecer aos mais jovens. Algumas das lições que ele ensina aos millenials do filme são simples e sexistas, como por exemplo, carregar um lenço para poder oferecê-lo para uma mulher que está chorando. Mas outras coisas - como a importância de se comunicar pessoalmente com os outros ao invés de enviar uma mensagem ou um e-mail, são significativos. Não chega a surpreender ninguém que sua citação favorita seja: "Você nunca está errado em fazer o certo coisa" de Mark Twain.

As preocupações de Jules incluem o seu relacionamento difícil com sua mãe, falta de tempo para participar das atividades escolares de sua filha, além de sentir que está negligenciando seu casamento. Além desses conflitos em sua vida pessoal, ela está sendo pressionada pelos investidores a contratar um CEO para administrar a empresa que ela fundou e conseguiu levantar do zero, com um crescimento espetacular, em que conseguiu em 9 meses bater a meta estabelecida para 5 anos. Durante uma conversa com seu assessor Cameron, sobre a contratação de um CEO, Jules chega a dizer: "Mark Zuckerberg nunca contratou um CEO e ele era um adolescente".

É um filme que apoia o sucesso de Jules ao invés de tentar torná-la uma vilã por não se adequar ao papel que a sociedade espera dela. Jules está sobrecarregada, mas sua empresa é produtiva e possui uma atmosfera otimista e de respeito mútuo. Isso é, em grande parte, resultado do trabalho e dedicação dela.

"Um Senhor Estagiário" retrata alguns aspectos da vida de uma pessoa na fase inicial da velhice com precisão. Com mais tempo e vidas mais saudáveis, agora é possível que as pessoas envelheçam de forma diferente. Ben ilustra como a "senioridade" pode ser um momento de oportunidade e atividade. Como muitos Baby Boomers, Ben é um adulto maduro com boa saúde e recursos financeiros, mas com poucas responsabilidades familiares. Como muitos de seus colegas da vida real, ele toma uma medicação diária (no caso dele, pressão alta), vai a funerais de seus colegas com uma faixa etária aproximada da dele e mora sozinho.

Quando Ben começa a se envolver com alguém, é em uma relação tradicional "mulher mais jovem/homem mais velho", em que Ben de setenta anos começa a namorar sua colega de trabalho interpretada por Renee Russo, de 61 anos, ao invés da mulher mais velha que ele já conhecia e com quem já havia tido alguns encontros, interpretada por Linda Lavin, 79 anos.

Já, outros aspectos da vida de Ben não são tão realistas. Além dos funerais, uma ou duas mensagens em sua secretária eletrônica e a mulher da vizinhança que tenta ter um envolvimento romântico com Ben, sua vida antes de começar o estágio é bem vazia, sem amigos. Em nenhum momento ele parece ligado a alguém de sua carreira anterior ou se encontra com amigos de antes do estágio.

Durante o estágio ele faz amizade com os funcionários mais jovens, sem chegar a interagir com os outros estagiários seniores, além das cenas iniciais em que estão conhecendo a empresa. Na vida real, a maioria das pessoas de 70 anos vive bastante segregada por idade. Além da cena inicial em que Ben está falando de sua vida e menciona seu filho e netos, em nenhum outro momento do filme Ben chega a interagir com eles e chega a se tornar um “avô substituto” para a filha de Jules. Nesse ponto, “Um Senhor Estagiário” perde a oportunidade de explorar a importância do relacionamento entre avós e netos.

Apesar de falhas óbvias e do potencial para ser um filme bem mais profundo, “Um Senhor Estagiário” aborda muitos assuntos polêmicos: Etarismo e sexismo no local de trabalho, relacionamentos intergeracionais, pressões da vida moderna, vida sexual aos 70 anos, a forma como a tecnologia pode ajudar ou prejudicar relacionamentos, e a eterna busca de equilíbrio entre trabalho e amor/família. Apesar de não ser um filme inovador, nos traz momentos de reflexão e nos deixa com uma mensagem final sobre como o relacionamento entre pessoas de faixas etárias diferentes pode ser enriquecedor para ambas as partes, sobre a vida e sobre o envelhecimento.

7.2 Apresentação dos Personagens

O filme “Um Senhor Estagiário” possui em torno de 41 personagens, 2 que podem ser considerados principais, e o restante como coadjuvantes.

Tabela 1 - Personagens Principais da Obra

NOME	CARACTERÍSTICAS	IMPRESSÕES
 Ben Whittaker	Organizado, metódico, gentil	Um cavalheiro à moda antiga
 Jules Ostin	Energética, arrojada e determinada	Uma mulher de seu tempo

Fonte: Elaborado pela Autora (2022).

E os personagens coadjuvantes sendo 8 os que mais aparecerem, dentro do universo de 41 no total.

Tabela 2 - Personagens Coadjuvantes da Obra

NOME	CARACTERÍSTICAS	IMPRESSÕES
 Cameron	Perceptivo e inteligente	Mão direita de Jules, é ele quem tem a ideia do estágio para pessoas sênior e sabe que será para Jules.
 Matt	Altruísta e indeciso	Matt renunciou a sua carreira para que Jules pudesse focar na empresa dela que estava decolando, mas não se sentiu bem quando percebeu que não teria a presença de sua esposa em casa como imaginava.

 <p>Paige</p>	<p>Encantadora e adorável</p>	<p>Filha de Jules e Matt, Paige sofre por causa da distância da mãe devido ao trabalho e por causa das outras crianças que repetem o que as mães delas falam sobre Jules.</p>
 <p>Fiona</p>	<p>Doce</p>	<p>A personagem de Rene Russo está lá mesmo apenas para fazer par romântico sem trazer algo a mais para a história.</p>
 <p>Jason, Davis e Lewis</p>	<p>O engraçado, o carente e o que passa batido.</p>	<p>Os 3 personagens estão no filme apenas para servir como uma forma de destaque para as características positivas de Ben e para demonstrar como ele se relaciona com a geração mais nova.</p>
 <p>Becky</p>	<p>Determinada</p>	<p>Sempre disposta a fazer tudo para que as coisas fluam para Jules</p>

Fonte: Elaborado pela Autora (2022).

