

INTERFACES ENTRE IDADISMO E CAPACITISMO NA LÓGICA EXCLUDENTE DO CAPITAL NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO**INTERFACES BETWEEN AGEISM AND ABLEISM IN THE EXCLUSIONARY LOGIC OF CAPITAL IN THE BRAZILIAN LABOR MARKET****INTERFACES ENTRE IDADISMO Y CAPACITISMO EN LA LÓGICA EXCLUYENTE DEL CAPITAL EN EL MERCADO DE TRABAJO BRASILEÑO****Clarissa Constant de Constant¹, Roberth Steven Gutiérrez-Murillo², Patricia Krieger Grossi³****RESUMO**

Este artigo examina as interconexões entre o preconceito contra a idade (idadismo) e o preconceito contra a capacidade (capacitismo) dentro da lógica excludente da sociedade capitalista e as implicações que isso tem para a inclusão de pessoas idosas com deficiência no mercado de trabalho. As duas formas de opressão são analisadas no contexto da Análise Crítica do Discurso Social de Teun van Dijk. Assim, este artigo descreve alguns obstáculos que as pessoas idosas e com deficiência enfrentam em sua busca por oportunidades de emprego no mercado de trabalho brasileiro, bem como os possíveis caminhos para a inclusão. Os resultados indicam que existe um discurso difundido no mercado de trabalho, no qual esses indivíduos são marginalizados com base em suposições errôneas relacionadas à ineficiência funcional, à baixa produtividade e à adesão aos papéis tradicionais de gênero. Portanto, é imperativo que as organizações implementem políticas que não apenas proíbam práticas discriminatórias, mas também promovam ativamente um ambiente de trabalho inclusivo e diversificado. As organizações que adotam uma abordagem socialmente justa em relação ao idadismo e ao capacitismo reconhecem o valor das pessoas idosas e das pessoas com deficiência como contribuintes para sociedades igualitárias e buscam garantir que nenhuma pessoa seja deixada para trás.

Palavras-chave: Pessoa Idosa. Gerontologia Social. Etarismo. Pessoa com Deficiência. Sociedade Capitalista.

ABSTRACT

This article examines the interconnections between ageism and ableism within the exclusionary logic of capitalist society, and the implications this has for the inclusion of older disabled individuals in the labor market. The two forms of oppression are analyzed in the context of Teun van Dijk's Comprehensive Analysis of Social Discourse. Thus, this article draws on some of the obstacles that older and disabled people encounter in their search for job opportunities in the Brazilian labor market, as well as potential avenues for inclusion. The findings indicate that a pervasive discourse exists within the labor market, whereby older individuals and those with disabilities are marginalized on the basis of erroneous assumptions pertaining to functional inefficiency, low productivity and adherence to traditional gender roles. It is thus imperative for organizations to implement policies that not only prohibit discriminatory practices but also actively promote an inclusive and diverse working environment. Organizations that espouse a socially just approach to ageism recognize the value of older people and people with

Recibido: 13/08/2024 | Aceptado: 18/09/2024 | Publicación en línea: 21/10/2024.



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución- NoComercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

¹ Mestra em Serviço Social, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC - RS), Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil. E-mail: cla.pga@gmail.com Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-6683-6797>

² Doutorando em Gerontologia Biomédica, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil. E-mail: roberth.murillo@edu.pucrs.br Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2304-3241>

³ PhD em Serviço Social, University of Toronto (UOFT), Toronto, Ontario, Canadá. E-mail: pkgrossi@pucrs.br

disabilities as contributors to egalitarian societies and seek to ensure that no individual is left behind.

Keywords: Older adults. Social Gerontology. Age Bias. People with Disabilities. Capitalist Society.

RESUMEN

Este artículo examina las interconexiones entre el edadismo y el capacitismo dentro de la lógica excluyente de la sociedad capitalista, y las implicaciones que ello tiene para la inclusión de las personas adultas mayores discapacitadas en el mercado laboral. Las dos formas de opresión se analizan en el contexto del Análisis Crítico del Discurso Social de Teun van Dijk. Así, este artículo describe algunos de los obstáculos a los que se enfrentan las personas adultas mayores y discapacitadas en su búsqueda de oportunidades de empleo en el mercado laboral brasileño, así como las posibles vías de inclusión. Los resultados indican que existe un discurso dominante en el mercado laboral, según el cual las personas mayores y las personas con discapacidad son marginadas sobre la base de suposiciones erróneas relativas a la ineficacia funcional, la baja productividad y la adhesión a los roles tradicionales de género. Por lo tanto, es imperativo que las organizaciones apliquen políticas que no sólo prohíban las prácticas discriminatorias, sino que también promuevan activamente un entorno de trabajo inclusivo y diverso. Las organizaciones que adoptan un enfoque socialmente justo de la discriminación por motivos de edad reconocen el valor de las personas mayores y las personas con discapacidad como contribuyentes a las sociedades igualitarias y tratan de garantizar que ninguna persona se quede atrás.

Palabras clave: Personas Adultas Mayores. Gerontología Social. Etarismo. Persona con Discapacidad. Sociedad Capitalista.

INTRODUÇÃO

O Brasil está passando por uma mudança demográfica significativa, caracterizada por um rápido crescimento de sua população idosa. Conforme projeções populacionais do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, o número de pessoas idosas no Brasil deverá ultrapassar o de crianças e adolescentes pela primeira vez na história do país até 2031 (IBGE, 2022). Esse fenômeno reflete o aumento da expectativa de vida, mas também traz consigo novos desafios para as estruturas sociais e econômicas, principalmente no contexto do mercado de trabalho (Nascimento & Diógenes, 2020). Embora o processo de envelhecimento populacional seja uma conquista da modernidade, ele faz emergir questões relativas à maneira como a sociedade percebe e trata seus membros mais velhos, especialmente em um contexto de crescente competitividade e valorização da produtividade (De Lima *et al.*, 2024).

