

Papel do RH no trabalho remoto: 7 ações que podem ser adotadas

Cuidar das pessoas de uma empresa talvez nunca tenha sido tão importante como após o início da pandemia da Covid-19, em um momento de crise por todo o mundo e que afetou intensamente a economia e o mercado de trabalho. Muitas mudanças precisaram ser feitas para salvar negócios, e a implantação do trabalho remoto é uma delas.

Com todas as urgências que vieram com a pandemia, foi necessário criar e modificar leis para que as organizações pudessem tocar suas atividades com segurança e, acima de tudo, preservando a saúde de seus colaboradores.

Quando o assunto é saúde e colaboradores, o RH entra em cena, pois as ações vão muito além de cuidar do bem-estar do time. É preciso entender o momento e adequar as atividades aos diferentes perfis de pessoas — ou vice-versa.

Se você atua na área e quer saber como lidar com sua equipe nesse momento, levando em conta as novas formas de trabalho, a produtividade e motivação de cada um, convidamos a fazer uma reflexão sobre todo esse cenário com a gente. Também vamos apresentar algumas dicas que podem ser implementadas na sua empresa. Acompanhe!

As mudanças legais no mercado de trabalho

A [Consolidação das Leis do Trabalho](#), mais conhecida como CLT, estabelece as normas trabalhistas desde a década de 40, mas só em 2017 é que o teletrabalho ganhou atenção dos legisladores e foi inserido em seu conteúdo. Ainda assim, à época, possivelmente ele não tinha ganhado tanta notoriedade como com a vinda da pandemia.

Como novas formas de trabalhar tiveram de ser elaboradas para diminuir o contato entre as pessoas, uma das saídas foi implementar o trabalho remoto, modalidade mais segura para prevenir o contágio pela doença pelos trabalhadores.

Então, com a Reforma Trabalhista, de 2017, é que o teletrabalho foi oficialmente regulamentado e ainda há pontos importantes a serem observados, especialmente no contexto atual. Diante das [mudanças trabalhistas](#) vindas com a pandemia, é comum haver muitas dúvidas entre os profissionais de RH.

Uma delas, você deve estar se perguntando, é a diferença entre teletrabalho, trabalho remoto e home office. Tenha em mente que entender como cada um funciona é determinante para o planejamento das atividades do RH. A seguir, vamos explicar as principais distinções entre esses termos tão falados e praticados nos últimos tempos.

Afinal, trabalho remoto e teletrabalho são a mesma coisa?

Sim, o trabalho remoto — diferentemente do home office — conta com as mesmas características legais do teletrabalho. Contudo, esse último é citado de forma mais abrangente pela [Reforma Trabalhista](#) e, conseqüentemente, pela CLT.

Vamos entender o conceito com base no que diz a lei. De acordo com o Art. 75-B, da Lei 13.467/2017, o teletrabalho é definido como:

Art. 75-B. 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.

Isso quer dizer que o trabalho remoto (teletrabalho) é aquele realizado fora da empresa, cuja execução das atividades depende da utilização de tecnologias como computador, internet, plataformas de comunicação, entre outros.

A lei ainda estabelece que:

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.

Além disso, como a lei se refere ao trabalho externo, vale ressaltar que esse é caracterizado quando o trabalhador desempenha suas atividades fora da empresa como um formato padrão, atendendo nas casas de clientes, por exemplo.

Ou seja, ele é vinculado à organização, assim como os demais colaboradores internos ou remotos, mas suas atividades só podem ser desenvolvidas externamente por motivos inerentes às próprias tarefas. Como vimos, os modelos de trabalho são diferentes.

Definidas as diferenciações, vale saber que outros pontos importantes da Reforma Trabalhista sobre o teletrabalho são:

- a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo colaborador;
- desde que haja acordo entre as partes, a relação de trabalho poderá ser alterada de trabalho presencial para teletrabalho;
- por determinação do empregador, poderá ser alterado o regime de teletrabalho para o regime presencial, garantido o prazo de transição de 15 dias, sendo necessário registrar em contrato.

E quanto ao home office?