As características e impressões foram aspectos analisados mediante a decomposição da obra, conforme retrata a literatura sobre a metodologia aplicada, bem como a interpretação da pesquisadora.

a) *Personagens Principais*

Ben Whittaker, Interpretado por Robert De Niro, é o personagem principal do filme e possui uma personalidade que vale a pena explorar. Aos 70 anos de idade, Ben está viúvo e aposentado, e a cena inicial do filme diz muito sobre sua personalidade, sobre a forma como vive e como interage com as outras pessoas. Durante mais de 40 anos, Ben foi casado com a mesma mulher e trabalhou na mesma empresa, ocupando um cargo sênior.

Existem duas informações relevantes com relação a empresa que Ben trabalhava:

- a) Era uma empresa de catálogo telefônico (*Dex One*), algo tão ultrapassado que a geração mais nova nem chegou a conhecer. É bastante irônico, se levarmos em consideração que um dos focos do filme é a diferença entre as gerações;
- b) O prédio em que fica a *startup* da Jules, “About the fit” é o mesmo prédio em que ficava a empresa em Ben trabalhava antes de se aposentar (*Dex One*). Então, de certa forma, trabalhar na empresa de Jules, é uma forma de “volta pra casa” para Ben, embora seja de uma forma diferenciada, já que tudo mudou.

Voltando para a análise do personagem, Ben possui um filho, de quem se orgulha e que já tem a própria família. Porém, Ben sente um vazio e a necessidade de preenchê-lo.

Primeiramente, Ben tenta aproveitar a vida de aposentado, viajando e aprendendo novas habilidades. Porém, ele é um homem de costumes, que levanta sempre na mesma hora, faz sua barba todos os dias e sente falta da rotina do trabalho e de sentir-se útil. Ele gosta de se manter em movimento, de seguir em frente, estar entre as pessoas. Ben faz o possível para aprender algo novo, ele nunca se isola do mundo exterior, pelo contrário, continua a explorá-lo mesmo em seus setenta anos. Ele nunca para em sua busca por novas oportunidades, sempre querendo viver novas experiências e adquirir um novo objetivo.

Outra coisa importante é que apesar de ser claro que o estágio para cidadãos sêniores seja remunerado, em nenhum momento isso é explicitado durante o filme, o que nos leva a crer que Ben não está preocupado com o quanto vai ganhar, já que ele possui sua bastante merecida aposentadoria e que seu novo trabalho se trata

muito mais de um hobby para ele, do que um trabalho propriamente dito. Porém, é importante ressaltar que Ben possui uma atitude bastante profissional com relação as suas atividades em seu novo trabalho e mesmo sendo um estagiário ele fica na empresa até que a chefe dele saia.

Ao se candidatar para uma vaga em uma empresa de e-commerce, que vende de forma totalmente diferente da que ele está acostumado e que apenas para se candidatar à vaga, ele precisa aprender várias coisas novas, como por exemplo o que significam as extensões .avi, .jpg ou outras coisas do tipo e ao revelar em sua vídeo entrevista que ele precisou pedir ajuda ao neto para saber o que era uma entrada USB demonstra que Bem não tem medo de estar errado ou de não ter experiência em algo.

Ao ser admitido como estagiário de uma mulher 40 anos mais jovem do que ele, Ben demonstra também que não tem preconceito com relação a ser subordinado a uma mulher. Ben nos ensina que o que fazemos define quem somos e que nossas escolhas fazem de nós as pessoas que somos, que é importante estar próximo de outras pessoas e que não devemos ter medo de pedir ajuda ou de oferecer ajuda. Ele não finge ser quem não é e nem tenta parecer mais novo do que sua idade, ele simplesmente tenta se adaptar ao ambiente em que está vivendo.

Jules Ostin, personagem interpretada por Anne Hathaway, tem 30 e poucos anos, é a fundadora da "About the fit", casada e mãe. Ela luta para manter um equilíbrio entre ser a CEO da empresa que fundou enquanto lida com as expectativas da sociedade de que mulheres devem ser boas mães, esposas e donas de casa. Ao contrário de Ben, que tem um desenvolver estável e constante durante todo o filme, a personagem de Anne Hathaway passa por várias mudanças, desafios e momentos em que duvida de si mesma, de suas escolhas e da sua própria capacidade. De uma certa forma, Jules representa uma generalização do papel da mulher na sociedade atual.

No começo do filme, Jules é vista apenas como uma mulher de sucesso, em menos de um ano ela criou e fundou uma empresa de e-commerce de sucesso com mais de 200 funcionários. Ela conseguiu em 9 meses alcançar as metas feitas para os primeiros 5 anos da empresa. Possui um carro com motorista particular, uma linda casa em um bom bairro de Nova Iorque, e aparentemente consegue lidar com qualquer problema.

Essa primeira imagem logo é modificada quando percebemos como Jules interage com as pessoas ao seu redor. Sua empresa está crescendo num ritmo tão rápido que ela não consegue assimilar os novos rostos, não lembra dos nomes de seus funcionários. Possui uma relação fria e distante com sua mãe. O que foi um dos motivos que a levou a ser contra a contratação de cidadãos sêniores como estagiários no começo do filme. Pois de acordo com Jules, ela não se dá bem com pessoas mais velhas, já que ela não consegue ter um bom relacionamento com sua mãe. Além disso, ela também está passando por problemas no casamento, e não consegue participar das atividades da filha na escola.

