

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DE
PORTO ALEGRE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA E
SAÚDE**

Patrícia Cantisani Schäffer

Pires

**Psicologia Forense aplicada à
Saúde Mental & Trabalho
na visão de Operadores do Direito**

UFCSPA
Universidade Federal de Ciências da Saúde
de Porto Alegre

Porto Alegre

2021

Catálogo na Publicação

Pires, Patricia Cantisani Schaffer

Psicologia forense aplicada à saúde mental & trabalho na visão de operadores do direito / Patricia Cantisani Schaffer Pires. -- 2021.

112 f. : 30 cm.

Dissertação (mestrado) -- Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre, Programa de Pós-Graduação em Psicologia e Saúde, 2021.

Orientador(a): Mayte Raya Amazarray .

1. Psicologia forense . 2. Psicologia jurídica. 3. Saúde do trabalhador. 4. Decisões judiciais. 5. Prova pericial. I. Título.

Sistema de Geração de Ficha Catalográfica da UFCSPA com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Patrícia Cantisani Schaffer Pires

**Psicologia Forense aplicada à
Saúde Mental & Trabalho
na visão de Operadores do Direito**

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia e Saúde da Fundação Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre como requisito para a obtenção do grau de Mestre.

Orientadora: Prof. Dra. Mayte Raya Amazarray

Porto Alegre

2021

**Psicologia Forense aplicada à Saúde Mental & Trabalho
na visão de Operadores do Direito**

BANCA AVALIADORA

Prof^a. Dr^a. Ana Claudia Souza Vazquez
Departamento de Psicologia
Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre

Dr^a. Fabiane Konowaluk Santos Machado
Departamento de Psicologia Social
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Dr^a. Luiziana Souto Schaefer
Instituto-Geral de Perícias do Rio Grande do Sul
Departamento Médico-Legal de Porto Alegre

Porto Alegre

2021

À minha família!

Márcio, meu marido, minha admiração. Antonio e Chiara, meus filhos, meus amores, razão de minha vida e orgulho de quem vocês, a cada dia, estão se tornando.

Aos colegas e sócios do Instituto de Psicologia Prof. Jorge Trindade, gratidão pelas vivências que temos juntos e fontes de inspiração nesta área tão apaixonante que é a Psicologia Forense.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço à minha orientadora Prof^a. Dra. Mayte Raya Amazarray, pela sua disponibilidade, dedicação e, sobretudo, pela confiança depositada a partir da escolha deste tema. Suas contribuições impulsionaram ideias e enriqueceram este trabalho, propiciando um desafio mútuo.

Aos mestres do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre - UFCSPA, pelos conhecimentos adquiridos e pelas excelentes contribuições ao longo de meu percurso acadêmico.

À Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre – UFCSPA, por proporcionar ensino de qualidade, minha gratidão pela oportunidade de fazer parte deste PPG e enriquecer minha trajetória profissional.

Aos participantes da pesquisa, Juízes, Procuradores do Ministério Público do Trabalho e Advogados, que cederam o seu tempo e, mais importante, aceitaram compartilhar suas experiências em prol desta pesquisa e, também, à disposição da ciência da psicologia. Foram as nossas vozes do contexto judicial.

À Banca, composta pelas Professoras Dr^a. Ana Claudia Souza Vazquez, Dr^a. Fabiane Konowaluk Santos Machado e Dr^a. Luiziana Souto Schaefer, que gentilmente aceitaram o convite para contribuir com esse trabalho, cujas trajetórias são exemplos de competência profissional.

Às bolsistas e auxiliares de pesquisa Bruna, Nathalia e Tayná que colaboraram de formas variadas, desde a escuta e transcrição das entrevistas até a classificação dos dados em planilhas específicas. Às colegas do grupo de pesquisa Carine, Carolina, Clara e Estefânia, parceiras de discussões de textos, artigos e livros. Tivemos ricos momentos de discussões e troca de ideias.

À minha família, que sempre me apoiou em minhas escolhas. Ao meu marido, Márcio de Souza Pires, por ser exemplo admirável em sua trajetória profissional, dentre elas a construção de conhecimento e educação em nível superior.

Aos meus sócios e colegas de trabalho, que sempre foram incansáveis e contribuíram de forma extremamente significativa para o meu desenvolvimento profissional. Agradeço infinitamente pela confiança que me foi depositada.

À Psicologia e ao Direito, que através da transdisciplinaridade e complementaridade, nos coloca diante de demandas tão desafiadoras e nos remete à percepção quanto à importância de nossa atuação.

Muito obrigada!

“A aproximação entre Direito e Psicologia, bem como a criação de um território transdisciplinar, é uma verdadeira questão de Justiça”.

Jorge Trindade

RESUMO

A Psicologia Forense, desde seu reconhecimento como área de especialização da Psicologia, tem procurado atuar de forma expressiva nos contextos jurídicos, seja fornecendo informações sobre o comportamento humano, seja determinando diagnósticos relacionados à saúde mental, auxiliando na elucidação de fatos e controvérsias. De acordo com a organização do sistema judicial, o(a) psicólogo(a), na condição de perito do juízo ou como assistente técnico, subsidia a decisão dos magistrados, uma vez que apresenta o olhar técnico sobre questões de natureza psíquica e emocional. A partir da importância de explorar o tema e identificar desafios no âmbito do Direito do Trabalho, esta pesquisa surgiu com o objetivo de investigar contribuições da Psicologia Forense aplicada à Saúde Mental & Trabalho a partir da visão de operadores do Direito e da análise de decisões judiciais. Para tanto, optou-se pela realização de uma pesquisa qualitativa, composta por dois estudos. O primeiro estudo teve como amostra 59 decisões judiciais, disponibilizadas para consulta pública no site do TRT4 – Tribunal Regional do Trabalho da 4ª. Região RS, que tratavam especificamente da questão dos transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho. O período de busca compreendeu os anos de 2019 e 2020. A categorização dos dados coletados foi orientada pela análise de conteúdo, sendo que as informações obtidas foram interpretadas e relacionadas, considerando as informações encontradas. O segundo estudo, de natureza empírica, teve delineamento exploratório com a participação de 13 operadores do Direito, dentre eles juízes, procuradores do trabalho e advogados. A amostra foi composta por profissionais com atuação diretamente relacionada às ações envolvendo o campo da Saúde Mental & Trabalho. Foram realizadas entrevistas individuais semiestruturadas no período compreendido entre novembro de 2020 e março de 2021. Buscou-se explorar os principais aspectos que influenciam as decisões judiciais e o ponto de vista dos participantes sobre a produção de documentos decorrentes da realização de perícias psicológicas e/ou psiquiátricas e assistência técnica nestes processos. A metodologia de análise de dados foi orientada pela análise temática. Os principais resultados apontaram a presença expressiva de transtornos mentais relacionados ao trabalho, em que são identificados o nexo causal ou a concausa. Afigurou-se a significância direcionada ao conjunto probatório, especialmente pela prova pericial. A partir da análise de decisões judiciais, verificou-se que a maioria dos procedimentos investigados ficou sob a responsabilidade de peritos da área da medicina. A presença da Psicologia se desvelou pouco representativa, porém houve amplo consenso dos participantes no sentido da importância da presença do psicólogo nestas demandas. Embora a Psicologia Forense não esteja consolidada no plano do Direito do Trabalho, existem possibilidades na conquista de novas frentes de atuação profissional, a partir da realização de avaliações psicológicas completas e aprofundadas sobre os trabalhadores e o contexto laboral. A Psicologia, com seu amplo arsenal de teorias e técnicas científicas, pode vir a contribuir, de forma multidisciplinar, para a intersecção não só com o Direito do Trabalho, mas com o Direito de maneira geral.

