



Remote first

Tudo o que você precisa saber
sobre esse novo modelo de gestão

flash

Introdução PG. 3

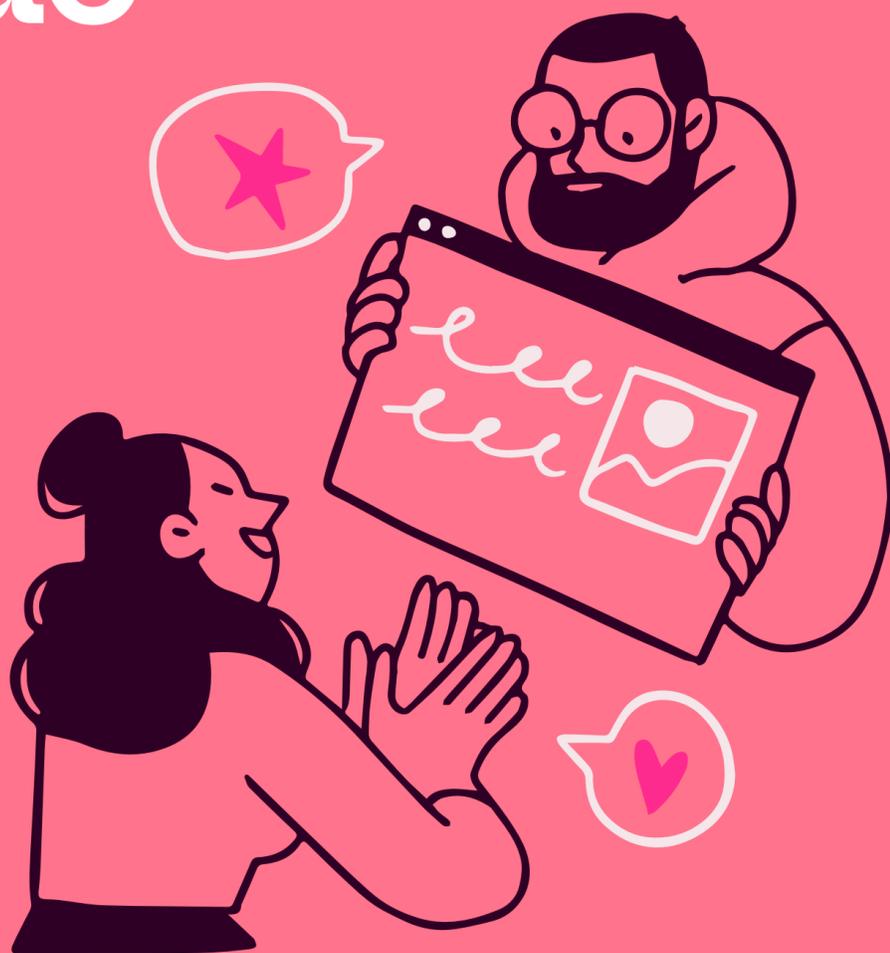
O que é a cultura remote first PG. 5

Uma nova cultura, um novo mindset de liderança PG. 7

Como usar a tecnologia no modelo remote first PG. 15

Os benefícios para empresas e seus colaboradores PG. 20

Introdução



Que o trabalho remoto já é uma realidade em muitas empresas e uma premissa básica para que muitos profissionais aceitem determinado emprego, você provavelmente já sabe. Estudos mostram, inclusive, que a flexibilidade nas empresas tem sido comparada a aumento de salário.

O Guia Salarial 2023 da Robert Half, empresa de recrutamento e seleção, revela que 43% dos profissionais levam as vantagens da flexibilidade mais em conta do que salário (32%) quando estão avaliando uma vaga.

É justamente nesse contexto que vem ganhando força nos últimos anos, especialmente no pós-pandemia, uma cultura que se adapta aos modelos remotos de trabalho – seja 100% home office ou híbrido – em vez de tratá-los como um imprevisto.

Trata-se do conceito de **remote first**, que estabelece boas práticas para que o trabalho em modelos não presenciais ganhe fluidez, respeitando a saúde mental e contribuindo com a qualidade de vida dos profissionais.

O diferencial no **remote first** tem sido estabelecer processos que façam a informação chegar a todos da mesma maneira, estando no escritório ou não, para manter a equipe integrada e conectada, sem que seja necessário controlar quem está online ou quantas horas cada um ficou disponível no chat, fazendo com que todos se sintam por dentro dos projetos.

