Journal of Technology & Information

Impacto do *Home Office* na Qualidade de Vida de Pessoas de Meia Idade

Impact of Home Office on the Quality of Life of Middle-Aged People

Recebido/*Received*: 26/09/2024 | Revisado/*Revised*: 29/10/2024 | Aceito/*Accepted*: 13/11/2024 | Publicado/*Publish*: 13/11/2024
https://www.doi.org/10.5281/zenodo.14136578

Daniel Eliezer Tavares Nogueira
Universidade de Santo Amaro
https://orcid.org/0009-0009-8874-7582
danieleliezertn@hotmail.com

Ellen Naianny de Sousa Carvalho
Universidade de Santo Amaro
https://orcid.org/0009-0002-3126-1126
ellennaianny@gmail.com

Giovanna Rodrigues dos Santos
Universidade de Santo Amaro
https://orcid.org/0009-0009-8629-8525
giovannarsantos.sp@gmail.com

Karine Prates Silva
Universidade de Santo Amaro
https://orcid.org/0009-0003-3500-5290
karine.prates@outlook.com

Lucas Ramos dos Anjos
Universidade de Santo Amaro
https://orcid.org/0009-0002-0330-7107
lr.anjos13@gmail.com

Marcos de Oliveira Morais
Universidade de Santo Amaro (UNISA)
https://orcid.org/0000-0002-5981-4725
marcostecnologia2001@gmail.com

Josimeire Pessoa de Queiroz
Universidade de Santo Amaro (UNISA)
https://orcid.org/0009-0006-3176-1568
pessoajosimeire@gmail.com

Journal of Technology & Information

Resumo

É crescente a aderência ao modelo de trabalho de *home office*, apesar de não ser tão recente, principalmente entre as companhias de tecnologia, que já adotavam a frequência de exercer suas atividades de suas residências entre 2 ou mais dias da semana, essa prática segue ganhando força em outros ramos, especialmente após o início da pandemia em 2020, que nos termos do Regulamento Sanitário Internacional (RSI), é um evento fora do comum que pode resultou em um risco de saúde pública para outros países devido a propagação mundial do vírus, cujo qual impossibilitava por determinado período o convívio público e, por sua vez, o trabalho presencial. O objetivo dessa pesquisa cujo qual a metodologia utilizada foi o estudo descritivo é analisar o impacto do *home office* na dinâmica de trabalho e qualidade de vida, tendo como foco a população de meia idade que está inserida no mercado de trabalho e encontra desafios constantes ao se adaptar com a evolução tecnologia, rotina de teletrabalho e desenvolvimento profissional. Trazendo também os aspectos positivos da inclusão desses profissionais, como a experiência profissional e qualidade de vida, sendo a segunda um aspecto discutido pós-período de pandemia de COVID-19.

Palavras-chave: *Home office*, qualidade de vida, meia idade, trabalho remoto.

Abstract

Adherence to the home office work model is growing, although it is not so recent, especially among technology companies, which already adopted the frequency of carrying out their activities from their homes between 2 or more days a week, this practice continues to gain strength in other branches, especially after the beginning of the pandemic in 2020, which under the terms of the International Health Regulations (IHR), is an unusual event that may result in a public health risk for other countries due to the worldwide spread of the virus, which made it impossible for a certain period of time to socialize publicly and, in turn, to work in person. The objective of this research, whose methodology used was the descriptive study, is to analyze the impact of the home office on work dynamics and quality of life, focusing on the middle-aged population that is inserted in the labor market and encounters constant challenges when adapting to the evolution of technology, telework routine and professional development. It also brings the positive aspects of the inclusion of these professionals, such as professional experience and quality of life, the second being an aspect discussed after the COVID-19 pandemic period.

Keywords: Home office, quality of life, middle age, remote work.