Palavras-chave: psicologia forense; saúde do trabalhador; decisões judiciais; prova pericial.

ABSTRACT

Forensic Psychology, since its recognition as an area of specialization in Psychology, has sought to act expressively in legal contexts, either by providing information on human behavior or determining diagnoses related to mental health, helping to clarify facts and controversies. According to the organization of the judicial system, the psychologist, as a court expert or as a technical assistant, supports the judges' decision, as they present a technical perspective on issues of a psychic and emotional nature. From the importance of exploring the theme and identifying challenges in the field of Labor Law, this research arose with the aim of investigating contributions of Forensic Psychology applied to Mental Health & Work from the perspective of Law practitioners and the analysis of judicial decisions. Therefore, it was decided to carry out a qualitative research, consisting of two studies. The first study had 59 court decisions as a sample, available for public consultation on the website of TRT4 – Regional Labor Court of the 4th. RS Region, which specifically addressed the issue of work-related mental and behavioral disorders. The search period comprised the years 2019 and 2020. The categorization of the collected data was guided by content analysis, and the information obtained was interpreted and related, considering the information found. The second study, empirical in nature, had an exploratory design with the participation of 13 legal practitioners, including judges, labor attorneys and lawyers. The sample consisted of professionals with activities directly related to actions involving the field of Mental Health & Work. Individual semi-structured interviews were carried out in the period between October 2020 and March 2021. We sought to explore the main aspects that influence court decisions and the participants' point of view on the production of documents resulting from the performance of psychological and/or psychiatric services and technical assistance in these processes. The data analysis methodology was guided by thematic analysis. The main results pointed to the expressive presence of work-related mental disorders, in which the causal link or concause are identified. It appeared the significance directed to the evidentiary set, especially by the expert evidence. From the analysis of court decisions, it was found that most of the investigated procedures were under the responsibility of experts in the field of medicine. The presence of Psychology proved to be unrepresentative, but there was a broad consensus among the participants regarding the importance of the psychologist's presence in these demands. Although Forensic Psychology is not consolidated in the Labor Law plan, there are possibilities to conquer new fronts of professional performance, based on the realization of complete and in-depth psychological assessments on workers and the work context. Psychology, with its wide arsenal of scientific theories and techniques, can contribute, in a multidisciplinary way, to the intersection not only with Labor Law, but with Law in general.

Keywords: forensic psychology; Worker's health; court decisions; expert proof.

LISTA DE TABELAS

Revisão de Literatura

Tabela 1 – Diretrizes para o estabelecimento do nexo causal.....	22
Tabela 2 – Doenças relacionadas ao trabalho.....	23
Tabela 3 – Lista de transtornos mentais relacionados ao trabalho.....	25

Artigo 1

Tabela 1 – Frequência dos diagnósticos identificados nas decisões judiciais.....	43
--	----

Artigo 2

Tabela 1 – Roteiro de Entrevista.....	71
Tabela 2 – Categorias temáticas de análise das entrevistas.....	72

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APA	<i>American Psychological Association</i>
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CFP	Conselho Federal de Psicologia
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNAE	Classificação Nacional de Atividades Econômicas
LER/DORT	Lesões por Esforços Repetitivos/Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
MPT	Ministério Público do Trabalho
rPOT	Revista Psicologia: Organizações & Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TRT4	Tribunal Regional do Trabalho da 4ª. Região
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UFCSPA	Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	12
2 REVISÃO DE LITERATURA – CONTEXTUALIZAÇÃO.....	14
2.1 SAÚDE MENTAL & TRABALHO.....	15
2.2 A PROVA PERICIAL E A ASSISTÊNCIA TÉCNICA.....	20
2.3 O ADOECIMENTO MENTAL EM CONTEXTOS TRABALHISTAS E O NEXO CAUSAL.....	22
2.4 REFERÊNCIAS.....	26
3 OBJETIVOS.....	30
4 ARTIGO 1: “Perícias trabalhistas enexo causal em saúde/doença relacionada ao trabalho: análise documental de decisões judiciais”	31
5 ARTIGO 2: “Psicologia forense e trabalho na visão de operadores do direito”	62
6 CONCLUSÃO GERAL.....	91
APÊNDICES	
APÊNDICE A.....	94
APÊNDICE B.....	99
APÊNDICE C.....	101
ANEXOS	
ANEXO A - rPOT REVISTA PSICOLOGIA: ORGANIZAÇÕES E TRABALHO.....	103
ANEXO B – REVISTA PSICOLOGIA CIÊNCIA E PROFISSÃO.....	110

1 INTRODUÇÃO

Meu percurso profissional conta com 18 anos de atuação na área empresarial. Dentre as minhas experiências relevantes, fui proprietária de três lojas de decoração, bazar, cama, mesa e banho em shoppings centers. Em razão dos altos custos atrelados, optei por encerrar as atividades e redirecionar minha carreira. Decidi por encarar um novo desafio e realizar uma segunda graduação. Sou formada em Administração de Empresas e, posteriormente, me dediquei ao curso de Psicologia. Durante a faculdade, realizei atividades de orientação profissional e atuei como consultora na área de gestão de pessoas. Prestava assessoria para empresas, profissionais liberais e escritórios de advocacia com atividades de recrutamento, seleção e treinamentos. Naquele período, tive a oportunidade de me aproximar do universo jurídico e foi um grande aprendizado.

