

7. Recomendações

Em função dos resultados obtidos nesta pesquisa, algumas recomendações podem ser feitas, tanto para empresas de consultoria como para empresas de outros setores que apresentam alta rotatividade voluntária.

Conforme ficou demonstrado, existe forte correlação entre ruptura dos contratos psicológicos e alta rotatividade voluntária. Para minimizar os problemas decorrentes, as empresas devem inicialmente definir práticas e políticas de gestão de pessoas que sejam factíveis à sua realidade e permeiem a organização, pois serão elas que definirão os parâmetros de formação e administração dos contratos psicológicos.

Uma vez estabelecidas, é fundamental delinear-se uma estratégia de implementação destas práticas e políticas, que deve compreender a criação de uma metodologia de formação e administração dos contratos psicológicos, bem como uma frente de comunicação e envolvimento permanente que suporte tal metodologia.

A metodologia a ser desenvolvida pela organização deve ser moldada segundo algumas características intrínsecas à mesma, as quais a diferencie de outras empresas, como por exemplo, as questões culturais. Ainda que esta vislumbre tais características intrínsecas, algumas etapas são imprescindíveis na formação da metodologia, como:

- Identificação dos contratos psicológicos existentes, sejam estes explícitos ou implícitos;
- Definição, pela alta direção, dos contratos psicológicos interessantes para a organização e que sejam passíveis de cumprimento e administração;
- Ampla divulgação dos contratos psicológicos estabelecidos, de forma a conseguir, em um primeiro momento, sua uniformização entre os gestores de pessoas. Para tanto, torna-se importante eleger os

responsáveis pela formação e administração dos contratos psicológicos na organização, pois esta tarefa não cabe somente a área de recursos humanos, e sim aos gestores de pessoas;

- Criação e divulgação de ferramentas capazes de estabelecer e administrar os contratos psicológicos explícitos, evitando-se a formação dos contratos implícitos, tanto para os novos entrantes como para aqueles que já fazem parte do corpo de funcionários da organização. Tal ação deve contar com a participação da área de recursos humanos, mas deve ser implementada efetivamente pelos gestores de pessoas;
- Estabelecer indicadores capazes de mensurar os resultados produzidos pela ferramenta de formação e administração dos contratos psicológicos, de maneira a identificar sua real eficiência e eficácia. Por meio destes indicadores, os gestores de pessoas e a própria organização devem ter condições de avaliar onde estão os focos de criação de contratos psicológicos implícitos, se o alinhamento dos contratos psicológicos explícitos ocorre, e assim por diante. Somente assim, poderão elaborar ações no sentido de evitar que alguns indicadores indesejados se apresentem de forma preocupante.

Durante a aplicação da metodologia a ser implementada na organização, é importante criar um grupo responsável que cuide da comunicação e envolvimento dos participantes do projeto. O intuito desta, é gerenciar o conteúdo das comunicações orais e escritas, evitando possíveis problemas que prejudiquem o andamento do projeto de formação e administração dos contratos psicológicos.