A principal diferença entre trabalho remoto e [home office](#) é que esse último não está previsto nas leis trabalhistas e, por convenção das práticas de mercado, suas regras são as mesmas do regime de trabalho presencial.

Em outras palavras, é como se a casa do colaborador fosse uma extensão da empresa e ele desempenhasse suas atividades por lá. Vale ressaltar que o regime de home office é entendido como uma situação pontual de trabalho e não permanente, como pode acontecer no trabalho remoto.

Além disso, diferentemente do que ocorre no teletrabalho — cujas atividades são desenvolvidas com o uso de tecnologia —, o home office é definido pela realização de tarefas que não dependam, necessariamente, de meios tecnológicos, como a internet. Um artesão pode estar em home office, por exemplo, fazendo apenas trabalho manual.

O papel do RH na implantação do trabalho remoto

Entendidas as diferenças nos formatos de trabalho, quem lida com RH deve estar ciente quanto ao que diz a lei sobre as obrigações das partes quando o trabalho remoto é firmado entre empresa e colaborador:

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Sendo assim, antes da implementação do trabalho remoto, o setor deve estar atento às obrigações que precisam ser discriminadas em contrato com o trabalhador. Isso é importante para que ambos se

resguardem, evitando conflitos ou prejuízos no futuro.

No entanto, nem só de respaldo legal vive o departamento, certo? O momento tem sido desafiador para todos os setores, mas quem atua com Recursos Humanos tem uma missão ainda mais complexa: equilibrar as expectativas da empresa, considerando o [cenário de crise](#), às necessidades e ao bem-estar dos colaboradores.

Não se esqueça que situações como essa influenciam as pessoas de formas diferentes: umas têm medo do futuro e, por isso, sentem-se desmotivadas; outras tentam driblar a ansiedade circunstancial para conseguir produzir o que é esperado delas.

Ainda há aquelas que não se adaptam bem ao novo formato e as que utilizam o trabalho como válvula de escape e sofrem com a sobrecarga e estafa pelo excesso de atividades. Então, além de se concentrar nas estratégias da empresa, o RH tem a missão de lidar com todos esses impasses.

Entendendo o processo de adaptação

O avanço de recursos tecnológicos — que envolvem plataformas de gestão de atividades, internet cada vez mais rápida e sistemas para realização de reuniões e acompanhamento remoto de tarefas — tem dado espaço para novos formatos de trabalho.

Com isso, surgiram o home office, o modelo híbrido e o trabalho remoto (que podem ser acompanhados virtualmente) e eles vieram para ficar. Ao conhecer as possibilidades de adaptação, muitas empresas perceberam que esses novos formatos podem ser ainda mais vantajosos e econômicos para elas.

Então, o que era apenas uma tendência até a vinda da Covid-19 e caminhava a passos lentos, virou uma necessidade, além de, conseqüentemente, uma solução inteligente para transformar a realidade de diversas organizações.

Entretanto, se essas são [novas tendências](#) pós-Covid-19, o que deve ser observado em relação à adaptação dos colaboradores? Para dar início a esse processo, é preciso sempre ter em mente que nem todo mundo se adapta a uma forma não convencional de trabalho.

Ou seja, ir e voltar todos os dias ao escritório e ter contato com a equipe pode ser o formato ideal para quem tem um perfil mais expansivo, por exemplo. Esse trabalhador pode sentir a necessidade de interagir com os colegas. Caso contrário, isso poderá gerar desmotivação.

Por isso, agora mais do que nunca é hora de o setor investir em ferramentas para mapear as características individuais do seu quadro de colaboradores. A partir desse tipo de identificação, é possível traçar as estratégias certas de acordo com cada [perfil comportamental](#), a fim de facilitar o processo de adaptação.

7 ações para implementar na empresa

Entender o perfil de cada um é a primeira etapa para definir os próximos passos a serem dados com cada um da sua equipe e, certamente, disso você não tem dúvidas. Agora, veja as nossas sugestões para manter o relacionamento saudável e o engajamento em alta.

1. Humanize ainda mais o RH

Como estar próximos, mesmo estando mais distantes? Essa é uma pergunta que deve passar pela cabeça de todo profissional de RH em momentos de implantação de novas atividades, como é o caso do trabalho remoto.