Um cenário que coloca os **líderes como protagonistas** para organizar as equipes, as ferramentas de trabalho e, sobretudo, dar o exemplo na prática do que é o **remote first**.

Na esteira da autonomia que os novos modelos de trabalho oferecem, estamos falando de liderar sem controlar, oferecendo autonomia e, mais do que delegar tarefas, encarar em grupo os desafios do dia a dia. Nas próximas páginas, mergulhamos nessa cultura que já aparece como uma tendência nas empresas e parece vir para ficar.

Boa leitura!

1.

O que é a cultura remote first



Remote first, em tradução livre, significa o “remoto primeiro”. Mas o que isso significa na prática nas culturas organizacionais?

Para responder a essa pergunta, precisamos olhar para os novos modelos de trabalho que se estabeleceram com mais força nos últimos anos, em decorrência da pandemia de Covid-19, com jornadas híbridas ou 100% home office. Uma realidade, que para muitas empresas, inclusive, transformou-se no modelo padrão de trabalho.

O **conceito de remote first** surge como fruto desse momento, em que líderes e liderados precisam estar integrados e com a comunicação afinada, ainda que não fisicamente no mesmo ambiente.

Em linhas gerais, o **remote first** tem como premissa mudar o modelo de gestão, antes focado no presencial, **para uma gestão focada no remoto**. Dessa forma, todos os colaboradores (os do trabalho presencial e os do home office) se sentem contemplados e incluídos na comunicação. Passada a urgência que o isolamento forçado trouxe dois anos atrás, já não cabe improvisar para fazer com que essa relação funcione.

Mais do que uma nova forma de trabalhar, o **remote first é uma cultura** a ser adotada pelas empresas e colocada em prática pelos gestores de cada equipe. Na qual, independentemente de a empresa ter ou não escritório, sua gestão coloca o remoto em primeiro lugar – com toda a comunicação focada no digital.

Das reuniões ao happy hour, passando pelos horários das jornadas e das ferramentas tecnológicas à disposição dos times, é preciso considerar o fato de que os colaboradores podem estar trabalhando em cidades e até países diferentes. E ainda que alguns estejam presencialmente no escritório, os encontros serão sempre online, com todo o time envolvido no projeto, pois todos precisam se sentir parte do grupo e ter as mesmas condições de desempenhar suas funções.

Não à toa, é para os líderes que os olhares se voltam no primeiro momento desse processo. Uma vez que são eles que vão articular e tornar possível essa transformação. **O remote first torna-se assim um modelo de gestão inclusivo.**



Remote first
é menos
sobre onde
você trabalha
e mais sobre
como você
trabalha.

2.

Uma nova cultura, um novo mindset de liderança



O papel do líder na cultura remote first.

Para que a cultura **remote first** seja de fato incorporada por uma empresa, as lideranças são parte fundamental. São os gestores, afinal, os responsáveis por administrar e colocar em prática os pilares desse conceito, que começa por organizar a operação do time de uma forma humanizada e descentralizada, já que os profissionais estarão em locais diferentes.

Antes mesmo da pandemia, a discussão sobre a defasagem do modelo de liderança baseada em comando e controle já vinha ganhando espaço. Em uma cultura remote first, definitivamente, não há lugar para esse tipo de gestor.

Se o estilo comando e controle propõe tomadas de decisões totalmente centralizadas e de cima para baixo, sem muitas explicações sobre os porquês de cada tarefa nem espaço para questionamentos da equipe, na cultura remote first esse líder passa a ser responsável por motivar e incentivar seu time a inovar, abrindo espaço para discussões e a resolução de problemas em grupo, deixando claros os propósitos e os valores da empresa.

5 aspectos fundamentais para um líder remote first

1.

Liderança humanizada e atenção à saúde mental



Na cultura **remote first**, o líder se distancia de vez da figura do chefe controlador e passa a ocupar o papel de um gestor que incentiva e tenta extrair de seus colaboradores o melhor que podem oferecer, de maneira saudável e equilibrada.

Esse líder está em busca de inovação e não é um fiscal da carga horária de seu time. Ele prioriza a própria saúde mental e a da equipe.

É dando o exemplo que o líder mostrará ao seu time que a melhor maneira de trabalhar é dividindo com todos o máximo de informações possível sobre determinado assunto. Se for necessário, vale gravar vídeos com explicações.