Ao final da graduação em Psicologia, em 2016, fui aceita para um estágio curricular em Psicologia Jurídica, o qual abrangia também a área de avaliação psicológica. Essa experiência me levou ao encantamento pela área, e logo fui convidada a integrar a equipe do Instituto de Psicologia Prof. Jorge Trindade, na condição de sócia. Atualmente, exerço atividades como psicóloga clínica e atuo como assistente técnica e parecerista no âmbito do Direito Civil, Direito de Família, Direito Penal e Direito do Trabalho. Além de atender clientes em Porto Alegre e Rio Grande do Sul, o Instituto mantém trabalhos em outros estados do Brasil e em âmbito internacional.

Ao longo desses anos, tive experiências extremamente significativas com a oportunidade de atuação em casos variados, alguns bastante desafiadores. Dentre eles, destacam-se: divórcio, disputa de guarda de filhos, alienação parental, reconhecimento de paternidade socioafetiva, adoção, reestruturação familiar, abuso sexual envolvendo crianças e/ou adolescentes, falsas denúncias, escuta especializada, depoimento especial, violência doméstica, estupro, pedofilia, violência física, violência psicológica, avaliação de capacidade civil para fins de interdição, avaliações psicológicas e neuropsicológicas, identificação de transtornos mentais relacionados ao trabalho, assédio moral, assédio sexual, além de casos de imputabilidade, semi-imputabilidade ou inimputabilidade, e incidente de insanidade mental. A interação com advogados é uma prática constante, principalmente assessorando nas questões psicológicas. Muitos trabalhos são desenvolvidos de forma interdisciplinar, geralmente com médicos e psiquiatras. As visões, sem dúvida, se complementam, e enriquecem consideravelmente nosso cotidiano profissional.

A par do exposto, considerando minha trajetória profissional e importância de qualificação acadêmica, o mestrado em uma universidade federal era um sonho, que com empenho se tornou realidade. Procurei me aprofundar em algo que também pudesse agregar profissionalmente.

Assim sendo, a escolha pelo tema de pesquisa voltou-se à interface entre duas ciências de relevância: a Psicologia e o Direito. Tendo em vista a importância de desenvolvimento da área, direcionei este estudo à compreensão da atuação e papel do psicólogo como auxiliar da justiça, na condição de peritos ou assistentes técnicos. A atuação dos peritos responsáveis pelos procedimentos de avaliação e o trabalho do assistente técnico sempre me chamou atenção, seja pelo comprometimento e competência, seja pela especificidade necessária para a prática no campo forense. O Conselho Federal de Psicologia (CFP), através de algumas resoluções, e o Código de Ética Profissional estipulam uma série de diretrizes que norteiam a atuação do psicólogo(a) nesse campo.

Cabe lembrar que o psicólogo é colocado em um papel estratégico nos processos de objetivação e subjetivação, sendo-lhe delegada valorosa responsabilidade. Além do mais, em incontáveis contextos judiciais, deparamo-nos com documentos frágeis, sem metodologia, desprovidos de critérios de cientificidade e fidedignidade, carentes de embasamento teórico, por vezes enviesados, e que sem sombra de dúvida, se tornam prejudiciais à finalidade que se destinam. Em situações diversas, assumem vieses motivados por crenças pessoais e são colocados em posição destinada a resolver e deliberar sobre a vida dos envolvidos.

Considerando o segmento do Direito do Trabalho, percebia espaços não ocupados e me intrigava a exígua atuação dos psicólogos nas perícias em saúde mental. Com o sentido de me aprofundar neste tema, o presente estudo versará sobre a Psicologia Forense aplicada ao Direito do Trabalho, dando ênfase especial ao tópico da Saúde Mental do Trabalhador e/ou Saúde Ocupacional. Serão abordados aspectos relacionados à importância do papel do perito e do assistente técnico em Psicologia nas ações judiciais que buscam a reparação ou compensação de alguma perda, dano ou prejuízo, contemplando, também, a avaliação das relações de determinação entre o trabalho e os agravos à saúde mental (nexo causal).

As reflexões propostas se fundamentam em uma pesquisa qualitativa, envolvendo dois estudos distintos, desmembrados em dois artigos. Desta forma, o primeiro artigo denominado "*Perícias trabalhistas enexo causal em saúde/doença relacionada ao trabalho: análise documental de decisões judiciais*", versa sobre a análise documental de 59 decisões judiciais disponibilizadas pelo TRT4 (RS). A discussão apresenta conteúdos relacionados à incidência de transtornos mentais e do comportamento, possivelmente desencadeados pelo trabalho, perpassando pelonexo causal ou concausa, condução dos procedimentos periciais e principais entendimentos dos julgadores sobre o tema. O segundo artigo, intitulado "*Psicologia forense e trabalho na visão de operadores do direito*" trata de um estudo empírico que abordou a percepção de 13 atores do sistema jurídico, dentre eles juízes, procuradores do trabalho e advogados. O foco deste artigo se direcionou à compreensão sobre a participação do psicólogo como perito e assistente técnico nas perícias trabalhistas.

Os resultados serão apresentados ao longo dos artigos - Capítulos 4 e 5 dessa dissertação - e buscam trazer evidências práticas sobre as controvérsias acerca da investigação de doenças mentais relacionadas ao trabalho, atuação do psicólogo(a) nas perícias trabalhistas e estabelecimento do nexos causal/concausa. Esta pesquisa se propõe a contribuir com a qualificação do profissional que atua nas esferas judiciais. De forma complementar, procurou-se identificar novas oportunidades para inserção da Psicologia no âmbito do Direito do Trabalho, instigando o desenvolvimento de novas pesquisas em Saúde Mental & Trabalho e demais iniciativas que promovam a interrelação entre os campos profissionais.

2 REVISÃO DE LITERATURA – CONTEXTUALIZAÇÃO

As primeiras ideias sobre Psicologia Forense surgiram no final dos anos 1800, com o psicólogo alemão Hugo Münsterberg, considerado um dos precursores da área. Entretanto, foi somente a partir de 2001 que a APA – *American Psychological Association* reconheceu a Psicologia Forense como uma especialização da Psicologia (Serafim, Duarte & Achá, 2015).

