

# Os desafios de gerenciar equipes a distância

Pessoas envolvidas em um mesmo projeto, trabalhando em locais diferentes – algumas vezes, a milhares de quilômetros de distância. Essa tem sido uma realidade cada dia mais comum nas empresas. No entanto, gerenciar equipes a distância exige algumas habilidades de lideranças especiais.



As equipes a distância, também chamadas de equipes remotas, são os funcionários que trabalham em casa (home-office). Incluem também os freelancers e profissionais autônomos contratados. E, ainda, existe aquele pessoal que está espalhado pelas unidades da empresa, algumas vezes, em países diferentes.

Imagine essa turma toda envolvida em um único projeto, sob uma única liderança. Você realmente acredita que isso funciona? Sim. Mas não é uma tarefa fácil.

## Tendência de alta

As equipes remotas são contratadas, normalmente, por dois motivos principais: redução de custos e a possibilidade de usar o potencial do funcionário no momento em que ele é [mais produtivo](#).

Uma pesquisa realizada em 2015, pela [AfterCollege](#), apontou que 68% dos profissionais da [geração millennial](#) interessam-se pelas empresas que oferecem o trabalho remoto. Outro levantamento, desta vez realizado pelo jornal [New York Times](#) identificou que cerca de 43% dos americanos já trabalham pelo menos alguns dias a distância.

A tendência é de que mais empresas adotem esse modelo de

trabalho.

## Como gerenciar equipes a distância

Os desafios para manter as equipes a distância num mesmo ritmo e sem prejuízos para a produtividade e qualidade são muitos. Veja alguns deles:

### Confiança



Confiança entre os integrantes de uma equipe é essencial para manter o grupo motivado e unido em torno de um objetivo. É um vínculo fundamental que se desenvolve no contato pessoal do dia a dia.

Quando as pessoas não se encontram com frequência, talvez nem se conheçam, a confiança não encontra terreno fértil para crescer. Assim, com as equipes a distância, os esforços nesse sentido são maiores.

Além disso, as equipes a distância exigem uma dose extra de [confiança dos dois lados – funcionários e liderança](#). O funcionário precisa de mais liberdade para tocar suas tarefas no seu próprio ritmo e o gestor precisa estar confortável com essa situação.

### Comunicação



Uma dificuldade enfrentada pelas equipes a distância está relacionada à forma como as informações são compartilhadas entre o grupo. Quando a comunicação é falha, surgem vários problemas.

Sem conexão, uma pessoa pode não saber o que o outro está fazendo, gerando atropelos, perda de tempo, retrabalho, não

execução de uma tarefa etc. Além disso, as equipes a distância podem se sentir isoladas dos demais, levando à sensação de não pertencer ao grupo, gerando assim a desmotivação.

Para que o link entre as pessoas funcione bem, o gestor deve disponibilizar ferramentas adequadas de comunicação e se assegurar de que elas estejam realmente funcionando. Essas ferramentas podem ser [e-mail](#), videoconferência, mensagens etc.

Mas, o mais importante é o contato frequente do gestor com toda a equipe.

## **Diversidade**

Pessoas em locais diferentes podem ter culturas e idiomas também diferentes. Essa é uma barreira para o bom desempenho das equipes a distância, uma vez que interfere na forma como as pessoas interagem entre si, como lidam com o tempo, com as prioridades etc.

Cabe ao gestor estar atento a essa realidade para aceitar e lidar com as diversidades, de forma a aproveitar o melhor de cada funcionário, visando os objetivos da empresa. Uma dica é estimular que as equipes a distância compartilhem com os demais informações sobre suas culturas, costumes, religiões etc.

## **Fuso horário**



Se parte da equipe remota está geograficamente distante, do outro lado do planeta, então o fuso horário é de fato um grande problema. Imagine a dificuldade para fazer uma reunião com todo o grupo. A situação se complica ainda mais, quando existem vários horários diferentes.

Assim, o fuso horário realmente prejudica a aproximação das pessoas. Uma estratégia que algumas empresas adotam, quando se

têm equipes a distância, é definir um horário de trabalho comum para todos – por exemplo, das 10h às 14h. O restante da carga horária os funcionários podem cumprir como quiserem.

O importante é minimizar ao máximo os desgastes gerados pelo fuso horário, para otimizar a produtividade.

## **Responsabilidade**

Trabalhar em casa ou sozinho em um escritório, sem o gestor na sua cola o tempo todo pode ser uma delícia. No entanto, o [funcionário precisa de muita disciplina](#) e responsabilidade para não se perder nas distrações e se desviar do seu objetivo.

Como essas equipes a distância não usam GPS acoplado ao corpo, o gestor não tem outra saída senão confiar. Algumas empresas usam software de tempo e atendimento para registrar entrada e saída do funcionário remoto, para controlar o tempo de trabalho deles.

Muito comum, ainda, são os software de gerenciamento de projetos, onde todos acompanham as atividades do grupo.

## **Desempenho**

Como monitorar se as equipes a distância estão realizando todas as atividades com eficiência, cumprindo os prazos, seguindo à risca as regras e padrões da empresa?

Fica fácil medir isso usando um cronograma de ações. Mas, no caso das pessoas que são remuneradas por horas trabalhadas, controlar o desempenho fica mais difícil.

Uma solução é criar canal de comunicação entre o gestor, o cliente e o funcionário. Nesse caso, o cliente é o primeiro a relatar um problema e, assim, pode-se adotar medidas corretivas rapidamente.

O importante é que o gestor deixe sempre bem claro para suas equipes a distância o que a empresa espera de cada um, como elas devem efetuar suas tarefas e qual o prazo de entrega.

## Clareza nas informações

Como já foi dito anteriormente, o gestor deve deixar claro para todas as suas equipes a distância onde a empresa quer chegar. Nessa travessia, os papéis individuais precisam estar bem definidos e comunicados corretamente.

O gestor deve cuidar para não negligenciar os funcionários remotos, criando uma estrutura de trabalho clara e justa.

## Conclusão

Gerenciar equipes a distância é um desafio. O líder precisa investir pesado na comunicação e ser capaz de criar um clima de confiança para manter todas as pessoas do grupo conectadas e motivadas em torno do objetivo da empresa. Com um gerenciamento eficaz, não tem como isso dar errado.

Você já teve alguma experiência de trabalho remoto? Compartilhe conosco o que você mais gostou? Ou teve alguma coisa que não funcionou?

Você quer ir mais fundo na arte de liderar? A plataforma [12 Min](#) tem uma sessão inteira de resumos dos livros mais valiosos sobre esse assunto. Vale a pena conferir!

Veja uma sugestão que selecionamos para você:

## [Líderes Se Servem Por Último](#) – Simon Sinek



Por que algumas equipes se unem e outras não? A resposta está nessa obra fantástica.

Boa leitura!