



## **A PANDEMIA E OS IDOSOS EM QUARENTENA: GERAÇÃO DE RISCO E O USO DA TECNOLOGIA EM *HOME OFFICE***

**Autor: Igor Teixeira da Silva Brum**

**Orientador: LÍlian Beatriz Ferreira Longo**

**Curso: Administração    Período: 8º    Área de Pesquisa: Ciências Sociais Aplicadas**

**Resumo:** O *home office* se estabeleceu como uma proposta de permanência do funcionamento da economia durante a pandemia, sendo implantado nas empresas em decorrência do protocolo de distanciamento social. Desse modo, o objetivo desta pesquisa é analisar quais as consequências do isolamento no trabalho, por meio da transferência para o formato de trabalho em *home office* para os idosos no período da pandemia. Assim, analisou-se como os idosos experimentaram esta nova realidade de trabalho e como se adaptaram para que se mantivessem ativos e empregados. Para alcançar o objetivo, foi realizado um estudo com abordagem qualitativa, com a realização de uma entrevista semiestruturada. Utilizou-se para isso, uma amostragem por acessibilidade. Para a análise dos dados, foi adotada a análise de conteúdo. Os resultados apontaram que o *home office* trouxe grandes desafios para os idosos, além da necessidade de adaptação de ambientes e de recursos para que fosse possível desempenhar as funções estabelecidas. Constatou-se também que, embora os idosos tenham experimentado situações positivas com o *home office* por meio de capacitação profissional, maior flexibilidade, maior produtividade e proximidade com a família, não possuem o desejo de continuar trabalhando neste formato, pois, sentem falta do contato e da interação com os demais profissionais que atuam nas empresas. Desta forma, conclui-se que o *home office* é uma modalidade de trabalho nova na maioria das organizações pesquisadas e, por isso, precisa ser melhor estruturada. É necessário capacitação, engajamento e desenvolvimento de estratégias que permita o melhor desempenho desta modalidade para a população idosa.

**Palavras-chave:** *Home office*; Idosos; Pandemia; Mercado de Trabalho

## 1. INTRODUÇÃO

A pandemia do coronavírus é uma realidade vivenciada mundialmente que compromete a saúde, pois evidencia o risco a que toda a população está exposta pela disseminação do vírus Sars- Cov-2. Segundo Wernec e Carvalho (2020), a pandemia tem se tornado um dos maiores desafios sanitários vivenciadas globalmente, onde a insuficiência de conhecimentos sobre o vírus, seus impactos, sua capacidade de provocar mortes gera incertezas para a ciência enfrentar a pandemia.

Diante destas incertezas, a pandemia vem causando impactos não só na saúde, mas também impactos econômicos e sociais. De acordo com a Fiocruz (2020), os impactos causados no sistema de saúde, a grupos vulneráveis como idosos, a economia, à saúde mental e as condições financeiras da população implica em comprometimento dos direitos humanos e da vivência e sobrevivência social. Vale ressaltar que, segundo a Constituição Brasileira (1988), em seu artigo 6º, todos têm direito à saúde, trabalho, lazer, segurança.

No entanto, Romero e Silva (2021), explanam que a pandemia trouxe consequências para toda a população, mas evidencia que a população idosa sofreu especialmente quanto ao quesito isolamento e distanciamento, tendo assim comprometimento mental, social, discriminação, distúrbios psicossociais e maior risco de pobreza. Ressalta-se que o desemprego que assola toda a população colocou mais em risco a população idosa, que devido aos protocolos da Organização Mundial da Saúde (OMS), exigiu o maior distanciamento e isolamento desta população o que comprometeu assim a sua manutenção de trabalho.

Diante deste contexto, levanta-se a problematização da presente pesquisa, onde se tem a intenção de analisar: quais as consequências do isolamento no trabalho, por meio da transferência para o formato de trabalho em *home office* para os idosos no período da pandemia?

Justifica-se a abordagem deste tema pela necessidade de se refletir acerca das transformações no sistema de trabalho para os idosos devido a pandemia de coronavírus. É de extrema importância compreender como os idosos estão se adaptando para se manterem ativos no mercado de trabalho e como a adaptação para o *home office* pode ser positiva na busca pela estabilidade financeira. A pandemia traz oportunidades para que as empresas repensem estratégias para uso da mão de obra dos idosos em seus ambientes familiares, de forma a lhes garantir maior liberdade e adequação de horários para o desempenho de suas funções. Por esse motivo, é relevante que se estude estas estratégias e como elas podem contribuir para o bem estar e qualidade de vida do idoso bem como, evidenciar quais são os aspectos que precisam ser melhorados para evitar problemas psicossociais aos idosos com o isolamento social e o trabalho remoto.

Para esta pesquisa, buscou-se como objetivo analisar quais as consequências do isolamento no trabalho, por meio da transferência para o formato de trabalho em *home office* para os idosos no período da pandemia. Espera-se com o estudo desta temática, compreender como os idosos experimentaram as transformações decorrentes das contingências relacionadas ao trabalho, e quais estratégias encontraram para manter-se ativos no desempenho de suas funções e garantir a estabilidade financeira tão necessária nesta fase da vida. Espera-se também contribuir para os estudos na área, uma vez que, o cenário diverso que permeia as organizações exige uma constante adaptação dos idosos para se sentirem ativos, necessários e capacitados no momento em que a pandemia trouxe muito desequilíbrio emocional para a esta população que esteve em isolamento social mais efetivo

## **2.DESENVOLVIMENTO**

### **2.1. Trabalho e pandemia, evidenciando o isolamento social**

A economia mundial surge na intencionalidade de organizar o conjunto de atividades que geram renda, sustento para as famílias e movimentam a economia do país, gerando assim mais oportunidades de trabalho e mais renda. Para que esta renda seja disponibilizada há a execução do trabalho que por meio da mão de obra transforma um produto, oferece um serviço (CARVALHO, 2017).

O trabalho segundo Carvalho (2017, p.1), é “aquilo que transforma. Que produz algo material ou imaterial e que tem alguma necessidade e/ou utilidade à nossa existência e sobrevivência. Ou seja, o valor real do trabalho é a sua necessidade utilidade”. E para Faria *et al* (2020, p.1), o trabalho consiste em: “conjunto de procedimentos pelos quais os homens atuam, por intermédio dos meios de produção, sobre algum objeto para transformando-o, obterem determinado produto que pretensamente tenha alguma utilidade”.

Insta afirmar que o trabalho é um processo que envolve duas vertentes, produzir e gerar demanda para adquirir produtos e serviços, aumentando a lucratividade das empresas e gerar renda para os colaboradores que desempenham as atividades.

Neste interim é possível analisar que o trabalho como processo essencial para geração de rendas sofre transformações ao longo do tempo, onde atividades mecanizadas passam a ser substituídas por processos tecnológicos que geram maior competitividade e geram mais lucro para o setor empresarial.

E, ao longo do tempo estas transformações mudam a forma de conduzir o trabalhador no desenvolvimento de suas tarefas, exige-se pessoas mais qualificadas, preparadas para determinados cargos para preencher as vagas de trabalho, fazendo assim com que as pessoas se qualifiquem e as não qualificadas acabam não sendo aceitas por fatores como: não saber manusear tecnologias que vem sendo cada vez mais utilizadas no ambiente de trabalho (CARVALHO, 2017)

Diante esta transformação no modelo de processo de trabalho, surge os chamados trabalhos informais, onde não há registro em carteira, não há remuneração fixa, legalidade trabalhista, e assim para prover o sustento as pessoas trabalham de forma autônoma, aumentando assim o índice de desemprego, e as crises econômicas advindas da falta de contribuição para o governo (SILVA, 2014).

Outro fator determinante para o aumento do desemprego segundo Silva (2014), advém das crises na economia, onde o baixo crescimento econômico determina a queda de produção e vendas. E esta crise pode ser determinada por diversos fatores como os vivenciados atualmente que é a pandemia do coronavírus.

Certamente pode-se dizer que a crise econômica atualmente tem ligação direta com a pandemia do coronavírus, o impacto no mercado de trabalho mostra uma acentuada taxa de desemprego, onde as empresas devido as restrições de isolamento social se veem em situação de risco econômico sendo necessário a dispensa de funcionários ou a realocação para outras funções e para o trabalho em *home office*.

Segundo pesquisa do IPEA realizada em março de 2021, a taxa de desocupação era 15,1%, sendo este percentual responsável 2,3 percentuais acima do mesmo no ano anterior. Evidencia-se que este aumento se dá pelo impacto da pandemia e pela realocação de suas funções para o modelo *home office* que é criado por conta das medidas de enfrentamento ao vírus, como o isolamento social (BRASIL, 2021).