1. Introdução

O *home office*, que teve suas primeiras aparições a partir dos anos 1970, é um termo popularmente traduzido como trabalho remoto, também conhecido como teletrabalho, este que vem incentivando a aderência nas empresas devido à redução de custos, possibilidade de trabalho em diversos ambientes e horários que, em alguns casos, apesar de atrapalhar e/ou dificultar o equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional, permite que a empresa opere o tempo inteiro, ou seja, vinte e quatro horas por dia, modelo

cujo qual a adoção deve ser planejada, organizada e contar com um período de adaptação para empregados e empregadores (Cabral; Alperstedt, 2021), visto que para entender o impacto dessa aderência é necessário analisar a empresa ao qual a modalidade está sendo inserida, contemplando aspectos sociais e culturais.

Ao aderir o *home office*, as empresas passaram a lidar com realidades distintas dessa adaptação comentada acima, visto que, o quesito idade se torna um grande diferenciador no processo de adequação, já que os grupos mais jovens, apesar da baixa experiência, se destacam no uso da tecnologia, que faz parte de sua realidade e vivência pessoal e, por outro lado, temos o grupo de pessoas mais velhas, enquadradas na definição de meia-idade, de 45 a 59 anos, que por conta do idadismo direcionado à pessoa idosa configura-se como um obstáculo ao processo de inclusão digital (Raymundo et al, 2019).

É de suma importância que este seja um tema a ser aprofundado, decorrente do peso dessa geração, visto que, conforme o estudo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística em relação a projeção da população do Brasil e unidades de federação feito em 2018, existe uma tendência de amplificação etária em relação as pessoas acima de 40 anos de idade (IBGE, 2022).

O intuito do artigo é promover uma melhor visibilidade e compreensão sobre a extensão e complexidade do tema, de forma a facilitar o entendimento da realidade de que as pessoas de meia-idade vivem em organizações que adotam o teletrabalho como modalidade de exercício profissional.

2. Referencial Teórico

2.1. *Home office* e dinâmica de trabalho

Com o passar dos tempos as tecnologias estiveram evoluindo de maneira bastante rápida, e com isso consequentemente afetando as nossas vidas diretamente, principalmente quando se trata de questões profissionais, que a cada ano que passa,

precisa se reinventar, com o objetivo de tornar diversas situações que antes eram completamente inviáveis, em opções bastante convenientes atualmente (Froehlich, 2020).

Um exemplo desse tipo de mudança é o estilo de trabalho em *Home Office*, também conhecido como teletrabalho, trabalho remoto ou escritório virtual, trouxe em seu princípio trazer mais flexibilidade no trabalho, sendo ela atribuída tanto na localização geográfica quanto na distribuição da carga horária de trabalho. Para entender a relevância do *home office*, é necessário observar o contexto em que a empresa em si está imersa. Entrando assim temas como tempo, distância, espaço, cultura, refletem as novas maneiras de organização da sociedade atual pós-moderna (Froehlich, 2020).

Criando uma grande mudança na maneira de execução do trabalho, o *home office* em si existe a mais de 50 anos, surgindo na década de 70 nos Estados Unidos, foi mencionado pela primeira vez pelo Jack M. Nilles, considerado como o pai do teletrabalho , (Bernardino, Carneiro, Roglio & Kato, 2009), na época, onde a crise do petróleo ainda era muito vigente, dado aos embargos realizados pela Organização dos Países Exportadores de Petróleo - OPEP, esse estilo de trabalho tinha como objetivo amenizar os problemas que vieram por consequência desta crise. (Boonen, 2003; Melo, 2008).

Já no Brasil, essa questão de trabalho remoto foi implementada por empresas privadas, porém, só veio a se desenvolver no setor público nos últimos 10 anos apenas e ainda assim, existe administradores que, com receio, acham que a forma de trabalho *home office* é uma reconstrução ainda muito radical no ambiente de trabalho (Froehlich, 2020). E ainda assim no Brasil continua sendo bastante comum apenas a utilização do modelo híbrido de *home office*, onde geralmente se constituem com a norma 3x2, onde seria três dias presencialmente no escritório e dois dias remotos, ou seja, em casa, um estilo bastante utilizado principalmente pelo fato de diversas empresas ainda não estarem preparadas para um estilo 100% remoto (Brunetti, 2020).

