

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS  
Programa de Pós-graduação em Psicologia

Ataulpa Luiz de Oliveira

**CONTRATO PSICOLÓGICO DE TRABALHO:  
instrumento de gestão da boa fé ou da má fé?**

Belo Horizonte

2015

Atualpa Luiz de Oliveira

**CONTRATO PSICOLÓGICO DE TRABALHO:  
instrumento de gestão da boa fé ou da má fé?**

Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de doutor em Psicologia.

Orientador: José Newton Garcia de Araújo

Belo Horizonte

2015

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

O47c	<p>Oliveira, Ataulpa Luiz de</p> <p>Contrato psicológico de trabalho: instrumento de gestão da boa fé ou da má fé? / Ataulpa Luiz de Oliveira. Belo Horizonte, 2015. 154 f. : il.</p> <p>Orientador: José Newton Garcia de Araújo Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Psicologia.</p> <p>1. Psicologia organizacional. 2. Contrato de trabalho. 3. Assédio no ambiente de trabalho. 4. Relações trabalhistas. 5. Administração de pessoal. 6. Boa-fé (Direito). 7. Justiça do trabalho. I. Araújo, José Newton Garcia de. II. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. III. Título.</p> <p>SIB PUC MINAS</p> <p>CDU: 658.013</p>
------	--

Ataulpa Luiz de Oliveira

**CONTRATO PSICOLÓGICO DE TRABALHO:  
instrumento de gestão da boa fé ou da má fé?**

Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de doutor em Psicologia.

---

José Newton Garcia de Araújo (Orientador) – PUC - Minas

---

Mário Cesar Ferreira – UnB

---

Luiz Gonzaga Chiavegato Filho - UFSJ

---

Antonio Moreira de Carvalho Neto – PUC - Minas

---

Jaqueline de Oliveira Moreira – PUC – Minas

Belo Horizonte, 24 de abril de 2015

*Às mulheres da minha vida, Eva e Valentina.*

## **AGRADECIMENTOS**

Inicio meus agradecimentos destacando minha família que tanto me apoia e apoiou até este momento. Obrigado a todos, vocês também contribuíram para mais essa conquista.

Agradeço aos amigos e colegas do programa de Pós-graduação em Psicologia da PUC. Aproveito para agradecer a Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, na figura de seus professores e demais funcionários.

Não poderia deixar de destacar o apoio e ensinamento do Prof. Jose Newton, o qual me orientou neste percurso. Muito obrigado pelo posicionamento firme e pela postura serena.

Agradeço também aos membros da banca que contribuíram imensamente com a evolução desse trabalho.

*Prefiro o atrito ao contrato. (Baleiro, 2005)*

## RESUMO

Na dinâmica das relações formais de trabalho, empregados e empregadores recorrem quase sempre a estratégias informais de trocas, a acordos tácitos ou a promessas. No bojo dessa informalidade que surgiu, no interior das organizações, o construto contrato psicológico de trabalho, cujas premissas supõem direitos e deveres iguais entre as partes. Porém, com base em suas concepções, esse construto parece favorecer amplamente a perspectiva do empregador, em relação ao empregado. Dada a sua disseminação nos meios organizacionais, julgamos oportuno analisar o contrato psicológico de trabalho sob uma perspectiva crítica e reflexiva, uma vez que esse suposto contrato não é um instrumento jurídico, tampouco é difundido como instrumento regulatório das relações de trabalho. Por outra via, insere-se sobremaneira como uma política gerencial discursiva. Desse modo, esta pesquisa tem como objetivo demonstrar a possibilidade de se acessar elementos do contrato psicológico de trabalho por meio de processos judiciais. Tal fato se justifica, primeiramente, como forma de munir o trabalhador de possibilidades reivindicatórias frente ao controle das relações de trabalho pela empresa. Outra justificativa dessa opção relativa ao trabalho de campo seria a possibilidade de uma maior aproximação de estudos dessa natureza com os meios jurídicos, o que favoreceria a utilização que se pretende para evocar o contrato psicológico. Para discutir esse construto como uma estratégia organizacional discursiva que não corresponde à prática equânime das relações entre empregados e empregadores, recorreu-se, pois, a uma pesquisa documental, na qual são analisados processos de assédio moral a que são submetidos trabalhadores, no interior das organizações. Essa prática empresarial, bastante presente nos dias atuais, constitui não só uma violação dos direitos jurídico-contratuais dos trabalhadores, mas leva-os a uma situação de sofrimento diametralmente oposta ao presumido bem-estar que um contrato psicológico faz supor. Assim, os documentos analisados, de acesso público, foram retirados do banco de dados do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais. Nessa plataforma foi possível localizar 121 processos por assédio moral. Com base na análise desses processos, identificou-se elementos indicativos do contrato psicológico do trabalho. Observa-se que o suposto contrato psicológico não se caracteriza, *a priori*, como parte do vínculo jurídico. No entanto, em processos judiciais, sua suposição sinaliza para uma possibilidade favorável ao trabalhador. Com efeito, a realidade e a frequência cada vez maiores do assédio moral, no interior das organizações do trabalho, salientam que o suposto contrato psicológico

não passa de uma prática discursiva distanciada das políticas gerenciais e dos contratos jurídicos entre empresas e trabalhadores.

Palavras-chave: Contrato Psicológico de Trabalho. Relações de trabalho. Funções do Contrato Psicológico de Trabalho. Assédio Moral no trabalho. Boa fé. Justiça do Trabalho. Gestão.

## ABSTRACT

In formal relations of work, employees and employers frequently opt for informal strategies of exchanging, tacit agreements or promises. For this informality, the Psychological Contract of Work emerges and has as a premise a supposed equality between rights and duties of the parties. Although, based on its own conceptions, this silent accordance seems to widely favor the employer's perspective to the detriment of the employee. For its dissemination in organizational means, it was considered necessary to analyze the Psychological Contract through a critic and reflexive perspective, once this supposed accordance is not a legal procedure, neither spread as a regulation tool for working relations. Otherwise, it is considered as a discursive management tool. In this way, the purpose of this research is to demonstrate the possibility of resorting strategies of Psychological Contract through judicial processes. Such measure is firstly justified for providing workers with claim possibilities related to their workplace relations. Another motivation for this scope as a fieldwork is a closer relation between such study and legal means, which would favor the use of a psychological contract. To discuss this subject as a discursive organizational strategy which does not correspond to an equal practice of relation between employees and employers, a documental research, in what are analyzed the moral harassment processes which works suffer in those organizations, is considered. This business practice, frequently nowadays, constitutes not only in a break of legal contracts of work but also leads in a suffering situation diametric opposed to the presumed well being provided by a psychological contract. Then, the analyzed documents, which can be accessed by any public person, were taken from the database of Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais. From this data, it was possible to find 121 moral harassment processes. Through an analysis of the processes, features of the Psychological Contract at Work were identified. Note that the supposed contract is not characterized, *a priori*, as part of a legal relation. Although, the worker can be favored in legal processes when there are signals of its existence. Considering that the cases of moral harassment are real and they have been more and more frequent in working companies, it is reinforced, as an effect, that the supposed psychological contract is no more than a discursive practice put aside from the management policies and the legal contracts between a company and an employee.

Keywords: Psychological Contract at Work, Employment Relationships, Functions of Psychological Contract, Workplace Harassment. Good Faith. The Labour Court. Management.