O isolamento social surge na pandemia como um protocolo de controle do avanço da pandemia a nível mundial, e este isolamento trouxe para o setor empresarial

restrições em relação ao desenvolvimento de suas atividades, sendo necessário fazer adequações para que não houvesse uma demissão em demanda.

O isolamento social consiste em uma intervenção aplicado a comunidades, cidades ou grupo de pessoas para reduzir as interações entre as pessoas. Neste isolamento pode-se aplicar ações como fechamento de escolas, cancelamento de eventos, bloqueio completo de atividades de uma cidade (SCHUCHMANN *et al*, 2020).

Estas medidas por sua vez foram aplicadas no Brasil trazendo consequências econômicas e psicossociais para a sociedade. Em termos de economia, se tem a acentuada perda de emprego com diminuição da renda e queda na circulação de moedas no país, devido ao aumento de pessoas com renda baixa tendo que sobreviver com o básico para seu sustento e o não funcionamento de grande parte do mercado econômico com fechamento completo de algumas empresas, restaurantes, bares e outros que tem uma grande concentração de pessoas circulando simultaneamente (SCHUCHMANN *et al*, 2020).

Em oposição ao que explica Schuchmann, Domingues *et al* (2020), o isolamento social traz benefícios para a economia quando preserva a vida das pessoas, visto que isso se torna essencial para a preservação da capacidade de trabalho, de consumo e da rede de relacionamento social, o não ser afetado por mortes e afastamento do trabalho por conta da doença para o autor é um aspecto positivo do isolamento social. (DOMINGUES, *et al*, 2020).

Desta forma, a modalidade de trabalho remoto é uma das estratégias que podem ser utilizadas para que se mantenha o funcionamento dos setores de trabalho na economia como um todo, durante esse processo necessário de isolamento social.

Mas vale ressaltar que além do trabalho remoto as empresas puderam fazer reduções de salário e de carga horária de trabalho ou suspensão de contratos de trabalho, onde em 2020 mais de 7 milhões de pessoas estiveram nesta condição amparadas pela Medida Provisória 936/2020 (SCHUCHMANN *et al*, 2020).

Para Leite (2020), a suspensão de contratos permitida pela Medida Provisória 936/2020 evidencia os problemas dos diversos trabalhadores que foram atingidos por esta condição de suspensão, visto que os mesmos deixam de receber qualquer renda e com isso acentuando os desafios de sobrevivência de famílias inteiras sem ter uma renda fixa para manter suas despesas básicas.

No entanto, cabe-se afirmar que as mudanças e os impactos da pandemia no mercado de trabalho demonstram a fragilidade da economia do Brasil em manter os diversos trabalhadores ativos sem que seja necessário a demissão e assim a crescente demanda por busca de novos postos de trabalho, em sua grande maioria informais.

Segundo Leite (2020), as empresas se veem em uma postura de redução da produção de suas atividades, com decrescente demanda e procura por vários produtos e com isso a mão de obra acaba sendo comprometida, a ruptura das cadeias produtivas incentiva a demissão dos trabalhadores ou a realocação para processos de trabalho diferenciados.

Diante este cenário é preciso que as empresas adotem estratégias inovadoras que permitam a adoção de novos métodos para a condução do processo de trabalho. Para Bessanko *et al* (2006), as estratégias são princípios que as empresas usam para se adaptar ao ambiente que as cerca, e estes princípios devem ser consistentes para que sejam aplicados a um ambiente que vive em mutação. Com a pandemia, as empresas se viram em um processo de inovação, de adoção de novas estratégias para que fosse possível sustentar a competitividade que o mercado exige.

Assim, como medidas para promover a continuidade do trabalho e a competitividade do mercado de trabalho é possível adotar o trabalho *on-line* como uma

medida emergencial que tem como foco manter o isolamento e preservar vidas e ainda, assegurar o funcionamento das empresas, especialmente as prestadoras de serviço e assim a manutenção dos empregos tão necessária para a manutenção do sustento de famílias e ainda para manter a economia ativa.

### **2.1.2. Idosos e Mercado de trabalho: importância do trabalho para o bem estar dos idosos**

O mercado de trabalho está em constante processo de mudanças, as empresas ao pensarem a inovação na gestão empresarial, buscam sempre promover estratégias que tragam resultados positivos e satisfatórios para a empresa. Dentro deste contexto com o mercado mais competitivo e exigente as estratégias empresariais são necessárias para que se produzam os melhores produtos, ou se ofereça os melhores serviços.

Desta forma, a mão de obra é fundamental, ter os profissionais certos, nos setores certos, pessoas capacitadas, engajadas, responsáveis por seus atos, pessoas com habilidades e alto desempenho são essenciais para promover o desenvolvimento das empresas. Neste tocante, as empresas passam a compor cada vez mais em seu ambiente de trabalho os profissionais chamados de geração X, os idosos.

Para entender o porquê da inclusão dos idosos no mercado de trabalho, visto que naturalmente os mesmos têm direito a uma aposentadoria, ressaltam-se aspectos como o envelhecimento da população que está em crescimento, a necessidade de uma segunda renda para promover o sustento da família, e a capacidade profissional dos mesmos. Os idosos representam uma geração que traz grandes benefícios para o setor empresarial devido a sua capacitação, experiência e amadurecimento profissional (CARMO, 2020).

Segundo o IBGE (2019), os idosos acima de 60 anos representam 29 milhões da população brasileira. E ainda revela que a expectativa de vida é de 76 anos e que em 2060 o país tenha mais pessoas idosas que jovens. Diante estes relatos é necessário que os setores: empresas, governos, ensino se adaptam para esta nova geração, que ofereçam mais capacitação e conseqüentemente mais oportunidades de trabalho. (CARMO, 2020).

Neste sentido, destaca-se que o envelhecimento é uma realidade e que o mercado deve estar preparado para atender a esta demanda. É importante ressaltar que a população idosa se mantém ativa em postos de trabalho devido a:

A necessidade de prover a família, associada à perda do poder aquisitivo ocasionado pelos baixos valores dos benefícios previdenciários, podem explicar a permanência de idosos no mercado de trabalho. Não obstante, estudos apontaram outros fatores que contribuem para a manutenção das atividades laborais na velhice, entre eles, às experiências de prazer associadas à ocupação; a utilização do tempo livre com a prática de atividades física e/ou mentalmente estimulantes; o reconhecimento social e a manutenção de vínculos sociais (COCKELL, 2014, p.341).

Esta necessidade de complementar a renda é um dos fatores a serem considerados para a procura por trabalho na faixa etária acima dos 60, visto que em muitos casos esta renda é responsável pelo sustento da família.

Já Ribeiro *et al* (2016, p.26), afirma que:

os idosos que permanecem ocupados e ativos após a aposentadoria e/ou realizam trabalhos voluntários apresentaram melhor desempenho cognitivo, maior satisfação e bem-estar com a vida, e permanecem independentes em suas atividades diárias. Similarmente, outros

estudos mostraram que o engajamento em trabalhos voluntários na velhice estava associado a ganhos, como melhor satisfação com a vida, autoestima positiva, melhor saúde física, autoavaliação positiva da saúde, melhora da depressão e redução do risco de mortalidade

Neste sentido, os idosos no mercado de trabalho além de contribuir com o desempenho e performance da empresa, tem no trabalho o incentivo para viver melhor, para ter uma autoestima elevada, para melhora da saúde. O se sentir ativo, necessário traz grandes benefícios para a saúde do idoso e para a sua qualidade de vida.

Além de promover o bem estar para o idoso segundo Carmo (2020), a inclusão ou a manutenção dos idosos no mercado de trabalho traz grandes benefícios para o negócio, que tem uma geração que pode oferecer visões diferentes para assuntos diversificados, bem como são considerados mais tolerantes, cuidadosos, responsáveis e éticos.

O trabalho para a pessoa idosa pode trazer qualidade de vida, embora os estudos demonstrem que a maioria dos idosos se mantém no mercado de trabalho para garantir uma melhor renda, visto que a aposentadoria nem sempre atende a necessidade da família que depende do idoso para seu sustento. Desta forma Costa *et al* (2018, p.1), evidencia estas duas vertentes do trabalho da pessoa idosa:

A influência do trabalho na QV da pessoa idosa transcende as necessidades relacionadas à renda, envolvendo também o sentido atribuído à prática laboral, como a concepção de identidade, valorização e desenvolvimento pessoal, sendo considerada como uma atividade promotora da saúde e que permite uma maior inserção social, independência e autonomia.

Contudo, além do trabalho trazer bem estar e qualidade de vida para os idosos, a grande parcela ainda se encontra ativa no mercado por necessidade de renda: “o idoso sente a necessidade de complementar a sua renda com a permanência ou reinserção na prática laboral, pois, em muitos casos, o dinheiro da aposentadoria não é suficiente para suprir sequer os gastos individuais” (COSTA *et al*, 2018, p.1).

