

A voz e o silêncio de trabalhadores do serviço público federal brasileiro são objeto de doutorado na USCS

Tese revela que o tipo de gestão possui papel central na decisão do funcionário de falar ou silenciar sobre questões de trabalho.

Com o objetivo de analisar os comportamentos de voz e silêncio de servidores/empregados públicos do Governo Federal, a aluna do programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas da Universidade Municipal de São Caetano do Sul (PPGA-USCS), Débora Bruna Alves Almeida, desenvolveu sua tese de doutorado em Administração procurando responder a seguinte pergunta norteadora: de que modo se manifestam a voz e o silêncio de trabalhadores vinculados ao setor público federal, considerando os regimes de trabalho estatutário e celetista?

Além da revisão teórica, a pesquisa de Débora envolveu trabalho de campo, em que aplicou questionários a servidores e empregados públicos federais do Poder Executivo que possuíam vínculo de trabalho estatutário ou celetista com organizações da Administração Indireta do tipo autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista. Foram obtidas 532 respostas válidas que, após análise quantitativa, trouxeram importantes contribuições acadêmicas. Para justificar a relevância de seu tema de pesquisa, a aluna do PPGA-USCS salienta: “A justificativa para a realização de pesquisa sobre voz e silêncio voltada para o contexto do setor público ancora-se ainda na própria relevância de tal setor para a sociedade, posto que é por meio das atividades executadas pelos diferentes órgãos da Administração Pública que se materializa a execução das obrigações fundamentais do Estado para com a sociedade, como saúde, segurança e educação”, avalia.

Débora lembra que pode-se considerar como comportamento de voz a expressão voluntária e intencional do trabalhador, manifestada por denúncias, críticas, ideias e sugestões de melhoria, que demonstra as inquietações e preocupações do funcionário acerca de questões de trabalho, direcionadas a quem possui poder de decisão, podendo ser de modo vertical, quando direcionada às chefias, mas também podendo ocorrer de modo horizontal quando direcionada aos colegas e pares. “Os motivos que levam os funcionários a falar ou silenciar sobre as questões de trabalho podem ser os mais diversos. Medo, insegurança, timidez, instinto de autopreservação, resignação, são alguns fatores que podem levar o empregado a silenciar no trabalho”, ressalta a pesquisadora.

Entre os resultados obtidos pela pesquisa, Débora destaca que a voz e o silêncio pró-sociais são manifestados com maior frequência pelos empregados e servidores públicos do que a voz e o silêncio pró-indivíduo. “Também se observou que a percepção de suporte organizacional, assim como outras variáveis, como ocupação de cargo de gestão, tempo de serviço na organização, idade, tipo de vínculo e área de atuação, possuem influência nos comportamentos de voz e silêncio do público-alvo investigado. Notou-se que o tipo de gestão possui papel central na decisão do funcionário de falar ou silenciar sobre questões de trabalho”, conta a pesquisadora.

Débora explica que, além do tipo de gestão, observaram-se outros fatores que possuem influência na decisão de silenciar e que também atuam como antecedentes da decisão de falar, como é o caso do apoio

dos colegas, que atua como um motivador da voz do trabalhador. “Porém, quando o funcionário não percebe esse apoio e, às vezes, nota até mesmo uma certa dissuasão dos colegas, isto o direciona para o silêncio. Foi observado também que os trabalhadores do setor público ficam em silêncio visando evitar conflito, para manter as boas relações no ambiente de trabalho, mas também podem falar sobre suas sugestões, justamente por perceberem que as boas relações laborais propiciam ambiente para a voz”, avalia a pesquisadora.

Segundo o orientador da tese de doutorado de Débora, o Prof. Dr. Eduardo de Camargo Oliva, a pesquisa se mostrou muito importante porque “no âmbito da academia trouxe o ineditismo ao tratar do setor público que possui características culturais específicas e por juntar nas análises tanto os canais formais quanto os informais utilizados pelos colaboradores. No âmbito das organizações traz um alerta importante nas relações do trabalho, notadamente quanto ao comportamento das lideranças”, relata Oliva.

O acesso à íntegra da tese de doutorado de Débora Bruna Alves Almeida pode ser feito no link: <https://www.uscs.edu.br/pos-stricto-sensu/arquivo/759>.

O programa de O Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGA da USCS é composto por: Mestrado, Doutorado e Pós-Doutorado em Administração. Contempla três linhas de pesquisa: Gestão para o Desenvolvimento e Regionalidade; Gestão Organizacional e Redes Organizacionais e Inovação. Mais informações sobre o programa, acesse: <https://uscs.edu.br/pos-stricto-sensu/ppga/mestrado-em-administracao>.

Mais informações à imprensa:

Universidade Municipal de São Caetano do Sul
E-mail: imprensa@online.uscs.edu.br
Tel. 4239-3233
14/03/2023