

“SHHHH! NÃO DIGA UMA PALAVRA!” QUAIS OS MOTIVOS PARA O SILÊNCIO DO INDIVÍDUO NO TRABALHO? ITINERÁRIOS, DESAFIOS E OPORTUNIDADES

MICHEL BARBOZA MALHEIROS

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)

VANESSA PIOVESAN ROSSATO

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)

MÉROLI SACCARDO DOS SANTOS

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO SUL (IFRS)

ROGER DA SILVA WEGNER

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)

TAÍS DE ANDRADE

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)

Agradecimento à órgão de fomento:

Agradecemos o apoio recebido da CAPES e do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul para a realização desta pesquisa.

“SHHHH! NÃO DIGA UMA PALAVRA!” QUAIS OS MOTIVOS PARA O SILÊNCIO DO INDIVÍDUO NO TRABALHO? ITINERÁRIOS, DESAFIOS E OPORTUNIDADES

Introdução

O silêncio tem sido negligenciado nos estudos organizacionais ou considerado apenas como um conceito que remete à ausência de ‘fala’ (Vu & Fan, 2022). Este comportamento, nas organizações, é definido como silêncio no trabalho e que se refere a um fenômeno em que os indivíduos retêm intencionalmente as suas opiniões e precauções sobre circunstâncias do trabalho. Embora organizações eficazes geralmente incentivam opiniões e sugestões, muitos trabalhadores ainda optam pelo silêncio de forma intencional ou por receio de como suas sugestões podem ser percebidas pelos pares (Chou & Chang, 2020).

Problema de Pesquisa e Objetivo

A partir de uma lacuna identificada na literatura, este estudo apresenta o seguinte problema de pesquisa: “Como se caracteriza o estado da arte sobre silêncio no trabalho e quais são os motivos para o silêncio do indivíduo no trabalho?”. Assim sendo, o objetivo do estudo consiste em analisar o estado da arte sobre silêncio no trabalho e identificar os motivos que levam os indivíduos a ficar em silêncio no trabalho, a partir dos itinerários da produção científica internacional. Além disso, esta análise inspirou a proposição de uma agenda com novos desafios de pesquisa.

Fundamentação Teórica

O silêncio no trabalho é conceituado como a retenção intencional de informações, sugestões, inquietações ou questionamentos por parte dos colaboradores e tem suas raízes em disciplinas como sociologia, psicologia, ciência política e, principalmente, ciência da comunicação, revelando-se como uma entidade inerentemente subjetiva e individual, influenciada por fatores situacionais e ambientais. Para abordar efetivamente o silêncio no ambiente de trabalho, as organizações devem promover uma cultura de abertura e comunicação (Knoll et al., 2021; Vu & Fan, 2022).

Discussão

A partir da revisão sistemática da literatura, foi possível mapear o campo científico do silêncio no trabalho, em indicadores de distribuição anual das publicações, top 5 mais citados do corpus, evolução temática, acoplamento bibliográfico (corpus distribuído em três clusters e que direcionam o campo de pesquisa) e, por fim, a criação de um modelo conceitual de análise dos motivos do silêncio. Por meio dos resultados, foram identificadas lacunas que inspiraram a criação de uma agenda para pesquisas ulteriores.

Conclusão

Os itinerários de pesquisa revelam um campo promissor e contemporâneo para pesquisas no campo da Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional, a partir de uma temática pouca explorada. Além disso, é possível perceber que o silêncio no trabalho se revela de duas formas principais: retenção proposital de informações que podem prejudicar a organização e retenção estratégica de informações para proteger a organização e/ou colegas de trabalho.

Referências Bibliográficas

Chou, S. Y., & Chang, T. (2020). Employee Silence and Silence Antecedents: a theoretical classification. *International Journal Of Business Communication*, 57(3), 401-426. Knoll, M. et al. (2021). International differences in employee silence motives: Scale validation, prevalence, and relationships with culture characteristics across 33 countries. *Journal of Organizational Behavior*,

42(5), 619-648. Vu, M. C., & Fan, Z. (2022). Sounds of Silence: the reflexivity, self-decentralization, and transformation dimensions of silence at work. *Journal Of Management Inquiry*, 31(3), 307-325.