Com o fim de demonstrar que o trabalho pode ser responsável por promover melhoria de saúde, mais longevidade, disposição, melhor desempenho cognitivo, bem estar psicossocial Costa *et al* (2018, p.5), afirma que:

O fato de muitos idosos serem impelidos a trabalhar por causa de sua situação financeira, não determina que a realização de uma atividade laboral cause sofrimento nesse indivíduo, pelo contrário, muitas pessoas têm sentimentos felizes e vivenciam experiências positivas relacionadas ao trabalho, o que pode promover uma maior satisfação pessoal e profissional, resultando em benefícios para a QV. O trabalho é considerado como um elemento positivo para o idoso, estando associado à proteção contra o declínio da função sensorial, transtornos mentais e comportamentais, incapacidade funcional e fragilidade, promoção da saúde e envelhecimento ativo, além de proporcionar uma maior independência nas atividades diárias e na tomada de decisões quanto ao seu futuro. O desenvolvimento de uma atividade laboral ainda possibilita a redução das preocupações relacionadas ao custeio de tratamentos e aquisição de medicamentos, impactando diretamente na melhoria das condições de saúde, moradia, segurança e acesso aos bens de serviço e de consumo.

Inegavelmente o trabalho para o idoso é benéfico, e cada vez mais com as mudanças demográficas os idosos se sentem mais ativos e determinados a trabalhar, os mesmos sabem que com sua competência e experiência podem contribuir positivamente para as empresas.

Contrariamente a essa disponibilidade do idoso, e aos benefícios que o trabalho traz aos mesmos, a realidade é que as empresas estão despreparadas para receberem os idosos em seus ambientes, há o chamado preconceito etário, onde se pensa que os profissionais idosos não vão conseguir se adaptar ou manusear as novas tecnologias que dominam o sistema empresarial na condução dos processos de trabalho e desta forma se retém a participação destes em oportunidades de trabalho que podem minimizar as taxas de desocupação entre os idosos que segundo o PNAD cresceu de 18,5% em 2013 para 40,3% em 2018. (VASSALO, 2021).

Para Paolini (2018), é preciso que as empresas e os idosos se adéquem em relação ao processo de trabalho, onde se exige das organizações uma adaptação de processos e estratégias para que não haja discriminação e preconceito com os idosos no ambiente de trabalho e para os idosos, se tem a necessidade de se adequar e adaptar as tecnologias, aos novos processos que envolvem um ambiente empresarial.

Portanto, o que é necessário é que haja um planejamento para que as mudanças e adaptações sejam alcançadas. O envelhecimento populacional é uma realidade e a economia precisa estar preparada para dar continuidade a oferta de trabalho para esta faixa etária, não é possível permitir a demissão, a exclusão dos idosos do mercado de trabalho por conta da idade.

O trabalho para o idoso segundo Paolini (2018, p.178), permite: “construir conhecimentos, desenvolver argumentos próprios para solução de problemas diários, usando meios que estão disponíveis ao seu redor para cumprir plenamente sua função de ser humano”. Logo, esta construção de conhecimento permite que o idoso possa contribuir com as empresas por meio de experiências adquiridas ao longo da vida, bem como se capacitar e adaptar para oferecer às empresas o melhor desempenho dentro de sua função laboral.

Para Paolini (2018), a inserção ou a continuidade do idoso no mercado de trabalho permite que haja uma reestruturação da sociedade, que passa a oferecer capacitação profissional aos idosos, e passa a perceber que a longevidade é bem-vinda, ser idoso não significa não ser capaz, não ter mais o que fazer e viver somente da aposentadoria, o idoso tem conhecimento a ser compartilhado, tem experiências que são fundamentais para as empresas e para a sociedade como um todo.

### **2.1.3. Formas flexíveis de trabalho para manter o público idoso ativo em tempos de pandemia**

A pandemia do coronavírus mudou a rotina da sociedade, com os protocolos sanitários de distanciamento e isolamento social, muitos setores tiveram que fechar por um período para que não houvesse o contato entre pessoas e assim aumentar o contágio pelo vírus Sars- Cov-2. Diante esta necessidade do isolamento social os setores que não são considerados essenciais foram obrigados a seguir regulamentações de seus municípios para que não agravasse o quadro pandêmico, e com estas medidas o setor empresarial foi um dos que tiveram que se adaptar e criar formas para dar continuidade ao trabalho adotando todas as medidas de cuidados para não promover o contágio em massa.

Assim, se torna necessário que as Organizações adotem estratégias que sejam eficientes para manter a produtividade e funcionamento das empresas e ao mesmo tempo promover o cuidado e proteção de seus funcionários contra o vírus. Uma das alternativas é o teletrabalho. Esta modalidade de trabalho é consolidada pela lei 13.467 de 2017 em seu artigo 75- B, que determina:

Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador com a

utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. (BRASIL, 2017, p.1).

Assim sendo, o teletrabalho é uma forma de promover o desenvolvimento das atividades da empresa, de forma que o empregado tenha total liberdade em relação ao seu horário, ao ambiente que irá desenvolver as atividades, e assim tenha maior autonomia e liberdade para desempenhar suas funções.

Santos e Miranda (2020), enfatizam que o teletrabalho:

prevê que o funcionário trabalhe de forma remota, sem controle de jornada, e sem direito ao recebimento de horas extras, o empregador e o empregado devem negociar, por exemplo, se haverá reembolsos das despesas arcadas para a realização da atividade (SANTOS, MIRANDA, 2020, p.4).

O Teletrabalho é uma estratégia usada por empresas para promover o trabalho em uma modalidade a distância, onde os trabalhadores em acordo com as empresas têm a liberdade para determinar seu período de trabalho, o importante é preservar a comunicação entre as partes envolvidas.

É de suma importância ressaltar que o teletrabalho e o *home office* possuem suas diferenças embora pareçam e são usadas como sinônimos. Segundo Santos e Miranda (2020, p.4), o *home office* é: “O *Home office*, permite que o funcionário que trabalha presencialmente na empresa, realize eventualmente suas atividades de casa, seguindo a mesma função e jornada de trabalho adotadas no escritório.”

Da mesma forma Luna (2015, p.4), descreve o *home office* como:

pode ser visto como uma forma de flexibilização, abrangendo três dimensões, onde a primeira seria o local, pois não existe mais um único local e sim vários locais onde o funcionário poderia exercer a sua função; a segunda dimensão está exatamente na flexibilização do horário de trabalho ou do tempo que o funcionário pode se dedicar a tarefa, e terceira dimensão relaciona-se com o meio de comunicação, uma vez que os dados e informações podem circular através de e-mails, internet, redes sociais, telefones, entre outros

O *home office* é então uma estratégia que segundo a FIA “foi adotada por 46% das empresas, entre estes o ramo de serviços hospitalares fica com a porcentagem de 53% de seus colaboradores em *home office* e 47% na indústria, as grandes empresas somam 55% e as pequenas empresas 31%.” (MELLO, 2020, p.1). Desta forma esta modalidade foi bem aceita e traz para as empresas grandes benefícios principalmente quando se fala em prevenção aos agravos do coronavírus e ainda permite maior articulação, maior desempenho e performance de seus colaboradores.

Ao relacionar o trabalho *home office* para idosos, tem-se a pesquisa realizada por Romero e Silva (2021), que apresenta o seguinte resultado: 50,5% das pessoas idosas entrevistadas em um conjunto amostral de 9.173 idosos, trabalhavam antes da pandemia, destes 57,9 % tinham vínculo empregatício e 42,1% eram informais. Dos entrevistados 8,3% continuou trabalhando normalmente durante a pandemia, 21,2% trabalhou, mas em modalidade *home office*, destes 1,1% perdeu o emprego e 22,3% não trabalharam por orientação da empresa, permanecendo assim fora do ambiente de trabalho em isolamento, mas com acordos entre as partes ou em modalidades previstas pelo governo como férias antecipada, suspensão de contratos e outros.

Neste sentido, é possível afirmar que o *home office* é uma estratégia que realizada com responsabilidade garante para a empresa e seus funcionários a proteção

que exige este momento pandêmico e permite a continuidade do trabalho de forma flexível, sem que haja contato, sem que os funcionários estejam em um mesmo ambiente, mas mantendo a comunicação entre ambos para que haja o perfeito funcionamento das atividades diárias do processo produtivo da empresa (SANTOS, MIRANDA, 2020).

Dentro deste contexto os empresários tem em mãos alternativas que podem ser aplicadas por período maior como o teletrabalho e o *home office* que pode ser adotado enquanto durar a pandemia, mas tendo em mente que esta será uma tendência do futuro e que com a perspectiva de envelhecimento da população é uma estratégia que pode ser adotada com os profissionais idosos que desejam se manter ativos no mercado de trabalho.