A questão da diversidade tem se tornado cada vez mais proeminente nos últimos anos, especialmente após a promulgação da Lei Brasileira de Inclusão em 2015, que entrou em vigor em 3 de janeiro de 2016. O objetivo dessa legislação é garantir e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais das pessoas com deficiência, com foco na inclusão social e no pleno exercício da cidadania. Na esteira dessa legislação histórica, surgiram inúmeras iniciativas com o objetivo de promover a inclusão. Muitas dessas

iniciativas estão alinhadas com a Lei de Cotas, que busca garantir a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Em consequência, instituições, organizações e serviços públicos iniciaram o planejamento e a implementação de ações de inclusão social. No entanto, é evidente que, em muitos casos, há uma inclinação maior para o mero cumprimento da legislação estipulada, em vez de uma busca ativa pela integração e inclusão genuínas de pessoas com deficiência.

Entende-se por capacitismo a manifestação de atitudes preconceituosas que categorizam as pessoas com base na conformidade de seus corpos com um padrão ideal de beleza e capacidade funcional (Mello, 2016). Sob essa perspectiva, as pessoas com deficiência são vistas como menos competentes ou capazes de administrar suas próprias vidas. Do ponto de vista daqueles que têm visões capacitistas, a deficiência é uma condição que diminui o valor da existência de uma pessoa. Da mesma forma, o idadismo⁴ pode ser visto como um fator de exclusão para pessoas mais velhas (Dórea, 2021), que geralmente são vistas como menos produtivas, incapazes de se adaptar às novas tecnologias e mais propensas a condições de saúde frágeis (Morsch & Vega, 2023; Constant, 2024).

Tanto o capacitismo quanto o idadismo desempenham um papel fundamental na marginalização de indivíduos no mercado de trabalho; essas duas formas de discriminação podem ainda coexistir, intensificando os desafios enfrentados pelas pessoas afetadas. O próprio processo de envelhecimento leva a limitações cognitivas e físicas gradativas (Orssatto, Blazeovich, & Trajano, 2023), o que coloca as pessoas idosas com deficiência em uma posição ainda mais vulnerável (Pazos & Ferreira, 2024). Os papéis de gênero que são reproduzidos no mercado de trabalho replicam-se na velhice (Machado & Hanashiro, 2018; Gomes & Okuyama, 2022). Estudos demonstram que mulheres idosas não são avaliadas apenas com base em suas capacidades físicas, mas também em seus atributos estéticos e emocionais (Corrêa, 2023). Espera-se que elas demonstrem maior sensibilidade do que os homens às pressões emocionais associadas à sobrecarga de trabalho. Igualmente, homens idosos são avaliados com base em sua “força masculina”, o que, de acordo com um equívoco generalizado, exige que eles se envolvam em funções fisicamente exigentes (Rodrigues, 2022).

A confluência do capacitismo e do envelhecimento reforça essa exclusão, ao limitar a capacidade desses indivíduos de contribuir para a economia perante comportamentos socialmente

4 Na literatura gerontológica podem ser encontrados vários sinônimos, dentre eles estão o etarismo, idosismo, ageísmo e velhismo. Esses termos são usados para descrever inúmeras formas de exclusão social perpetuadas contra pessoas idosas com base na idade.

esperados (Berridge & Martinson, 2018). A localização geográfica de uma pessoa idosa com deficiência pode ter um impacto significativo em sua qualidade de vida e desenvolvimento na velhice. As regiões Sul e Sudeste do Brasil, por exemplo, têm sistemas de saúde mais desenvolvidos, com maior disponibilidade de recursos humanos e financeiros, que se reflete em menores taxas de mortalidade e morbidade por causas evitáveis (Guimarães & Andrade, 2020; Aguirre *et al.*, 2024). Outrossim, essas regiões são as mais desenvolvidas economicamente, o que significa que seus sistemas de assistência social oferecem apoio mais estruturado do que em outras partes do Brasil (Monteiro Neto, Castro, & Brandão, 2017). No entanto, em nível individual, características sociodemográficas étnico-raciais e de gênero atuam como fatores de exclusão entre os diversos segmentos que compõem a população idosa, independentemente da localização geográfica (Murillo, 2021; Moura *et al.*, 2023). As pessoas negras e pardas estão sujeitas a maiores disparidades sociais do que as brancas, isto é, encontram maiores dificuldades de acesso à educação, o que, por sua vez, resulta em rendas mais baixas e condições de emprego mais precárias (Silva *et al.*, 2019).

O emprego decente é um direito humano fundamental, pois o seu acesso proporciona aos indivíduos os recursos financeiros necessários para o desenvolvimento multidimensional; além da recompensa econômica, o emprego promove a satisfação pessoal e social do indivíduo, facilitando o estabelecimento de redes de apoio psicossocioemocional. Para as pessoas idosas com deficiência, a inclusão no mercado de trabalho não é apenas um meio de obter uma renda mensal; é também um meio de afirmar a dignidade humana inerente a cada indivíduo (Silva, 2019; Bento *et al.*, 2024). Além disso, serve para validar os direitos sociais reconhecidos na legislação especial atualmente em vigor, que inclui o direito de acesso a um emprego digno na velhice (Faleiros, 2016; Mais Diferenças, 2020). Por outro lado, a constitucionalização da seguridade social no Brasil implicou a incorporação do direito de cidadania, formalizando, assim, a obrigação do governo de fornecer proteção às pessoas idosas e deficientes que não contribuíram para a previdência pública durante sua vida profissional (Costa *et al.*, 2016; Soares, 2021; Siqueira & Takeshita, 2023).

Neste artigo de reflexão, apresentamos uma discussão que entrelaça duas formas de opressão contra indivíduos que se desviam das normas convencionais das sociedades capitalistas: o idadismo e o capacitismo. Em consonância com a Análise Crítica do Discurso Social apresentada por Teun van Dijk, este estudo tem como objetivo refletir sobre os obstáculos que as pessoas idosas e com deficiência encontram em sua busca por oportunidades de emprego no mercado de trabalho brasileiro. Metodologicamente, empregamos uma estrutura narrativa,

apoiada em literatura especial selecionada de forma não sistemática. O texto está organizado em três seções, além da seção introdutória e das considerações finais. Inicialmente, examinamos a lógica do capital e a conseqüente desvalorização de pessoas idosas. Em seguida, há uma breve discussão sobre o idadismo e o capacitismo, destacando suas interseccionalidades. A terceira seção aborda a construção do preconceito social e o papel desempenhado pelo discurso.

