

---

## Gestão do Trabalho Remoto

---

**Por Henrique Lourenço**

### Introdução

Pessoal, por que bem antes de 2020 nós começamos a desenvolver ali uma metodologia de trabalho remoto? O que que levou a gente a estruturar essa nova ferramenta? Mercado? Pessoas?

Então eu enumerei alguns fatores aqui que são importantes a gente pensar.

Primeiro é a Indústria 4.0, né? A indústria 4.0 ela começou a solicitar um tipo de profissional diferenciado, né? Que é o profissional desenvolvedor, aquele profissional que sozinho, ou num ambiente de trabalho a distância, ele conseguiria ali gerenciar e desenvolver suas atividades sem precisar de um deslocamento. Esse profissional de certa forma começou a faltar no Brasil inteiro, né? Então estou falando aí de tanto de profissionais ali 'agilistas', quanto desenvolvedores, quanto cientistas de dados, todas essas novas posições da área de tecnologia. E as empresas foram contratar em outros locais.

E como que eu iria proporcionar, por exemplo, que uma pessoa lá do Rio Grande do Sul trabalhasse em São Paulo, ou para uma empresa de São Paulo? Ou que eu pudesse lá do Nordeste contratar um programador que estivesse aqui do Sudeste?

Bom, aí a gente pensou: precisamos de um método de gestão que possa possibilitar essa gestão a distância do trabalho remoto.

Além disso, uma mudança geracional, né? A gente vê aí que houve a entrada dos 'millenniums' no mercado de trabalho. É uma geração que conviveu muito mais com a internet, né? Que é a geração que estão com 35 anos ou mais. E essa geração vê uma necessidade muito maior ali de autonomia do trabalho, né? As gerações do passado olhavam muito mais para as questões financeiras, benefício, segurança... E hoje não. Hoje devido ao compartilhamento de tudo, né? Uber, Netflix... O valor é gerado com muito menos dinheiro. Então o dinheiro passou a ser uma segunda questão ali para a decisão por um trabalho em alguma empresa, né? Por uma posição de trabalho em alguma empresa. Outros fatores começaram a contar, até com os movimentos das StartUps, né? Qualidade de vida, saúde, tempo para poder fazer uma academia, né, horários flexíveis e afins.

Então essa mudança geracional criou uma necessidade de que essas duas gerações trabalhassem sob uma mesma ótica. Uma geração mais acostumada com comando e controle e outra geração acostumada com autonomia e entrega, né? Uma mais focada ali em prazos, né? Prazo ali de tempo, etc. e as outras gerações não, as outras gerações mais focadas em prazo de uma maneira mais aberta, né? O valor seria qualidade da entrega.

Então a gente criou esse método aí para poder:

- Primeiro: possibilitar essa contratação a distância
- Segundo: gerar valor para as novas gerações, gerar mais autonomia
- E Terceiro: fazer com que essas gerações pudessem trabalhar em conjunto, minimizando ali os ruídos entre suas relações

Bom, é isso. A gente fala mais sobre isso mais à frente. Um abraço!