Jules se preocupa tanto e passa tanto tempo duvidando de si mesma enquanto não deixa transparecer nada para as pessoas ao seu redor, além da imagem de uma empresária sólida, uma esposa e uma mãe, o que é obviamente, uma mentira. Seu marido é o responsável por ter um caso, mas Jules sente que sua devoção definitiva ao trabalho foi o que arruinou seu casamento e ela se sente culpada por não ter tempo nem para sua filha. É perceptível a ausência de relações entre Jules e sua filha, assim como com sua mãe.

Mas, Jules se preocupa com o que as outras pessoas pensam sobre ela. Isso fica bem claro, nas cenas em que ela encontra as outras mães da escola de sua filha. Que a julgam por não ter tempo para participar dos eventos da escola ou para fazer os pratos festivos solicitados para participar de tais eventos.

b) Personagens Coadjuvantes

Os outros personagens do filme não merecem uma análise mais profunda, pois eles têm um objetivo bastante específico, um papel a cumprir, como o Jason, personagem de Adam Devine, que está no filme para ser orientado por Ben sobre qual a melhor forma de se conduzir, romanticamente falando.

Ou Davis que também precisa da “gentil orientação” de uma pessoa mais velha para que percebam que podem melhorar.

Uma personagem que merece destaque é a Becky, a secretária de Jules, que está obviamente sobrecarregada tentando dar conta de tudo que Jules precisa, e que a vê como um modelo não apenas em sua dedicação ao trabalho, mas também na forma como descuida de si mesma, ao sempre dar prioridade para seu trabalho.

O filme termina deixando o futuro de Becky incerto, mas fica claro que tudo que impacta a vida da Jules acaba impactando a vida da Becky, o que nos leva a acreditar que assim como Jules, Becky conseguirá alcançar um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

7.3 Ambientação do Filme

O filme “Um Senhor estagiário” é ambientado e filmado principalmente no Brooklyn, com alguns momentos “en passant” em Manhattan, apresentando alguns de seus locais mais charmosos, como uma casa no estilo *brownstone* (estilo arquitetônico muito comum em Nova Iorque) de 1910 em Clinton Hill, sendo essa a casa de Jules e sua família.

Um café chamado *Toby 's Estate* em *Williamsburg*, mas que atualmente se chama *Partners Coffee*, esse é o local onde Jules recontrata Ben depois de pedir prematuramente que ele fosse transferido para outro departamento no meio do filme.

E a cena em que Jules leva seu estagiário Ben e seus três colegas de trabalho que a ajudaram a apagar um e-mail enviado por engano para a mãe de Jules se passa no *Teddy's Bar & Grill*, um local muito utilizado como locação em vários filmes, como por exemplo na série “*The good wife*”, e nos filmes “*P.S. Eu te amo*” e “*Reis de Nova York*”.

Uma das locações de maior destaque é a casa dos pais de Jules, e embora Jules diga que seus pais sejam “*the cheapest people in America*” aludindo ao fato de eles serem “mão de vaca” a casa não reflete isso, situada no que é considerado o melhor quarteirão de *Ditmas Park*, um distrito histórico do Brooklyn, a casa foi toda remodelada e posta à venda esse ano por quase 4 milhões de dólares. A casa também já foi utilizada como locação em outras produções como as séries “*Boardwalk Empire*”, “*Manifest*” e “*The equalizer*”.

Já o local onde fica a empresa de Jules “*about the fit*” fica em *Barretto street* no Bronx em um prédio chamado “*Banknote*”.

7.4 Cultura Organizacional

De acordo com Stanley M. Davis (1984) cultura organizacional é o padrão de crenças e valores compartilhados que dá um significado para os membros de uma instituição e fornece a eles as regras de comportamento em sua organização.

Falando da cultura organizacional no filme “Um Senhor Estagiário” foi necessário levar em consideração sua pedra fundamental, Jules Ostin.

Jules possui um estilo democrático de liderança, ela faz sua tomada de decisões com base nas contribuições de cada membro da equipe. Por ser produto de uma geração acostumada a tomar decisões com rapidez, ela coloca muita pressão sobre si mesma e se esforça para fazer tudo, para embalar caixas e receber chamadas de atendimento ao cliente. A liderança democrática permite que os funcionários com cargos mais baixos exerçam a autoridade que precisarão usar com sabedoria em cargos futuros que possam ocupar. A liderança de Jules também tem as características de uma liderança transacional, pois recompensa seus funcionários exatamente pelo trabalho que realizam.

O ambiente de trabalho em “About the fit” criou uma cultura dinâmica e unida, e o fato de Jules se mostrar disponível para receber feedbacks demonstra como ela está aberta a argumentos e críticas, o que melhora o ânimo de seus funcionários. Um bom exemplo disso é quando Ben pede a Jules para apreciar o trabalho e dedicação de Becky, a secretária de Jules. Nesse momento Jules percebe seu erro e tenta apreciar o trabalho de Becky.

Ao comparar “About the fit”, uma empresa da nova era com uma empresa tradicional é perceptível que um dos principais pontos de impacto é a hierarquia. Enquanto em uma empresa tradicional a hierarquia é bem visível, já que ela é vertical, com uma comunicação limitada e com pouco alcance. Em uma empresa mais moderna a hierarquia é horizontal, com uma comunicação mais fácil e suave, onde todos os indivíduos são acessíveis, incluindo o chefe da organização.

Essa mudança ocorreu com o surgimento das *startups*, em que os jovens começaram a construir sua própria organização, como fez a personagem de Anne Hathaway no filme, que é a fundadora e CEO, de um e-commerce de moda em rápido crescimento e crescendo ainda mais.

A cultura organizacional depende também da forma como a organização é administrada e como os funcionários se comportam uns com os outros. Jules Ostin é

o tipo de chefe que sempre se movimenta e motiva seus funcionários a cada passo do caminho. Ela acredita em manter um bom relacionamento com seus funcionários. O que ocasiona um bom fluxo de trabalho na empresa e mostra como os funcionários estão satisfeitos na organização. Porém, parte desse comportamento é influenciado por Ben, que tenta garantir que Jules tenha um bom relacionamento com seus funcionários para manter uma boa cultura de trabalho.