O segredo é, ao delegar uma tarefa, perguntar-se de que informações a pessoa que a executará precisaria, antecipando-se e disponibilizando-as de antemão, de maneira que todos possam entender do que se trata, mesmo aqueles que só vão acompanhar parte da entrega. Com o tempo, isso se torna um hábito entre toda a equipe, diminuindo o número de interrupções.

Juntos, todos buscam atingir um objetivo, com autonomia para fazer isso da maneira que acharem melhor.

2.

A comunicação é a base



Se estamos falando de um conceito de liderança que propõe a discussão de temas e a tomada de decisões em conjunto, é preciso focar na comunicação o tempo todo.

Mas dentro de uma cultura **remote first**, isso acontece de maneira sistematizada e estruturada para que todos se sintam parte do processo. Todo mundo precisa saber o que está acontecendo o tempo todo e o que é preciso fazer. Por isso, a grande importância de rituais e processos, o ponto que abordaremos a seguir.

Pensar em comunicação no remote first é pensar em comunicação digital e assíncrona

E, por isso, **pensar a comunicação fluida é importante**, porque é o que tornará a gestão humanizada um dos pilares de sustentação do **remote first**. Uma vez que o time pode estar espalhado em locais diferentes, trocar ideias e impressões e acolher demandas da equipe é essencial para que o processo funcione.

O papel da comunicação assíncrona na liderança remote first



A cultura **remote first** pressupõe flexibilidade e a liberdade de montar equipes que podem estar em fusos horários diferentes, assim, é provável que nem todos estejam online sempre ao mesmo tempo. Por isso, a comunicação assíncrona precisa estar na base das relações.

Ela também permite autonomia para que os colaboradores trabalhem focados em cumprir metas independentemente de uma jornada de trabalho com horários preestabelecidos.

Daí a importância de um canal de comunicação único para todos, o que também deixa o trabalho mais organizado e estruturado, e que permita a troca de ideias de maneira assíncrona, substituindo a necessidade de várias reuniões no dia.

COMUNICAÇÃO ASSÍNCRONA



Não espere resposta imediata: na comunicação assíncrona, as pessoas respondem em seu tempo, por isso a importância de ter prazos claros.



Vá direto ao ponto: em suas mensagens, seja claro sobre o que precisa e para quando. Uma forma de evitar ruídos.



Priorize o que é urgente: receber muitas mensagens também acaba sendo uma distração. O que não for para o dia, pode ser reunido em uma única mensagem.



Dê contexto: para evitar muitas trocas de e-mails, já disponibilize documentos e links necessários para a execução da tarefa na mensagem.

3.

Rotinas e processos bem estabelecidos



Os rituais são fundamentais dentro de uma liderança **remote first** e devem ser cumpridos para que o modelo funcione.

Definir encontros online diários ou semanais, com todo o time, por exemplo, ajuda a colocar todos na mesma página sobre o que está acontecendo e até determinar novas tarefas.

Uma opção pode ser criar daily meetings de 15 minutos com todo o time (aqui será necessário que o líder encontre um momento em que seja possível para todos estarem online) para rápidos feedbacks e o acompanhamento do andamento de projetos.

Importante: excesso de comunicação no **remote first** não deve ser lido como excesso de encontros online.

Os meetings não devem ser o meio principal de comunicação entre a equipe, que não conseguirá desenvolver seu trabalho com qualidade se for preciso interrompê-lo com diversas reuniões por dia.

PARA FICAR ATENTO

É urgente mesmo?

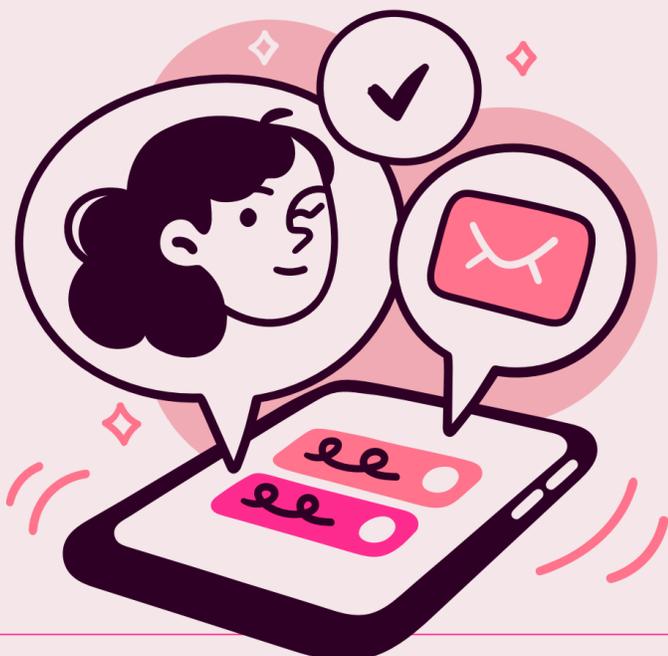
Considerando a comunicação digital e assíncrona como o ponto de partida na gestão **remote first**, vale repensar a necessidade de interromper a todo o tempo os colaboradores com pedidos urgentes ou reuniões rápidas. Isso toma tempo e desgasta profissionais, gerando ansiedade.