Na visão empresarial, o trabalho remoto é uma maneira de reduzir espaços físicos dos escritórios, existe diversos benefícios que a diferente dinâmica do *home office* trás para a empresa, como por exemplo a redução de custos com instalações físicas; a redução de encargos fixos para a empresa que sejam relacionados com a presença dos funcionários no escritório (agua, energia e afins); criações de estilos mais flexíveis de trabalho como trabalho, sendo mais focado no objetivo ou resultado; eliminação de alguns custos fixos, como por exemplo aqueles derivados ao transporte, além da diminuição do absenteísmo que costumava ser bastante presente em modelos de trabalho que exigia a presença física. (Nascimento, Torres, Nery, 2020).

Já para o profissional, podemos citar questões como redução ou eliminação de tempo gasto por conta do trânsito muito presente em grandes centros urbanos, uma autonomia maior, motivação, consequentemente menos estresse; também uma melhor presença na educação e supervisão dos filhos dos colaboradores e menor risco de acidente de trabalho. Aumento na produtividade, por conta de ter menos interrupções, mais conforto no vestuário; uma ausência de um clima de competição ou rivalidade entre os colaboradores; e uma participação muita das vezes mais ativa profissionalmente da população deficiente, idosa ou feminina (Froehlich, 2020; Nascimento, Torres, Nery, 2020).

Segundo o IBGE (2023a), no ano de 2022 quase metade dos teletrabalhadores 49,6% tinham de 25 a 39 anos e 35,4% tinham de 40 a 59 anos, somadas essas faixas etárias respondia por 85,0% do total que exerciam o trabalho remoto, sendo que os 15% restantes se dividem entre as faixas etárias de 14 a 24 anos e acima de 60 anos. Sendo 15% uma representação baixa de uma faixa de idade participante no teletrabalho, onde se localiza o grupo de idosos.

2.2. Qualidade de vida no *home office*

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um tema amplamente discutido, mantendo sua relevância devido à sua influência direta na produtividade e satisfação dos colaboradores. Garantir um ambiente de trabalho saudável é considerado um direito fundamental. De acordo com a Constituição Federal de 1988, a promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável está estabelecida no Artigo 225 e reforçada pelo Artigo 200, Inciso VIII, que reconhecem esse direito como coletivo e essencial para o bem-estar dos trabalhadores (Almeida & Silva, 2024).

A adesão do *home office* teve um grande impacto quando, no final de 2019, o novo coronavírus SARS-CoV-2 provocou a pandemia de COVID-19, que rapidamente se espalhou pelo mundo. No Brasil, a situação agravou-se significativamente, com o país registrando 4.745.464 casos e 142.058 mortes até 28 de setembro de 2020. A pandemia levou o Brasil a se tornar um dos países mais atingidos, com altos índices de infecção e mortalidade, apenas atrás dos Estados Unidos em número de casos confirmados (Souza et al., 2021).

Com a pandemia de COVID-19, o trabalho remoto, ou *home office*, tornou-se um tema de crescente relevância. Durante a crise sanitária, a adoção do *home office* se expandiu significativamente, tornando-se uma realidade para uma parcela considerável da força de trabalho global. Segundo a Agência Brasil, durante a pandemia, 46% das empresas passaram a adotar o *home office* (Mello, 2020).

A qualidade de vida no trabalho é fundamental para que os colaboradores desempenhem suas funções de maneira eficaz, equilibrando sua saúde e as tarefas que realizam. A qualidade de vida no trabalho não apenas melhora a satisfação e o desempenho dos empregados, mas também é crucial para a manutenção da saúde física e mental. Um ambiente de trabalho que promove o bem-estar ajuda a reduzir o estresse e a prevenir doenças relacionadas ao trabalho, permitindo que os colaboradores mantenham

um equilíbrio saudável entre suas responsabilidades profissionais e sua saúde pessoal (Quintela, Souza & Frazão 2024).

