

FAZER ELOGIOS AO GESTOR PODE AJUDAR NA ASCENSÃO PROFISSIONAL?

SANTOS, Natali Denis de Almeida dos¹; FLORES, Patrícia²; SILVA, Ilberto³;
 RASIA, Isabel⁴; SOARES, Isabel⁵; MELLO, Simone Portella Teixeira de⁶

¹Universidade Federal de Pelotas – UFPEL, natidossantos@outlook.com

²Universidade Federal de Pelotas – UFPEL, patriciafflores@bol.com.br

³Universidade Federal de Pelotas – UFPEL, betokaster@hotmail.com

⁴Universidade Federal de Pelotas - UFPEL – co-orientadora

⁵Universidade Federal de Pelotas – UFPEL – co-orientadora

⁶Universidade Federal de Pelotas – UFPEL – orientadora

1. INTRODUÇÃO

Os relacionamentos virtuais estão cada vez mais inseridos na sociedade, organizações e órgãos públicos, mas há algo que permanece quase inalterado nas relações e comunicações que é a bajulação. Observamos em algumas publicações nas redes sociais a presença da bajulação nos locais de trabalho, especialmente na administração de Recursos Humanos que se apresenta disfarçada como um elogio, nem sempre muito sincero, e que é uma forma de bajular sem ser notado. No entanto, há muito tempo se utiliza do mecanismo de bajulação como degrau para ascensão profissional. E hoje, no cenário atual das empresas, uma das formas para dar ênfase a essa estratégia são os sites de serviço de redes sociais tais como Facebook, Orkut, Skype, dentre outras. Com as inovações no setor da tecnologia a maioria das organizações incorporou e utiliza desse meio para comunicar-se com o ambiente externo e interno. O relacionamento entre colaboradores e gestores teve uma aproximação, e a formação de vínculos de afetividade já são comuns por meio das redes sociais antes citadas. Em uma pesquisa relacionada à bajulação feita por Stern e Westphal (apud Tozzi, 2012), identificaram algumas estratégias de elogios que são vistas pela alta liderança como influência positiva, e são consideradas como uma habilidade fazer elogios sem exagerar.

Observamos que se pode influenciar pessoas por meio de elogios. Entende-se ser importante abordar a questão do poder, visto que, o poder esta diretamente ligada ao perfil do bajulador. McShane e Glinow (2013) trazem um significado para poder: “Poder é a capacidade de uma pessoa, equipe ou organização para influenciar outras pessoas”. (McSHANE & GLINOW, 2013)

Sendo assim, este estudo tem como objetivo averiguar se a bajulação funciona positivamente no cotidiano de trabalho. Para tanto, apresenta-se os resultados de uma pesquisa realizada com os discentes do curso Superior de Tecnologia em Processos Gerencias da Universidade Federal de Pelotas, os quais responderam a seguinte pergunta: Fazer elogios pode ajudar na ascensão profissional?

2. METODOLOGIA

Conforme Gil (2010, p.27) as pesquisas podem ser classificadas segundo seus objetivos mais gerais como pesquisas exploratórias que têm como propósito proporcionar maior familiaridade com o problema. Em vista de que foi feito um levantamento bibliográfico e foram feitas entrevistas com pessoas que vivenciam essa prática no seu cotidiano nos seus ambientes de trabalho pode-se considerar que se trata de uma pesquisa exploratória, portanto realizou-se uma entrevista para conhecer as opiniões dos discentes do Curso Superior de Tecnologia em Processos Gerenciais, da Universidade Federal de Pelotas. Esses alunos fazem

parte de um grupo criado no Facebook e foram escolhidos por conveniência. Dessa forma aplicou-se um questionário com a pergunta norteadora: Fazer elogios pode ajudar na ascensão profissional? Justifique sua resposta. Obteve-se respostas de vinte e cinco alunos.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Segundo os pesquisadores Stern e Westphal (apud Tozzi, 2012), os elogios funcionam no ambiente de trabalho e ajudam seus autores a progredirem na carreira. Esses pesquisadores conseguiram mapear as estratégias de amabilidades que são melhor aceitas pela alta liderança, reconhecidas como uma influência positiva. Para tanto, relacionam as seguintes malícias discretas:

