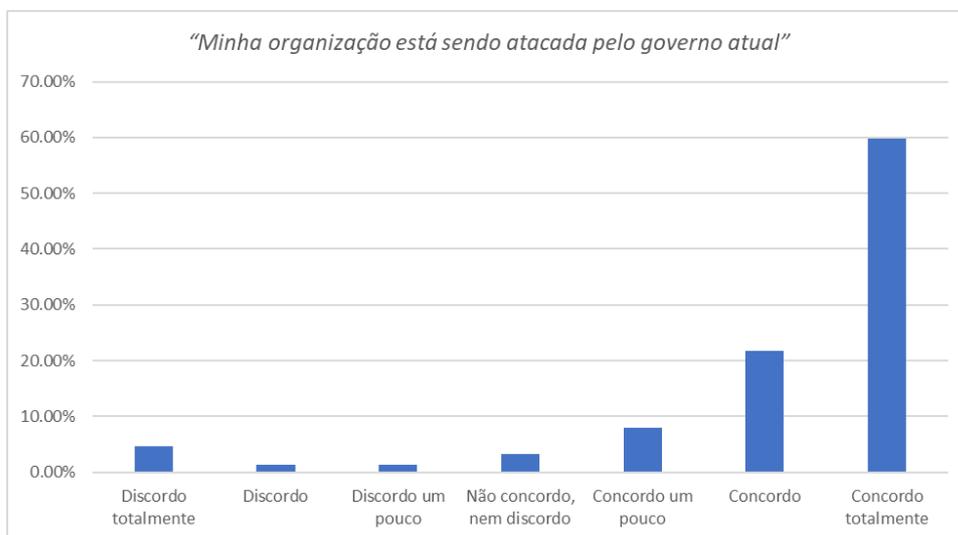


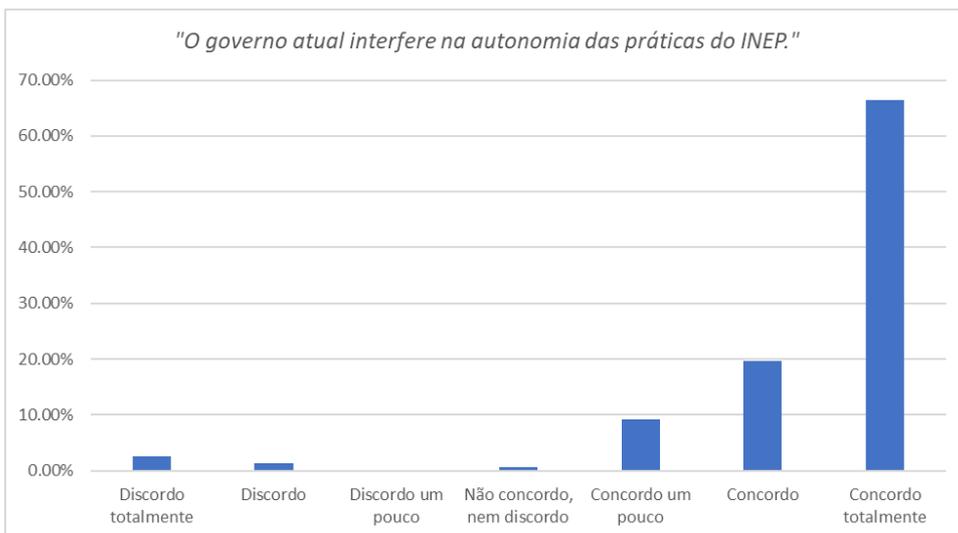
RELATÓRIO PRELIMINAR DE PESQUISA – PONTOS DE DESTAQUE

Este é o relatório preliminar da pesquisa “Dinâmicas organizacionais e bem estar dos funcionários do INEP” coordenada pelos professores Gabriela Lotta (FGV), Gustavo Tavares (Insper) e Joana Story (FGV). A pesquisa tem como objetivo analisar as dinâmicas de trabalho vivenciadas pelos servidores do INEP frente ao processo de mudança das políticas da organização. A pesquisa foi realizada por meio da aplicação de uma survey (questionário eletrônico) enviado a todos os servidores da instituição. No total, recebemos 152 respostas completas. Deles, 52% se identificaram como sendo do gênero feminino. Na média, possuem 41 anos de idade, 18 anos de trabalho no INEP e 68 % estão associados à ASSINEP. 