Quanto melhor a cultura organizacional de uma empresa, melhor os funcionários responderão às tarefas. Quando Ben no filme influenciou Jules a mudar seus modos com seus funcionários, os funcionários começaram a se abrir e foram mais honestos. Eles também estavam mais felizes e queriam trabalhar melhores.

É claro que diferentes indústrias trabalham de diferentes formas. Por exemplo, a cultura organizacional em um hotel 5 estrelas é bastante diferente da cultura organizacional de uma empresa de TI. Um hotel 5 estrelas sempre terá seus funcionários chegando na hora, bem-vestidos com uniformes, os intervalos são cronometrados, eles precisam estar bem arrumados e seguir todas as regras de forma literal. Mas em uma empresa de TI, seus colaboradores podem entrar a qualquer hora, não há necessidade de ter um horário fixo, a única demanda é fazer o trabalho, não há muitas restrições.

Levando em consideração o ambiente de trabalho de “About the fit” e comparando com o ambiente de trabalho de um hotel 5 estrelas ou de uma empresa de TI, claramente a empresa do filme possui uma cultura organizacional mais próxima de uma empresa de TI do que de um hotel 5 estrelas, pois não há necessidade da rigidez dos horários exigida por uma hotel 5 estrelas, já que o importante é que o trabalho seja feito e o horário de entrada e de saída do colaborador não vai impactar no operacional da empresa.

7.5 Identificação e Discussão de situações reveladoras do Etarismo

Embora o filme “Um Senhor Estagiário” possa ser considerado um passo à frente quando se trata de abordar o Etarismo e tenta deixar as pessoas, em geral, mais conscientes sobre o preconceito contra pessoas mais velhas e sobre como pessoas de faixas etárias diferentes podem interagir bem e trazer benefícios para ambas as partes no ambiente de trabalho, é necessário apontar que o filme incorre em outras formas de preconceito, o sexismo e o racismo. Partindo desse ponto, foi

identificado, majoritariamente, as cenas em que ocorrem Etarismo, porém, também cenas em que ocorrem sexismo e racismo.

Logo no começo do filme, fora percebido Ben conversando com Patty sobre um *flyer* anunciando a vaga de estagiário sênior. Ambos demonstram não conhecer alguns dos termos presentes no *flyer*^{12r}. Cidadãos seniores não conhecerem termos tecnológicos é algo que a maioria das pessoas encara como fato, a certeza de que eles não sabem e nem se interessam em aprender tecnologia. Mas, a capacidade de aprender coisas novas não é uma característica de alguém muito jovem, ela diz mais sobre a forma de pensar dessa pessoa. E para esse tipo de pessoa, que sempre está disposta a aprender é dado um termo chamado “perennials”, ou de uma forma mais acessível, podemos chamar também de “pessoas de mente aberta”.

Falando do Etarismo contra si mesmo, uma das formas de Etarismo. Uma cena em que Ben fala que viveu no Brooklyn durante toda a vida dele e que nos últimos tempos ele tem sentido que ele não tem se sentido “moderno” o suficiente para viver lá.

Uma das cenas, que causou grande impacto sobre o Etarismo, foi quando Ben vai falar com a primeira entrevistadora. Ela pergunta a ele onde ele se formou, e em um dado momento ela questiona se ele se lembra em que ele se formou.

Logo em seguida, outra entrevistadora pergunta se a empresa em que Ben trabalhava ainda faz catálogo telefônico, já que todos usam a internet quando querem saber algo. E, com o terceiro entrevistador, há uma outra situação assim quando ele pergunta ao Ben onde ele se vê em 10 anos, a qual Ben responde “quando eu tiver 80?” e só nesse momento, o entrevistador percebe que aquela não é uma pergunta adequada devido a idade da pessoa que está entrevistando. Ele próprio fala sobre aquela ser uma pergunta que eles fazem a todos os candidatos, demonstrando os quanto todos eles são despreparados para entrevistar pessoas que não se encaixam no padrão a que estão acostumados.

Após os novos estagiários serem escolhidos, foi percebido uma cena em que aparecem o quatro. Além de Ben, existiu uma cena onde há um homem negro também mais velho, que não aparece mais durante todo o filme, uma mulher também mais velha que aparece em uma cena mais na frente, inclusive uma cena com grande carga de sexismo, e teve o Davis, o único estagiário jovem e branco que aparece em várias cenas futuras, chegando mesmo a ser “roommate” de Ben.

Após Jason acabar de apresentar a empresa para os quatro novos estagiários, ele tira uma foto para postar no *Instagram* e já fala a legenda da foto “Gray is the new green” dando a entender que contratar pessoas mais velhas “está na moda”, assim como ser uma empresa ecologicamente também já esteve na moda. Isso não chega a ser uma situação de Etarismo *per se*, mas demonstra que a empresa está mais interessada nos louros que essa ação pode trazer do que em realmente beneficiar aos cidadãos seniores contratados.

Quando Ben se apresenta para falar com Jules pela primeira vez, a secretária dela Becky se mostra surpresa ao vê-lo, dizendo que estava esperando pelo novo estagiário de Jules, chegando a perguntar a idade dele e mais uma vez demonstrando o despreparo da empresa em lidar com pessoas fora do padrão a que estão acostumados.