O *home office* oferece para os trabalhadores benefícios significativos que impactam positivamente a qualidade de vida. Entre esses benefícios estão a autonomia para gerenciar o próprio tempo, a redução do estresse e das despesas com deslocamentos, e a possibilidade de passar mais tempo com a família, essas vantagens contribuem para um melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal, ao proporcionar maior flexibilidade e menos custos associados ao trabalho. A adaptação do ambiente de trabalho às necessidades individuais dos colaboradores melhora o bem-estar e torna a experiência de trabalho remoto mais satisfatória (Haubrich e Froehlich 2020).

Ainda sobre o tema podem ser destacadas outras vantagens do trabalho remoto, enfatizando o conforto que o ambiente doméstico pode proporcionar. Trabalhar a partir de casa permite maior privacidade, a chance de aproveitar um sono mais longo, a paz de um café da manhã mais tranquilo e a possibilidade de realizar pausas e descansar de maneira mais eficaz ao longo das atividades diárias. Essas condições não apenas promovem um ambiente de trabalho mais agradável, mas também podem resultar em uma maior satisfação e produtividade dos colaboradores, evidenciando os benefícios do *home office* para a qualidade de vida no trabalho (Teixeira 2022).

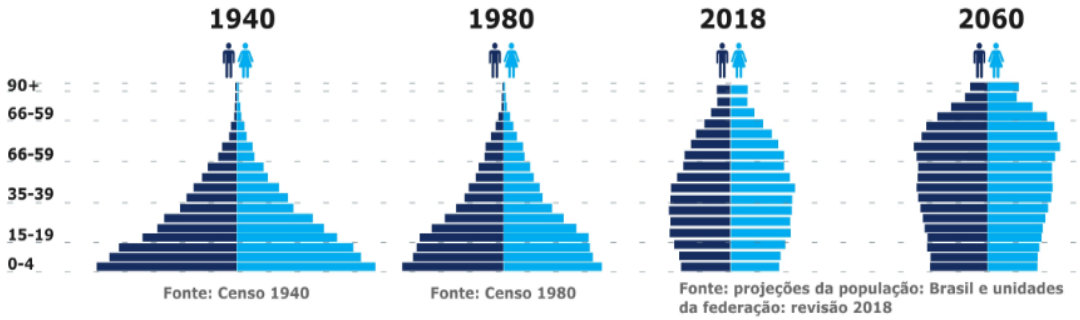
2.3. Desafios de profissionais de meia idade no mercado

Uma das realidades no ambiente de trabalho é o preconceito etário, onde muitas vezes o profissional é visto como uma figura que terá dificuldade em se adaptar com as tecnologias que fazem parte do dia a dia de trabalho. Visto que o envelhecimento populacional é uma realidade, tanto dentro quanto fora do ambiente empresarial, torna-se necessário a oferta de trabalho para que esse público não seja excluído diante do avanço tecnológico e o cenário de rápida adaptação as mudanças organizacionais (Brum, 2021).

A reflexão sobre o ambiente que estará inserido versus objetivos de carreira para o futuro leva o profissional de meia idade a decidir sobre a escolha do seu novo papel profissional, como por exemplo, optar pela transição de carreira na construção do próprio negócio fora do mercado de tralhado onde anterior estava inserido, ou até mesmo investir em estudos para atuar em uma nova profissão (Souza, Vieira e Silva, 2020).

A projeção (Figura 1) mostra esta mudança entre o padrão de idade, de modo a criar um perfil bastante distinto nos próximos anos, divergindo do cenário que pode ser analisado atualmente, reforçando a importância da inclusão de pessoas de meia idade nas atualizações do mercado de trabalho.

Figura 1: Projeção da população do Brasil e unidades de federação, revisão 2018.