Malícias Discretas

Leve Constrangimento	Conformidade de Opiniões	Conselho de Ouro	Crítica Antecipada	Via Mensageiro	Conformidade de Valores	Dar Referências Sociais
“Não quero constrangê-lo, mas preciso dizer que sua apresentação foi a melhor que já vi na vida”	“Sou a favor de começar a cortar custos já”	“Como você conseguiu fechar esse negócio de maneira tão vantajosa?”	“No começo, eu não concordava com esse ponto, mas, agora que você explicou, faz todo sentido”	“Vou lhe contar uma coisa: o chefe fez com que eu aprendesse muito nesses últimos anos”	“Acho que o governo deveria cortar impostos trabalhistas para aumentar o salário mínimo”	“Também fiz MBA em Chicago! Em que ano você estudou lá?”
Qual a intenção com esse elogio?						
O bajulador cria uma situação levemente desconfortável para depois, fazer o elogio.	A pessoa se esforça para descobrir as opiniões do chefe e só faz comentários concordantes.	Quando o profissional faz um elogio embutido em um pedido de conselho.	O subalterno fez uma ressalva antes de acatar a decisão do chefe, acentuando o “brilho” do chefe.	O funcionário fala bem do chefe para amigos em comum, sabendo que o elogio chegará ao Líder.	A pessoa saca as preferências políticas, religiosas ou morais do chefe e procura se alinhar com ele.	As pessoas descobrem vínculos sociais em comum com o chefe e passa a explorá-los.

Fonte: KELLOGG SCHOOL OF MANAGEMENT (2012).

Ainda conforme Tozzi (2012) disse, a pesquisa feita evidenciou que os presidentes de companhias americanas aceitam de maneira positiva os colaboradores que sabem fazer elogios elegantes. A habilidade de elogiar sem exageros é benéfica, e esses profissionais são promovidos mais rapidamente e ainda são disputados por outras empresas.

McShane e Glinow (2013) afirmam que o uso das redes sociais como instrumento aumenta o poder de uma pessoa de três formas. Primeiro, em relação ao capital social – são redes de relacionamento baseado na confiança, criação de pontes entre as pessoas, quanto mais ampla for a rede, mais chance terá de receber informações valiosas que aumentarão seu poder de especialização na empresa. Segundo, é natural que as pessoas se identifiquem mais com aquelas que fazem parte de suas próprias redes, o que aumenta o poder de referencia. O poder de referencia é baseado em rede e pode levar a decisões mais favoráveis pelas outras pessoas que estão nela.

A terceira forma demonstra que as pessoas que atuam de maneira eficiente em redes colocando-se em posição estratégica são mais conhecidas pelas pessoas na empresa, de modo que seus talentos são conhecidos rapidamente. (McSHANE & GLINOW, 2013)

Através da entrevista realizada com os alunos do Curso Superior em Processos Gerenciais, Fazer elogios pode ajudar na ascensão profissional? Justifique sua resposta, obteve-se dezesseis respondentes, destes, onze informaram que elogiar não ajuda na ascensão profissional. Outros cinco responderam que sim. Os demais nove alunos não responderam à questão. Assim, 69% dos alunos não acreditam que fazer elogios pode ajudar na ascensão profissional, mas 31 % pensam o contrário.

Ressalta-se que alguns respondentes associam elogios para fins de ascensão profissional ao termo “puxa-saco”, como é o caso de A3, A7, A12 e A13. E consideram que esse “puxa-saco” bajula por não ter competência profissional para subir de cargo na empresa. Logo, percebe-se que esses quatro respondentes interpretaram elogios com objetivos de melhoria na carreira, como algo negativo. Tanto que responderam não à pergunta. A3, por exemplo, menciona em sua resposta o termo “malandragem”. Para ele, “o crescimento profissional em uma organização deve ser pautado pela competência, pela formação acadêmica, pela experiência profissional e pelas habilidades do conhecimento e não pela malandragem”. Já A7 traz um argumento equivalente à A3, ao dizer que “puxar o saco” “demonstra uma falta de capacidade de quem está bajulando o chefe, pois se fosse capaz conseguiria tal objetivo apenas demonstrando sua capacidade”.

No entanto, A13 amplia a relação entre quem elogia e quem é elogiado, ao dizer que o bajulador pode até conseguir se beneficiar, mas somente isso não adianta, “pois caso não tenha competência para agregar valor para a empresa, não conseguirá se manter no cargo por muito tempo”. A12 também tem o mesmo ponto de vista, pois diz “o que importa são os resultados, não adianta puxar o saco do chefe e não cumprir as metas, pois certamente será demitido”.

Para A2 o gestor que promove alguém que o elogia é incoerente com sua função, pois está pensando no bem de um indivíduo só, e não no bem geral da empresa. “Sou totalmente contra as bajulações para benefícios próprios. E penso que o gestor que aceita essas artimanhas está sendo incoerente com sua função, pois o seu pensamento deve se no bem geral da empresa, e nunca de um indivíduo só”.