149 são servidores de carreira e 3 responderam possuírem outros vínculos. Importante salientar que outros 49 servidores iniciaram o questionário mas não finalizaram o preenchimento. Considerando o contexto desafiador ao qual estes servidores estão expostos, pode-se imaginar que o receio com a pesquisa ajude a explicar essa taxa de desistência. A seguir apresentamos as análises descritivas das respostas fornecidas pelos servidores.

Percepção de ataque ao INEP

Inicialmente, medimos a percepção dos participantes sobre o quanto o governo federal (governo atual) tem atacado o INEP, de várias formas. Abaixo, segue a distribuição das respostas a alguns dos itens utilizados.

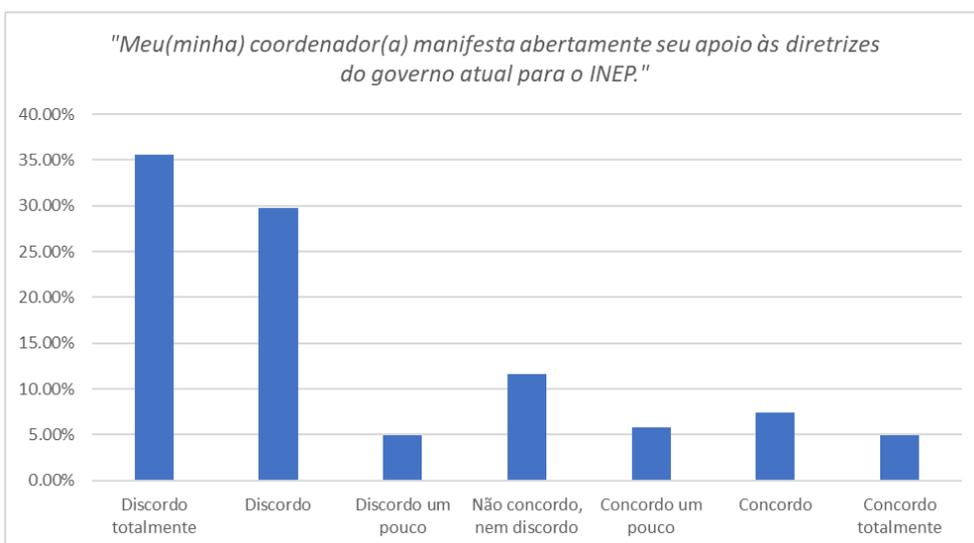




Os gráficos acima mostram com clareza que há uma forte percepção entre os funcionários do INEP de que a organização está sofrendo ataques do governo e que sua autonomia está sendo afetada.