Ao falar com Ben quando ele chega em sua sala, Jules informa que ele vai se dar melhor em outros setores da empresa que são considerados mais lentos e que tem menos coisas para serem aprendidas, dando a entender que por ser mais velho, Ben não tem o necessário para acompanhá-la em suas tarefas, desconsiderando totalmente os anos de experiência e conhecimento que Ben adquiriu durante toda a sua vida. Ainda na mesma cena, Jules diz a Ben que ele não precisa usar ternos todos os dias pois eles são bastante casuais na empresa, ao qual Ben responde que prefere dessa forma e que pelo menos assim, ele irá se destacar. Jules, então, diz que não acredita que ele precisa disso para se destacar, mais uma vez deixando nas entrelinhas, que por Ben ser mais velho ele já se destaca do restante da equipe.

Apesar de o Etarismo detectado no filme ser majoritariamente contra pessoas mais velhas, também tem situações de Etarismo com a geração mais nova. Como por exemplo, na cena em que Davis fala sobre estar sendo expulso da casa dos pais, propagando a ideia de que as gerações mais novas não querem sair da casa dos pais, quando na verdade isso é um reflexo da economia atual, pois com a alta no valor dos imóveis e nos aluguéis, é uma opção financeiramente mais viável continuar na casa dos pais por mais tempo. E na cena, após Ben, Davis, Jason e Lewis terem invadido a casa dos pais de Jules, ela disserta sobre como é difícil atualmente encontrar “homens” de verdade, como Ben. Que os homens mais jovens são infantilizados e não são cavalheiros.

Uma situação de sexismo recorrente durante boa parte do filme é a necessidade de Jules encontrar um CEO para a empresa que ela mesma fundou,

puxando nossa atenção para o fato de que se a personagem de Jules fosse um homem, não estaria em questão a capacidade dela de conseguir ser uma empresária bem-sucedida e uma mãe de família. Ela mesmo fala, em uma cena em que está conversando com Cameron sobre como Mark Zuckerberg nunca precisou contratar um CEO para a empresa dele mesmo ele sendo praticamente um adolescente quando começou o *Facebook*.

Após Jules ensinar Ben a fazer sua conta no *Facebook*, temos uma outra cena que retrata fielmente o sexismo nas telas quando Ben é substituído pela outra estagiária sênior, Doris, e ela é um desastre total na direção. Em um único momento conseguiu demonstrar Etarismo e sexismo.

Quando Jules percebe seu engano ao pedir para substituir Ben, ela o coloca como assistente, junto à Becky, que começa a chorar por considerar que está sendo substituída por uma pessoa 50 anos mais velha e ainda surda, pois para ela, Ben deve ser surdo, já que é tão velho.

Tem dois momentos no filme em que é mencionado a pesquisa da mãe de Jules que diz que mulheres que dormem menos de 7 horas por dia ganha 38% a mais de peso do que as mulheres que dormem mais de 7 horas por dia. Jules e Becky demonstram preocupação ao ouvir isso, já que ambas dormem muito pouco devido à grande carga de trabalho. Durante esses dois momentos pode-se perceber a presença do sexismo, já que a mulher pode trabalhar igual um homem, desde que ela também se preocupe constantemente em manter a figura, e uma não saudável dose de gordofobia, já que com isso, é dado a entender que engordar é algo ruim.

Outra situação que se pode considerar sobre o sexismo no filme, é que Jules tem a secretária dela, Becky, desde o começo do filme, mas precisou Ben aparecer e falar pra Jules sobre as qualidades de Becky para que Jules começasse a valorizá-la.

Voltando para o Etarismo, quando Ben resolve convidar Davis para ser seu *roommate*, ele acaba se tornando meio que uma figura paterna para Davis, chegando a se responsabilizar por acordar Davis para que ele não se atrase. Mais uma vez infantilizando a geração mais jovem.

Temos uma outra cena na escola de Paige, filha de Jules, que envolve Etarismo e sexismo. Ben se apresenta para duas mulheres durante um evento escolar e elas acham que ele é pai de Matt, o marido de Jules. Ao informar que ele trabalha para Jules, as mulheres reagem com surpresa. Quando ele percebe que

elas acham Jules, uma pessoa dura, Ben começa a discursar sobre como elas deveriam estar orgulhosas de ter uma mulher quebrando paradigmas, fazendo sucesso ao ser CEO de sua própria *startup*.

É muito interessante ver como Ben, mesmo sendo um senhor de 70 anos possui uma mente muito mais aberta do que alguns personagens do filme. Enquanto algumas mães da escola que a filha da Jules estuda chegam a ser sarcásticas com Jules sobre ela não ter tempo para participar das atividades da filha na escola, Ben quer que Jules tenha tudo e não desista de nenhum de seus papéis, seja o de mãe, esposa ou empresária. Na cena em que Jules e Bem viajaram a trabalho e estão conversando sobre o marido de Jules estar tendo um caso e sobre Jules querer contratar um CEO para "About the Fit" para poder ter mais tempo para se dedicar à sua família, Ben diz: "Eu odeio ser a feminista aqui, mas você deveria ser capaz de ter uma grande carreira e ser quem você é" e "Você deveria se sentir ótima com tudo o que você construiu e eu odiaria ver alguém tirar isso de você."

Com tudo isso, pode-se concluir que, embora "Um Senhor Estagiário" seja um filme que tenta nos alertar sobre a importância de uma boa relação entre pessoas de faixas etárias diferentes, claramente o filme peca bastante ao não ser mais crítico com outras formas de preconceito, insistindo em propagá-las de forma errônea.