Conforme explica Pastore (2018), os idosos são bem-vindos no mercado de trabalho, principalmente por se ter uma parcela de jovens que estão deixando os empregos formais para investir em suas carreiras particulares, ou ainda por não estarem preparados para assumirem postos de trabalho específicos, e com isso os idosos vem ganhando espaço nas empresas. Ainda afirma que as empresas já começam recrutar estes profissionais em modalidades de trabalho distintas, mas está abrindo espaço para os mesmos.

Algumas empresas já desenvolvem atividades para absorver empregados nessa faixa etária, mas não pelo sistema convencional e sim por meio de empreendedores, autônomos ou à distância, modalidade em que os trabalhadores prestam serviços na própria casa. Esse tipo de trabalhadores aumenta no mundo todo (PASTORE, 2018, p.1).

Ainda segundo o autor a porcentagem de idosos trabalhando é em torno de 25% da população, e considera que muitos não procuram emprego por considerar que não serão aceitos no mercado de trabalho, mas esta realidade vem mudando com a perspectiva de envelhecimento, e assim as empresas terão que adequar a oferta de emprego para esta faixa etária. Quando se fala em *home office*, a percepção é que esta como estratégia de trabalho do futuro pode ser o caminho para beneficiar os trabalhadores idosos neste novo cenário que se manifesta no setor econômico empresarial (PASTORE, 2018).

#### **2.1.4. Adaptação dos idosos com o novo cenário das Organizações no desempenho de suas funções em *home office***

Como resposta a transformação que o covid-19 impôs à sociedade, a economia, as empresas, a população se vêem em um momento de mudanças essenciais em sua vida cotidiana. Com as medidas protetivas que a OMS orientou houve a necessidade de se adaptar a vida para que fosse possível prevenir a doença.

Uma das adaptações perceptíveis se vê no mundo dos negócios, as empresas devido às restrições de isolamento se veem em um processo de mudança em suas estratégias de desempenho laboral para outros modelos de negócio para que se torne possível manter o funcionamento das mesmas enquanto dura a pandemia.

Uma destas alternativas empresariais é o *home office* que para Veiga et al (2021, p.1), se caracteriza por: “O *Home Office* caracteriza-se pelo desempenho das atividades profissionais no mesmo ambiente em que se reside. Nessa perspectiva, essa modalidade tornou-se estratégia viável para a manutenção de atividades laborais relacionados a processos de trabalho compatíveis”

Dentro deste novo modelo de trabalho, onde as pessoas passam a desempenhar suas funções dentro de seus lares, se vê a crescente demanda por adaptação, sendo

esta uma necessidade para os colaboradores que para manter seus empregos e preservar a sua saúde passam a usar um espaço em sua casa para trabalhar diariamente em busca de resultados para as empresas e as funções em que atuam.

Partindo desta lógica de adaptação Veiga *et al* (2021), afirmam que:

A pessoa está submetida a constantes mudanças devido a interação com o meio; A adaptação da pessoa é condição essencial para uma resposta positiva da interação com o meio; toda pessoa tem elementos de adaptação (necessidades fisiológicas, autoconceito, papel funcional e interdependências (VEIGA, *et al*, 2021, p.3).

Ainda é possível afirmar que a adaptação para a estrutura de trabalho *home office* por ser uma nova realidade levanta preocupações em relação ao desempenho e desenvolvimento das funções dos colaboradores, visto que em casa não se tem os mesmos recursos disponíveis no ambiente de trabalho (VEIGA, *et al*, 2021). Esta é uma realidade que está em vários ambientes familiares, onde as pessoas passam a dividir espaços com seus familiares, a fazer uso de recursos pessoais, como equipamentos, internet e luz para que possam desempenhar suas funções da melhor forma, isso exige do trabalhador uma adaptação constante para que se tenham bons resultados e se preserve o relacionamento familiar.

Para que o *home office* funcione de forma adequada é preciso que haja por parte do trabalhador domínio da tecnologia, sendo esta uma das condições fundamentais para que o trabalho tenha fluidez e seja eficiente. Batigalia e Parra (2020), evidenciam que a tecnologia é ferramenta essencial para a comunicação fluente da empresa em tempos de *home office*, visto que é fundamental a comunicação perfeita entre os colaboradores e empresa para que o processo de trabalho funcione.

Com o advento da tecnologia a maneira de nos comunicarmos mudou, principalmente, pela rapidez com que a comunicação ocorre em meio às ferramentas e transformações tecnológicas. Existem vários canais de comunicação que têm como base a tecnologia (*e-mail*, aplicativos de mensagens instantâneas, vídeo ou áudio-conferência, atendimentos *online*, entre outros). A comunicação dentro das empresas acompanhou as mudanças e as novas possibilidades que a tecnologia trouxe para comunicação. A tecnologia fortaleceu os canais de comunicação em todo o globo, apagando as fronteiras nacionais (BATIGALIA, PARRA, 2020, p.4).

Sendo esta comunicação muito necessária para que o processo de trabalho seja eficiente, uma das formas de adaptação que deve acontecer com o *home office* é a familiaridade dos colaboradores com a tecnologia, com os recursos tecnológicos disponíveis para promover um trabalho eficiente por meio da interação que a tecnologia permite. A tecnologia diante da pandemia se tornou algo vital para a continuidade do trabalho que necessita de uma ampla comunicação entre colaboradores na modalidade *home office* (BATIGALIA, PARRA, 2020).

A necessidade de adaptação e de conhecimento da tecnologia faz com que os idosos em meio a pandemia se adequem aos novos modelos tecnológicos, segundo Barbosa (2021), em pesquisa realizada pela Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas( CNDL), 97% dos idosos passaram a usar a internet em 2021, esta informação indica que houve uma aceleração da transformação digital na faixa etária acima dos 60 anos, embora os dados revelem que a grande maioria utiliza a internet e recursos tecnológicos para se comunicarem com familiares, fazer transações bancárias, navegar na internet, uma parcela desta população utiliza a tecnologia para trabalhar em casa, e é evidente que os idosos precisaram se adaptar, conhecer, aprender a manusear os equipamentos para desempenhar suas funções.

Para Brito (2021), o idoso ao se adaptar à tecnologia consegue ter mais autonomia, desperta o interesse em aprender novas coisas, percebem que pode usar a tecnologia para se profissionalizar e isto é muito importante para o mercado de trabalho que vem se adequando para promover a oferta de serviços a faixa etária acima dos 50 anos. Desta forma é possível afirmar que as mudanças e adequações sofridas pelos idosos neste tempo de pandemia para se adequarem ao sistema *home office* são essenciais. “As mudanças não são à toa. Isoladas na pandemia, ou trabalhando em *home office*, as pessoas cima de 60 anos foram obrigadas a estreitar a relação com a tecnologia. Aprenderam a se virar, e gostaram do que viram” (BRITO, 2021, p.1).

Segundo Silva (2020), as transformações digitais para a faixa etária acima dos 60 anos é benéfica e deve ser incentivada, pois assim se torna possível capacitar, desenvolver raciocínio, capacidade de interação, melhorar a comunicação, além de trazer benefícios para a saúde mental, e esta transformação digital é incentivada por órgãos como OMS como se destaca:

Além disso, o investimento nesse letramento digital entre pessoas acima dos 60 anos é também uma recomendação da própria Organização Mundial da Saúde (OMS) e do Ministério da Educação, órgãos referência no combate à crise atual. Há incentivo por parte dessas instituições para que a terceira idade busque o domínio de aparelhos como o smartphone e as possibilidades que estão por trás do uso de aplicativos e funções dos aparelhos (SILVA, 2020, p.1).

Neste sentido, capacitar os idosos em relação aos recursos tecnológicos é uma ação que incentiva os mesmos a viver sua independência, sua autonomia, visto que em muitos casos os idosos moram sozinhos e precisam deste domínio para fazer compras, comunicar com os familiares, fazer transações bancárias, utilizar como laser e a cada dia mais sendo uma ferramenta de trabalho, que em muito contribui para o bem-estar e para a qualidade de vida desta população.

#### **2.1.5. Consequências do formato *home office* no trabalho dos idosos**

A fim de evidenciar que o isolamento social embora possa trazer conflitos e desafios econômicos como se acompanha cotidianamente, o mesmo é uma forma de garantir a preservação da vida das milhares de pessoas que possam estar expostas ao vírus e serem contaminadas. E este isolamento permite que as empresas adotem novas estratégias empresariais que permitam a continuidade do trabalho de forma remota, minimizando assim os indicadores de desemprego e oferecendo novas oportunidades para o campo de trabalho do futuro, que vem sendo demonstrado com a obrigatoriedade e necessidade de se trabalhar em *home office*.