Ao marcar uma videoconferência, é importante explicar qual será o tema tratado e enviar com antecedência informações sobre as quais os participantes precisarão estar a par. Se possível, vale já deixar estabelecida a ordem para que cada um traga seus pontos de vista.

Ao estipular processos e aprimorar sua eficiência operacional, é importante buscar apoio das ferramentas digitais que todos irão usar de acordo com cada tarefa: gestão de projetos, comunicação etc.

4.

Cultura de feedback



O conceito de **remote first** requer humanização.

Por isso, o feedback passa a ser imprescindível tanto para que o líder possa motivar e engajar seus colaboradores, preenchendo o gap da distância presencial, quanto para que funcionários se sintam à vontade para comentar ajustes que possam melhorar a fluidez do trabalho.

Nesse momento, especialmente quando se trata de temas delicados, uma videoconferência é uma opção melhor do que um texto, que sempre pode dar margens a interpretações erradas e atritos desnecessários.

5.

Confiança é prioridade



Na cultura remote first, o que importa não é por quantas horas cada colaborador esteve online, mas sim sua capacidade de acompanhar o processo e entregar o que lhe foi solicitado dentro do prazo necessário.

Não cabe ao líder ficar controlando quem está online, mas sim a qualidade do trabalho que lhe foi entregue. Ao invés de apenas delegar tarefas, é preciso avaliar os resultados e as entregas.

O trabalho remoto se tornou um trunfo para empresas na atração e retenção de talentos justamente porque permite aos trabalhadores ter mais autonomia e flexibilidade de horários. Não há cultura remote first eficiente sem liberdade!

Happy hour online sim!

Reuniões online às sextas no fim do dia, por exemplo, com todo o time, podem ser interessantes para que todos interajam e se conectem, tendo liberdade de conversar sobre temas além do trabalho. Esse encontro, que pode funcionar como um happy hour, pode servir para comemorar aniversários e certamente ajuda a estreitar laços, mesmo à distância.

3.

Como usar a tecnologia no modelo **remote first**



O **remote first** traz uma série de desafios com relação ao gerenciamento de equipes. Afinal, não é fácil organizar tarefas, acompanhar o fluxo do trabalho e alinhar informações à distância.

Nesse cenário, as **ferramentas de gestão remota** se consolidaram como a melhor alternativa para solucionar esse gap estratégico.

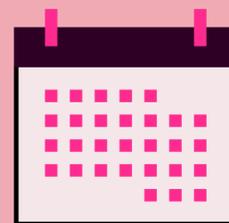
Elas garantem a governança, a segurança, a produtividade e o engajamento em um ambiente remoto. E, além disso, ajudam na disseminação da cultura da empresa que é o principal desafio fora do ambiente físico.

Dessa forma, a tecnologia não só é uma aliada como é um dos pilares para uma cultura remote first eficiente. Para além das ferramentas de comunicação, como Google Meet, Zoom ou Skype, os softwares certos vão auxiliar a gestão de projetos do time a qualquer horário e de forma sincronizada. Algumas ferramentas só liberam recursos mais avançados em versões pagas.

É importante também pensar em programas e ferramentas para garantir a segurança na transmissão e no armazenamento dos dados que passam a ser guardados na nuvem.

Veja abaixo algumas dicas de softwares que podem ser úteis na organização do trabalho remoto, em uma cultura **remote first**.

6 ferramentas para a gestão de projetos



1.

TRELLO trello.com/pt-BR

Ideal para atividades de planejamento e gerenciamento de projetos. O Trello possibilita a automatização de fluxos de trabalho e a atribuição de tarefas para profissionais específicos, além da criação de cronogramas e levantamento de dados de produtividade. Dessa forma é possível mapear todas as etapas do planejamento à execução do projeto: quem, quando, como, porquê e quanto cada etapa custará à empresa.