A Psicologia Forense destina-se à aplicação dos princípios e procedimentos da avaliação psicológica na resolução de questões específicas apresentadas em contextos legais (Gonçalves, 2010). Refere-se ao fornecimento de informações sobre o comportamento humano a ser utilizado pela justiça. Funciona como elemento complementar na tomada de decisões, uma vez que auxilia os atores do sistema judicial numa perspectiva pré-sentencial. Embora a Psicologia Forense assuma um papel quase legitimador da justiça, a Psicologia auxilia o Direito a atingir seus fins, descabendo-lhe qualquer exame acerca de sua justiça ou injustiça (Trindade, 2021).

A contribuição e aplicação desse campo pode se dar nas seguintes áreas: (a) Direito Civil; (b) Direito de Família; (c) Direito da Criança e do Adolescente; (d) Direito do Idoso; (e) Direito do Consumidor; (f) Direito do Trabalho; (g) Direito Previdenciário; (h) Direito Administrativo; (i) Direito Penitenciário; e (j) Direito Criminal. As contribuições se dão em questões envolvendo diversas atividades, dentre as quais o estudo da personalidade do réu e testemunhas; avaliação de dependência química; delitos sexuais; depoimento especial; formas de violência em geral; determinação de imputabilidade, semi-imputabilidade, inimputabilidade ou doença mental superveniente; instauração do incidente de insanidade mental; medida de segurança; vitimologia; justiça terapêutica; investigação criminal e teorias criminológicas (Trindade, 2021).

Desde o início da apresentação de uma demanda de avaliação, é importante considerar o destinatário do trabalho (Lago & Puthin, 2020). A fonte de encaminhamento, bem como a finalidade da avaliação, influenciará na organização do processo avaliativo,

incluindo a seleção dos procedimentos e, especialmente, a sistematização e redação dos resultados. As demandas podem partir de juízes, advogados ou diretamente das partes que têm a intenção de ingressar com uma ação ou já se encontram com algum processo em andamento.

No que tange às questões laborais e profissionais, os trabalhadores podem buscar respaldo jurídico para dirimir questões controversas. As demandas podem se dar em nível individual ou mediante o ingresso de ações coletivas, com amparo direto ou indireto de entidades representativas de categorias profissionais, como associações de classe, sindicatos e Ministério Público do Trabalho. No caso das relações de trabalho regidas pela CLT, as ações podem ser ajuizadas na Justiça do Trabalho; quando envolvem servidores públicos federais, na Justiça Federal; e no caso de servidores públicos municipais e estaduais, na Justiça Estadual (Amazarray, Machado & Machado, 2020). À Justiça do Trabalho e aos magistrados compete julgar conflitos individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores.

O Poder Judiciário no Brasil é constituído por diversos órgãos, sendo o Supremo Tribunal Federal (STF) e o Superior Tribunal de Justiça (STJ) as maiores instâncias. Há órgãos que funcionam no âmbito da União, em que o Poder Judiciário conta com a Justiça Federal e a Justiça Especializada, composta pela Justiça do Trabalho, Justiça Eleitoral e Justiça Militar. Já em nível estadual, a Justiça inclui os juizados especiais cíveis e criminais, de competência de cada um dos 26 estados brasileiros e do Distrito Federal (Supremo Tribunal Federal [STF], 2019).

As Varas do Trabalho são os órgãos de primeiro grau em que se iniciam os processos. Das decisões proferidas em primeiro grau, cabe recurso aos TRTs. Na sequência, encontra-se a instância máxima da Justiça do Trabalho no Brasil, o Tribunal Superior do Trabalho -TST (2019). Já o Ministério Público do Trabalho – MPT (2019) tem como função principal atuar na defesa dos direitos coletivos e individuais na área trabalhista quando houver interesse público. Dentre suas áreas prioritárias, estão o combate à discriminação no trabalho, a preservação da saúde e segurança do trabalhador e a regularização dos contratos de trabalho. Atua como árbitro e mediador na solução de conflitos trabalhistas de natureza coletiva.

2.1 SAÚDE MENTAL & TRABALHO

Nas últimas décadas, ocorreram profundas transformações no mundo do trabalho. O aumento da concorrência e a crescente intensificação das pressões por resultados desencadearam temores e incertezas para os trabalhadores e suas famílias. Os processos de produção de desgaste mental e sofrimento psíquico aumentaram, e as configurações dos agravos relacionados à saúde mental desafiam os profissionais envolvidos no desenvolvimento social (Seligmann-Silva, 2011). As condições e exigências contemporâneas

do mercado laboral, impostas por um cenário de competitividade e busca aviltante por resultados, podem expor os trabalhadores a condições precárias de trabalho, dentre as quais, a violência psicológica, o assédio moral e o assédio sexual. Alguns quadros de sofrimento psíquico podem vir acompanhados de limitações de ordem física ou vice-versa, impactando no exercício das atividades diárias, na autonomia e bem-estar dos trabalhadores (Amazarray, Câmara & Carlotto, 2014).

As organizações de trabalho são espaços nos quais os indivíduos dedicam-se para fazer coisas úteis, dando sentido às suas vidas, estabelecendo relações, mantendo um sentimento de competência, valorizando a si mesmos e respeitando os demais (Ríos, 2010). O trabalho é a atividade pela qual o sujeito se afirma na relação consigo mesmo, com pares e colegas, e pela qual contribui para a produção e perpetuação de um gênero coletivo (Bendassolli & Soboll, 2011).

Essas mesmas organizações, no entanto, podem ter uma face obscura, criando mal-estar e forjando uma cultura que amargue a vida de seus membros. Isso se produz mediante relações interpessoais que resultam em condutas aversivas, gerando um contexto de trabalho com potencial tóxico ou danoso. Nestas situações, podem-se produzir várias formas de sofrimento e, inclusive, surgimento de adoecimentos físicos e psíquicos (Cruz & Maciel, 2017; Ríos, 2010).