Dentro deste contexto, as empresas passam a repensar e adequar tarefas cotidianas para o enfrentamento ao isolamento social por conta da Covid-19 e assim ter alternativas para manter a renda dos trabalhadores e o lucro das empresas. Sendo o trabalho remoto e as vendas virtuais os dois mecanismos de gestão estratégica mais utilizada no período de pandemia.

O *home office* como estratégia de trabalho pode trazer aspectos negativos segundo Souza e Zorzete (2021, p. 28). Detectam-se alguns efeitos negativos da prestação de serviço em âmbito domiciliar, quais sejam:

a falta de convívio social; a inadequada condição do domicílio para o emprego efetivo e saudável do trabalho; e a confusão da vida profissional e privada, eis que pode ocorrer, por exemplo, um imprevisto de ordem estritamente pessoal no horário de trabalho que mereça a resolução do empregado, afastando-o dos seus afazeres laborais.

Além disso, muitos trabalhadores não se encontram preparados para o trabalho remoto como indica Souza e Zorzete (2021).

Em geral, os trabalhadores não estão preparados para trabalhar no sistema de regime remoto, não só pela dificuldade de adaptação às novas tecnologias, mas pela falta de condições de manterem em seus lares uma internet de boa qualidade, telefone e até mesmo espaço físico suficiente para desenvolver um trabalho remoto de qualidade (SOUZA; ZORZETE, 2021, p.16)

Mas é importante destacar que esta estratégia empresarial acelerada, não programada e imposta a vários trabalhadores sem planejamento traz consequências que se evidencia principalmente na rotina de trabalho exaustiva, e os problemas psicológicos que o isolamento e o *home office* traz principalmente para a população idosa como demonstra Romero e Silva (2021), em estudo realizado, as consequências da pandemia para a população idosa são: Sentimento de isolamento dos familiares destacado por 50,6 % dos entrevistados. Ansiedade e nervosismo relatado por 31,7 % dos entrevistados, tristeza ou depressão relatado por 27,5% dos entrevistados.

Estes elementos podem e muito contribuir para agravar o equilíbrio emocional e psíquico dos idosos que isolados tendem a interagir menos, mesmo que mantenham a comunicação que deve ser estabelecida por meio do trabalho, os idosos não estão em um ambiente com seus colegas de trabalho para se ter a interação física, o contato, as conversas, as trocas de ideia.

Segundo Canali e Scortegagna (2021), este isolamento, junto com o medo de se contaminar por ser um grupo de risco pode afetar a saúde mental dos idosos:

O medo da contaminação e o isolamento social imposto pelas medidas protetivas para conter o vírus, impulsionou o aparecimento de alterações na saúde mental, principalmente de adultos idosos, deixando-os mais ansiosos e vulneráveis diante das incertezas que afetam seu futuro. Dentro desta conjuntura, a saúde mental é um elemento fundamental para saúde geral dos indivíduos, bem como da coletividade, visto que as pessoas têm pensamentos, emoções e interagem entre si. Assim sendo, promover, proteger e restaurar a saúde mental é vital não só para as pessoas, mas para toda a sociedade (CANALI; SCORTEGAGNA, 2021, p.3).

Diante esta problemática, é essencial que haja uma maior precaução em relação a população idosa, que de forma significativa veem na atividade laboral uma alternativa para se manterem ativos, comunicativos, para que tenham uma interação. É preciso que o trabalho remoto não perca esta interação, esta comunicação que vai além de assuntos relacionados ao trabalho, é preciso que as empresas e os demais colaboradores junto com a família estejam mais próximos, participem ativamente das necessidades dos idosos, por meio de vídeo-chamadas, conversas em chats e assim conseguir minimizar os problemas principalmente psicológicos que advém com o isolamento social.

## 2.2. Metodologia

A pesquisa do presente trabalho se caracteriza como descritiva, onde se tem a intencionalidade de descrever como público idoso está vivenciando o trabalho em *home office* durante a pandemia (LANDO, 2020). Como abordagem de análise, tem-se uma pesquisa qualitativa que segundo Lando (2020),

[...] é um conjunto de práticas que transformam o mundo visível em dados representativos, incluindo notas, entrevistas, fotografias, registros e lembretes. Os pesquisadores qualitativos buscam entender

um fenômeno em seu contexto natural. De modo geral, a pesquisa qualitativa é uma abordagem que pressupõe que o significado dado ao fenômeno é mais importante que sua quantificação. Os resultados de pesquisas qualitativas se destinam a explicar somente o fenômeno ou o contexto em que a pesquisa foi aplicada, não sendo capaz de generalizar os resultados para uma população ou para outros contextos diferentes. (LANDO, 2020, p.1).

Desse modo, a presente pesquisa tem por fundamento apresentar de forma qualitativa as opiniões coletadas com profissionais idosos atuantes no mercado de trabalho na região de Manhuaçu-MG. Para isso, como coleta de dados, foi utilizada a entrevista, com um roteiro semiestruturado que se caracteriza por:

[...] a entrevista semiestruturada tem como característica questionamentos básicos que são apoiados em teorias e hipóteses que se relacionam ao tema da pesquisa. Os questionamentos dariam frutos a novas hipóteses surgidas a partir das respostas dos informantes. O foco principal seria colocado pelo investigador-entrevistador. Favorece não só a descrição dos fenômenos sociais, mas também sua explicação e a compreensão de sua totalidade [...] (TRIVINOS, 1987, p.146).

Como técnica para análise dos dados utilizou-se a análise de conteúdo, que consiste em:

Um conjunto de instrumentos metodológicos cada vez mais sutis em constante aperfeiçoamento, que se aplicam a 'discursos' (conteúdos e continentes) extremamente diversificados. O fator comum dessas técnicas múltiplas e multiplicadas - desde o cálculo de frequências que fornece dados cifrados, até a extração de estruturas traduzíveis em modelos - é uma hermenêutica controlada, baseada na dedução: a inferência (BARDIN, 2011, p.15).

Seguindo a orientação de Bardin (2011, p.100), os dados que se repetem com frequência serão recortados para que "se possa obter unidades comparáveis de categorização para a análise temática e de modalidades de codificação para o registro dos dados".

A entrevista foi realizada com 10 profissionais idosos utilizando-se o critério de amostragem por acessibilidade que tem por função selecionar os elementos pela facilidade de acesso a eles (VERGARA, 2010), sendo a amostra constituída somente por idosos que trabalharam em *home office*.

## **2.3. Discussão de Resultados**

### **2.3.1 Perfil dos entrevistados**

O perfil dos entrevistados pode ser visualizado no quadro abaixo no que se refere a escolaridade, profissão, estado civil e gênero, sendo estes dados relevantes para se traçar dentro da pesquisa o gênero dos entrevistados, tempo de atuação na empresa e como a pandemia afetou cada setor e perfil analisado.

Quadro 1- Perfil da Amostra

| Entrevistados | Idade | Gênero    | Estado civil | Escolaridade          | Tempo   | Profissão                    |
|---------------|-------|-----------|--------------|-----------------------|---------|------------------------------|
| E1            | 60    | Masculino | Casado       | Ensino médio Completo | 3 anos  | Auxiliar Administrativo      |
| E2            | 60    | Feminino  | Casado       | Ensino médio Completo | 4 anos  | Secretária Médica            |
| E3            | 61    | Masculino | Casado       | Ensino médio Completo | 6 anos  | Auxiliar de Escritório       |
| E4            | 60    | Feminino  | Casada       | Superior Completo     | 2 anos  | Professora                   |
| E5            | 63    | Masculino | Casado       | Superior Completo     | 27 anos | Vendedor                     |
| E6            | 60    | Masculino | Casado       | Ensino Médio          | 10 anos | Corretor de Imóveis          |
| E7            | 60    | Feminino  | Solteira     | Ensino Médio Completo | 15 anos | Auxiliar de contabilidade    |
| E8            | 68    | Feminino  | Viúva        | Ensino Médio Completo | 20 anos | Auxiliar Administrativo      |
| E9            | 60    | Feminino  | Casada       | Superior Completo     | 5 anos  | Professora                   |
| E10           | 62    | Feminino  | Casada       | Superior Completo     | 15      | Supervisora de contabilidade |

Fonte: Dados da Pesquisa

Em relação ao gênero os entrevistados se subdividem em 60% sendo do sexo feminino e 30% do sexo masculino, com uma faixa etária entre 60 e 68 anos, sendo 80% casados, 10% solteiro e 10% viúvo. Em relação a escolaridade 40% tem superior completo e 60% ensino médio completo. Em relação ao tempo de atuação na empresa ao qual são funcionários tem-se uma média de 10,7 anos de contratação. As profissões se definem como: duas professoras, uma supervisora de contabilidade, um auxiliar de contabilidade, três auxiliar administrativo(escritório), um vendedor, uma secretária médica e um corretor de imóveis.

