

CONTRATO PSICOLÓGICO E COMPROMETIMENTO DOS PROFISSIONAIS QUE ATUAM EM ORGANIZAÇÕES DO TERCEIRO SETOR

Aluna: Camila S. do Carmo
Orientador: José Roberto Gomes da Silva

Introdução

O terceiro setor está conquistando notoriedade a cada dia, com o expressivo crescimento de organizações dessa área de atuação e o conseqüente aumento do número de contratações de profissionais para atuar no setor. Reafirma-se a importância dessas organizações para a sociedade, seja pela geração de oportunidades de trabalho, devido ao presente desemprego no país, seja pelo trabalho filantrópico exercido em contrapartida à ao enfraquecimento do Estado no papel de provedor de bem-estar social para a população. Além disso, o interesse das empresas privadas em investir em “boas ações” para se tornarem mais competitivas no mercado também vem impulsionando esse crescimento.

Dentre os empregados desse “novo setor da economia”, há profissionais vindos de empresas, o que levanta a hipótese de o terceiro setor estar oferecendo remunerações compatíveis com o setor privado. Porém esse é um fato ainda controverso e observa-se que existem profissionais que trocam seus cargos em grandes empresas com grandes salários por outros em organizações do terceiro setor, mesmo com a diminuição da remuneração. É possível que grande parte da motivação para essa mudança venha da possibilidade de realização profissional e pessoal e do sentimento de ser útil à sociedade. Por esse motivo, esta pesquisa analisou em que se baseia o comprometimento do profissional com a organização do terceiro setor e que tipos de expectativas pessoais e profissionais são criadas pelos indivíduos, acerca de seu trabalho nessas organizações.

Objetivo

O objetivo principal é o de analisar o contrato psicológico dos indivíduos que optam pela carreira no terceiro setor, assim como qual é a relação de comprometimento com as organizações em que atuam. A relevância desta pesquisa se deve principalmente ao fato de serem ainda escassos os estudos que focalizam os aspectos que influenciam as relações de trabalho no terceiro setor, se comparados ao volume de conhecimento produzido sobre o contexto do trabalho no setor público e nas empresas industriais e comerciais.

Referencial teórico

O referencial teórico do estudo se inicia com uma abordagem acerca da diversidade de contextos e conceitos que têm sido associados ao terceiro setor. Em seguida, focalizam-se os diferentes tipos de vínculos de trabalho que podem conviver em uma organização do terceiro setor, englobando empregados celetistas, voluntários, autônomos e estagiários [2].

Utiliza-se o conceito de comprometimento organizacional, definido como o grau em que um funcionário se identifica com determinada organização e seus objetivos, desejando manter-se como parte dela [3]. Foi utilizado o modelo de análise do comprometimento, proposto por Meyer e Allen (1997, *apud* McDonald e Makin 1999) [1], segundo o qual o comprometimento pode ser classificado em três tipos: afetivo, de continuação e normativo. O comprometimento afetivo acontece quando há envolvimento emocional, uma identificação do indivíduo com a organização. O comprometimento de continuação está relacionado aos custos percebidos em deixar a organização. O comprometimento normativo está relacionado ao senso de dever que o indivíduo desenvolve com relação ao seu trabalho na organização.

Outro conceito fundamental para o estudo foi o de contrato psicológico. Os funcionários de uma organização recebem mensagem dos empregadores através de palavras, ações ou sinais e as interpretam como promessas, mesmo não sendo essa a intenção. Os contratos psicológicos são acordos não escritos, constituídos com base em promessas formais ou informais e que resultam nas crenças do indivíduo, acerca do que ele considera como compromissos recíprocos na relação de trabalho, influenciando, assim, o seu comprometimento e grande parte do seu comportamento na organização [4].

Metodologia

Optou-se por uma abordagem de natureza qualitativa, por meio de entrevistas em profundidade realizadas com quatro profissionais que atuam em organizações do terceiro setor. Todas foram gravadas em meio digital e foram integralmente transcritas, sendo o conteúdo das entrevistas apoiado por roteiro semi-estruturado. Realizou-se análise do conteúdo das respostas dos entrevistados, resultando na identificação das seguintes categorias: expectativas criadas pelos empregados; comprometimento de permanência na organização; Interpretações particulares baseadas nas percepções individuais; identificação do indivíduo com a organização; ambiente organizacional; motivação e valorização; e remuneração.

Resultados e Conclusão

A respeito das expectativas desenvolvidas pelos indivíduos e de sua forma de engajamento, pode-se perceber uma predominância dos tipos de comprometimento afetivo e normativo, segundo o modelo de Meyer e Allen [1]. Os indivíduos revelam expectativa de continuidade nas instituições, de desenvolvimento profissional em forma de parceria, esperando também que a organização se desenvolva junto com eles. Em parte, os profissionais se comprometem a continuar nas organizações por assim desejarem e, em parte, se sentem vinculados a elas por um sentimento de obrigação moral. Sentem-se orgulhosos de suas organizações e, ao mesmo tempo, entendem a responsabilidade que assumiram diante da sociedade quando escolheram trabalhar no terceiro setor. Em relação aos aspectos organizacionais, os profissionais consideram existir bastante adaptabilidade e informalidade.

Os entrevistados visualizam o terceiro setor como um setor em expansão, com grandes oportunidades, mas também ressaltam que ainda existem preconceitos com relação ao trabalho nesse setor. Eles partilham a opinião de que o trabalho no terceiro setor é uma oportunidade de exercer uma profissão e agir como cidadãos melhores. A questão salarial levantada revelou diferenças entre os entrevistados. Apesar de o fator monetário ter sido tratado como menos importante no processo de escolha pelo terceiro setor, alguns profissionais mostraram-se pouco valorizados em relação a isto.

De modo geral, a análise revelou a predominância de contratos psicológicos com foco relacional ou de longo prazo [4], diferenciando-se do foco mais transacional, ou de curto prazo que tem dominado as relações de trabalho no atual contexto do mercado de trabalho.

Referências

- 1- MCDONALD, D.J, MAKIN, P.J. The psychological contract, organizational commitment and job satisfaction of temporary staff. **Leadership & Organizational Development Journal**, v.21 n.2, p.84-91, 2002.
- 2- PEREIRA, Ligia Jucimeire. Relação de trabalho no Terceiro Setor. **Gênese – Revista de Direito do Trabalho**, n. 137, p.683-688, maio – 2004.
- 3- ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional** (Tradução: Reynaldo Marcondes). São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.
- 4- ROUSSEAU, D.M. **Psychological Contract on Organization: understanding written and unwritten agreements**. Thousand Oaks: Sage, 1995.