

Pesquisa indica que reter informações é o fator que mais incomoda os executivos. A falta de transparência das informações é um dos fatores que mais abalam a motivação dos executivos e pode levá-los a mudar de empresa, mesmo quando considera seu salário satisfatório. Essa é a principal conclusão da pesquisa, divulgada com exclusividade para este jornal, realizada pela DM Recursos Humanos, consultoria especializada em executive search, para avaliar o que mais satisfaz e o que mais desagrada os executivos nas organizações.

Dos 2.314 participantes - presidentes, diretores e gerentes de todas as regiões do País, com idade de 30 a 45 anos e de ambos os sexos - 48% indicaram que a falta de transparência e de informações são a principal causa de insatisfação com a organização na qual atuam. A questão aparece em primeiro lugar, à frente das condições de desenvolvimento de carreira, indicada como o segundo principal fator de insatisfação, seguida pela remuneração. Em quarto lugar, incomodando quase tanto quanto o salário ruim, aparece a falta de respeito com as pessoas.

"Já mudei de emprego por causa da falta de transparência da chefia", conta um diretor de uma empresa do setor de Tecnologia da Informação (TI). "Mesmo que você perceba que não tem espaço para desenvolver sua carreira numa companhia, pode lidar com esse problema com mais tempo e tranquilidade. Não é tão traumático quanto administrar a falta de transparência de um chefe", explica.

Além disso, ele lembra que, muitas vezes, o desenvolvimento da carreira na empresa não depende só das pessoas, mas também do mercado no qual ela atua e de questões macroeconômicas. "Mas a troca de informações depende diretamente de pessoas. E pessoas dificilmente mudam, por isso não há alternativa senão procurar outro lugar para trabalhar", comenta. "Quem retém o que sabe, geralmente centraliza as informações como uma maneira de manter o poder", diz.

O diretor da empresa de TI afirma que gosta de acompanhar todos os projetos e mantém as portas abertas para que a equipe sintam-se à vontade em perguntar qualquer coisa. "Mesmo que eu não possa responder por se tratar de informações estratégicas e sigilosas, digo, ao menos, que é algo que não posso falar naquele momento."

Ele diz acreditar ser necessário adotar a postura de transparência em todos os níveis, começando pela Presidência. "Não adianta apenas que eu crie um clima de confiança na equipe se na minha relação com a direção-geral não houver o mesmo sentimento", conclui.

Os que mais sofrem com a falta de transparência e informações, de acordo com a pesquisa da DM Recursos Humanos, são os gerentes. Entre os que indicaram essa questão como algo que os incomoda, 68% eram gerentes. "Acredito que se a companhia tiver uma cultura geral de transparência seja mais difícil que um executivo com perfil centralizador consiga se manter nessa estrutura", afirma a gerente de uma indústria química.

Ela conta que, por ter seguido carreira em uma organização na qual a transparência é bastante valorizada viveu essa situação apenas uma vez. "Tive dificuldades de obter informações com uma supervisão específica. Mas o problema foi sentido por outras lideranças também e o profissional acabou se desligando da companhia", lembra.

Para outro diretor de uma empresa que fabrica smart cards, a retenção de algumas informações faz parte do jogo de poder. "Quando isso acontece trato a situação com naturalidade porque entendo que não competia a mim saber de determinadas coisas."

Ele considera, no entanto, que caso não tenha tomado conhecimento de algo importante para o desenvolvimento de seu trabalho, deve conversar sobre isso com seu superior.

"Nesse momento, o que vale é a sensibilidade do profissional para avaliar se a justificativa para não ter dividido certas informações com você é realmente plausível e tem a ver com a necessidade de sigilo estratégico ou se está ligada à vontade de centralizar poder mesmo", aconselha.

O executivo acredita que a falta de transparência sempre vai marcar o mundo corporativo. "As empresas são feitas por pessoas motivadas por poder, dinheiro e status", justifica. Por isso mesmo, ele próprio diz se policiar para não cometer o erro de reter informações como forma de proteger seu poder.

"Há pouco tempo tive que fazer uma reestruturação na área e duas pessoas sentiram-se traídas por não terem sido comunicadas. Quando fui questionado, expliquei que se contasse paralisaria o trabalho deles e geraria um pânico no grupo. Dormi tranquilo porque considero ter tomado a decisão mais acertada", conclui.

De fato, não informar só funciona como uma estratégia para evitar pânico. Se o executivo pensa em guardar seu conhecimento como maneira de ganhar poder diante de sua equipe, seus planos, inevitavelmente, irão por água abaixo. "O controle é uma ficção. As pessoas sempre percebem quando algo está sendo escondido", afirma Mariá Giuliese, diretora executiva da Lens & Minarelli, especializada em aconselhamento de carreira. "E a sensação de estar sendo enganada gera insegurança, impede qualquer relação de confiança e faz com que o funcionário não dê o melhor de si nem para o chefe, nem para empresa."

Mas se há quem não repasse informações para proteger seu status, há também quem não saiba mesmo dar feedback e tenha até medo de dizer coisas desagradáveis. Não é à toa que a maioria dos executivos demitidos não concordam com as razões pelas quais são desligados da empresa. "O superior não pode falar sobre as causas reais porque já deixou de conversar sobre isso anteriormente com o profissional, em um momento no qual ainda poderia ter tido chance de corrigir-se", explica Mariá.

Ela lembra ainda que a estrutura das organizações não tem facilitado a comunicação entre os profissionais. "As relações estão cada vez mais frias e distantes. Como um profissional vai se sentir à vontade para perguntar como anda seu trabalho se não houver o mínimo de intimidade?", comenta. Mariá cita como exemplo a situação comum de executivos que se reportam para pessoas que atuam fora do País e com os quais mantêm uma relação virtual, por vídeo conferência ou e-mail.

Seja qual for a razão que leve um profissional a não ser transparente, vale a reflexão sobre como ele tem lidado com isso em sua vida pessoal. "Dar feedback é importante sempre. Não apenas na avaliação de desempenho", reforça Mariá. Como em casa não tem avaliação a cada seis meses, como será que anda o nível de confiança de sua família em você?