### 2.3.2 Participação do idoso no mercado de trabalho

A população idosa no mercado de trabalho é uma realidade. Segundo Romero e Silva (2021), havia 53,9% de idosos ativos no mercado de trabalho antes da pandemia. Para os autores, esta permanência se dava por fatores diversos sendo o mais preocupante, as questões relacionadas às dificuldades financeiras, pela necessidade em aumentar a renda da família.

Diante esta acentuada participação do idoso no mercado de trabalho e da necessidade dos mesmos estarem ativos economicamente, este estudo também apresenta os mesmos resultados, visto que os entrevistados E3, E4, E5, E6, E7, E8 e E9 concordam com a afirmação de que, o que leva o idoso a trabalhar, são os fatores financeiros.

O entrevistado E3, relata que esta participação se dá pois, “economicamente é ótimo, pois eleva a renda”. O entrevistado E4 já diz: “Um meio de sobreviver, as migalhas de uma aposentadoria de salário mínimo não suprem uma vida tranquila.”.

Todavia, ressalta-se também alguns depoimentos dos entrevistados que afirmam que a participação do idoso no mercado de trabalho tem outros fatores como: autoestima, falta de assistência para aposentar, ter gosto por trabalhar, se sentir necessário e disposto.

O entrevistado E1 afirma que a permanência e participação do idoso no mercado de trabalho se dá: " falta assistência a muitos que já poderiam estar aposentados, a falta de informação atrasa os processos."

E10 diz: "o idoso no mercado de trabalho se sente mais disposto, necessário e tem sua autoestima elevada ao estar economicamente ativo, pois estar trabalhando nos torna mais jovens, capacitados."

### 2.3.3 Conhecimento sobre o trabalho em *home office*

O *home office* é uma modalidade de trabalho que se destacou no período de pandemia devido à necessidade em se seguir protocolos sanitários de saúde que exige o distanciamento social como forma de prevenção ao covid-19. O Ministério da Saúde recomenda que especialmente os idosos por serem pessoas de risco para a doença sejam afastados do posto de trabalho e que quando possível exerçam suas atividades na modalidade *home office* (MELLO, 2020).

Assim destaca-se que o *home office* surge como uma proposta de trabalho em casa, onde o espaço de trabalho, que deveria estar localizado dentro de uma empresa, é mudado para um escritório na residência do trabalhador, e este executa todas as atividades de sua função de acordo com a carga horária que se executa dentro da empresa. (SANTOS, MIRANDA, 2020).

Dentro deste contexto procura-se entender por meio das entrevistas se os entrevistados conheciam esta modalidade de trabalho, se pretendem permanecer trabalhando em *home office* e ainda, durante o trabalho em *home office*, se houve insegurança em relação a adoção da estratégia.

Dos entrevistados, apenas 4 não tinham conhecimento do que era o *home office*. Em relação a insegurança quanto a adesão desta modalidade de trabalho, destaca-se as respostas de alguns entrevistados, que afirmam que tiveram insegurança com o trabalho em casa:

Sim, pois não sabíamos a gravidade da situação (E1).

Sim, devido as dificuldades com a informática e das várias problemáticas dos nossos aplicativos (E4).

Sim, me senti inseguro com as atividades. O que me fez ter medo em perder o emprego (E5).

Sim, as dificuldades em se adaptar, adequar e desempenhar bem as funções, além do medo de perder o emprego (E8).

Para Veiga et al (2021), é necessário que o idoso se adapte ao novo modelo de trabalho para que mantenha sua produtividade. A adaptação consiste em adequar a metodologia de trabalho desenvolvida dentro da empresa no espaço residencial, mas ressalta-se que as mudanças podem trazer problemas psicológicos como o medo de perder o emprego devido a insegurança em se adequar à tecnologia, além dos problemas relacionados ao processo de comunicação que o trabalho remoto exige.

Apesar da insegurança o *home office* trouxe para o mercado de trabalho uma nova oferta de estratégia empresarial a ser adotada, sendo assim uma modalidade que está sendo pensada para o futuro. Diante esta possibilidade, questionou-se aos entrevistados se os mesmos pretendiam permanecer em *home office*, caso esta fosse uma estratégia adotada pela empresa em que trabalham. Todos os entrevistados alegaram que não pretendiam permanecer em *home office*, pois prezam pelo contato físico, sendo este essencial para a vivência profissional.

#### **2.3.4 Adaptação, vantagens e benefícios do *home office* para o idoso**

O afastamento dos idosos do trabalho foi uma exigência do Ministério da Saúde para preservação da saúde durante este tempo de pandemia, visto que os idosos são um público de risco. Assim, recomendou-se o trabalho em casa para que os mesmos tivessem o menor contato possível com outras pessoas (MELLO, 2020). Desta forma, pensando a necessidade do afastamento, da adaptação ao *home office*, os entrevistados destacaram como foi sua adaptação e quais foram as vantagens e benefícios que perceberam com o trabalho remoto.

Ao serem perguntados sobre a adaptação que tiveram que fazer para desempenhar bem o trabalho em casa, os relatos foram:

Tive que aprender a enviar documentos e fotos dos produtos pelo *whatsapp*, tive que assistir vídeos para aprender. Tive que melhorar a internet e adaptar espaço em casa para executar o trabalho (E1).

Criei um ambiente separado e reservado em minha casa (E3).

Tive que pagar uma pessoa para me auxiliar (E4).

Comprar notebook, adaptar ambiente, informar sobre os horários de trabalho para evitar barulhos (E5).

Adequar ambiente em casa, melhorar a internet, fazer cursos *on-line* para ter mais domínio do computador. (E8).

Em relação as vantagens e benefícios do *home office* os entrevistados destacaram:

O *home office* exige menos do físico dos idosos, evita que passem muito tempo no trânsito (E1)

Para quem tem conhecimento com tecnologia é uma nova oportunidade de trabalho (E4).

Abriu vaga de trabalho para os que quiseram se aperfeiçoar (E6).

Permitiu gerar conhecimento, aprender novos recursos (E7).

Ofereceu oportunidades para capacitação, para aprendizagem de novas tecnologias, dando mais oportunidade de melhorar no trabalho (E10).

O relato dos entrevistados corrobora com o que destaca o Luna (2015), em relação as vantagens do *home office* profissionalmente: expansão do conhecimento

profissional, o colaborador pode se capacitar, desenvolver novas habilidades, melhorar o rendimento mensal, flexibilidade no horário de trabalho.

### 2.3.5 Desafios e mudanças do *home office* na rotina de trabalho

Ao se falar nos desafios do *home office* Luna (2015, p.6), destaca o fato dos trabalhadores cederem “espaço da casa; possíveis interrupções por conta de familiares; isolamento do trabalhador dos demais funcionários; adequação a novas tecnologias”. Diante esta realidade, é preciso que as empresas se posicionem com capacitação, com orientações para que os trabalhadores consigam sanar as dificuldades e desenvolver bem suas atividades e ainda não desenvolver problemas de saúde como destaca (CANALI; SCORTEGAGNA, 2021).

Em relação aos desafios do *home office* os entrevistados relatam:

Senti falta de ter contato e conversa presencialmente com outras pessoas. Problemas com internet, sistema e o fato de ficar por muito tempo sozinho em um ambiente (E1).

Senti falta dos encontros, conversas. Acesso à Internet (E3).

Não ter suporte suficiente que possibilitasse maior interação com o serviço. Computador e telefone não suportam tanta informação e não ter como resolver esta questão a tempo e hora (E4).

Domínio da tecnologia, silêncio no ambiente, contornar as distrações. (E5).

Internet ruim, solidão, dificuldade de concentração (E8).

Dificuldade de conciliar horário de trabalho com as tarefas de casa, excesso de trabalho, domínio da tecnologia (E9).

Barulho em casa, domínio da tecnologia, dificuldade de comunicação. (E10).

É importante destacar diante os desafios relatados que a solidão, a falta de contato e conversa com as pessoas, além do fato de serem monitorados de perto pelas empresas por meio do desempenho das funções diárias, pode gerar no trabalhador idoso problemas relacionados à saúde mental.

A falta de equipamentos necessários para o trabalho também é um indicador de que a empresa deve oferecer recursos para o funcionário em seu lar para o desenvolvimento de suas tarefa. Aponta-se a questão da internet e a dificuldade de domínio da tecnologia e de comunicação como fatores que devem ser analisados e solucionados pela empresa (VEIGA *et al*, 2021).

Em relação as mudanças que o *home office* trouxe no desempenho e desenvolvimento do trabalho, os entrevistados relatam que:

Rendimento melhorou (E2).

Acesso à tecnologia (E3)

Maior conflito em casa e no desenvolver do trabalho (E5)

Adaptação a nova forma de desenvolver o trabalho (E6).

Necessidade de capacitação (E8).

