



# 15<sup>o</sup> CONGESP

CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA  
DO RIO GRANDE DO NORTE

GESTÃO PÚBLICA, DESENVOLVIMENTO REGIONAL E  
AS EXPERIÊNCIAS INOVADORAS DO CONSÓRCIO NORDESTE

30 nov - 03 dez | evento online



## ANÁLISE DAS NOVAS PRÁTICAS E TENDÊNCIAS DO TRABALHO EM HOME OFFICE PÓS PANDEMIA

**Florisvaldo Cunha Cavalcante Júnior<sup>1</sup>**

**Antônio José Gomes Pedrosa<sup>2</sup>**

**Herrisson Queiroz Neto<sup>3</sup>**

**Lilian Vieira Ferreira Cunha<sup>4</sup>**

### 1 INTRODUÇÃO

A pandemia da Covid 19, provocou uma revolução na atuação das organizações, que tiveram que se adaptar de forma tempestiva, para dar continuidade as suas operações. O home office, que muitas instituições não estavam habituadas, deixaram de ser uma opção e passou a ser a única forma de atuação, na maioria das empresas.

“O ano de 2020 começou como qualquer outro. Todos nós tínhamos ideias, projetos e objetivos a cumprir que foram afetados pela pandemia, desencadeada como resultado da COVID-19, e pelas conseqüentes crises econômicas, políticas e sociais produzidas em todo o mundo” (BACKER et al, 2020).

O novo cenário desenhado pela pandemia do Covid-19, exigiu que as empresas e organizações se adaptassem a esta nova realidade e colocassem a maioria dos funcionários trabalhando em casa por meio do teletrabalho. A maior barreira foi como viabilizar esta nova infraestrutura de TI em pouco tempo para uma grande quantidade de usuários remotos (OKANO *et al*, 2020).

Como a socialização será realizada de modo diferente, novas formas e dinâmicas de equipes serão testadas e adequadas à cada realidade, assim como ferramentas de comunicação, que já estão se mostrando cada vez mais adaptáveis e efetivas. Um dos principais pontos de atenção é para que os trabalhos individualizados não sobreponham ao do grupo (HAGUEHARA, 2020).

---

<sup>1</sup> Mestre em Controladoria (UFRPE), Graduado em Ciências Contábeis (FACAPE). E-mail: [junior.cavalcante@yahoo.com.br](mailto:junior.cavalcante@yahoo.com.br)

<sup>2</sup> Mestre em Administração Pública (UNIVASF), Graduado em Ciências Econômicas (FACAPE). E-mail: [antonio-jgp@hotmail.com](mailto:antonio-jgp@hotmail.com)

<sup>3</sup> Mestre em Controladoria (UFRPE), Graduado em Ciências Contábeis (ESUDA). E-mail: [queiroz.contabil@hotmail.com](mailto:queiroz.contabil@hotmail.com)

<sup>4</sup> Mestre em Controladoria (UFRPE), Graduada em Ciências Contábeis (FACIG). E-mail: [lilianvfc6@yahoo.com.br](mailto:lilianvfc6@yahoo.com.br)



# 15<sup>o</sup> CONGESP

CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA  
DO RIO GRANDE DO NORTE

GESTÃO PÚBLICA, DESENVOLVIMENTO REGIONAL E  
AS EXPERIÊNCIAS INOVADORAS DO CONSÓRCIO NORDESTE

30 nov - 03 dez | evento online



Nesse contexto, o presente estudo se alicerça em responder: quais são as novas práticas e tendências do futuro do trabalho home office? Esse estudo se justifica pela necessidade de contextualização dessas novas práticas/tendências, porque da forma intempestiva que foi imposta as empresas, o aprendizado tem sido constante, foi tudo muito novo para as organizações.

Ante o exposto, o objetivo geral dessa pesquisa é analisar as principais práticas e as novas tendências para o home office pós pandemia da Covid 19.

Em relação aos procedimentos metodológicos, do ponto de vista de sua natureza, essa pesquisa se classifica como básica. No que se refere a abordagem do problema, foi utilizado o método qualitativo. Em relação aos objetivos, se enquadra como descritiva. A técnica empregada para a coleta dos dados foi a análise documental. O recorte temporal foi de março de 2020 a outubro de 2021. A análise dos dados foi realizada através de um quadro, apresentado na próxima seção.