7.6 Discussão sobre o Tema

A discriminação por idade no ambiente de trabalho pode causar um impacto potencialmente negativo no clima organizacional, várias abordagens teóricas apoiam essa ideia. Por exemplo, a teoria da troca social, introduzida por John Thibaut e Harold Kelley em 1956, sugere que a percepção dos membros de uma relação de troca justa e solidária entre a organização e eles próprios é uma pré-condição necessária para o desenvolvimento e preservação de altos níveis de comprometimento afetivo. Dessa forma, o "comprometimento se desenvolve como resultado das experiências que satisfazem as necessidades dos funcionários"

O conhecimento de um clima de discriminação por idade em uma empresa afeta de modo negativo o vínculo emocional dos funcionários com a organização, assim como sua disposição em contribuir. Ocasionalmente um declínio nesse apego à organização para membros que percebiam discriminação de idade no local de trabalho. Por consequência, pode-se esperar que tais membros tenham um aumento

nos níveis de desmotivação para “vestir a camisa” da empresa. Quando os funcionários sentem que os membros de seu próprio grupo são tratados de forma injusta e discriminatória, isso pode levar a um afastamento emocional com relação à organização em que trabalham. É possível ainda, que tais “sentimentos” sejam transferíveis para um contexto de discriminação por idade percebida, em que o grupo de funcionários mais jovens ou mais velhos percebe a discriminação por idade contra sua própria faixa etária e, conseqüentemente, apresenta uma queda coletiva em seu nível de comprometimento afetivo.

Quando ocorre uma diminuição nos níveis de comprometimento dos funcionários, isso pode se tornar um sério problema para as organizações. De acordo com Meyer e Herscovitch (2001), a lógica teórica existente nessa situação é a compreensão do comprometimento como sendo “uma força que liga um indivíduo a um curso de ação que é relevante para um determinado alvo”. Especialmente para os funcionários que apresentam altos níveis de comprometimento afetivo, foi assumida uma disposição distinta de contribuir para os objetivos organizacionais e, portanto, para o desempenho organizacional. Em comparação com indivíduos que demonstram comprometimento permanente ou normativo, esses funcionários permanecem na organização porque querem. Prestando seus serviços de todo o coração à organização e tendo um desempenho bem acima do mínimo exigido para retenção, funcionários com altos níveis de comprometimento afetivo devem se tornar um impulsionador da produtividade e desempenho organizacional.

Além da discriminação etária real existe também o que é chamado de prática discriminatória percebida. Para os pesquisadores, Encher, Grant-Vallone e Donaldson a discriminação percebida é um problema para as organizações tanto quanto a discriminação real, uma vez que as crenças dos funcionários, sejam ou não consistentes com a realidade, afetam seus comportamentos, bem como suas decisões de ajuizar ações judiciais de igualdade de oportunidades e litígios relacionados.

Mediante o conteúdo exposto anteriormente, na próxima seção serão abordados os aspectos sobre o alcance do objetivo geral e dos objetivos específicos que estão interligados com o tema.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa analisou se é possível identificar aspectos de etarismo nos processos seletivos a partir de uma análise fílmica. Para isso, foi realizada uma análise fílmica da obra “Um Senhor Estagiário”, em que puderam ser observadas questões sobre o Etarismo, e até mesmo outros tipos de atos discriminatórios. Com isso, o objetivo geral foi alcançado.

Adicionalmente, teve-se os objetivos específicos da análise fílmica, aos quais compreender a: explicar o Etarismo no que tange à Gestão da Diversidade e a sua correlação com a Cultura Organizacional, segundo uma análise fílmica; analisar características comportamentais de indivíduos frente a situações de Etarismo nas organizações, segundo uma análise fílmica; identificar possíveis pontos de conflitos geracionais nas empresas a partir de uma análise fílmica. Mediante tais fatores, os objetivos específicos foram contemplados diante das análises realizadas das cenas, personagens e outros aspectos necessários, buscando compreender como ocorre o Etarismo, não apenas na obra analisada, mas expandindo a visão da realidade do que ocorre em todos os âmbitos da sociedade.

No que concerne ao primeiro objetivo específico, as teorias e obras sobre a temática do Etarismo dentro da perspectiva da Gestão da Diversidade e como este se relaciona com as formas de Cultura Organizacional, foram plenamente expostas, onde foram abordados estudos referentes à temática visando compreender claramente o que é o Etarismo, quais as formas de discriminação, onde e como ocorre, e dentre outros fatores. Já no segundo objetivo, também foi alcançado visto que foi perceptível, diante da teoria e da análise fílmica, como exemplo, como que as pessoas reagem e praticam a discriminação do Etarismo, podendo ampliar a visão de como que ocorre esse “fenômeno”. Por fim, o terceiro objetivo específico, também foi alcançado diante das observações realizadas com base na obra em análise, bem como por meio das obras pesquisadas, correlacionando o que ocorre entre a teoria e a prática. Entretanto, houve grandes dificuldades e limitações no que tange a obras mais gerais sobre a temática dentro das organizações.

De forma geral, sobre os resultados encontrados, observa-se a correlação entre a teoria e as vivências analisadas na pesquisa em destaque, onde se ocorreu a plena relação entre as bases teóricas com a análise realizada por meio da obra “Um Senhor Estagiário”. A correlação entre ambas, tem função ideal para que o

estudo realizado, com fim do uso do recurso fílmico, possibilite a reflexão acerca do questionamento principal da pesquisa, no que se refere à capacidade dos profissionais de RH em lidar, em seus processos seletivos, com os indivíduos com mais idade, ou seja, como lidar com o Etarismo nas empresas.

Em conclusão, fica como sugestão a realização de pesquisas em organizações para efeito comparativo com o resultado obtido por análise sobre a temática, por exemplo, analisar fatores que podem influenciar na prática do Etarismo nas empresas e em outros ambientes da sociedade, bem como verificar aspectos que as organizações podem implementar em suas culturas para que haja o combate a essa prática discriminatória.

REFERÊNCIAS

ALCÁZAR, F. M.; FERNÁNDEZ, P. M. R.; GARDEY, G. S. Researching on SHRM: an analysis of the debate over the role played by human resources in firm success. **Management Review**, Mering, v. 2, n. 116, p. 213-241, nov. 2005.

ALVES, M. A.; GALEÃO-SILVA, L.G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 44, n.3, p. 20-29, 2004.

