

## **Novas formas organizacionais e as mudanças nos contratos psicológicos**

**JAMILE FANTIN**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC)

**SUZANA DA ROSA TOLFO**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC)

**ELOISE HELENA LIVRAMENTO DELLAGNELO**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC)

## **Novas formas organizacionais e as mudanças nos contratos psicológicos**

### **Introdução**

Desde as décadas de 1980 e 1990 assiste-se a um conjunto de importantes transformações nas sociedades industrializadas. Neste cenário, configuram-se as novas formas organizacionais, caracterizadas por inovações adotadas pelas organizações, buscando manterem-se eficientes, competitivas e geradoras de lucros frente a um mercado cada vez mais exigente. Assim, as organizações buscam continuamente reinventar suas formas de relacionamento com os trabalhadores. Os contratos formais cada vez mais deixam de ser suficientes e ganham destaque os contratos psicológicos, que são os acordos implícitos.

### **Problema de Pesquisa e Objetivo**

O problema de pesquisa são as mudanças no relacionamento entre organizações e trabalhadores, ocorridas desde as transformações no mundo do trabalho a partir das décadas de 1980 e 1990, e a consequente necessidade de redefinição dos contratos psicológicos entre organização e trabalhador. O objetivo é realizar um levantamento, por meio de uma revisão bibliográfica realizada em artigos nacionais e internacionais, a respeito dos tipos de contratos psicológicos, como se estabelecem e se desenvolvem nas organizações, e como este fenômeno vem se alterando para atender às constantes mudanças.

### **Fundamentação Teórica**

A intensificação da competitividade apresentou às organizações a demanda de redesenharem suas estruturas, em busca de maior flexibilidade nos processos de produção e nas relações de trabalho (BALDI, 2004). Conway et al (2011) destaca que é recomendável que as organizações conheçam o que é necessário aos trabalhadores nos contratos psicológicos a serem firmados, a fim de atraí-los e retê-los. Para Rousseau (1995, p. 9) os contratos psicológicos são “crenças individuais, moldadas pela organização, sobre termos de um acordo de troca entre indivíduos e suas organizações”.

### **Discussão**

Em tempos de novas formas organizacionais houve a diversificação de tipos de contratos formais, mudanças de expectativas de comprometimento e responsabilidade, a diminuição da estabilidade, diminuição da lealdade dos trabalhadores com o trabalho e o aumento das intenções de ganhos de curto prazo. Os contratos psicológicos que eram na sua maioria equilibrados e relacionais, passaram a contratos dos tipos transacional e transicional, de curto prazo, com vinculação mais fluida entre trabalhador e organização, cercada de comprometimento mais frágil ou até mesmo desconfiança.

### **Conclusão**

Os contratos psicológicos sofreram mudanças, acompanhando os tempos de novas formas organizacionais. Estas mudanças estão relacionadas aos diferentes tipos de contratação formal dos trabalhadores de uma mesma organização (permanentes, terceirizados, pessoa jurídica), bem como da nova realidade, de contratos psicológicos mais transacionais e transicionais, de curto prazo. Vislumbra-se assim, oportunidades de estudos e práticas para administradores e psicólogos a respeito deste tema, tão singular e dinâmico.

### **Referências Bibliográficas**

BALDI, M. Novas formas organizacionais - a necessidade de superação das perspectivas sobressocializadas e subsocializadas. Cadernos Ebape.BR, v. II, n. 1, p. 1-15, 2004. CONWAY, N.; GUEST, D.; TRENBERTH, L. Testing the differential effects of changes in psychological contract breach and fulfillment. Journal of Vocational Behavior, v. 19, p. 267-276, 2011. ROUSSEAU, D. M. Psychological contracts in organizations: understanding written and unwritten agreements. Thousand Oaks: Sage, 1995.