## 2 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Essa pesquisa teve como objetivo analisar as principais práticas e as novas tendências para o home office pós pandemia da Covid 19. Com base na pesquisa documental realizada no período de março de 2020 a outubro de 2021, foi elaborado o quadro 1 que apresenta os principais achados.

Quadro 1 - Novas práticas e tendências do trabalho home office

PRÁTICAS/TENDÊNCIAS	CONTEXTUALIZAÇÃO
<b>Aprender a ler o implícito à distância</b>	Uma das competências que será ainda mais requerida é aprender a ler o implícito à distância, compreendendo cada funcionário, avaliando os dados e contexto, criando conexão para que o desenvolvimento da equipe e os do resultados do time sejam efetivos.
<b>Manter a equipe engajada</b>	Organização de eventos on-line, como happy hours. As equipes devem fazer isso de uma maneira muito criativa e o retorno que se recebe é de que, mesmo de longe, nunca se esteve tão conectado. Outra iniciativa é a criação de um; show de talentos, em que, a cada semana, um funcionário apresenta uma habilidade durante a live. Pensando na saúde mental dos colaboradores, as empresas também podem lançar aulas de meditação e ginástica laboral virtuais e criou um canal de comunicação específico para passar orientações de saúde e bem-estar.
<b>Rotina planejada</b>	Para manter a rotina de trabalho em casa, fez um planejamento. Estabelecer horários bem definidos, como se estivesse no escritório. É preciso organização para programar as atividades do dia. Começar às 8h, ter horário para o almoço e trabalho até o fim do dia. À noite, se consegue passar mais tempo com minha família.
<b>A vida no escritório voltará, mas não será como antes</b>	O home office obrigou as empresas a revisarem suas políticas de trabalho remoto e garantirem uma infraestrutura mínima para seus empregados. O modelo tem suas vantagens, como a possibilidade de contratar talentos onde quer que eles estejam e uma maior flexibilidade para organizar seus horários. Ainda assim, tem seus desafios, como maiores chances de ruídos de comunicação, falta de motivação e menos oportunidades para criatividade, inovação e espontaneidade.



# 15<sup>o</sup> CONGESP

CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA  
DO RIO GRANDE DO NORTE

GESTÃO PÚBLICA, DESENVOLVIMENTO REGIONAL E  
AS EXPERIÊNCIAS INOVADORAS DO CONSÓRCIO NORDESTE

30 nov - 03 dez | evento online



<b>Integração de áreas corporativas e adaptação estrutural para o home office</b>	Um fator primordial para que a transição ocorra de forma adequada é a proximidade e integração das áreas de Recursos Humanos, Tecnologia (infraestrutura), Financeira e Jurídica. Isso favorece a segurança do negócio e das pessoas, mitiga riscos dos mais variados aspectos e promove os resultados, favorece boas condições de trabalho, a segurança da informação e, conseqüente produtividade.
<b>Modelo Híbrido</b>	Embora o trabalho remoto tenha se tornado um tema em alta no mercado, ele ainda não é para todos. Por mais que escritórios tenham adotado o modelo, é dizer o óbvio apontar que inúmeros setores não têm a possibilidade de trabalhar remotamente. E é nisso que pode estar o primeiro desafio de gestão para líderes e RHs em empresas que mesclam áreas que podem atuar a distância e outras que não.
<b>O home office é visto por muitos como um prêmio, um benefício</b>	Afinal, ao trabalhar em casa, se você tem ambiente e infraestrutura, consegue desempenhar suas tarefas e ainda escapa de incômodos do dia a dia, como as horas perdidas só para chegar ao trabalho e para voltar para o lar. Então, se você oferecer, de repente, esse 'luxo' a parte dos colaboradores, a outra parte – aquela que não tem a opção de trabalhar de casa – pode se sentir desprestigiada de alguma forma. Então é interessante o RH e os gestores pensarem em mecanismos que os mantenham engajados.
<b>Adaptação a novas ferramentas digitais</b>	O profissional do futuro é um profissional engajado e conhecedor de novas tecnologias. As pessoas vão precisar trabalhar com mais ferramentas e inputar informações online para acompanhamento, porque a gestão está acontecendo dessa forma

Fonte: Adaptado de Martins (2021); Naomi (2021); Haguéhara (2020); Piai (2021); Julio (2020)

É perceptível, diante dos achados, que o home office é uma tendência pós pandemia, contudo, há uma série de desafios a serem enfrentados pelas empresas para a consolidação desse modelo de trabalho.