2.

ASANA asana.com/pt

Organização de projetos e todas as suas etapas também é o foco do Asana. Com mais de 200 integrações possíveis com as principais ferramentas do mercado –inclusive com o Trello–, estabelece e monitora metas, gera calendário de tarefas, automatiza processos e cria relatórios de produtividade.

3.

RUNRUN IT runrun.it/pt-BR

Facilidade na organização de tarefas é o lema do software desenvolvido por uma startup brasileira. Com dashboards de performance em tempo real e automatização de fluxos de trabalho, a ferramenta traz funcionalidades customizáveis, com uma visualização fácil e interativa.

6 ferramentas para a gestão de projetos

4.



CLICK UP clickup.com

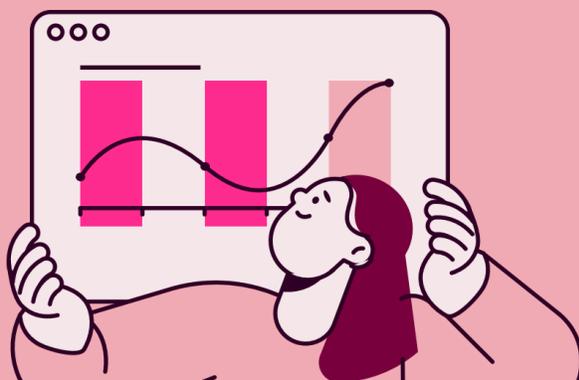
O app reúne uma série de funcionalidades que vão muito além da gestão de tarefas. Totalmente personalizável, permite a criação de lembretes, o acompanhamento de metas, a organização de calendários e a construção colaborativa de documentos em fluxos de trabalho.

5.

DROPBOX dropbox.com

Além do armazenamento em nuvem, Dropbox também oferece funções como scanner de documentos e assinaturas eletrônicas que podem facilitar o dia a dia dos times.

6.



GOOGLE DRIVE drive.google.com

O serviço de armazenamento em nuvem do Google é um dos mais utilizados no mundo. Permite a sincronização de arquivos e facilita o compartilhamento de apresentações e planilhas, que inclusive podem ser atualizadas coletivamente em tempo real.

Como escolher as ferramentas ideais para a equipe

Uma vez que a cultura remote first requer centralizar a comunicação em uma mesma plataforma de acordo com a necessidade do time, com tantas opções disponíveis no mercado, antes de optar por uma delas, é importante tomar alguns cuidados, especialmente se a escolha envolver pagamento.



O responsável por essa escolha precisa entender em detalhes qual a usabilidade daquela plataforma de acordo com as necessidades do seu time. Vale apostar sozinho nos períodos de testes que elas oferecem antes de migrar o time todo para uma delas.



A partir dessas necessidades, é importante observar funcionalidades que podem ser úteis de acordo com o trabalho, como relatórios de performance e integrações com outros APIs (Application Programming Interface), que possam aplicar metodologias ágeis.



E COMO FICAM E-MAIL E WHATASPP?

Enquanto o WhatsApp pode ser eficiente na comunicação instantânea, o e-mail só funciona na assíncrona. Ainda assim, nenhum dos dois é o ideal no dia a dia de uma equipe diante da necessidade de delegar tarefas e acompanhar a gestão de projetos.

No WhatsApp, é fácil que as conversas importantes se percam em meio a GIFs e memes, já que é comum que os assuntos se misturem. Oriente a equipe a deixar o grupo do Zap para as brincadeiras e a levar assuntos de trabalho para as ferramentas estabelecidas para isso.

4.

Os benefícios para empresas e seus colaboradores



A busca por maior qualidade de vida e o equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho tornou o modelo remoto um grande atrativo para o recrutamento de pessoas, uma vez que muitos profissionais têm preferido trabalhar nesses modelos.

Ter um modelo remoto, baseado na cultura do **remote first**, traz benefícios não apenas para os profissionais, mas também para as empresas:



1. ECONOMIA FINANCEIRA

A redução de custos, que é provavelmente a vantagem mais imediata que vem à cabeça quando pensamos em uma gestão remota, é potencializada quando a ela é incorporada uma cultura **remote first**. Isso porque os times e seus gestores, em uma comunicação alinhada e descentralizada, ganham em produtividade e inovação quando não precisam se preocupar em estar em várias reuniões online durante o dia ou em cumprir jornadas fixas de trabalho.