Fonte: Costa (2019)

Assim como identificado na figura, segundo o IBGE (2023b), o número de pessoas com 65 anos ou mais de idade cresceu 57,4% em 12 anos com uma representação de 10,9% da população em 2022. Com base nesses dados, é possível entender o porquê da inclusão dos idosos no mercado de trabalho, sendo a necessidade de renda extra e experiência profissional fatores que levam esses profissionais a buscarem oportunidades no mercado de trabalho, para contribuir com isso, a população idosa representa uma

geração que traz grandes benefícios no ambiente empresarial devido ao amadurecimento profissional (Brum, 2021).

3. Metodologia

Esse trabalho é um estudo descritivo (Gil, 2017), visto que descreve as dificuldades, impactos e características do *home office* aplicado ao público de meia-idade, com a finalidade de descrever as características de uma população, de um fenômeno ou de uma experiência. Esse tipo de pesquisa estabelece relação entre as variáveis no objeto de estudo analisado. Variáveis relacionadas à classificação, medida e/ou quantidade que podem se alterar mediante o processo realizado.

Há fatores que agregam, como a inserção de pessoas mais velhas no mercado que utiliza de tecnologias e modernidades, como o trabalho remoto, a dificuldade no desenvolvimento profissional desses colaboradores e a falta de conexão com a empresa, ocupando-se de averiguar a correlação entre variáveis e investigar opiniões, atitudes, valores e crenças, de modo a descrever características de uma população ou fenômeno. (Medeiros, 2019).

4. Análise e Interpretação dos Resultados

Os estudos realizados neste artigo abordam o desenvolvimento do *home office*, ressaltando sua crescente adoção pelas empresas, especialmente após a pandemia de COVID-19, em que segundo a Agência Brasil, durante a pandemia, 46% das empresas passaram a adotar o *home office* (Mello, 2020).

O trabalho remoto apresenta diversas vantagens como redução de custos operacionais e maior flexibilidade. A análise foca particularmente nos desafios enfrentados pelos trabalhadores de meia-idade, que representam uma parcela crescente

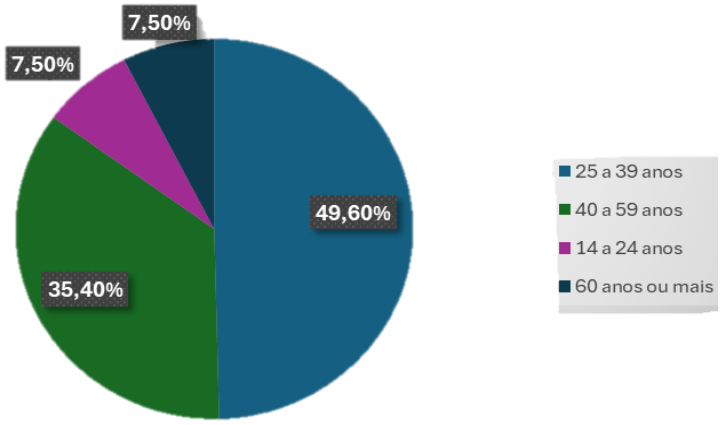
da força de trabalho no Brasil, e de acordo com a análise demográfica realizada pela Agência Brasil, a proporção de pessoas com mais de 50 anos no Brasil aumentou de 23% para 28% entre 2012 e 2019, conforme dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) e do IBGE (do Brasil, 2023).

Além disso, ainda de acordo com a Agência Brasil estimativas indicam que até 2040, seis em cada dez trabalhadores brasileiros terão mais de 45 anos (do Brasil, 2023), esse crescimento reflete a transformação do mercado de trabalho, onde a experiência e o amadurecimento profissional se tornam cada vez mais comuns, este cenário demanda uma reavaliação das políticas de emprego e da abordagem empresarial para garantir que os profissionais de meia-idade e idosos possam contribuir efetivamente para o mercado de trabalho e encontrar novas oportunidades de forma igualitária.