A noção de identidade desenvolvida no âmbito do trabalho implica no entendimento de suas transformações ao longo da vida. Essas transformações podem ser positivas, enriquecendo a identidade, com uma conotação de vitalidade e acréscimos positivos à saúde. De modo contrário, as perdas no nível da identidade corresponderão a um empobrecimento de personalidade, perda de plenitude, direcionando o indivíduo a um processo de desgaste. Por conseguinte, pode atingir, inclusive, o plano psicossomático, pela densa integração existente entre os processos mentais e orgânicos (Seligmann-Silva, 2011).

Nesse sentido, a relação entre trabalho e subjetividade é estudada por um conjunto de teorias no escopo da Psicologia Organizacional e do Trabalho, dentre as quais as abordagens das Clínicas do Trabalho (Bendassolli & Soboll, 2011). Partindo de uma diversidade epistemológica, teórica e metodológica, cada uma das abordagens das Clínicas do Trabalho - Psicodinâmica do Trabalho, Clínica da Atividade, Psicossociologia e Ergologia – apresenta suas especificidades. Porém, apontam como objeto comum a análise das relações entre as circunstâncias de trabalho e os processos de subjetivação. Tais abordagens têm proporcionado avanços na compreensão da inter-relação entre saúde mental e trabalho.

A partir do conjunto de teorias estudadas pelas Clínicas do Trabalho, Bendassolli e Soboll (2011) identificaram três grupos de patologias relacionados às diversas formas de mal-estar no trabalho. O primeiro grupo compreende as patologias da atividade ou de sobrecarga,

especificamente os transtornos musculoesqueléticos, o *stress*, o *burnout*, o *karoshi*, a fadiga e dissociações psicológicas. O segundo grupo concentra as patologias da solidão e da indeterminação no trabalho, oriundas da individualização nas atividades desempenhadas, da segmentação do coletivo, da remuneração variável, do *coaching*, da gestão de carreiras e das exigências relacionadas às atividades. Ao terceiro grupo de patologias, associam-se os maus-tratos e as diversas formas de violência psicológica no trabalho, como o assédio moral. Dejours (2007, citado por Bendassolli & Soboll, 2011), indica um quarto grupo de patologias compreendendo outros transtornos mentais decorrentes de situações pós-traumáticas ou não, depressões, suicídios e tentativas de suicídio.

O não reconhecimento da doença relacionada ao trabalho pode constituir-se em fonte adicional de sofrimento, marcado por sentimentos de desamparo e falta de apoio social. Trabalhadores relatam que, além da incompreensão por parte de colegas e gestores, existe o preconceito proveniente de amigos, familiares e instâncias administrativas como os órgãos responsáveis pelas perícias (Amazarray et al., 2014). Outro ponto refere-se aos quadros de sofrimento que são acompanhados por limitações de ordem física, incluindo o convívio diário com dores crônicas e limitações de movimento. Há impactos perceptíveis na autoestima e no senso de autoeficácia, sendo o trabalhador responsável por administrar uma condição improdutiva na sociedade.

A atividade real do trabalho é complexa, havendo uma infinidade de situações que podem acontecer como imprevistos, contradições, ineditismos, ambivalências, incidentes e falhas. Os trabalhadores, ao se depararem com estas realidades e, frente aos meios disponíveis, julgam se as condições de trabalho lhes darão suporte à execução, e que caminhos podem seguir, considerando as regras estabelecidas para chegar aos resultados esperados (Mendes & Facas, 2012). Muitas vezes, os fazem à custa de seu bem-estar físico e mental: adotando posturas desconfortáveis, acelerando ritmos, expondo-se a perigos, suportando demandas intelectuais ou emocionais abusivas, submetendo-se a relações de trabalho hostis e, eventualmente, com condutas negligentes (Amazarray et al., 2014).

Uma das descobertas mais significativas da Psicodinâmica do Trabalho foi a identificação de estratégias coletivas de defesa construídas e mantidas pelos trabalhadores para, de certa forma, obter o desempenho esperado e se proteger dos riscos e sofrimentos gerados pelo trabalho (Gernet, 2012). Dentre as estratégias defensivas, exemplifica-se o receio de sofrer acidentes, a angústia de não ser capaz de seguir as cadências ou limites impostos, o tormento pelas atividades de repetição contínua, o tédio, o receio de agressões, o temor da dominação e autoridade exercida pelas chefias, a ameaça de perda da posição profissional e o medo de futuras demissões (Martins, 2012). As defesas de características individuais e coletivas promovem uma resistência psíquica perante determinadas formas de

organização de trabalho. Percebe-se certa anestesia do sofrimento, incrementando a aceitação e a tolerância das aflições.

O que mais importa em relação ao funcionamento psíquico, para Dejours (1986), é a organização do trabalho, devendo-se distingui-las das condições laborais (fatores físicos, químicos e biológicos). A organização do trabalho envolve a divisão das tarefas e dos homens. A divisão de tarefas relaciona-se a tudo o que é prescrito em termos de planejamento, conteúdo das tarefas e modo operatório. Já a divisão de homens implica na distribuição das pessoas para a realização das atividades, as questões de subordinação e de responsabilidade. As relações laborais, entre os colegas e chefias, são também reguladas e organizadas a partir da organização do trabalho. Portanto, o exercício do trabalho vem, inevitavelmente, acompanhado de confrontação com a realidade, mobilizando aspectos relacionados à subjetividade do ser humano (Gernet, 2012).

As representações sobre divisão do trabalho, as normas, o tempo e o controle exigido para o desempenho das tarefas diárias nem sempre correspondem à realidade no mundo do trabalho. Esta divisão que organiza o indivíduo perante as vivências de prazer e sofrimento também influencia na mobilização subjetiva e no engajamento afetivo-emocional com o trabalho. De um lado, o sujeito contribui atendendo demandas, obedecendo as normas e resolvendo problemas. Inerentemente, espera retribuição pela sua dedicação, podendo esta ser de cunho material e/ou simbólico e estabelecendo-se, com isso, uma dinâmica relacionada à contribuição/reconhecimento (Dejours, 2008).

O reconhecimento pode ser em forma de salário, vantagens materiais, reconhecimento social, reconhecimento do mérito, reconhecimento de identidade e originalidade. Dejours (1992) enfatiza que este reconhecimento decorre da contribuição que o sujeito dá a sociedade, à empresa, a seus próximos ou àqueles com quem interage em suas relações sociais. Vê-se, portanto, que as condições sociais e éticas do par contribuição/reconhecimento são determinantes na construção do sentido do sofrimento e no engajamento dos sujeitos. A ausência de um sentido socialmente construído, capaz de substituir o sofrimento vivido individualmente, tem consequências na evolução efetiva, mental e somática do sujeito adoecido. Como consequência, o surgimento de sentimentos de desânimo, decepção, e até mesmo de desespero, em muito contribuem para acelerar o curso dos processos mórbidos.