METODOLOGIA

Nesse artigo, empregamos uma revisão narrativa sobre o tema idadismo e capacitismo. Não se trata portanto de buscarmos evidências na literatura e mostrar como foram produzidas de forma sistemática, mas sim, de examinarmos a natureza das produções sobre idadismo e capacitismo, explorando esses conceitos e mostrando suas interfaces à luz da análise crítica de discurso de van Dijk. A revisão narrativa é um tipo de revisão de literatura que descreve e discute um assunto de forma ampla, sob um ponto de vista teórico ou contextual, tendo em vista a construção de uma contextualização para o problema e a análise das possibilidades presentes na literatura consultada para a concepção do referencial teórico da pesquisa (Alves-Mazotti, 2002).

Esse tipo de método permite uma ampla descrição sobre o assunto, mas não esgota todas as fontes de informação, visto que sua realização não é feita por busca e análise sistemática dos dados. Sua importância está na rápida atualização dos estudos sobre a temática (Cavalcanti e Oliveira, 2020, p.85).

Teun van Dijk é um estudioso na área da linguística e análise crítica do discurso, sendo sua abordagem crucial para a compreensão das relações de poder e ideologias manifestadas através da linguagem. Na perspectiva do autor, o discurso é mais do que um simples reflexo da realidade; ele é um mecanismo ativo que perpetua e reforça desigualdades sociais. Essa abordagem torna-se especialmente relevante quando analisamos o capacitismo e o idadismo, já que ambos se manifestam não apenas em práticas explícitas de exclusão, mas também em discursos subjacentes que moldam percepções sociais.

A análise crítica do discurso proposta por van Dijk destaca que as ideologias, muitas vezes disfarçadas de "verdades" naturais ou de senso comum, operam de maneira velada, legitimando estruturas de exclusão. Quando aplicamos essa teoria ao capacitismo e idadismo, fica claro como as narrativas sobre idade avançada e deficiência no mercado de trabalho estão impregnadas de suposições errôneas sobre produtividade, competência e adaptabilidade. O discurso, nesse sentido, atua como uma ferramenta que não apenas reflete as condições sociais, mas as sustenta

e amplia.

Van Dijk também aponta a centralidade da cognição social nesse processo, ou seja, como as crenças e atitudes sobre certos grupos são compartilhadas coletivamente e disseminadas. No caso do idadismo e capacitismo, esses preconceitos são reproduzidos através de estruturas discursivas que associam a velhice e a deficiência a fraquezas, falta de utilidade ou incapacidade de seguir as demandas de um mercado de trabalho competitivo. Para que haja uma desconstrução efetiva dessas ideologias, é necessário um esforço crítico e sistemático para desafiar esses discursos e criar narrativas que reconheçam o valor e as contribuições das pessoas idosas com deficiência.

A LÓGICA DO CAPITAL E A DESVALORIZAÇÃO DA PESSOA IDOSA

A comemoração do Dia Nacional da Pessoa Idosa em 1º de outubro serve para lembrar a sociedade e as empresas da necessidade de dar mais atenção à crescente população idosa, que está se tornando cada vez mais ativa no mercado de trabalho brasileiro. Aproximadamente 24% da população com 60 anos ou mais está empregada, o que representa 32,1 milhões de pessoas e 15,8% da população total. No mínimo uma deficiência é identificada em sete de cada seis pessoas idosas brasileiras (Mais Diferenças, 2020). Com o aumento da idade, a prevalência de duas ou mais deficiências aumenta concomitantemente (Mais Diferenças, 2019). Considerando que a expectativa de vida está se aproximando dos 80 anos, estima-se que quase 40% da população será composta por pessoas idosas até 2070. Esse panorama sociodemográfico evidencia a urgência em implementar políticas públicas que facilitem a inclusão de pessoas idosas no mercado de trabalho, garantindo condições adequadas que lhes permitam contribuir ativamente e manter sua qualidade de vida (IBGE, 2023).

Antigamente, a sociedade brasileira se caracterizava pelo autocontrole e pela busca de consenso entre as diferenças (Fonseca, 1988; Scalon & Salata, 2016), mas agora deu-se lugar à imagem de uma sociedade neoliberal em constante disputa (Feres & Campos), na qual as pessoas se percebem como empresas que estão em concorrência com outras pessoas que também se percebem como empresas, instaurando-se uma espécie de vale-tudo para obter lucros, alcançar vantagens ou manter privilégios sociais (Casara, 2021).

Nesse contexto, o neoliberalismo é entendido como uma doutrina econômica e política que busca reduzir o papel do Estado na economia, promove o livre mercado, a privatização e a desregulamentação (Antunes, 2022). A doutrina incentiva a intensa concorrência entre os

indivíduos e adota um sistema meritocrático de governança, no qual o ônus do sucesso ou do fracasso é colocado exclusivamente nas habilidades individuais (Harvey, 2005). Pela sua vez, esse modelo tende a excluir as pessoas idosas e com deficiência, visto que elas são frequentemente consideradas como menos capazes de cumprir essas expectativas. Isso gera um ciclo de exclusão onde, além de enfrentarem barreiras físicas e atitudinais, esses indivíduos também são penalizados por um sistema que os considera economicamente inviáveis.

O avanço do neoliberalismo e o quadro de desigualdade e exclusão social existente no Brasil resultam na incapacidade de muitos indivíduos ingressarem no mercado de trabalho formal, sendo que as pessoas com deficiência enfrentam desafios ainda maiores nesse sentido (Rosa, 2009). Um estudo revelou que 86% das pessoas com mais de 60 anos enfrentam preconceito no local de trabalho, indicando que, apesar do valor que podem agregar, muitos trabalhadores mais velhos ainda são subvalorizados (Correio Braziliense, 2020). Outrossim, um exame da participação de indivíduos mais velhos no mercado de trabalho revela que, embora haja vantagens associadas ao trabalho para esse grupo etário, como a melhoria da saúde mental e a integração social, eles frequentemente enfrentam discriminação e estereótipos (Silva & Mendes, 2018).