Para os colaboradores, o *home office* trouxe uma melhoria notável na qualidade de vida, devido à eliminação do tempo de deslocamento e à redução do estresse, Teixeira (2022) destaca que trabalhar a partir de casa proporciona um ambiente mais confortável em comparação com o escritório tradicional, permitindo que os colaboradores ajustem suas rotinas diárias de acordo com suas necessidades pessoais e preferências, o que pode levar a uma maior satisfação e menor estresse. Segundo IBGE (2023b), houve uma pesquisa realizada em 2022, onde dados indicam que uma parte considerável da força de trabalho em *home office* pertence à faixa etária mais madura, a qual soma 85% do total de trabalhadores remotos, no entanto, apenas 15% dos teletrabalhadores são jovens (14 a 24 anos) ou idosos (acima de 60 anos), conforme Figura 2.

Dados recentes mostram que a população com 65 anos ou mais cresceu 57,4% em 12 anos, representando 10,9% da população em 2022 (IBGE, 2022b). Este crescimento demográfico destaca a importância de integrar profissionais mais velhos no mercado de trabalho, para também aproveitar a vasta experiência e maturidade profissional que eles oferecem.

Figura 2: Faixa etária dos teletrabalhadores em 2022.



Fonte: IBGE (2023b).

No entanto, os profissionais de meia-idade enfrentam desafios consideráveis com essa modalidade. A dificuldade na adaptação às novas tecnologias e a autogestão no trabalho remoto são obstáculos significativos, o que pode acabar até gerando ansiedade e estresse adicionais, tendo em vista que trabalhadores mais jovens estão mais familiarizados com ferramentas digitais. Além disso, o preconceito etário contribui para a percepção de que esses trabalhadores têm menos capacidade de adaptação, o que pode limitar suas oportunidades de emprego e afetar seu desenvolvimento profissional (Brum, 2021).

O aumento da população idosa e os desafios enfrentados pelos profissionais de meia-idade ressaltam a necessidade de políticas e práticas que promovam a inclusão e a valorização desses trabalhadores no mercado de trabalho. Adaptar-se a essas mudanças é

essencial para garantir que todos os trabalhadores, independentemente da idade, possam contribuir e prosperar em qualquer ambiente de trabalho.

4.1. Discussão

As pesquisas realizadas neste artigo destacam a crescente adoção do *home office* pelas empresas, um fenômeno amplificado pela pandemia de COVID-19. Durante esse período, aproximadamente 46% das empresas passaram a adotar o trabalho remoto, evidenciando vantagens significativas como a redução de custos operacionais e a maior flexibilidade para os colaboradores.

Além das melhorias na qualidade de vida, como a eliminação do tempo de deslocamento e a diminuição do estresse, o *home office* também trouxe à tona a necessidade de reavaliar as práticas e políticas empresariais para melhor atender às diversas faixas etárias da força de trabalho. Com dados mostrando que 85% dos trabalhadores em *home office* são de meia-idade, enquanto apenas 15% são jovens ou idosos, torna-se essencial adaptar as estratégias de gestão e desenvolvimento para garantir uma integração eficaz e produtiva desses profissionais no ambiente digital.

A integração de trabalhadores de meia-idade e idosos no mercado de trabalho remoto pode proporcionar benefícios significativos, aproveitando a experiência e a maturidade profissional desses indivíduos. No entanto, para que essa integração seja bem-sucedida, é crucial implementar políticas que promovam a inclusão, ofereçam treinamento adequado para o uso de novas tecnologias e abordem preconceitos etários. As empresas devem considerar desenvolver programas de capacitação específicos e criar um ambiente de trabalho que valorize e suporte a diversidade etária.

No entanto, este trabalho enfrenta limitações significativas devido à dependência de dados secundários, que podem não capturar todas as nuances da experiência dos trabalhadores de meia-idade com o *home office*. Além disso, pode não representar

completamente todos os setores ou tipos de empresas, limitando a generalização dos resultados para outros contextos.