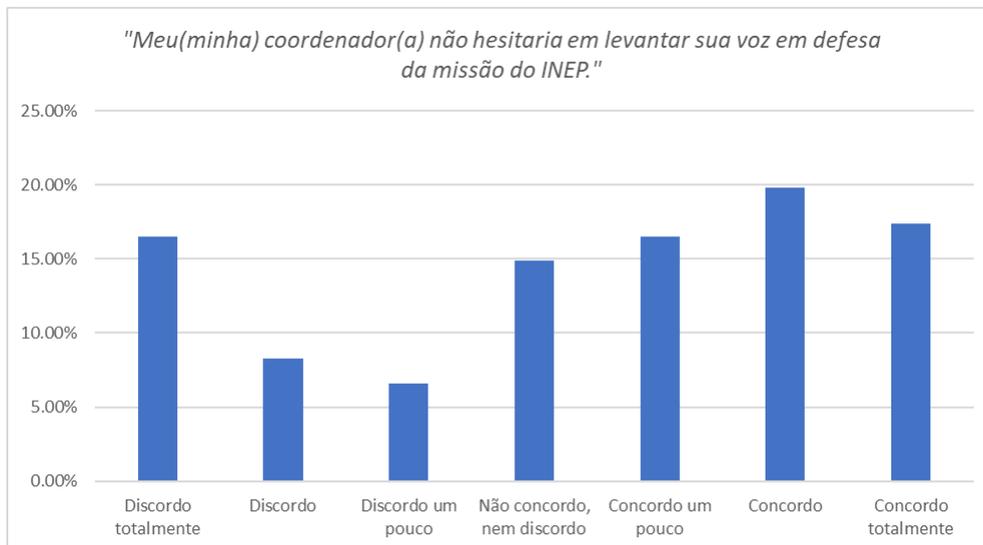
Percepção sobre o alinhamento das lideranças (Coordenadores) com o governo

Medimos o quanto os participantes percebem que suas lideranças no INEP (Coordenadores) estão alinhadas com as práticas e políticas do governo atual. O gráfico abaixo mostra que poucos participantes concordam que tal alinhamento exista.



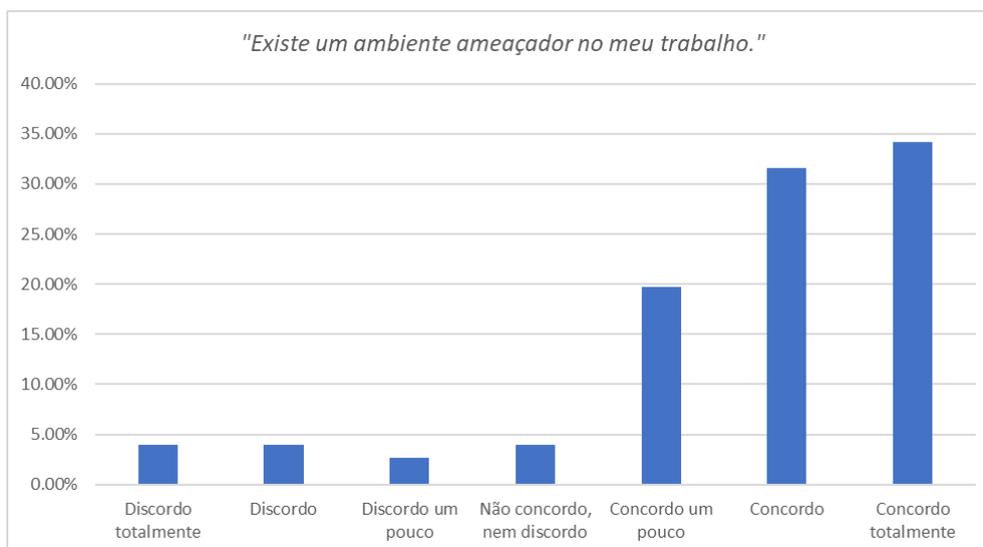
Percepção de comprometimento da liderança (Coordenadores) com a defesa do INEP

Neste caso, há maior variabilidade das respostas. Mas há uma concentração maior de pessoas que concordam que seus Coordenadores se engajariam na defesa do INEP.