AOKI, V. C. G.; SANTOS, S. S. S. Film analysis in management: a journey through the metaphors of the concept of leadership. **Revista de Gestão**, Santa Catarina, v. 2, n. 27, p. 119-134, set. 2020.

BARBOSA, Livia. A diversidade no seu devido lugar. *Ética*. **Exame**, edição 754, p. 40-42, 2001.

BERGER, R. Aging in America: Ageism and General. Attitudes toward Growing Old and the Elderly. **Open Journal of Social Sciences**, v. 5, p. 183-198, 2017.

BEZERRA, F. W. C. et al. Diversity management in organizations: a brief bibliographic review. **Research Society And Development**, São Paulo, v. 11, n. 11, p. 134-156, jul. 2022.

BADULAK, H. Diversity management as a business model. **Kobieta I Biznes**, Varsóvia, v. 4, n. 1, p. 29-35, set. 2008.

BUTLER, R. N. Ageism: Another form of bigotry. **The Gerontologist**. v. 11, n. 4, 1980.

CABRAL, Viviane Holanda; FEITOSA, Luiz Tadeu; CAVALCANTE, Lidia Eugenia. Informação social e cultura informacional: uma análise fílmica da obra “o menino que descobriu o vento”. **Revista Digital de Biblioteconomia e Ciência da Informação**, Campinas, v. 18, n. 1, p. 1-15, mai. 2020.

CARDOSO, J.A.S. et al. Gestão da diversidade: uma gestão necessária para estimular a inovação e aumentar a competitividade empresas de contabilidade e auditoria. **Pensar Contábil**, v. 9, n. 36, p. 1-12, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos**. 6. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **Rev. adm. empresa**, São Paulo, v. 40, n. 3, p. 18-25, set. 2000.

FRANÇA, André Ramos. **DAS TEORIAS DO CINEMA À ANÁLISE FÍLMICA**. 2002. 157 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Comunicação e Cultura Contemporâneas, Pós- Graduação e Pesquisa, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2002.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GONÇALVES, Ednéia Batista do Prado et al. Gestão da diversidade: um estudo de gênero e raça em brasileiras. **Enfoque: Reflexão Contábil**, Maringá, v. 35, n. 1, p. 95-111, mai. 2016.

GRATTON, L.; SCOTT, A. **The 100-year life: living and working in an age of longevity**. 3. ed. London: Bloomsbury Information Limited, 2016.

INSTITUTO ETHOS. **Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade**. São Paulo: Ethos, 2002.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis; VERGARA, Sylvia Constant. O tempo como dimensão de pesquisa sobre uma política de diversidade e relações de trabalho. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 4, p. 1085-1098, jan. 2011.

LOTH, Guilherme Blauth; SILVEIRA, Nereida. ETARISMO NAS ORGANIZAÇÕES: um estudo dos estereótipos em trabalhadores envelhecidos. **Revista de Ciências da Administração**, Santa Catarina, v. 16, n. 39, p. 65-82, ago. 2013.

MACCALI, Nicole et al. As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil. **RAM: REV. ADM. MACKENZIE**, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 157-187, abr. 2015.

MALHEIROS, Michel Barboza et al. O papel da cultura organizacional na compreensão da diversidade organizacional: estudo em uma indústria de cosméticos. **Revista de La Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas**, [s. l], v. 21, n. 2, p. 47-65, ago. 2020.

MAZZAFERRO, D.S.M. **A Velhice retratada nos filmes publicitários**. 2013. Dissertação (Mestrado em Gerontologia) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, PUC/SP, São Paulo, 2013.

MOMBELLI, Neli Fabiane; TOMAIM, Cássio dos Santos. Análise fílmica de documentários: apontamentos metodológicos. **Revista do Programa de Pós-Graduação em Comunicação**, Juiz de Fora, v. 8, n. 2, p. 1-17, dez. 2014.

NEVES, A. Gestão da Diversidade nas Organizações como Prática Gerencial. **Revista Gestão & Sustentabilidade**, v. 2, n. 1, p. 140-154, 9 jun. 2020.

NIOSH. Productive aging and work: a framework for creating an age-friendly workplace. In: PRE-CONFERENCE WORKSHOP AT THE 2ND INTERNATIONAL SYMPOSIUM TO ADVANCE TOTAL WORKER HEALTH, 5., 2018, Maryland. **Proceedings**. Maryland: Bethesda, 2018. p. 34-45.

NORBERTO, Elaine. CULTURA ORGANIZACIONAL E DIVERSIDADE CULTURAL.

In: ENCONTRO DE ESTUDOS MULTIDISCIPLINARES EM CULTURA, 5., 2009, Salvador. **Anais**. Salvador: Ufba, 2009. p. 1-15.

OMS. **Relatório Mundial sobre Idadismo**. Genebra: Organização Mundial da Saúde, 2021. 113 p.

PALMORE, E.B. **Ageism: Negative and positive**. Springer Publishing Company, 1999.

PEREIRA, Marie Françoise Marguerite Winandy Martins. **UM ESTUDO SOBRE ETARISMO NAS ORGANIZAÇÕES**. 2014. 128 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração de Empresas, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2014.

PENAFRIA, Manuela. **Análise de filmes** - conceitos e metodologia(s). In: VI Congresso SOPCOM, Lisboa, 2009. Anais eletrônicos. Lisboa, SOPCOM, 2009.

PIRES, José Calixto de Souza; MACÊDO, Kátia Barbosa. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. **RAP**, Rio de Janeiro, v. 40, n. 1, p. 81-105, fev. 2006.

POSTHUMA, R. A.; CAMPION, M. A. Age stereotypes in the workplace: common stereotypes, moderators, and future research directions. **Journal of Management**, Thousand Oaks, v. 35, n. 1, p. 158–188, 2012.