2. SELEÇÃO MAIS QUALIFICADA DE CANDIDATOS

Uma empresa disposta a apostar na flexibilidade do **remote first**, ou seja, que não exige que todos os funcionários, mesmo online, cumpram exatamente a mesma carga horária ao mesmo tempo, conseguirá aumentar sua gama de possibilidades para atrair talentos que podem estar vivendo até em outros países. Assim, com colaboradores de perfis e culturas diferentes bem integrados em um mesmo time, a empresa ganha em diversidade, inovação e o saldo final é sempre positivo.

3. MELHORA NOS ÍNDICES DE ATRAÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS

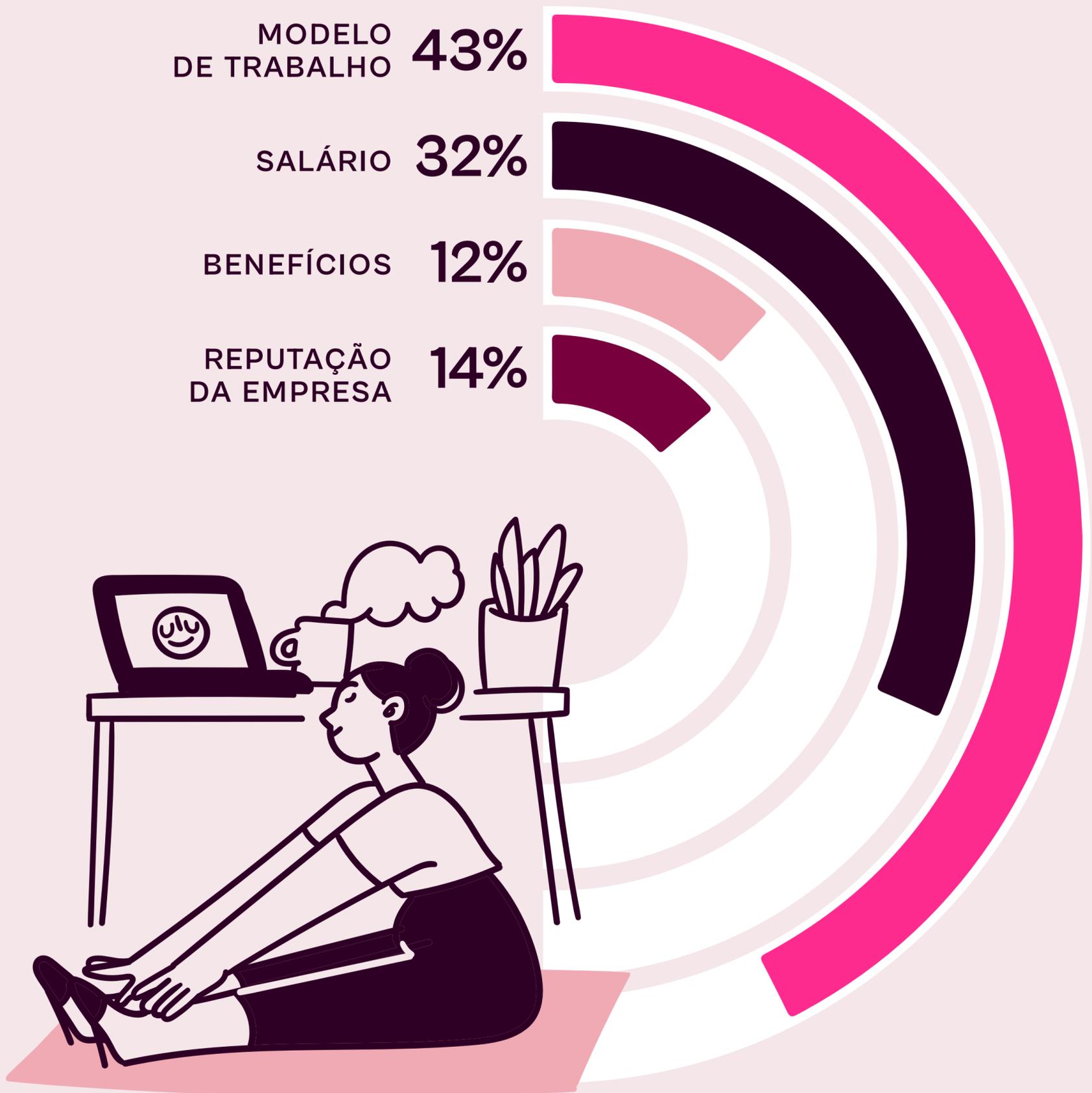
Para o trabalhador que hoje não abre mão de flexibilidade no trabalho e autonomia para executar suas tarefas, uma cultura **remote first** bem ajustada se torna um grande trunfo para atrair talentos em um primeiro momento e, no segundo, mantê-los na empresa, satisfeitos com a qualidade do ambiente de trabalho. Assim como manter os colaboradores mais felizes.