Geralmente, a desvalorização da pessoa idosa decorre da crença de que o envelhecimento leva completamente à perda de capacidade produtiva, embora a experiência e a sabedoria acumulada pelas pessoas mais velhas possam ser recursos valiosos para as organizações. Infelizmente, hoje as oportunidades de requalificação ou capacitação para esses trabalhadores são escassas, e as políticas empresariais frequentemente reforçam o estereótipo de que a pessoa idosa é mais um fardo do que um ativo. O idadismo, por isso, se manifesta tanto em práticas corporativas quanto nas expectativas sociais sobre o papel que a pessoa idosa deve desempenhar na sociedade, a mantendo em posições subordinadas, moldando as políticas de contratação e de inclusão no mercado de trabalho.

Em seu estudo, Hanashiro e Pereira (2020) propuseram o conceito de “saneamento de trabalhadores mais velhos” para elucidar a implantação deliberada de impedimentos pelas organizações para contornar o recrutamento de indivíduos com mais de 45 anos. Os autores afirmam que as empresas frequentemente racionalizam a redução do pessoal mais velho pela necessidade de contratar uma força de trabalho mais jovem e mais produtiva, que é considerada menos dispendiosa em termos de eficiência institucional e reestruturação corporativa. Sabe-se que a concepção neoliberal de aprimoramento da capacidade individual se baseia na competição entre indivíduos como a principal ferramenta para obter sucesso no mercado (Genti Li, 1996).

Essa abordagem promove uma atmosfera de individualismo, na qual os interesses, a atenção e as preocupações individuais tendem a ofuscar as preocupações dos grupos minoritários, exacerbando ainda mais a exclusão e a segregação.

Outrossim, o capital molda as expectativas corporativas de tal forma que a longevidade no trabalho é vista como um obstáculo, ao invés de uma oportunidade de aprender com profissionais experientes. As pessoas idosas são empurradas para margens do sistema produtivo, muitas vezes forçadas a aposentar-se precocemente ou a assumir trabalhos informais e precários, perpetuando um ciclo de exclusão e dependência econômica (Dias & Hanashiro, 2024; Lima & Amorim, 2024). Nesse sentido, é imperativo indagar por que as pessoas idosas continuam a se envolver em empregos remunerados, os tipos de trabalho que realizam (em ambientes formais, não formais e informais), os obstáculos que devem ser eliminados para facilitar a integração e a participação sustentada das pessoas idosas no mercado de trabalho e, o mais importante, os benefícios sociais que podem ser obtidos com a colaboração de uma força de trabalho que está envelhecendo.

IDADISMO E CAPACITISMO: INTERSECÇÕES NO MERCADO DE TRABALHO

Conforme definido pelo Relatório Mundial sobre Idadismo da Organização Pan-Americana da Saúde – OPAS, idadismo é um termo usado para descrever a formação de estereótipos, preconceitos e atitudes discriminatórias em relação a indivíduos com base em sua idade. Dependendo da tipologia e do local de ocorrência, pode se manifestar como institucional, interpessoal ou autodirigido (Quadro 1).

O idadismo institucional pode ser definido como a presença de leis, regras, normas sociais, políticas e práticas institucionais que resultam na restrição injusta de oportunidades e na desvantagem sistemática de indivíduos com base em sua idade. O idadismo interpessoal se manifesta nas interações entre dois ou mais indivíduos, enquanto o idadismo autodirigido ocorre quando um indivíduo internaliza atitudes idadistas e as aplica a si mesmo (OPAS, 2022).

O capacitismo e o idadismo estão profundamente entrelaçados nas relações de poder que estruturam o mercado de trabalho. Pessoas com deficiência, especialmente as idosas, enfrentam múltiplas camadas de exclusão. Enquanto o capacitismo se concentra na deficiência física, sensorial ou intelectual como justificativa para a marginalização, o idadismo opera com base em estereótipos sobre o envelhecimento. Essas duas formas de discriminação frequentemente

reforçam uma invisibilidade sistêmica e exclusão de pessoas idosas com deficiência no mercado de trabalho.

Figura 1

Estereótipos sobre pessoas idosas vs. jovens identificados em diferentes ambientes, de acordo com a OPAS, 2022.

INSTITUIÇÃO OU SETOR	ESTEREÓTIPOS	
	OS JOVENS SÃO...	AS PESSOAS IDOSAS SÃO...
Saúde e assistência social ^a		
POSITIVO	Saudáveis Fisicamente ativos Fortes e enérgicos	Calorosas Aprezíveis
NEGATIVO	Pessoas que gostam de assumir riscos Usuários de drogas Estressados e ansiosos	Rígidas Irritantes e frustrantes Solitárias e isoladas Frágeis e fracas Sexualmente inativas Facilmente confusas Deprimidas e deprimentes Exigentes de muita atenção Deficientes
Trabalho ^b		
POSITIVO	Enérgicos Ambiciosos Conhecedores das tecnologias Trabalham duro (meia-idade)	Confiáveis Dedicadas Experientes Trabalhadoras Socialmente hábeis Boas mentores e líderes Capazes de lidar com mudanças
NEGATIVO	Narcisistas Desleais Acham que têm direito a tudo Preguiçosos Desmotivados Facilmente distraídos	Incompetentes ou improdutivas Desmotivadas Resistentes a mudanças Difíceis de treinar e incapazes de aprender Inflexíveis Tecnologicamente incompetentes

Fonte: Extraído de OPAS (2022, p. 17).

No contexto do capacitismo e do idadismo, os discursos dominantes associam a deficiência e o envelhecimento a limitações sistêmico-funcionais, reforçando assim a visão de que esses indivíduos são menos capazes de contribuir para o mercado de trabalho. Por exemplo, em reuniões de planejamento estratégico, a visão de líderes predominantemente jovens pode fazer com que candidatos mais velhos sejam excluídos dos processos de seleção. O advento das tecnologias de informação e comunicação resultou em uma situação em que muitas pessoas idosas que nunca tiveram acesso a elas, muito menos a preparação necessária (Robazzi *et al.*, 2022), estão à mercê do mercado de trabalho em contextos dinâmicos e em constante mudança, resultando em oportunidades de emprego díspares em setores industriais emergentes que normalmente oferecem remuneração financeira superior.