Outra abordagem teórica que tem auxiliado na compreensão da relação Saúde Mental & Trabalho tem Karasek (1979) como precursor, sendo denominado modelo demanda-controle (*demand-control*). Esta perspectiva aborda a influência entre o nível da demanda psicológica e a margem de liberdade de decisão que o indivíduo detém. A partir deste modelo, é possível prever o risco dos trabalhadores desenvolverem *stress* e outros distúrbios, avaliando aspectos como a motivação no trabalho, o grau de satisfação e a ativação dos

trabalhadores. A interação das duas dimensões demanda-controle repousa justamente sobre fatores relacionados às características psicossociais do trabalho (Sampaio & Galasso, 2002). Segundo tal modelo, uma situação saudável de trabalho seria a que permite o desenvolvimento do indivíduo, alternando exigências e repouso numa interação dinâmica entre pessoa e ambiente. A definição de *stress* do trabalho estaria atrelada às respostas físicas e emocionais prejudiciais que ocorrem quando as exigências não se encontram em equilíbrio com as capacidades, recursos e necessidades do trabalhador.

Karasek (1979) propõe quatro situações específicas no trabalho, denominadas de: (1) *Alta exigência*: quando existe alta demanda psicológica e baixo controle, os trabalhadores correm maior risco de apresentar problemas de saúde física e mental; (2) *Trabalho ativo*: refere-se à alta demanda e ao alto controle, havendo boa probabilidade de saúde psíquica, pois, apesar das exigências do trabalho serem altas, há controle sobre as tarefas, possibilitando a aprendizagem, o desenvolvimento de novos padrões de comportamento, e, conseqüentemente maior produtividade, tanto no ambiente de trabalho quanto fora dele; (3) *Baixa exigência*: manifesta-se quando a demanda é baixa e o controle é elevado. Neste caso, o ritmo de trabalho é impresso pelo próprio trabalhador; (4) *Trabalho passivo*: apresenta baixa demanda e baixo controle. A configuração desta situação poderá gerar problemas à saúde do trabalhador, à medida que se encontra inserido em um contexto de trabalho pouco motivador. Observa-se, ainda, declínio da aprendizagem, diminuição da capacidade de resolução de problemas e perda progressiva das habilidades adquiridas anteriormente.

As características de um trabalho estressante consistem em, simultaneamente, impor exigências e criar restrições ambientais sobre a capacidade de resposta dos trabalhadores (Sampaio & Galasso, 2002). Se o trabalhador possui controle sobre seu trabalho, as exigências, os conflitos e outros estressores ambientais poderão atuar como simples instigadores da ação, inibindo o surgimento de problemas relacionados à saúde. Porém, de modo oposto, a falta de controle poderá predispor o trabalhador a condições prejudiciais à sua saúde.

Atualmente, o Modelo de Recursos e Demanda no Trabalho (JD-R) é reconhecido como uma das principais abordagens que se propõem a estudar o estresse no trabalho (Schaufeli & Taris, 2014). O modelo JD-R assume que, apesar das características do trabalho serem específicas a cada profissão e contexto laboral, as demandas e os recursos podem afetar a saúde e o bem-estar do profissional no trabalho. As demandas podem ser físicas, psicológicas, sociais ou organizacionais e requerem investimentos físicos e psicológicos. As demandas podem causar prejuízos quando se configuram situações de sobrecarga, levando o trabalhador a vivenciar um estado de exaustão.

Por outro lado, os recursos são fatores de proteção à saúde, sendo aliados no desenvolvimento pessoal, na busca de qualificação profissional, e reduzindo os impactos

negativos das demandas. O modelo JD-R reconhece que a falta de recursos de trabalho está relacionada ao baixo engajamento e, conseqüentemente, resultados negativos no desempenho organizacional. Simplificando, o modelo pode gerar dois processos: o de adoecimento, em que altas demandas de trabalho produzem tensão e comprometimento da saúde; ou o processo motivacional, em que altos recursos resultam em uma maior motivação e melhor desempenho na organização. No caso de adoecimento, o quadro de *burnout* seria um exemplo, visto que os profissionais dedicam um esforço adicional, tanto físico quanto psicológico, para atender às demandas propostas (Freitas & Reis, 2020).

Vários quadros de sofrimento psíquico, com frequência, são acompanhados de limitações físicas ou emocionais, ocasionando o surgimento de distúrbios psicológicos e psiquiátricos, que se tornam quadros crônicos ou de difícil manejo. Ao se associar trabalho e saúde mental, não é raro que surjam quadros advindos do contexto das relações laborais. Hutz, Zanon e Brum Neto (2013) advertem que possivelmente pessoas que trabalhem em condições inadequadas, exercendo funções com baixos níveis de autonomia e sem apoio social adequado, estão sujeitas a experimentar altos níveis de estresse e afetos negativos. A cronificação de sentimentos como frustração, angústia e falta de adaptação, relacionados à organização do trabalho, podem ser responsáveis por desencadear o adoecimento mental.

Assim sendo, na análise das demandas que chegam ao judiciário a partir das relações de trabalho, é sempre necessária a averiguação de causa-efeito entre trabalho e o dano ou prejuízo gerado, seja à saúde física, mental ou ambas. Destaca-se, com isso, a necessidade de produção da prova pericial, haja vista sua natureza técnica e científica, objetivando-se a averiguação do nexo causal.

2.2 A PROVA PERICIAL E A ASSISTÊNCIA TÉCNICA

As perícias psicológicas constituem-se como importante elemento de prova perante a justiça. No Brasil, os primeiros registros de trabalhos de psicólogos em instituições jurídicas ocorreram entre as décadas de 1970 e 1980 (Afonso & Senra, 2014). No entanto, a partir de 1990 é que a Psicologia Forense foi, progressivamente, afirmando-se no âmbito da justiça, direcionando-se à investigação e intervenção junto a problemas da sociedade.