4. AUMENTO DA PRODUTIVIDADE É SINÔNIMO DE LUCRO E CRESCIMENTO

Não deveria ser novidade para ninguém: o funcionário satisfeito, feliz com sua jornada flexível e com seu ambiente de trabalho, vai produzir mais e com melhor qualidade. O resultado? Lucro e crescimento para a empresa!

O que os profissionais mais valorizam na busca/troca de trabalho?*



Recrutadores afirmam que o primeiro questionamento feito nas entrevistas atualmente é com relação ao modelo de trabalho. Boa parte dos candidatos deixam de participar de processos caso a empresa não ofereça flexibilidade (remoto/híbrido).

* Fonte: Guia Salarial 2023 Robert Half

5.

Fontes



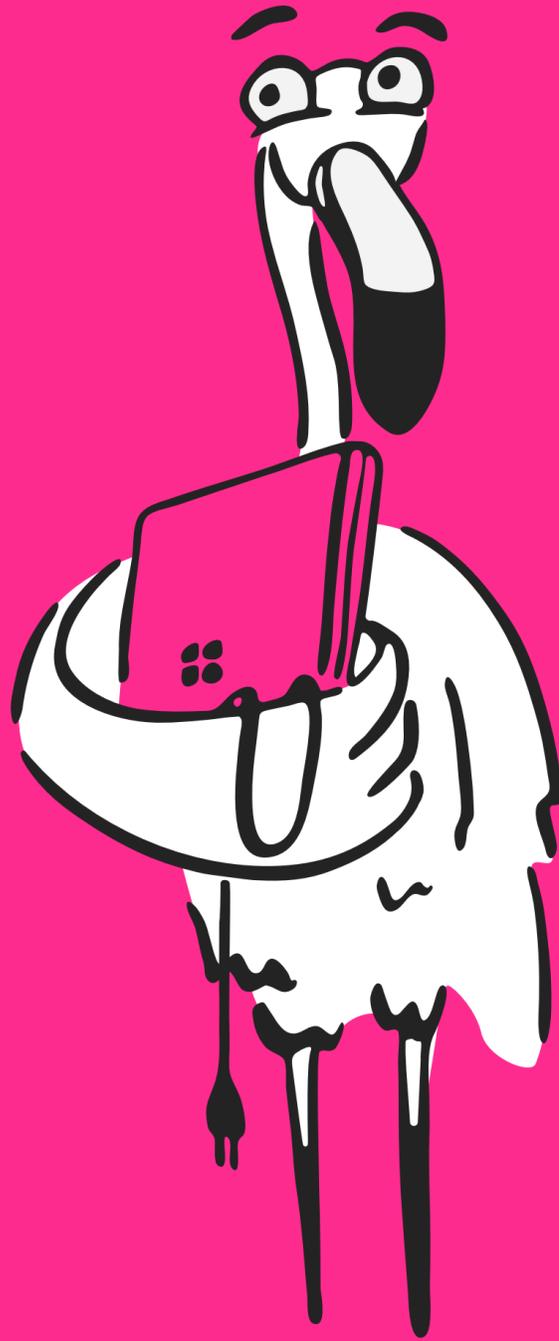
[43% dos brasileiros querem mais flexibilidade no trabalho, segundo pesquisa](#)

[Tendências Globais de Talentos | Estudo de 2022](#)

[Guia Salarial 2023](#)

[Remotos para o Bem](#)

[Liderando Equipes à Distância: 10 Passos para Ter Uma Equipe Remota de Alta Performance](#)



Venha ser Flash

Somos a maior techwork do mercado brasileiro:
oferecemos uma solução completa para o RH.
Dos benefícios flexíveis ao reembolso, agora também
temos uma ferramenta própria de gestão.

[CLIQUE E LIBERTE-SE](#)

flash