Dominar recursos tecnológicos e despertar interesse dos alunos pela aula *on-line* (E9).

### **2.3.6 Experiência do *home office* no trabalho da população idosa**

O *home office* surge no mercado empresarial como uma alternativa para promover o distanciamento social das pessoas para se evitar a contágio pelo coronavírus. Todavia, ao se falar em idosos, percebe-se que, embora com exceções, ainda há resistência, quanto a uso de tecnologias por parte desta população. Neste ponto, encontra-se um paradoxo, visto que o formato desta modalidade de trabalho tem como base o uso da tecnologia para promover o desenvolvimento das atividades, bem como para garantir a comunicação e a integração entre as equipes (CARVALHO, 2017).

Diante os fatores que evidenciam a necessidade do *home office*, é importante conhecer e entender as experiências vividas pelos idosos durante a pandemia. Desse modo, a serem perguntados sobre como achavam que este ganho de experiência poderia interferir positivamente na continuação da população idosa no mercado de trabalho, os idosos pesquisados, relataram que:

Experiência de me inserir nas alternativas da tecnologia (E1).

Não desistir do novo, todos os dias devemos aprender algo novo (E2).

Vencer a procrastinação e adaptar a novos recursos (E5)

Estar sempre preparado (E6).

Novos conhecimentos de recursos tecnológicos, maior produtividade, flexibilidade para desempenhar as tarefas (E7).

Contato e capacitação tecnológica, mais agilidade para solucionar as coisas por meio de recursos digitais (E8).

Conhecimento, aprendi novos recursos, me capacitei para promover boas aulas (E9).

Maior engajamento com a equipe, conhecimento de novos recursos de comunicação e integração (E10).

É possível afirmar que as experiências do *home office* vivenciadas pelos idosos pesquisados, permitiu que se preparassem melhor para desempenhar suas funções, e que buscassem capacitação tecnológica. Este fator se tornou um ponto positivo para a manutenção do emprego e para a oferta de novas oportunidades de trabalho. Pelos relatos é possível perceber que o trabalho remoto permitiu que se abrisse um novo leque de oportunidades voltados para aprendizagem, capacitação e desenvolvimento de habilidades, fatores que são fundamentais para o novo perfil empresarial que vive a inovação, que integra em seu processo de trabalho a tecnologia (BRITO, 2021).

### 3.CONCLUSÃO

A pandemia da covid-19 traz para a economia a vivência de grandes desafios, visto que pela necessidade de se promover protocolos sanitários, as empresas tiveram que mudar suas estratégias para manterem-se em funcionamento e ao mesmo tempo, atender as exigências do Ministério da Saúde do distanciamento social para que o vírus não se alastrasse.

Assim, o setor empresarial como forma de minimizar os prejuízos e manter os empregos, adotou novas modalidades de trabalho, sendo o *home office* e outras ações ofertadas pelo governo (como suspensão de contratos, redução de carga horária de trabalho) vistos como alternativas para manter os empregos e diminuir as despesas dos empregadores.

É neste contexto, que o presente trabalho aborda o *home office* como estratégia de promoção e manutenção do emprego para a população idosa que se mantém ativa no mercado de trabalho. Tendo assim, o objetivo de analisar quais as consequências do isolamento no trabalho, por meio da transferência para o formato de trabalho em *home office* para os idosos no período da pandemia. Diante disso, verificou-se que essa modalidade de trabalho para os idosos impõe desafios principalmente quando se integra a tecnologia no processo de desenvolvimento do trabalho. No entanto, ao mesmo tempo, oferta oportunidades de estar mais próximo da família, de ter menos desgaste no traslado para o trabalho e ainda possibilita a aprendizagem de novos processos de trabalho.

Ao analisar a percepção dos idosos em relação ao *home office*, percebeu-se que para o idoso, houve, embora com dificuldades, um crescimento pessoal e profissional. A falta de conhecimento de muitos em relação ao que era o *home office*, no primeiro momento, gerou insegurança, principalmente em relação ao domínio da tecnologia e da necessidade de recursos para o trabalho, como espaço, internet, e computadores, o que colocou em risco sua permanência no mercado de trabalho. Há relatos de idosos que enfatizam a dificuldade de adaptação, estar em casa trabalhando com barulho, com recursos escassos e com dificuldades, além da necessidade de auxílio de outras pessoas para que fosse possível a execução do trabalho.

Todavia, em contrapartida, os idosos também veem nesta modalidade de trabalho oportunidades, pois ao se capacitarem para dominar a tecnologia e desempenharem seu trabalho, se sentiram mais preparados, capacitados e disponíveis para desenvolver de forma ampla e significativa os trabalhos que necessitam de maior interação com a tecnologia.

Não se pode deixar de enfatizar que os idosos em muitos casos tem insegurança, pois trabalham para ter uma melhor renda. Assim veem no trabalho a oportunidade de se ter um melhor rendimento e melhores condições de vida. Arelado a esta necessidade ainda se relata por meio da análise de dados que os idosos se sentem motivados, com autoestima elevada ao estarem trabalhando, o que reduz casos de depressão que nesta fase é grande devido a solidão e o estereótipo de incapacidade.

Além dos benefícios que o *home office* oferece para a população idosa, relata-se por alguns a não vontade de continuar com o trabalho remoto por se sentirem sós, por sentirem falta do contato, da conversa, da interação com os colegas de trabalho, sendo estes um dos fatores que dificulta a adaptação ao *home office* e ainda

caracteriza uma preocupação para as empresas, pois alerta para a gestão da saúde mental nos ambientes de trabalho, uma vez que, todos os entrevistados demonstraram que o *home office* tem influências positivas, mas que também geram insegurança, medo e não despertam a vontade em permanecerem nesta modalidade de trabalho.

Quanto a limitação da pesquisa pode-se afirmar que a dificuldade em encontrar idosos atuantes no mercado de trabalho com carteira assinada é relevante, muitos são informais, são autônomos e isto limitou a coleta de dados para a entrevista. Entende-se que este estudo é relevante para que empresas e colaboradores idosos possam conhecer melhor as possibilidades e as oportunidades que o *home office* traz para a economia, e que por ser uma modalidade de trabalho que já vem se destacando, sendo considerada uma tendência no mercado de trabalho, é importante conhecer, entender os desafios enfrentados pelos trabalhadores para que as empresas tracem estratégias que possam minimizar os conflitos, as dificuldades e possam assim, facilitar a integração do *home office* no setor empresarial e ainda melhorar a oferta de emprego para os idosos que a cada dia estão se capacitando mais para atender as exigências do mercado de trabalho. É necessário capacitação, engajamento e desenvolvimento de estratégias que permita o melhor desempenho desta modalidade para a população idosa.

Como sugestão de futuros estudos, aponta-se pesquisas relacionados ao gênero, uma vez que as mulheres também apresentaram dificuldades em conciliar a vida profissional e os cuidados com os filhos durante a pandemia e o *home office*.

#### 4.REFERÊNCIAS

BARBOSA, Marina. **97% dos idosos acessam a internet, aponta pesquisa da CNDL/SPC Brasil**. Disponível em:<<https://cndl.org.br/varejosa/numero-de-idosos-que-acessam-a-internet-cresce-de-68-para-97-aponta-pesquisa-cndl-spc-brasil/>>. Acesso em: 25 set. 2021.

BARDIN, L. (2011). **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70.

BATIGALIA, Valéria. PARRA, Claudia. **Comunicação colaborativa e recursos tecnológicos: dois pilares para a inovação e sustentação da comunicação empresarial em meio a a pandemia da Covid-19**. I Workshop de tecnologia da Fatec. Vol. 1. 2020, Ribeirão Preto. Disponível em:<[http://www.fatecrp.edu.br/WorkTec/edicoes/2020-1/trabalhos/I-Worktec-Valeria\\_Batigalia.pdf](http://www.fatecrp.edu.br/WorkTec/edicoes/2020-1/trabalhos/I-Worktec-Valeria_Batigalia.pdf)>. Acesso em: 25 set. 2021.

BESSANKO, D.; DRANOVE, D.; SHANLEY, M.; SCHAEFER, S. **A Economia da Estratégia**. Porto Alegre: Bookman, 2006.

BRASIL. **Lei Nº 13.467 de 13 de julho de 2017**. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1)>. Acesso em: 20 set. 2021.

BRASIL, Cristina Indio do. **Pandemia ainda provoca impactos no mercado de trabalho, diz IPEA**. Disponível em:<<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-06/pandemia-ainda-provoca-impactos-no-mercado-de-trabalho-diz-ipea>> Acesso em: 15 set. 2021.

BRITO, Sabrina. Pessoas acima de 60 anos embarcam cada vez mais no universo digital. **Revista Veja Abril**. Ed. 2726. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/tecnologia/pessoas-acima-de-60-anos-embarcam-cada-vez-mais-no-universo-digital/>>. Acesso em: 26 set. 2021.