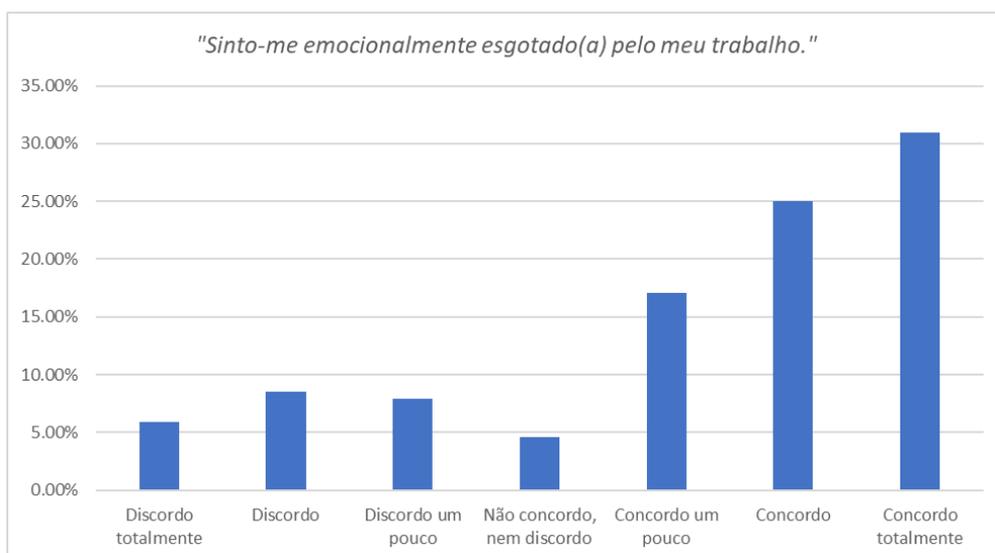
Percepção de segurança psicológica

Aqui analisamos a percepção de segurança psicológica, que mede o quanto os servidores sentem que seus fatores psicológicos estão protegidos frente ao contexto organizacional. Os dados mostram que existe um baixo nível de segurança psicológica entre os trabalhadores do INEP.



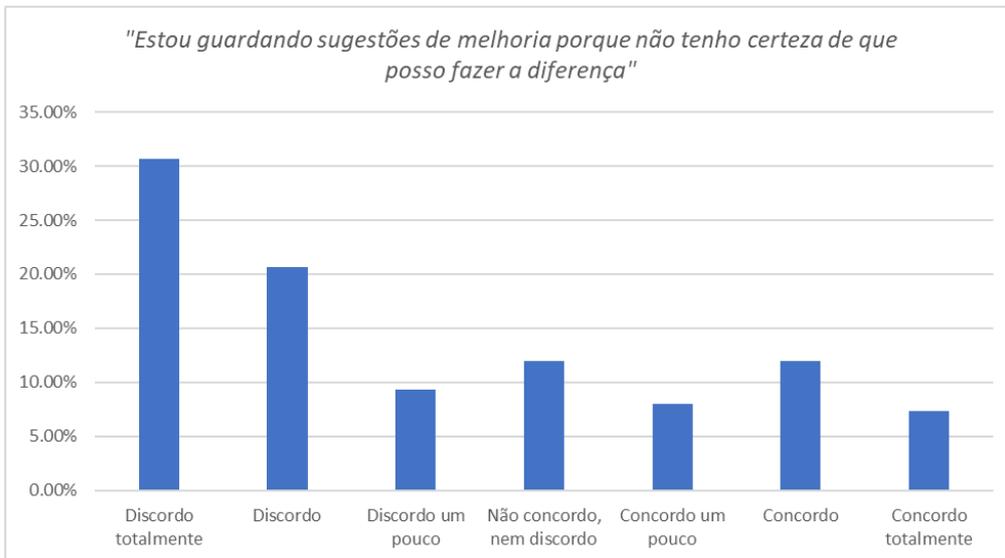
Burnout

Analizamos também a percepção dos servidores sobre burnout, ou seja, esgotamento psicológico em decorrência do trabalho. É notável que um grande percentual dos participantes reporta um alto nível de exaustão emocional em decorrência do trabalho.



Voz e silêncio

O gráfico abaixo mostra que uma parcela considerável dos participantes prefere ficar em silêncio para se protegerem ou por resignação. Mas é notável também que a maior parte deles, apesar do alto nível de insegurança psicológica, tende a discordar das afirmações abaixo, ou seja, aceitam expor suas posições mesmo frente às situações vividas.