Uma ilustração pertinente desse fenômeno pode ser observada no predomínio de indivíduos mais jovens envolvidos em trabalho remoto, que depende em grande parte da utilização de ferramentas digitais, software e tecnologias que são características da era contemporânea da Internet (Pagani & Gomes, 2023). É digno de nota que os indivíduos mais velhos raramente são considerados para essas funções, apesar do potencial de suas habilidades estarem alinhadas com os requisitos (Freitas, 2023). Sem embargo, esse não é o caso de pessoas com deficiências físicas, pois um conjunto crescente de evidências indica que as empresas estão criando oportunidades para que pessoas com deficiência trabalhem em casa, aumentando assim a perspectiva de oportunidades iguais de trabalho (Da Silva & Gilio, 2020; Nascimento, De Paiva, & Medeiros, 2022). Parece que, nesse caso, o capacitismo supera as barreiras e os preconceitos impostos ao idadismo, embora em um grau limitado.

No Brasil, a questão da inclusão digital para pessoas idosas tornou-se um tema de destaque nas últimas duas décadas, em grande parte devido à reestruturação regulatória pela qual o país passou em resposta às expectativas estabelecidas para a década de 2030 com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (Gugel, 2021; Pedro *et al.*, 2021). Contudo, o discurso da mídia geralmente retrata a velhice como um estado de dependência e fragilidade, ao passo que as pessoas com deficiência são geralmente retratadas por meio de uma lente caridosa ou como heróis que superam desafios. Portanto, envelhecer com deficiência no Brasil é consistente com a tendência mais ampla observada na América Latina (Neves-Silva & Álvarez-Martín, 2014); pessoas idosas não são representadas na mídia de maneiras que desafiem as percepções tradicionais e redefinem seu papel na sociedade (Tuzzo & Braga, 2017). As contribuições das pessoas idosas no mercado de trabalho são normalmente esperadas a partir de uma perspectiva intergeracional, em que o trabalho doméstico de cuidado e criação realizado por esse grupo demográfico não ganha importância no âmbito dos direitos trabalhistas.

As intersecções entre capacitismo e idadismo geram equações únicas para essas populações (Paolini, 2016). Não é estranho que empresas hesitem em contratar uma pessoa idosa com deficiência, acreditando que ela exigirá mais adaptações físicas ou tecnológicas, que não será capaz de acompanhar o ritmo de trabalho moderno, ou que representará um custo maior para a organização. Tais crenças não são apenas infundadas, mas também refletem uma falta de conhecimento sobre as contribuições que essas pessoas podem trazer. Portanto, ao contestar os discursos predominantes sobre o envelhecimento e reconhecer o valor das experiências acumuladas pelos trabalhadores idosos, a sociedade pode começar a construir um ambiente mais inclusivo que valorize a diversidade etária. Isso não só promoverá a equidade, mas também

facilitará a utilização do considerável conhecimento e experiência que esses trabalhadores possuem, conferindo assim um benefício coletivo à sociedade.

A diversidade amplia perspectivas, abre novas oportunidades e enriquece o repertório daqueles que convivem com ela. Empresas brasileiras que lideram iniciativas de capacitação e inclusão da diversidade têm observado um aumento na produtividade, impulsionado pela colaboração e sinergia entre as equipes (Campos & Vasconcellos, 2013; Gilla *et al.*, 2020; Lorenzo & Silva, 2017). Além disso, a convivência com pessoas de diferentes origens aumenta a flexibilidade, uma característica valiosa tanto para as organizações quanto para os profissionais, que precisam desenvolver essas competências para atuar em um ambiente empresarial marcado por frequentes fusões e aquisições (Regina *et al.*, 2015). Nesse contexto, destaca-se a importância da convivência com a diversidade humana, pois permite que as pessoas reavaliem suas percepções, enxerguem demandas cotidianas sob diferentes ângulos e apliquem os aprendizados dessas interações em outras áreas de suas vidas (Churra & Gonçalves, 2023).

A CONSTRUÇÃO DO PRECONCEITO SOCIAL: O PAPEL DO DISCURSO

Os discursos que perpetuam o preconceito contra pessoas idosas com deficiência são sustentados pelo discurso social. Particularmente, a questão da terminologia representa um obstáculo significativo para a inclusão social genuína de minorias e grupos vulneráveis (Siqueira & Castro, 2017), visto que se trata de uma prática social que não apenas reflete, mas também serve para legitimar as estruturas de poder predominantes (van Dijk, 2015). A maneira como essa narrativa é construída tem um impacto direto nas decisões de negócios e nas políticas públicas. A reprodução desses estereótipos pela sociedade, em geral, serve para perpetuar a exclusão desses indivíduos, reforçando assim o ciclo da desigualdade.

Além disso, mesmo quando a “inclusão” ocorre, ela é frequentemente considerada como uma mera obrigação legal, principalmente no contexto de cotas para pessoas com deficiência. Em vez de uma inclusão genuína, que valoriza a diversidade como um ativo estratégico, a prática em muitas empresas limita-se ao mero cumprimento da legislação, sem ações eficazes para integrar ou promover um ambiente inclusivo. Esses estereótipos obscurecem as capacidades e contribuições reais desses indivíduos, perpetuando a noção de que eles estão fora dos padrões de produtividade e competitividade exigidos pelo mercado. Daí que práticas ideológicas passam ser observadas no discurso, seja ele falado, escrito ou gesticulado.

Um insight importante que emerge da teoria de van Dijk (2015) é que as ideologias são cognitivas, levando em conta os elementos constitutivos da sociedade. Isso porque as relações sociais ocorrem por meio da propagação de valores, conhecimentos, atitudes e crenças entre grupos sociais. A lógica do capital, que valoriza a eficiência, a produtividade e a flexibilidade, também serve para excluir essas populações. De uma perspectiva neoliberal, o trabalhador ideal é aquele capaz de produzir uma quantidade maior de trabalho em um período menor, adaptar-se rapidamente às mudanças no ambiente de trabalho e, muitas vezes, estar disponível para longas e exaustivas horas de trabalho.

