

---

## Gestão do Trabalho Remoto

---

Por Henrique Lourenço

### Cenários

Bom, quais foram os pilares principais que a gente considerou pra desenvolver esta metodologia e ter a certeza de que isso teria um 'set' com o mercado, né? Que que nós tivemos que pensar? Quais foram os pilares ali, aquelas dimensões mais importantes?

Primeiro, né, trazendo aí um pouco do que já foi falado, a gente teve que acreditar um pouco no indivíduo como um centro de tudo, né? O ser humano como um centro de tudo, né? E pra isso a gente começa a acreditar que a execução é muito maior que o plano. Que o planejamento. Então a gente adotou ali o caráter empírico da execução de uma rotina, né? É o 'learn by doing' ali, né? As pessoas vão aprender, fazendo. Então, para construir este modelo, a gente vai ter que consultar aquelas pessoas que vão utilizar aquele modelo, né? Isso foi uma premissa do projeto e aí a gente construiu ali equipes, né, que a gente chama de 'squads' e a gente começou a trabalhar em cima do SCRUM que é uma metodologia que tem como centro esse "empiricismo" ali, né? Colocar o indivíduo como centro de tudo e ele como o principal cliente dos produtos a serem desenvolvidos.

O segundo ponto, que aí nós pensamos ali, seriam os aspectos sociais e qualidade de vida. Como as pessoas seriam afetadas trabalhando à distância? Como é que se daria ali toda jornada do profissional desde o 'onboarding' dele num projeto ou num novo emprego até a sua execução ali no dia-a-dia e finalizando com sua saída projeto, ou sua promoção para outra área? Como é que isso iria acontecer? Quais eram os aspectos sociais e de qualidade de vida que iriam impactar isso ao longo do dia? Então, como é que gente poderia prover essa autonomia a partir de um método de trabalho, né? Se o indivíduo é o centro e ele precisa criar, ele precisa tá feliz. Ninguém triste, ninguém desmotivado consegue criar e aprender a partir de sua criação, então a gente precisava criar esse ambiente em que a gente colocasse a qualidade de vida acima do que existia ali no trabalho presencial, né? Então, maior abertura de horários pra trabalhar, uma flexibilidade maior, etc...

E por último, e o mais surpreendente, que a gente pensava que seria o fator mais impactante, seria infraestrutura e ergonomia e uso de ferramentas tecnológicas. A gente pensou que isso seria um fator preponderante e um pilar muito importante,

porém, a gente viu que ele é o menos importante dentro desses três pilares ali, né? Então as pessoas elas conseguem mesmo sem a tecnologia, sem essas ferramentas tecnológicas, trabalhar remotamente. Trabalho remoto já existe há muitos anos. Porém, como é que a gente poderia trazer essas ferramentas para dentro da nossa metodologia e fomentar essa relação geracional ali. Entre aquelas gerações que tem a necessidade maior de comando e controle, e aquelas gerações ali dos 'millenniums' que pedem mais autonomia e criatividade no ambiente de trabalho?

Então esses três pilares foram os que deram ali o desenho inicial da nossa metodologia que foi gerada, né? E sem pensar nesses três pilares a gente não conseguiria ter chegado num bom resultado.

Apesar disso, tivemos muitos aprendizados ao longo desse tempo é disso que a gente vai falar mais a frente.

Então é isso! Um abraço e mais a frente a gente fala desses aprendizados.

