

Contrato Psicológico de Trabalho e Percepção de Segurança: O estudo de caso de uma Instituição de Ensino Superior (IES)

Mino Correia Rios – FADBA/ UNIFACS
Diógenes Raphael dos Santos Martins – FADBA
Leide Daiana Silva Senhorinho – FADBA
Márcio Douglas Torres Macedo – FADBA
Michael Nascimento Oliveira – FADBA

Os Contratos Psicológicos (crenças relativas aos termos e condições de um acordo de trocas recíprocas entre um indivíduo e um grupo, envolvendo suas obrigações recíprocas) são entendidos como centrais para explicar o comportamento organizacional. O presente estudo investigou o contrato psicológico numa IES, avaliando seus impactos em relação à segurança no emprego e intenção de permanência. Foi desenvolvido um estudo de survey, com base em questionário, numa amostra de 204 sujeitos. As expectativas foram avaliadas nas seguintes dimensões: *Tangibilidade* (relacionada à obrigação em termos de transparência nas interações); *Escopo* (grau em que o limite entre as relações de trabalho e outros aspectos da vida pessoais se permeiam); *Estabilidade* (grau de limitação do contrato, em termos da sua habilidade de se transformar sem implicar renegociação dos termos); *Estrutura Temporal* (expectativas em termos de duração da relação entre as partes); *Simetria da troca* (grau em que se percebe diferenças em relação às trocas estabelecidas como sendo aceitáveis); e *Nível do contrato* (percepção do contrato como sendo regulado individual ou coletivamente). Em relação ao Contrato observa-se que o empregado oferece respeito à autoridade e hierarquia, em troca de tratamento igualitário para os da mesma função, e segurança no emprego. Quanto à associação das dimensões de Contrato Psicológico com segurança no emprego, foram obtidas correlações significativas com Estrutura Temporal(0,25); Tangibilidade(0,21), e Escopo(0,19). Para a intenção de permanência, só foi obtida correlação significativa com a Estrutura Temporal (0,17). Os dados indicam que trabalhadores com percepção mais elevada de segurança no emprego tendem a investir mais tempo na organização, empenhar-se pelo sucesso da mesma, além de procurarem uma relação de transparência. No tocante à intenção de permanência, aqueles que percebem o interesse do empregador em mantê-los mostram-se mais interessados em permanecer na organização. Os padrões encontrados necessitam de estudos futuros para a sua confirmação.

Palavras-chave: Contrato Psicológico; Vínculos com o Trabalho; Gestão na Educação.