Para alterar essas percepções, é necessário fazer um esforço consciente para desconstruir os discursos capacitistas e idadistas que prevalecem na sociedade brasileira. van Dijk (2015) postula que a transformação social só pode ocorrer quando há uma consciência crítica dos mecanismos discursivos que perpetuam a exclusão. Como afirma Gugel (2021, p. 8), a implementação de uma série de medidas estruturais poderia garantir a oferta de oportunidades de emprego para todas as pessoas idosas:

a) aumentar a participação na força de trabalho de toda a população idosa para trabalhar e reduzir o risco da exclusão ou dependência num momento futuro da vida, com a garantia de participação de mulheres idosas; b) serviços sustentáveis de assistência à saúde relacionada com o trabalho, insistindo na prevenção, na promoção da saúde e segurança ocupacional para manter a capacidade de trabalhar; c) acesso à tecnologia da informação, ao aprendizado continuado, à educação permanente, à capacitação no emprego, à reabilitação profissional e à aposentadoria; d) reintegrar ao mercado de trabalho as pessoas desempregadas; e) promover políticas de emprego para retirar a pessoa idosa de atividades no setor informal e promover iniciativas de trabalho autônomo, empreendedorismo e acesso facilitado ao crédito, sem discriminação de idade e gênero; f) eliminar os obstáculos legais, práticas e costumes em razão da idade no mercado de trabalho formal; g) incentivar a contratação de pessoas idosas; h) criar programas e práticas inovadoras nos locais de trabalho com vistas a manter a capacidade de trabalho do trabalhador em processo de envelhecimento; i) impedir que trabalhadores em processo de envelhecimento fiquem em desvantagem salarial e de tarefas; j) promover novos enfoques ao tempo de aposentadoria, garantir seu acesso e reduzir incentivos e pressões por meio de programas antecipados de aposentadoria; k) criar estímulos para o trabalho produtivo após a aposentadoria, com a proteção de direitos adquiridos às pensões, assistência à saúde por incapacidade; l) reconhecer as responsabilidades familiares de trabalhadores(as) jovens para com idosos de sua família, pessoas com deficiência ou com doenças crônicas, conciliando-as com as atividades de trabalho; m) esclarecer e apoiar aos trabalhadores para a tomada de decisões em relação aos efeitos financeiros e à saúde para que possa prolongar sua participação na força de trabalho; n) promover uma imagem realista dos conhecimentos e capacidades dos trabalhadores(as) idosos, eliminando estereótipos preconceituosos; ou a candidatos a certos empregos; o) considerar os interesses de trabalhadores(as) idosos(as) em caso de aprovação de fusões de empresas, de forma a não se tornarem vítimas de desfavorecimentos, de redução de seus salários ou da perda do emprego em maior escala que os jovens.

A erradicação das múltiplas formas de preconceito que emergem do idadismo e do capacitismo no contexto brasileiro exige não apenas a implementação de políticas públicas inclusivas, mas também uma mudança cultural que reconheça o valor intrínseco da diversidade no mercado de trabalho (Constant, 2024). É imperativo que as organizações se dediquem a esse esforço e evitem fingir ignorância em relação ao assunto, uma vez que a integração da diversidade nos ambientes corporativos já demonstrou suas vantagens para todas as partes envolvidas (Santos, 2023).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O envelhecimento da população brasileira e o aumento do número de pessoas com deficiência representam mudanças demográficas significativas que exigem o desenvolvimento de estratégias inovadoras para facilitar sua integração no mercado de trabalho. No entanto, tanto o capacitismo quanto o idadismo persistem como obstáculos significativos à integração desses indivíduos. A lógica do capital, que prioriza a produtividade e a juventude, serve para reforçar esses preconceitos, tornando ainda mais desafiadora a entrada de pessoas idosas com deficiência no mercado de trabalho.

A Análise Crítica do Discurso proposta por van Dijk é fundamental para a desconstrução desses estigmas, pois permite um exame da maneira pela qual a linguagem e as narrativas sociais influenciam as percepções e o comportamento. Ao compreender essa técnica, torna-se possível elaborar intervenções mais eficazes que desafiem as normas sociais prejudiciais e promovam uma visão mais inclusiva do trabalho. Assim, o investimento em inclusão é, na verdade, um investimento em capital humano e em competitividade organizacional.

É imperativo que as organizações implementem políticas que não apenas proíbam práticas discriminatórias, mas também promovam ativamente um ambiente de trabalho inclusivo e diversificado. Esses programas de treinamento devem ser adaptados às necessidades específicas de diferentes faixas etárias, e o valor das experiências de vida deve ser reconhecido como um ativo e não como um passivo. Além disso, a implementação de práticas de contratação que priorizem a diversidade etária e a acessibilidade para pessoas com deficiência deve ser um objetivo fundamental.

A construção de um mercado de trabalho inclusivo não é apenas uma preocupação ética; é também uma oportunidade de inovar e revitalizar setores que se beneficiariam muito com a experiência e a diversidade de talentos. O futuro do trabalho deve ser um espaço em que todos os

indivíduos, independentemente da idade ou capacidade funcional, possam contribuir com suas habilidades e conhecimentos, enriquecendo assim o tecido social e econômico do Brasil.

AGRADECIMENTOS

Gutiérrez-Murillo, RS é bolsista integral em nível de Doutorado, Programa de Excelência Acadêmica, PUC-RS/CAPES.

Grossi, PK é Bolsista de Produtividade CNPq B1.