5. Conclusões

Conclui-se que a adoção do modelo de *home office* nas empresas, têm sido uma prática cada vez mais comum, que vem adentrando-se no mercado, de modo que, o estigma de que trabalhar a partir de sua própria residência seja menos produtivo, escasso de foco ou com estruturas precárias seja cada vez mais obsoletado da percepção geral da população.

Aspectos como: maior flexibilidade, otimização de tempo, ganho de independência, aproximação familiar, diminuição com custos de transporte e/ou alimentação, maior concentração e liberdade geográfica são alguns dos benefícios pontuados pelos trabalhadores dessa categoria profissional.

Entretanto, percebe-se a necessidade de aprofundar-se nas dificuldades na adaptação dessa modalidade de trabalho em relação a diferentes faixa-etária e se conscientizar em relação a importância de auxiliar as pessoas de meia-idade a lidarem com as tecnologias no que diz respeito a suporte, aprendizagem, perfil e cultura, visto que, para pessoas mais velhas ainda existem alguma resistência, medo ou até mesmo vergonha no aprendizado.

Para aprofundar a compreensão dos desafios enfrentados pelos trabalhadores de meia-idade no *home office*, futuras pesquisas poderiam utilizar métodos qualitativos para explorar as experiências individuais mais detalhadamente. Além disso, estudos longitudinais poderiam investigar como a adaptação ao *home office* e o impacto das políticas de inclusão evoluem ao longo do tempo. Expandir a pesquisa para incluir uma gama mais ampla de setores e regiões também seria benéfico para obter uma visão mais abrangente das práticas e desafios relacionados ao trabalho remoto.

Por fim, cabe-se destacar que apesar do modelo de trabalho de *home office* ser um processo de adaptação mais robusto e denso para a população da meia-idade, ainda assim pode contribuir para a qualidade de vida e no desenvolvimento social destes, que individual ou coletivamente conseguem se inserir nessa realidade e investir seus esforços na nova rotina, afim de se familiarizar com as ferramentas digitais, novo ambiente e estruturação diferenciada, trazendo complementos importantes para o novo perfil profissional.

Referencial Bibliográfico

Agência Brasil. Etarismo dificulta inserção de maiores de 50 anos no mercado. Disponível em: https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2023-06/etarismo-dificulta-insercao-de-maiores-de-50-anos-no-mercado. Acesso em: 12 ago. 2024.

Almeida, A. L., & Silva, B. C. (2024). Qualidade de vida no ambiente de trabalho: um diretiro fundamental Revista Foco, 7(1), 45-60. Disponível em: https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/5391/3865

Bernardino, A. F., Carneiro, J. M. de S., Roglio, K. de dea, & Kato, H. T. (2009). Teletrabalho e gestão de recursos humanos: Análise em uma organização de tecnologia da informação. Anais do Encontro de Administração da Informação. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/303445979_Teletrabalho_e_Gestao_de_Recursos_Humanos_Analise_em_uma_Organizacao_de_Tecnologia_da_Informacao_O_teletrabalho_ou_home-office_vem_sendo_adotado_no_Brasil_por_empresas_em_expansao_que_buscam_suprir_a_

Boonen, E. M. (2003). As várias faces do teletrabalho. Revista Economia & Gestão, 2, 110. Disponível em: https://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/104[

Boonen, E. M. (2008). As várias faces do teletrabalho. Disponível em: https://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/104

Brum, I. T. S. (2021). A pandemia e os idosos em quarentena: geração de risco e o uso da tecnologia em home office. *Repositório de Trabalhos de Conclusão de Curso*. Acesso em: http://pensaracademico.unifacig.edu.br/index.php/repositoriotcc/article/view/3427

Brunetti, A. A. (2020). A Pandemia: Home Office, Conferences E Os Desafios Profissionais. Disponível em: https://revistas.anchieta.br/index.php/RevistaUbiquidade/article/view/1676.