Os estudos de investigação sobre a Psicologia Forense e sua aplicabilidade nos diversos contextos jurídicos, como é o caso da Justiça do Trabalho, procuram responder à necessidade de maior conhecimento dessa ciência. No âmbito jurídico, a perícia psicológica é caracterizada como um meio de prova, baseado em exames, avaliações e outros procedimentos de investigação de fatos, situações ou problemas. Possui caráter necessariamente técnico-científico e deve ser realizada por técnico especializado, capaz de consolidar interpretação e emitir juízo crítico sobre os aspectos investigados. A perícia

psicológica tem, portanto, foco nas condições psicológicas e no funcionamento das pessoas, podendo ser realizada em duas modalidades: no âmbito extrajudicial/administrativo e no âmbito judicial (Cruz, 2017).

No âmbito administrativo, o psicólogo perito atua na perícia em saúde ocupacional em setores administrativos do Estado e tem o papel de contribuir na verificação da capacidade laborativa de servidores públicos. Dependendo de suas condições, poderá repercutir no afastamento provisório ou definitivo das atividades laborais. No âmbito judicial, a perícia psicológica tem por objetivo investigar evidências de comprometimento da saúde mental relacionadas às condições de trabalho. Cabe ao perito avaliar a (in)capacidade para o trabalho em relação ao desempenho do trabalhador na realização de determinadas atividades, sejam elas de natureza física ou psicológica, considerando as exigências e condições ambientais (Cruz, 2017).

No plano do Código de Processo Civil (Lei nº 13.105/2015), o art. 465 estipula que o juiz poderá nomear perito especializado no objeto da perícia, fixando de imediato o prazo para a entrega do laudo. O Novo Código de Processo Civil em seu art. 466 estabelece que, mesmo dispensado de assinar um termo de compromisso, o perito tem o dever de cumprir escrupulosamente seu encargo. Aos assistentes técnicos, é assegurado o acesso ao acompanhamento das diligências, sendo estes, profissionais de confiança da parte. Os assistentes técnicos não estão sujeitos a impedimento ou suspeição.

De acordo com cada situação, o art. 468 expõe que é possível a substituição do perito pelas partes, com base na falta de conhecimento técnico e científico para a realização das funções periciais (Lei nº 13.105, 2015). Entende-se, portanto, que a qualificação técnica do profissional é essencial para a elaboração de um trabalho sério que preencha os critérios de admissibilidade e cientificidade.

O art. 473 prescreve alguns preceitos para elaboração dos laudos periciais. O perito deverá rigorosamente contemplar: (I) a exposição do objeto da perícia; (II) a análise técnica ou científica; (III) a indicação do método utilizado, esclarecendo e demonstrando ser predominantemente aceito pelos especialistas da área do conhecimento da qual se originou; e, (IV) resposta conclusiva a todos os quesitos apresentados pelo juiz, pelas partes e pelo órgão do Ministério Público (Lei nº 13.105, 2015).

Na sequência, o juiz apreciará a prova pericial, indicando na sentença os motivos que o levaram a considerar ou desconsiderar as conclusões do laudo, ponderando sobre o método utilizado pelo perito. Os artigos 479 e 480 elucidam que é facultada a solicitação de realização de nova perícia quando a matéria não estiver suficientemente esclarecida (Lei nº 13.105, 2015). Os limites da designação não devem ser ultrapassados, evitando-se a emissão de opiniões pessoais que excedam a análise técnica ou científica do objeto do exame.

Ao ser lançado nos autos, o laudo pericial abre a possibilidade das partes se manifestarem acerca do resultado apresentado, seguindo os princípios do contraditório e da ampla defesa. Nesse sentido, vale lembrar que o perito é apenas o assistente da justiça, e não o substituto do juiz na apreciação do evento probatório. Parte-se, portanto, da premissa de que avaliar não significa julgar. O psicólogo deve estar comprometido com seus achados, buscando ancorar seu trabalho em técnicas e teorias psicológicas contemporâneas articuladas ao contexto e complexidade das situações foco das discussões legais (Silva, 2020).

2.3 O ADOECIMENTO MENTAL EM CONTEXTOS TRABALHISTAS E O NEXO CAUSAL

Na atualidade, existem dificuldades para a definição de procedimentos estruturados para a investigação e acompanhamento dos trabalhadores que apresentam sofrimento mental relacionado ao trabalho (Merlo, 2014). O Ministério da Saúde (2001) estabelece diretrizes que auxiliam no estabelecimento donexo causal entre doença e trabalho (Tabela 1).

Tabela 1. Diretrizes para o estabelecimento do nexo causal

-
- Natureza da exposição
 - Especificidade da relação causal e a força da associação causal
 - Tipo de relação causal com o trabalho
 - Grau ou intensidade da exposição
 - Tempo de exposição
 - Tempo de latência
 - Registros anteriores
 - Evidências epidemiológicas
-

Nota. Fonte: Recuperado de “Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde” de Dias. E. C. (Org.), 2001, *Ministério da Saúde*, p.31.

A Portaria 1339/99 do Ministério da Saúde apresenta os princípios norteadores utilizados no Brasil para o diagnóstico das doenças relacionadas ao trabalho e possui um capítulo dedicado aos chamados “transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho” (Ministério da Saúde, 1999). O Manual de Doenças Relacionadas ao Trabalho do Ministério da Saúde (2001) expõe que o reconhecimento do nexo causal entre a doença e a atividade atual ou pregressa do trabalhador representa o ponto de partida para o diagnóstico e tratamento corretos, para as ações de vigilância e para o registro das informações.

As doenças relacionadas ao trabalho distribuem-se em três grupos, conforme Tabela 2. No grupo I, em que o trabalho aparece como causa necessária, estão as doenças legalmente reconhecidas. No grupo II, o trabalho aparece como fator contributivo, mas não

necessário e, no grupo III, o trabalho é considerado um provocador de um distúrbio latente ou agravador de doença já estabelecida (Ministério da Saúde, 2001). Nos grupos II e III, estão aquelas doenças não definidas a priori como resultantes do trabalho, mas que podem ser causadas por este. Nesses casos impõe-se a necessidade de laudo técnico que estabeleça os nexos causais. Os transtornos mentais e do comportamento, conforme nomenclatura do Ministério da Saúde (2001) estão em geral classificados nos grupos II ou III, exceto aqueles causados por substâncias tóxicas ou por fatores específicos como traumas físicos, por exemplo.