REFERÊNCIAS

- Aguirre, F. B., Tiecker, A. P., Zmuda, G. G.O., Rocha, J. P., & Bós, A. J. G. (2024). Relationship between active aging and the Human Development Index: particularities of aging in Brazil. *Geriatrics, Gerontology and Aging*, 18, e0000172.
- Alves, P. K. L. (2021). A crise do capital e as refrações da questão social. *SER Social*, 23(48), 176-190.
- Alves-Mazzoti, A. J. (2002). A “revisão de literatura” em teses e dissertações: meus tipos inesquecíveis – o retorno. In: BIANCHETTI, L.; MACHADO, A. M. N. (Org.). A bússola do escrever: desafios e estratégias na orientação de teses e dissertações. São Paulo: Cortez, p. 25-44.
- Antunes, R. (2022). A desertificação neoliberal no Brasil:(Collor, FHC e Lula). Autores Associados.
- Bento, F., Cavalcanti, M. H., Torres, S. M. C., & Bento, A. F. C. (2024). *Reflexões sobre o idoso, o mercado de trabalho e a dignidade da pessoa humana*. Congresso Internacional de Política Social e Serviço Social: desafios contemporâneos; Seminário Nacional de Território e Gestão de Políticas Sociais; Congresso de Direito à Cidade e Justiça Ambiental, Londrina, PR.
- Berridge, C. W.; & Martinson, M. (2018). Valuing old age without leveraging ableism. *Generations*, 41(4), 83-91.
- Campos, J. G. F., Vasconcellos, E. P. G., & Kruglianskas, G. (2013). Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. *Revista de Administração*, 48(3), 560-573.
- Casara, R. R. (2021). *Contra a miséria neoliberal*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Cavalcanti, L.T.C. & Oliveira, A.A.S.de (2020). Métodos de revisão bibliográfica nos estudos científicos *Psicol. rev.* (Belo Horizonte) vol.26 no.1 Belo Horizonte jan./abr. <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/per/v26n1/v26n1a06.pdf> <https://doi.org/10.5752/P.1678-9563.2020v26n1p82-100>
- Chura, A. E. P., & Gonçalves, J (2023). Percepções de psicólogos organizacionais sobre inclusão de pessoas com deficiência em empresas. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 43, e250490.
- Constant, C. C. (2024). *Além das barreiras do tempo: A importância da inclusão da pessoa idosa com deficiência para todas as gerações*. São Paulo: Alexa Cultural.
- Corrêa, L. S. (2023). Envelhecimento feminino e etarismo nas organizações: o desafio da mulher madura no mundo do trabalho. *Organicom*, 20(41), 120-134.
- Costa, N. D. R., Marcelino, M. A., Duarte, C. M. R., & Uhr, D. (2016). Proteção social e pessoa com deficiência no Brasil. *Ciência & Saúde Coletiva*, 21, 3037-3047.
- Da Silva, W. R. L., & Gilio, L. (2020). O teletrabalho como política pública de inclusão social

das pessoas com deficiência no Brasil. *Cadernos de Direito*, 19(37), 191-204.

De Lima, D. V., Santos, B. A., Wilbert, M. D., Silva, M. A., & Garcia, K. R. (2024). Evidências do envelhecimento populacional e implicações fiscais no Brasil. *Redeca*, 11, p. e66409.

Dias, E. W., & Hanashiro, D. M. M. (2024). A carreira do trabalhador mais velho: uma revisão sistemática da literatura e futuras direções de pesquisa. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 14(3), 530-556.

Dórea, E. L. (2021). *Idadismo: um mal universal pouco percebido*. São Leopoldo, RS: Unisinos.

Faleiros, V. D. P. (2016). “A política nacional do idoso em questão: passos e impasses na efetivação da cidadania.” *Política Nacional do Idoso: velhas e novas questões* (pp. 537-569). Ipea.

Feres, J., & Campos, L. A. (2016). Ação afirmativa no Brasil: multiculturalismo ou justiça social? *Lua Nova: Revista de Cultura e Política*, (99), 257-293.

Fonseca, M. (1998). O Banco Mundial como referência para a justiça social no terceiro mundo: evidências do caso brasileiro. *Revista da Faculdade de Educação*, 24, 37-69.

Freitas, H. W. D. (2023). *O idoso e as tecnologias da informação e da comunicação: discussões nas teses e dissertações de 2012 a 2022*. Universidade Federal de Pernambuco, Recife, PE, Brasil.

Gentili, P. (1996). *Neoliberalismo, qualidade total e educação: visões críticas*. Petrópolis, RJ: Vozes.

Gilla, C. G., Machay, M., & Quiterio, P. L. (2020). Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. *Interação em psicologia*, 24(1).

Gomes, N. G. F. D. C., & Okuyama, D. K. (2022). *Envelhecimento no contexto organizacional: visão de uma década (2012-2021) a partir das revistas de negócios*. Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, SP, Brasil. Recuperado de <https://adelphapi.mackenzie.br/server/api/core/bitstreams/8ce53fb4-9b8e-46f3-8c92-1cf7929573cc/content>

Gonçalves, R. (2024). 86% das pessoas acima de 60 anos enfrentam preconceito no ambiente de trabalho. *Correio Braziliense*, 01 maio. Recuperado de <https://www.correio braziliense.com.br/economia/2024/05/6848856-etarismo-86-das-pessoas-com-mais-de-60-anos-sofrem-preconceito-no-trabalho.html>

Gugel, M. A. (2021). Estratégias para a proteção do direito ao trabalho da pessoa idosa. *Revista Longeviver*, 10, 4-14.

Guimarães, R. M.; & Andrade, F. C. D. (2020). Expectativa de vida com e sem multimorbidade entre idosos brasileiros: Pesquisa Nacional de Saúde 2013. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 37, e0117.

Hanashiro, D. M. M., & Pereira, M. F. M. W. M. (2020). O etarismo no local de trabalho:

evidências de práticas de “saneamento” de trabalhadores mais velhos. *Revista Gestão Organizacional*, 13(2), 188-206.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2023). *Projeção da População do Brasil 2023*. Rio de Janeiro: IBGE. Recuperado de <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9109-projecao-da-populacao.html>

Lorenzo, S. M.; & Silva, N. R. (2017). Contratação de pessoas com deficiência nas empresas na perspectiva dos profissionais de recursos humanos. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 23, p. 345-360.

Lima, A. Z., & Amorim, W. A. C. D. (2024). Suddenly 50: the aging workforce and its relationship with the company. *International Journal of Organizational Analysis* (ahead-of-print).

Machado, M. M., & Hanashiro, D. M. M. (2018). Do Coletivo Vaporetto à presidência: reflexões sobre a diversidade de gênero em uma organização sindical. In: P. C. Silva, M. Rovida, F. T. P. Lopes, & W. Garcia (Orgs.), *Gêneros, diversidades, tecnologias e smart city* (pp. 1-21). Sorocaba, SP: Eduniso.

Mais Diferenças (2019). *Envelhecimento e deficiência: uma revisão da literatura*. Governo de São Paulo. Recuperado de <http://maisdiferencas.org.br/projeto/idosos-deficiencia/>

Mais Diferenças (2020). *Envelhecer é para todos: direitos da pessoa com deficiência idosa*. Governo de São Paulo. Recuperado de <http://maisdiferencas.org.br/projeto/idososdeficiencia>

Monteiro Neto, A., Castro, C. N., & Brandão, C. A. (Orgs.) (2017). *Desenvolvimento regional no Brasil: políticas, estratégias e perspectivas*. Ipea.