Análises correlacionais

Análises correlacionais preliminares revelaram importantes associações entre as variáveis. Destacamos as seguintes:

- A percepção de ataque à organização está associada à menor segurança psicológica, maior burnout e maior silêncio. Ou seja, quanto mais os servidores se sentem atacados, mais eles tendem a sofrer burnout e se silenciar frente à situação.

- A percepção de comprometimento da liderança (Coordenadores) com a defesa do INEP está associada a maior voz dos participantes. Ou seja, quanto mais os servidores sentem que suas chefias estão comprometidas com a organização, mais eles se sentem abertos a expressar suas percepções.
- Insegurança psicológica está fortemente associada à burnout e silêncio.

Práticas de Assédio Institucional

Solicitamos aos respondentes que contassem casos de assédio institucional vivenciados dentro do trabalho. A pergunta era aberta e optativa. 89 respondentes decidiram relatar histórias e elas foram codificadas para compreender quais os padrões de assédio institucional apareceram. A seguir relatamos os elementos centrais das histórias relatadas. Importante mencionar que uma mesma história pode corresponder a mais de um elemento e que optamos por não colocar aqui as histórias na íntegra para evitar identificação dos respondentes.

- Assédio moral: estas histórias são caracterizadas por práticas de humilhação e constrangimento dos servidores. Entre os testemunhos, temos relato de ameaças e agressões verbais contra os servidores (6); de geração de clima de desconfiança contra servidores (8); de perseguição ideológica por posicionamentos dos servidores (12) e de opressão física no ambiente de trabalho – como vistoria de computador, de local de trabalho etc (7). Há também testemunhos de uma prática de entrevistas que as chefias fazem com servidores constrangendo-os a provar a importância de seu trabalho (8). Ainda, 8 respondentes apontaram que estão recebendo um excesso de demanda de trabalho não relacionado a suas funções e, muitas vezes, são pressionados a realizarem atos ilegais. Por fim, 7 respondentes apontaram ainda que as práticas de assédio moral acontecem com o uso da área de recursos humanos – que passa a criar barreiras para férias, licenças, etc – ou com a aplicação de PAD (procedimento administrativo disciplinar), como relatado por 4 servidores.
- Censura: é sabido que uma das práticas adotadas em várias organizações atualmente é de censura de servidores, especialmente em relação a posicionamentos na imprensa, nas redes sociais e com relação à publicação de

relatórios e artigos acadêmicos. Entre os relatos, 11 servidores apontaram situações de censura, parte delas também diretamente relacionada ao Enem.

- Mudança de cargos políticos: 13 respondentes relataram que houve troca de chefias em suas áreas por novos dirigentes alinhados e leais à presidência da instituição, o que aumenta o sentimento de perseguição.
- Mudança de postos de trabalho: 21 respondentes relataram histórias de mudança forçada de seus postos de trabalho sem anuência ou aviso prévio por parte das chefias. Estas mudanças estão, em geral, relacionadas a algum posicionamento técnico do respondente que não foi acatado pela chefia e gera, como consequência, uma mudança forçada de área de trabalho.
- Deslegitimação do saber técnico: 22 respondentes apontaram práticas de assédio institucional vinculadas à deslegitimação de seu saber técnico. Ou seja, as chefias não estão considerando as experiências prévias dos servidores, seu conhecimento sobre procedimento e legislação e, acima de tudo, punem as posições técnicas destes servidores com assédio moral (ameaça, agressão), perseguição ou mudança de postos de trabalho.
- Mudança de procedimentos burocráticos: 20 respondentes relataram situações de assédio relacionadas à mudança de procedimentos burocráticos que enfraquece a capacidade de ação dos técnicos. Entre os exemplos mais relatados estão a retirada de documentos do sistema de informação (SEI), o apagamento de memória institucional, a proibição de acesso aos sistemas, a exclusão dos servidores de comitês ou grupos de trabalho. Estas mudanças afetam diretamente a capacidade de ação dos técnicos e gera, ainda, uma fragilidade em suas decisões que podem ser comprometidas pela falta de respaldo legal e procedimental.