CANALI, Analise Lasari Peres. SCORTEGAGNA, Silvana Alba. **Agravos à saúde mental de pessoas idosas frente a Covid-19**. Disponível em: <<file:///C:/Users/loja%20%20pc/Downloads/16947-Article-214959-1-10-20210630.pdf>>. Acesso em: 25 set. 2021.

CARVALHO, Alan. **Economia, trabalho e renda**. Disponível em: <<https://meuartigo.brasilecola.uol.com.br/educacao/economiatrabalhorenda.htm>>. Acesso em: 15 set. 2021.

CARMO, Jacqueline. **Profissionais maduros: etarismo e mercado de trabalho**. Disponível em: <<https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/colunistas/mercado-de-trabalho-3/profissionais-maduros-etarismo-e-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 17 set. 2021.

COCKELL FF. **Idosos aposentados no mercado de trabalho informal**: trajetórias ocupacionais na construção civil. *Psicol Soc* 2014; 26(2):461-471

COSTA. Iluska Pinto da. *et al.* **Qualidade de vida de idosos e sua relação com o trabalho**. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rgenf/a/FfDynMmnKsHjd5QsbCKgNkh/?lang=pt>>. Acesso em: 16 set. 2021.

DOMINGUES, Edson. *et al.* **Cenários de isolamento social da Covid-19 e impactos econômicos em Minas Gerais**. Disponível em: <[https://pesquisas.face.ufmg.br/nemea/wp-content/uploads/sites/20/2020/05/MG\\_COVID\\_NT1.pdf](https://pesquisas.face.ufmg.br/nemea/wp-content/uploads/sites/20/2020/05/MG_COVID_NT1.pdf)>. Acesso em: 15 set. 2021.

DUARTE, Vânia Maria do Nascimento. **Pesquisa quantitativa e qualitativa**. Disponível em: <<http://monografias.brasilecola.com/regras-abnt/pesquisa-quantitativa-qualitativa.htm>>. Acesso em: 25 set. 2021.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Síntese de indicadores sociais**. Uma análise das condições de vida da população Brasileira. Estudos e pesquisas: Informação Demográfica e Socioeconômica. Rio de Janeiro: IBGE; 2009. nº 26. Disponível em: <[http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv\\_42820.pdf](http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv_42820.pdf)>. Acesso em: 20 set. 2021.

FARIA, Horácio Pereira de. WERNECK, Marcos A. Furquim. SANTOS, Max André dos. **O processo de trabalho e seus componentes**. Disponível em: <<https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/4247.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2021.

FIOCRUZ- Fundação Oswaldo Cruz; **Impactos sociais, econômicos, culturais e políticos da pandemia.** Disponível em:< <https://portal.fiocruz.br/impactos-sociais-economicos-culturais-e-politicos-da-pandemia>>. Acesso em: 25 ago. 2021.

WERNECK, Guilherme Loureiro. CARVALHO, Marília Sá. **A pandemia de covid-19 no Brasil:** crônica de uma crise sanitária anunciada. Disponível em:< <http://cadernos.ensp.fiocruz.br/csp/artigo/1036/a-pandemia-de-covid-19-no-brasil-cronica-de-uma-crise-sanitaria-anunciada>>. Acesso em: 25 ago.2021.

LANDO, Felipe. **Pesquisa exploratória, descritiva ou explicativa.** Disponível em:< <https://www.academicapesquisa.com.br/post/pesquisa-exploratoria-descritiva-explicativa>>. Acesso em: 22 set. 2021.

LEITE, Kelen Christina. **A inesperada pandemia e suas implicações para o mundo do trabalho.** Disponível em:< <https://www.scielo.br/j/psoc/a/5kJx53cdZNmRDWfrmNW76cD/?lang=pt>>. Acesso em: 18 set. 2021.

LUNA, Roger Augusto. **Home office:** um novo modelo de negócio e uma alternativa para os centros urbanos. Disponível em:<[https://www.researchgate.net/profile/Roger-Luna/publication/280944938\\_Home\\_Office\\_um\\_novo\\_modelo\\_de\\_negocio\\_e\\_uma\\_alternativa\\_para\\_os\\_centros\\_urbanos/links/55cde6b808aee19936f85659/Home-Office-um-novo-modelo-de-negocio-e-uma-alternativa-para-os-centros-urbanos.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Roger-Luna/publication/280944938_Home_Office_um_novo_modelo_de_negocio_e_uma_alternativa_para_os_centros_urbanos/links/55cde6b808aee19936f85659/Home-Office-um-novo-modelo-de-negocio-e-uma-alternativa-para-os-centros-urbanos.pdf)>. Acesso em: 17 set. 2021.

MELLO, Daniel. **Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia.** Disponível em:< [https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia#:~:text=O%20estudo%20elaborado%20pela%20Funda%C3%A7%C3%A3o,e%20na%20ind%C3%BAstria%20\(47%25\).>](https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia#:~:text=O%20estudo%20elaborado%20pela%20Funda%C3%A7%C3%A3o,e%20na%20ind%C3%BAstria%20(47%25).>)>. Acesso em: 22 set. 2021.

PAOLINI, Karoline Silva. **Desafios da inclusão do idoso no mercado de trabalho. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, vol.14, n 2, 2016.Disponível em:< <https://biblat.unam.mx/hevila/Revistabrasileirademedicinadotrabalho/2016/vol14/no2/15.pdf>>. Acesso em: 17 set. 2021.

PASTORE, José. Tendência é que idosos voltem ao mercado de trabalho. **Revista Encontro**, vol.12, 2018.Disponível em:< <https://www.revistaencontro.com.br/canal/economia/2018/12/tendencia-e-que-idosos-voltem-ao-mercado-de-trabalho.html>>. Acesso em: 22 set. 2021.

PEREIRA, Jaiane. SORDI, Víctor. **Saiba como driblar os desafios do teletrabalho em tempos de pandemia.** Disponível em:< <https://cpnv.ufms.br/files/2020/05/NGDI-INFORMA-001.pdf>>. Acesso em: 25 out. 2021.

RIBEIRO, Pricila Cristina Correa. Et al. **Permanência no mercado de trabalho e satisfação com a vida na velhice.** Disponível em:< <https://www.scielo.br/j/csc/a/vsGFvdKrSNVnhdCTkByjdmR/?lang=pt&format=pdf>>. Acesso em: 16 set. 2021.

ROMERO, Dalia Elena. SILVA, Danilo Rodrigues Pereira da. **Idosos no contexto da pandemia da covid-19 no Brasil**: efeitos nas condições de saúde, renda e trabalho. Disponível em: <<https://scielosp.org/article/csp/2021.v37n3/e00216620/#>>. Acesso em: 25 set. 2021.

SILVA, Wellington Souza. **Mercado de trabalho**. Disponível em: <<https://www.infoescola.com/economia/mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 25 set. 2021.

SILVA, Vinicius. **Idosos e tecnologia**: pandemia acelerou a inclusão digital. Disponível em: <<https://comparaplano.com.br/blog/idosos-e-tecnologia/>>. Acesso em: 22 set. 2021.

SCHUCHMANN, Alexandra Zanella. Et al. **Isolamento social vertical X Isolamento social horizontal**: os dilemas sanitários e sociais no enfrentamento da pandemia de Covid-19. Disponível em: <<https://www.brazilianjournals.com/index.php/BJHR/article/view/9128/7738>>. Acesso em: 15 set. 2021.

SANTOS, Fabricio Henrique da Silva. Miranda, Mauricio dos Santos. A importância do contrato de teletrabalho durante a pandemia do covid-19. **Revista Interciência**, vol.1 nº4, 2020. Disponível em: <<https://www.fafica.br/revista/index.php/interciencia/article/view/152/31>>. Acesso em: 22 set. 2021.

SOUZA, Adriano Kilmaier. ZORZETE, Daniel Grana. **As relações de trabalho e as principais consequências advindas de fatores extraordinários aos sujeitos do contrato laboral**. Disponível em: <<https://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/download/29680/23400>>. Acesso em: 26 set. 2021.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

VASSALO, Roberta. **Mescla de gerações é o caminho para a diversidade etária nas empresas**. **Revista Exame**, 2021. Disponível em: <<https://exame.com/revista-exame/um-dialogo-entre-geracoes/>>. Acesso em: 17 set. 2021.

VEIGA, Nathalia Henriques. Et al. **Teoria da adaptação e saúde do trabalhador em home office na pandemia de covid-19**. Disponível em: <<file:///C:/Users/loja%20%20pc/Downloads/37636-Manuscrito%20no%20template%20padr%C3%A3o%20RBE-162983-1-10-20201126.pdf>>. Acesso em: 22 set. 2021.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