Nesse sentido, é necessário estreitar ainda mais a relação com os trabalhadores, deixando claro que o

setor está sempre disponível e é o suporte ideal para ajudá-los a enfrentar e resolver os contratemplos em meio às mudanças.

Uma opção é, se possível, adaptar os [benefícios](#) concedidos pela empresa à nova realidade do trabalhador. Por exemplo, se ele utilizava vale-refeição enquanto estava fora de casa, dê a liberdade de troca pelo [vale-alimentação](#), que também é aceito em supermercados. Assim, o time receberá um auxílio para comprar alimentos mais variados para a casa.

2. Peça apoio às prestadoras de serviço de saúde

Não é por que o colaborador está em casa que os [cuidados com a saúde](#) devem ser esquecidos. Mais do que nunca, é hora de se cuidar, e um dos recursos é investir na cobertura e nos serviços disponibilizados pelo plano de saúde que a organização oferece.

Veja com as empresas parceiras se existem programas de atenção à saúde do trabalhador, ações que fomentem a prática de atividades físicas e, principalmente, se há assistência psicológica para os colaboradores procurarem sempre que necessário.

3. Invista em ergonomia adequada

Se a empresa não conta com [plano de saúde](#), ainda assim é possível investir em formas de trabalho adequadas para evitar lesões e problemas com o bem-estar. No entanto, apenas disponibilizar os recursos tecnológicos necessários para a realização das tarefas nem sempre é suficiente para que os colaboradores trabalhem de forma correta em suas casas.

Afinal, o ambiente em que ele vive pode não estar preparado para isso. Por isso, faça uma pesquisa interna e peça sugestões de como a empresa pode proceder, nesse caso. Uma ideia é disponibilizar cadeiras e mesas cuja ergonomia seja adequada para horas de trabalho.

4. Procure plataformas que otimizem a rotina de atividades

É comum se perder nas tarefas quando experimentamos algo novo, concorda? Com o seu time isso não é diferente. Por isso, pesquise plataformas que podem ajudar na organização, distribuição e acompanhamento das atividades, como Trello, Asana, TaskWorld, entre outros.

5. Invista em um bom processo de onboarding digital

Falar em trabalho remoto nos leva também a avaliar que pode ser necessário contratar novos colaboradores em meio à crise e eles trabalharão remotamente. Isso quer dizer que, além da adaptação ao processo de trabalhar fora da empresa, o RH também deverá ajustar as admissões ao novo formato: o recrutamento digital.

Para isso, é necessário rever as [dinâmicas](#), entrevistas e integração à empresa, assim como adaptar todas as atividades inerentes ao processo de seleção. É importante saber que quando um colaborador é contratado em um recrutamento bem-feito, mesmo que de forma virtual, a inserção ao trabalho remoto tende a ser mais fácil.

6. Estabeleça uma carga horária

Exercer trabalho remoto pode ser bastante desafiador se a pessoa não souber distribuir bem sua rotina de atividades. É muito comum se distrair com as afazeres (e lazeres) de casa e, com isso, a procrastinação tomar conta do dia a dia do trabalhador. Por isso, estabeleça uma carga horária, peça

aos colaboradores para seguirem e faça o acompanhamento.

7. Busque ações de motivação

Manter o [engajamento](#) todos os dias no trabalho nem sempre é uma tarefa fácil, principalmente em meio a um cenário totalmente novo. Nesse momento, é importante realizar ações diárias ou semanais que promovam a motivação dos colaboradores. Dinâmicas, reuniões de feedbacks e todo tipo de interação é válida, mesmo que online.

Por fim, é importante ressaltar que, assim como nas [atividades presenciais](#), o trabalho remoto também tem seus desafios e o RH deve se esforçar para ajudar a manter a produtividade, o engajamento e a motivação ainda mais fortes durante o processo de adaptação. Portanto, aposte nas nossas dicas e veja os resultados acontecerem!

Gostou do post? Aproveite e [curta a nossa página do Facebook](#) para conferir outros temas importantes para o seu setor.