RABELO, Thiago da Silva; SANTOS, Lorryne Caroline dos; BORGES, Rosana Maria Ribeiro. A Análise Fílmica como Metodologia de Comunicação: uma reflexão a partir do pensamento complexo. In: CONGRESSO DE CIÊNCIAS DA COMUNICAÇÃO NA REGIÃO CENTRO-OESTE, 21., 2019, Goiânia. **Anais**. Goiânia: INTERCOM, 2019. p. 1-15.

ROBBINS, Stephen P.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento organizacional**. 14. ed. São Paulo: Prentice-Hall, 2012.

Santana, G. D. S., Costa, F. M., & Oliveira, R. P. D. (2021). Produção científica brasileira sobre pessoas com deficiência visual em contextos de trabalho. **Revista Brasileira de Educação Especial**, 28.

SANTOS, N. M. B. F. Diagnosticando a cultura organizacional através da abordagem tipológica de Quinn: uma pesquisa nas empresas brasileiras do setor têxtil. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, XVIII, 1994, Curitiba. **Anais**. Curitiba: ANPAD, 1994.

SARAIVA, Luiz Alex Silva. Cultura Organizacional em Ambiente Burocrático. **RAC**, Belo Horizonte, v. 6, n. 1, p. 187-207, abr. 2008.

SEIDL, Juliana; HANASHIRO, Darcy. (2021). **Etarismo e gestão da diversidade etária: conceitos e escalas**.

SIBILIA, P. O corpo velho como uma imagem com falhas: amoral da pele lisa e a censura midiática da velhice. **Comunicação, Mídia e Consumo**, v. 9, n. 26, p. 83-114, 2012.

SOUSA, Angélica Silva de; OLIVEIRA, Guilherme Saramago de; ALVES, Laís Hilário. A PESQUISA BIBLIOGRÁFICA: princípios e fundamentos. **Cadernos da Fucamp**, Monte Carmelo, v. 20, n. 43, p. 64-83, nov. 2021.

THOMAS, D. Making differences matter: a new paradigm for managing diversity. **Harvard Business Review**, v. 74, n. 5, p.79-90, 1996.

VANOYE, Francis; GOLIOT-LÉTÉ, Anne. **Ensaio sobre a análise fílmica**. Tradução: Marina Appenzeller. 4ª ed. Campinas: Papyrus, 2006.

WILKINSON, J.A.; FERRARO, K. F. Thirty Years of ageism research. Cambridge, MA, USA: **The MIT Press**, p. 339-358, 2002.

ZAVAREZE, Taís Evangelho. Cultura Organizacional: uma revisão de literatura. **Uma Revisão de Literatura**. 2008.

ANEXOS

ANEXO A – Diretora Nancy Meyers

Nascida em 1948, Nancy obteve seu primeiro grande sucesso com o filme “A Recruta Benjamin” em que foi corroteirista juntamente com Charles Shyer, que viria a ser seu marido. Estrelado por Goldie Hawn, foi o agente da atriz quem fez com que Robert Shapiro, executivo da Warner Bros. comprasse o roteiro após ele ser recusado por várias outras companhias cinematográficas, pois nenhuma dessas companhias acreditava que um filme com uma personagem principal feminina obteriam sucesso nas telas do cinema.

Figura 4 - Nancy Meyers



Fonte: AdoroCinema (2020).

Porém, ao contrário do que eles acreditavam, “A Recruta Benjamin” obteve a maior bilheteria de 1980, foi nomeado para o Oscar de melhor roteiro original, Goldie Hawn foi nomeada para o Oscar de melhor atriz e sua colega Eileen Brennan foi nomeada para o Oscar de melhor atriz coadjuvante. Além disso, o filme gerou um spin-off, uma série que foi ao ar de 1981 a 1983. Seu segundo grande sucesso foi o filme “Presente de Grego” que ganhou o *Golden Globe* de melhor filme, e da mesma forma que “A Recruta Benjamin” “Presente de Grego” ganhou uma série spin-off.

Durante a década de 90, Nancy Meyers conseguiu emplacar outro sucesso de bilheteria com “O Pai da Noiva”. E contribuiu para o roteiro de “Era uma vez um crime” “Mudança de Hábito”. Ela estreou na direção com o filme da Disney “Operação Cupido”. E nos anos 2000, ela dirigiu o filme “Do que as mulheres

gostam” pela Paramount, ele se tornou um filme mais bem-sucedido dirigido por uma mulher, chegando a arrecadar mais de 370 milhões de dólares de bilheteria no mundo todo.

Em 2003, Nancy dirigiu o filme “Alguém tem que ceder” com Jack Nicholson e Diane Keaton que tinham 63 e 57 anos, respectivamente, na época em que o filme foi gravado. Ambos os atores foram considerados escolhas ousadas já que o filme se trata de uma comédia romântica e não é comum filmes que foquem na vida romântica de pessoas além dos 40 anos. A Fox chegou a rejeitar o roteiro e acabou sendo produzido pela Columbia Pictures juntamente com a Warner Bros. O filme conseguiu alcançar um grande sucesso de bilheteria

Com “Simplesmente Complicado”, outra comédia romântica que foge do padrão etário hollywoodiano, com Meryl Streep e Alec Baldwin, como casal principal, Nancy conseguiu ser nomeada para o *Golden Globe* por melhor roteiro enquanto Meryl Streep foi nomeada ao *Golden Globe* por melhor atriz em filme de comédia.

Em “Um Senhor Estagiário” mais uma vez foi perceptível como personagem principal, um ator de faixa etária mais avançada. Com exceção do filme “Do que as mulheres gostam” todos os filmes dirigidos por Meyers também foram escritos por ela. O que faz com que perceba que desde sempre, ela esteve preocupada em retratar suas “heroínas” como mulheres maduras e autossuficientes, capazes de “obterem sucesso em tudo”, tanto no lado pessoal, como no profissional.