Já A6 considera que o mérito e profissionalismo é o que deve levar um profissional a ascensão. “Parto da premissa de que se deve obter ascensão por mérito e profissionalismo, nunca por adulação!”.

A4 diz que crescimento sem trabalho acaba. “Acredito que possa ser sim possível subir de cargo em uma empresa usando desses artifícios, mas é claro que isso um dia vem à tona e o crescimento sem o trabalho acaba!”.

A8 pensa que hoje em dia, devido à competitividade das empresas, uma ascensão dessa forma não trará benefícios à empresa. “Atualmente, com essa competitividade que a gente observa no mercado, é sabido que favorecer, ou seja, dar um cargo a um funcionário só porque ele faz seu “superior” sentir-se superior, não dá bons resultados”.

A10 acredita que elogios podem até facilitar uma promoção, porém não concorda com essa prática. “Pode até influenciar em uma escolha ou em alguma ascensão de cargo dentro da empresa dependendo do administrador, mas embora isso, eu não concordo com essa prática”.

Já para A16 um chefe que promove um profissional por elogiá-lo baseia-se na vaidade, e faz isso para conseguir fazer com que o empregado cumpra suas

ordens. “Existem chefes que se baseiam somente na vaidade, achando que se o funcionário o elogia e o bajula, é porque fará qualquer coisa que ele mandar, mas se o chefe é correto, ele não vai se preocupar com quem o elogia, mas com o trabalho que essa pessoa faz, se é de qualidade, ou não”.

4. CONCLUSÕES

Da pesquisa bibliográfica se pode inferir que é entendível o uso da influência e das táticas de poder como algo que faz parte da construção do comportamento do indivíduo, e que a organização deverá usar dessa habilidade para impressionar os clientes, compradores, fornecedores dentre outros, colaborando para o desenvolvimento da empresa. Pode-se dizer com base nas pesquisas e conceitos que vimos que a bajulação é vista pela grande maioria como sendo algo positivo, porém deverá ser usada de maneira ponderada para não causar prejuízo a ninguém, nem transmitir uma imagem egoísta. Conforme nota-se no seguinte trecho do artigo apresentado por Tozzi (2012): “evidenciou que os presidentes de companhias americanas aceitam de maneira positiva os colaboradores que sabem fazer elogios elegantes e que habilidade de elogiar sem exageros é benéfica, sendo que esses profissionais são promovidos mais rapidamente e ainda são disputados por outras empresas”. Nota-se que as táticas de poder são utilizadas para crescimento profissional, é uma habilidade que a pessoa tem para “controlar” sutilmente as pessoas e o ambiente, o qual não tem por finalidade causar dano a outrem, e tão somente é a tentativa de voltar a atenção para si, ganhar visibilidade, impressionar a liderança. Almeja-se reconhecimento.

Contudo, analisando o resultado da pesquisa na Universidade Federal de Pelotas, evidenciou-se que 69% dos entrevistados não acreditam e não concordam com a maneira como as pessoas usam a bajulação para valer-se de benefício próprio. Percebe-se nesse caso a insatisfação dos empregados no ambiente organizacional onde existe a bajulação. Isso faz com que eles colaborem menos para o progresso da organização.

Vale ressaltar que para a empresa ter um retorno melhor de seus funcionários, deve trabalhar de maneira moralmente aceitável por todos os colaboradores e não somente em favorecimento de alguns. A empresa poderá tentar desenvolver uma relação entre a organização e o colaborador, um comprometimento do funcionário com a organização e não com o “gestor” (aquele bajulado). Sugere-se que seja através de concursos internos dando oportunidade para todos aqueles que gostariam de ascender profissionalmente.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- FELIX, L. Como distinguir um amigo bajulador. **Jornal Carta Forense**, São Paulo, 01 09 de set. 2012. Acessado em 13 de agosto 2013. Online. Disponível em: <http://www.carteforense.com.br/conteudo/colunas/como-distinguir-o-amigo-do-bajulador--plutarco/9347>
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- SIQUEIRA, M.M.M.. Esquema mental de reciprocidade e influências sobre afetividade no trabalho. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 10, n. 1, Apr. 2005.
- STEVEN L. M. & GLINOW M. A. V.; **Comportamento organizacional**. Porto Alegre: AMGH, 2013. Cap. 9, p. 179-195.
- TOZZI, E. Bajulação Funciona. **Revista Você S/A**, São Paulo, Editora Abril, p. 65-67, Set. 2012.