Cabral, G. O.; Alperstedt, G. D. (2021). É hora de ir para casa: reflexões sobre o ir e vir sem sair do lugar. Revista Gestão Organizacional, v. 14, n. 1, p. 231-247, 2021. Disponível em: http://dx.doi.org/10.22277/rgo.v14i1.5730.

Costa, Flavia. (2019). Comparação da Pirâmide Etária e Projeção para 2060 (anos). [Infografia]. UFRN. https://www.ufrn.br/imprensa/reportagens-e-saberes/29887/o#:~:text=Toda%20pessoa%20com%20mais%20de,extrema%2C%20acima%20de%2090%20anos.

Froehlich, C. (2020) Benefícios e Desafios do Home Office em Empresas de Tecnologia da Informação. Disponível em: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8108636. Acesso em: 12 ago. 2024.

Gil, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa.6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

IBGE (2023a). Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - Pesquisa inédita do IBGE mostra que 7,4 milhões de pessoas exerciam teletrabalho em 2022. Acesso em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38159-pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-7-4-milhoes-de-pessoas-exerciam-teletrabalho-em-2022#:~:text=Em%202022%2C%20cerca%20de%207,(TIC)%20em%20suas%20atividades.

IBGE (2023b). Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - Censo 2022: número de pessoas com 65 anos ou mais de idade cresceu 57,4% em 12 anos. Acesso em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38186-censo-2022-numero-de-pessoas-com-65-anos-ou-mais-de-idade-cresceu-57-4-em-12-anos

Medeiros, J. B. (2019). Redação Científica: prática de fichamentos, resumos, resenhas. 13. ed São Paulo, Atlas, 2019.

Mello, D. (2020). Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia. Acesso em: https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foiadotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia.

Melo, I. E. (2008). As Crises Do Petróleo E Seus Impactos Sobre A Inflação Do Brasil. https://www.econ.puc-rio.br/uploads/adm/trabalhos/files/Isabela_Esterminio_de_Melo.pdf

Nascimento A. P. P. M., Torres L. G. R., & Nery S. M. (2020) Home Office: Prática De Trabalho Promovida Pela Pandemia Do Covid-19. https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos20/6930120.pdf

Paho. Histórico da pandemia de COVID-19. Disponível em: https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19. Acesso em: 11 ago. 2024.

Quintela, M. P. A., Souza, S. K. C. de, & Frazão, P. V. (2024). Conectando profissionalismo e bem-estar: uma análise bibliográfica sobre a influência do home office na qualidade de vida do trabalhador. Acesso em Cadernos de InterPesquisas, 2, 17–42. https://doi.org/10.5281/zenodo.10595903

Raymundo TM, Gil, H, Bernardo LD. Desenvolvimento de projetos de inclusão digital para idosos. Revista de Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento. 2019; 24(3): 22-44. Disponível em: https://doi. org/10.22456/2316-2171.87420.

Souza, A. S. R., Amorim, M. M. R., Melo, A. S. de O., Delgado, A. M., Florêncio, A. C. M. C. da C., Oliveira, T. V. de, Lira, L. C. S., Sales, L. M. dos S., Souza, G. A., Melo, B. C. P. de, Morais, Í., Katz, L., Souza, A. S. R., Amorim, M. M. R., Melo, A. S. de O., Delgado, A. M., Florêncio, A. C. M. C. da C., Oliveira, T. V. de, Lira, L. C. S., & Sales, L. M. dos S. (2021). Aspectos gerais da pandemia de COVID-19. Disponível em: Revista Brasileira de Saúde Materno Infantil, 21, 29–45. https://doi.org/10.1590/1806-9304202100s100003

Souza, R. T. D., Vieira, A. M., & Silva, R. C. D. (2020). Estratégias de Transição de Carreira Interprofissão: Um Estudo com Profissionais de Meia-idade do Mercado Corporativo após a Demissão. Revista ADM. MADE, 24(2), 16-39.

Teixeira, T. R. (2024). Liderança em tempos de trabalho home office: desafios, ferramentas e práticas. Acesso em: http://www.monografias.ufop.br/handle/35400000/4616