Morsch, P., Vega, E. (2023). O combate ao idadismo no marco da década do envelhecimento saudável. *Oikos: Família e Sociedade em Debate*, 34(2), 1-11.

Moura, R. F., Cesar, C. L. G., Goldbaum, M., Okamura, M. N., & Antunes, J. L. F. (2023). Fatores associados às desigualdades das condições sociais na saúde de idosos brancos, pardos e pretos na cidade de São Paulo, Brasil. *Ciência & Saúde Coletiva*, 28, 897-907.

Murillo, R. S. G. (2021). Desigualdades sociais na velhice e as potencialidades da prática intersectorial em saúde: algumas considerações gerontológicas. *O Social em Questão*, 24(50), 363-386.

Nascimento, D. R., & De Paiva Medeiros, F. (2022). O teletrabalho como instrumento de inclusão laboral da pessoa com deficiência à luz do direito ao trabalho decente. *Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas (UNIFAFIBE)*, 10(1), 213-232.

Nascimento, M. V., & Diógenes, V. H. D. (2020). Transição demográfica no Brasil: Um estudo sobre o impacto do envelhecimento populacional na previdência social. *Revista Evidenciação Contábil & Finanças*, 8(1), 40-61.

Neves-Silva, P., & Álvarez-Martín, E. (2014). Estudio descriptivo de las características

sociodemográficas de la discapacidad en América Latina. *Ciência & Saúde Coletiva*, 19, 4889-4898.

Nunes, C. M., Ferreira, L. R., Campos, N. F. S., & Farias, L. M. (2024). Home office: as dimensões objetiva e subjetiva da precarização do trabalho. *O Social em Questão*, 27(60), 355-370.

Organização Pan-Americana da Saúde (2022). *Relatório mundial sobre o idadismo*. OPAS. Recuperado de <https://iris.paho.org/handle/10665.2/55872>

Pagani, M., Duarte, G. C., & Gomes, S. T. (2023). O teletrabalho e os desafios para a proteção do trabalhador: reflexões sobre a extensão dos direitos fundamentais trabalhistas. *Revista Foco*, 16(1), e672-e672.

Paolini, K. S. (2016). Desafios da inclusão do idoso no mercado de trabalho. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 14(2), 177-182.

Pazos, P. D. F. B., & Ferreira, A. P. (2024). Pessoa idosa, mercado de trabalho, idadismo e a saúde do trabalhador: revisão de escopo. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 27, e240004.

Pedro, W. J. A., Ogata, M. N., Frizzo, H. C. F., Frunival, A. C., & Orlandi, B. D. M. (2021). Acesso e uso de novas tecnologias da informação e comunicação para a promoção do envelhecimento ativo: para quê? Para quem. In: A. Pereira Neto, M. B. Flynn, *Internet e saúde no Brasil: Desafios e tendências* (pp. 212-237). São Paulo: Cultura Acadêmica.

Robazzi, M. L. D. C. C., Silva, J. V., de Souza Terra, F., Moreira, M. A. S. P., Alves, M. D. S. C. F., Sousa, W. C. M., & de Oliveira Silva, C. A. (2022). O envelhecer contemporâneo: ônus ou bônus? A questão da “melhor idade”. *Revista Ibero-Americana de Saúde e Envelhecimento*, 8(1), 141-157.

Rodrigues, C. (2022). O envelhecimento no mundo corporativo: uma análise sob o etarismo a partir do filme “um senhor estagiário”. *Revista direito no cinema*, 3(2), 12-23.

Rosa, R. S. (2009). Políticas públicas e o processo de inclusão das pessoas com deficiência no Brasil. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 15(1), 45-58.

Scalon, C., & Salata, A. (2016). Desigualdades, estratificação e justiça social. *Civitas*, 16(2), 179-188.

Santos, A. S. F. D. (2023). *A contratação de trabalhadores idosos: o etarismo no mercado de trabalho*. Escola Técnica Professor André Bogasian, Osasco, SP, Brasil.

Silva, A., Rosa, T. E., Batista, L. E., Kalckmann, S., Louvison, M. C., Teixeira, D. S., & Lebrão, M. C. (2019). Iniquidades raciais e envelhecimento: análise da coorte 2010 do Estudo Saúde, Bem-Estar e Envelhecimento (SABE). *Revista Brasileira de Epidemiologia*, 21(suppl. 02), e180004.

Silva, J. L., & Mendes, R. S. (2018). O envelhecimento ativo e a inclusão do trabalhador idoso

no mercado de trabalho: um estudo na perspectiva dos gerontólogos. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 21(1).

Silva, M. M. da. (2019). Os desafios da 4ª Revolução Industrial na empregabilidade e no apoio às Pessoas Vulneráveis. *VER: Valores, Ética e Responsabilidade*. Recuperado de <https://ver.pt/os-desafios-da-4a-revolucao-industrial-na-empregabilidade-e-no-apoio-as-pessoas-vulneraveis/>

Siqueira, D. P., & Castro, L. R. B. (2017). Minorias e grupos vulneráveis: a questão terminológica como fator preponderante para uma real inclusão social. *Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas (UNIFAFIBE)*, 5(1), 105-122.

Siqueira, D. P., & Takeshita, L. M. A. (2023). Acesso à justiça enquanto garantia dos direitos da personalidade diante dos impactos pela futura ratificação da convenção interamericana sobre a proteção dos direitos humanos dos idosos. *Boletim de Conjuntura (BOCA)*, 15(45), 387-411.

Soares, M. C. P. (2021). A encruzilhada entre deficiência e emprego: os caminhos do direito do trabalho pela perspectiva deficiente. Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil. Recuperado de <http://hdl.handle.net/1843/38686>

Tuzzo, S. A., & Braga, C. (2017). A mídia e a construção de uma nova representação social do idoso. *Ámbitos. Revista Internacional de Comunicación*, 39.

Van Dijk, T. A. (2015). *Discurso e desigualdade social*. São Paulo: Contexto.