**A Google estudou 180 times por 2 anos. Os mais bem-sucedidos apresentam essas 5 características.**

Publicado em 1 de agosto de 2017

Nos últimos anos, a Google embarcou em uma missão desafiadora, coletou uma infinidade de dados e gastou milhões tentando entender melhor seus colaboradores. Uma das iniciativas mais interessantes da empresa, o Projeto Aristóteles, reuniu diversas mentes brilhantes para que ajudassem a encontrar os segredos para a criação de times mais eficientes.

***Especificamente, a Google queria saber: por que alguns times tinham desempenhos excelentes enquanto outros ficavam para trás?***

Antes do estudo, assim como em muitas Organizações, os executivos na Google acreditavam que construir os melhores times significava reunir os melhores profissionais. O melhor engenheiro com MBA se junta com um PhD, e aí está. O time perfeito, certo? Nas palavras da Julia Rozovsky, Gerente de People Analytics (RH), "Nós estávamos absolutamente enganados."

O selecionado para liderar os esforços foi Abeer Dubey, Diretor de People Analytics da Google. Ansioso por encontrar a combinação ideal de qualidades, experiências e características dos super-times, Dubey recrutou estatísticos, psicólogos organizacionais, sociólogos, engenheiros e pesquisadores, para que o ajudassem a resolver o enigma.

Após dois anos, o Projeto Aristóteles conseguiu estudar 180 times da empresa, conduziu mais de 200 entrevistas e analisou 250 diferentes atributos desses times. Infelizmente (ou felizmente), porém, não houve um padrão claro de características tangíveis que pudesse ser traduzido em um algoritmo do time perfeito.

E foi somente quando a Google passou a considerar fatores intangíveis que tudo ficou mais claro.

Com novas lentes e com o apoio da pesquisa sobre Inteligência Coletiva (habilidades que surgem a partir de colaboração) desenvolvida por um grupo de psicólogos da Carnegie Mellon, MIT e Union College, os pesquisadores do Projeto Aristóteles voltaram ao quadro branco para combater o que achavam óbvio e chegaram a conclusões bastante interessantes.

No [site](https://rework.withgoogle.com/blog/five-keys-to-a-successful-google-team/) Google Re:Work, uma excelente fonte de informações sobre as pesquisas, ideias e práticas da Google em relação à gestão de pessoas, Rozovsky destacou as cinco características de times de alto desempenho:

**1. Confiabilidade**

Os membros do time podem contar uns com os outros para entregar tarefas no prazo e atingir as expectativas e metas.

**2. Estrutura e Clareza**

Times de alta performance têm objetivos claros e papeis bem definidos no grupo.

**3. Significado Pessoal**

O trabalho tem um significado pessoal maior para cada membro. Não é só pelo dinheiro.

**4. Impacto**

O grupo acredita que o trabalho deles tem propósito e impacta positivamente o bem comum.

***E o último se destaca em relação aos anteriores.***

**5. Segurança Psicológica**

Nós todos já participamos de reuniões e, pelo medo de parecermos incompetentes, seguramos uma dúvida ou não expomos aquela ideia. Faz parte. É estressante quando você se sente em um ambiente onde tudo que faz ou fala está constantemente sob um microscópio.

Mas imagine um cenário diferente. Um cenário em que todos estão confortáveis para tomar riscos, vocalizar suas opiniões e fazer perguntas sem medo de serem julgados. A cultura criada pelos gestores se reflete em zonas seguras e colaborativas, isso é segurança psicológica.

Por mais que não haja aqui dados quantitativos claros, o que a Google encontrou reforça uma ideia valiosa de que times imersos em ambientes psicologicamente seguros têm colaboradores menos propensos a deixar a empresa, mais inclinados a abraçar o poder da diversidade e, finalmente, são mais bem-sucedidos individualmente e enquanto time.

Portanto, desenvolver times excepcionais implica em contemplar componentes mais subjetivos do que se esperaria, mas focar nesses cinco citados aumenta consideravelmente a chance de se desenvolver uma cultura virtuosa. Nós na [smartrips.co](http://www.smartrips.co/)compartilhamos dessa ideia e entendemos que alinhamento de interesses é fundamental e, para isso, os colaboradores precisam estar inseridos em ambientes que os valorizem individualmente, aliando responsabilidade com autonomia e reconhecimento. Por meio da pesquisa, a Google certamente deixou o filósofo grego Aristóteles orgulhoso, ao provar que "O todo pode ser maior que a soma das partes."

*Esse texto foi baseado em informações fornecidas em*[*Google Re:Work*](https://rework.withgoogle.com/blog/five-keys-to-a-successful-google-team/)[*e Inc*](https://www.inc.com/michael-schneider/google-thought-they-knew-how-to-create-the-perfect.htm)*.*

Editado por Lucas Mendes Teixeira (co-founder at Smartrips.co)