Esse formato laboral traz uma série de vantagens para a organização, como a redução de custos, por exemplo. Contudo, traz, também, desvantagens, como por exemplo o ambiente de trabalho confinado (anti-social).

Cabe a organização analisar cuidadosamente os prós e contras e definir se vale a pena implantar em sua organização. Mas, diante dos achados, percebe-se que a forte tendência é a implantação do modelo híbrido.

### 3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral desse estudo foi analisar as principais práticas e as novas tendências para o home office pós pandemia da Covid 19.

Percebeu-se, diante dos achados, que o home office veio para ficar. Com o avanço contínuo da tecnologia, com a possibilidade de redução de custos que essa modalidade





# 15<sup>o</sup> CONGESP

CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA  
DO RIO GRANDE DO NORTE

GESTÃO PÚBLICA, DESENVOLVIMENTO REGIONAL E  
AS EXPERIÊNCIAS INOVADORAS DO CONSÓRCIO NORDESTE

30 nov - 03 dez | evento online



apresenta e com colaboradores mais habituados devido ao cenário que foi imposto na pandemia, a tendência é o crescimento contínuo.

No entanto, a modalidade híbrida, pode ser a que mais se adequa a maioria das organizações, em virtude das limitações impostas pelo home office, ou seja, nem todas as empresas podem aderir a essa modalidade permanentemente.

## REFERÊNCIAS

BACKES, D. A. P.; ARIAS, M. I.; STOROPOLI, J. E.; RAMOS, H. R. **Os efeitos da pandemia de Covid-19 sobre as organizações: um olhar para o futuro.** Iberoamerican Journal of Strategic Management (IJSM).v. 19, n. 5, p. 1-10, Oct./Dec.2020. Editorial. Disponível em: <https://doi.org/10.5585/riac.v19i4.18987>.

HAGUEHARA, F. **Home office e tendências de trabalho no novo cenário.** Super Lógica, 2020. Disponível em: <https://blog.superlogica.com/coluna/home-office-e-tendencias-de-trabalho/> Acesso em 15 out. 2021.

JULIO, K. B. **8 tendências de gestão para o trabalho pós-pandemia.** 2020. Disponível em: <https://www.meioemensagem.com.br/home/comunicacao/2020/05/27/8-tendencias-de-gestao-para-o-trabalho-pos-pandemia.html>. Acesso em 15 out. 2021.

MARTINS, I. **Home office deve ser tendência entre empresas após a pandemia.** Correio Braziliense, 2020. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/trabalho-e-formacao/2020/07/05/interna-trabalhoformacao-2019,869603/home-office-deve-ser-tendencia-entre-empresas-apos-a-pandemia.shtml> Acesso em 15 out. 2021.

NAOMI, A. **Entenda quais serão as tendências de trabalho no pós-pandemia.** Fundação Estudar, 2021. Disponível em: <https://www.napratica.org.br/tendencias-de-trabalho-pos-pandemia/> Acesso em 15 out. 2021.

OKANO, Marcelo; SANTOS, Henry de Castro Lobo dos; HONORATO, William Johnny; VIANA, Alex Maia; URSINI, Edson L. Impactos da pandemia Covid-19 em empresas de grande porte: avaliação das mudanças na infraestrutura de tecnologia para o teletrabalho sob as óticas das teorias das capacidades dinâmicas e estrutura adaptativa. **Revista Research, Society and Development.** vol. 12, 2020.

PIAI, B. **Home office vai de tendência para realidade, mas ‘lado B’ preocupa.** RH pra você, 2021. <https://rhpravoce.com.br/redacao/home-office-vai-de-tendencia-para-realidade-mas-lado-b-preocupa/> Acesso em 15 out. 2021.