Tabela 2. Doenças relacionadas ao trabalho

<p>Grupo I Exposição a agentes tóxicos/ fatores específicos</p>	<p>Demência, delirium, transtorno cognitivo leve, transtorno mental orgânico, episódios depressivos, síndrome de fadiga relacionada ao trabalho, estado de estresse pós-traumático e transtorno do ciclo vigília-sono.</p>
<p>Grupo II Estudos epidemiológicos demonstrando maior frequência, intensidade ou precocidade</p>	<p>Alcoolismo crônico, outros transtornos neuróticos, síndrome de <i>burnout</i>, episódios depressivos e síndrome de fadiga relacionada ao trabalho.</p>
<p>Grupo III Trabalho como fator desencadeante ou agravante</p>	<p>Alcoolismo crônico, outros transtornos neuróticos, síndrome de <i>burnout</i>, episódios depressivos e síndrome de fadiga relacionada ao trabalho.</p>

Nota. Fonte: Recuperado de “O nexo causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia”, de Jacques (2007, p. 5).

No âmbito da saúde, a anamnese ocupacional é o principal instrumento adotado para a investigação das relações saúde-trabalho-doença, incluindo o diagnóstico correto do dano à saúde e a relação etiológica com o trabalho. A anamnese ocupacional compreende dados sobre a história clínica atual, a investigação sobre a interação entre os diversos sistemas, os antecedentes pessoais e familiares, a história ocupacional, os hábitos e estilo de vida, o exame físico e a propedêutica complementar (Ministério da Saúde, 2001).

A literatura (Jardim & Glina, 2000; Ministério da Saúde, 2001; Seligman-Silva, 2011; Amazarray et al., 2020) recomenda que a anamnese ocupacional contemple os seguintes itens:

1. Condições de vida atuais incluindo configuração familiar, hábitos de vida (como sono, alimentação, lazer, atividade física), moradia, renda, relacionamentos interpessoais, doenças pré-existentes;
2. Uso de medicação (inclusive psiquiátricas) e substâncias psicoativas (álcool e drogas);

3. Trajetória acadêmica e profissional com as repercussões sobre a saúde;
4. Situação de trabalho atual: conhecimento e controle que o trabalhador dispõe sobre o processo de trabalho, natureza e conteúdo das tarefas, reconhecimento social que o trabalho lhe concede, a descrição detalhada das atividades realizadas e domínio sobre elas;
5. Condições de trabalho: temperatura, ruído, ventilação, vibração, umidade, altura, confinamento, exposição à substâncias químicas e biológicas, mobiliário, equipamentos, instrumentos, materiais, condições de higiene, segurança e conforto;
6. Organização do trabalho: horário de trabalho, turnos, escalas, pausas, horas extras, ritmo, políticas de pessoal, tipo de vínculo, grau de autonomia, intensidade e quantidade de trabalho; treinamentos, sistema hierárquico, premiações e punições;
7. Relações profissionais: tipos de comunicação, modos de gerenciamento, cobrança de resultados, apoio social, cooperação entre colegas, competitividade, individualismo, hierarquias, avaliações de desempenho, *feedback*;
8. Identificação do risco de acidentes, exigências físicas (esforços, movimentos repetitivos, postura), mentais (atenção, memória, informações a processar) e psicoafetivas (relacionamentos, vínculos) relacionados ao contexto de trabalho;
9. Avaliação sobre a exposição a riscos ocupacionais ao longo da trajetória ocupacional;
10. Verificação da existência de ações de atenção à saúde dos trabalhadores, segurança no trabalho, convênios de saúde, programas de prevenção de acidentes e destinados à qualidade de vida no trabalho;
11. Identificação a respeito da atuação sindical e de associações de classe;
12. Exame do histórico de acidentes de trabalho, doenças relacionadas ao trabalho e afastamentos;
13. Averiguação dos aspectos prazerosos ou de fonte de satisfação no trabalho;
14. Investigação sobre a percepção do trabalhador em relação a mudanças e problemas decorrentes no trabalho e fora dele.

A anamnese ocupacional poderá ocorrer em um ou mais encontros, complementando-se as informações por meio de entrevistas com fontes colaterais (familiares, colegas de trabalho e chefias). A realização de psicodiagnóstico ou avaliação psicológica permite uma investigação mais aprofundada do indivíduo, com a possibilidade de aplicação de testes psicológicos. Seu objetivo principal seria a identificação de condições

cognitivas, características de personalidade e habilidades específicas relacionadas ao contexto da perícia, atentando-se para possíveis déficits ou alterações.

A história ocupacional do trabalhador serve para orientar o raciocínio clínico quanto à contribuição do trabalho, seja ele atual ou anterior, na determinação, evolução ou agravamento da doença. Em alguns casos, a história ocupacional pode desvelar a exposição a uma situação de risco para a saúde presente no trabalho que, mesmo na ausência de qualquer manifestação clínica e laboratorial, indicaria a necessidade de monitoramento ou vigilância (Ministério da Saúde, 2001).

Lima (2005) aconselha, ainda, a busca de evidências epidemiológicas, revelando a incidência significativa de certos quadros atingindo categorias profissionais ou grupos de trabalhadores específicos. Além disso, deve-se procurar resgatar a história de vida dos trabalhadores e sua percepção sobre as causas de seu adoecimento; realizar estudos ergonômicos com o objetivo de compreender como os trabalhadores se organizam; identificar os mediadores entre as situações experienciadas e o adoecimento, e, complementar as informações com exames médicos e psicológicos. Apesar de ter sido publicada a atualização 2020 da Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT) do Ministério da Saúde, com a inserção de um número significativo de diagnósticos principalmente relacionados aos transtornos mentais e comportamentais e neoplasias relacionadas ao trabalho, sua revogação ocorreu logo em seguida (Dias, Silva-Junior, Baeta & Bandini, 2021). Assim sendo, permanece em vigor a Portaria 1339/99 (Ministério da Saúde, 2001) que define uma lista de transtornos mentais e do comportamento decorrentes do trabalho, conforme a Tabela 3.

Tabela 3. Lista de transtornos mentais relacionados ao trabalho

**LISTA DE TRANSTORNOS MENTAIS E DO COMPORTAMENTO
RELACIONADOS AO TRABALHO
PORTARIA 1339/1999**

- Demência em outras doenças específicas classificadas em outros locais (F02.8)
- Delirium, não-sobreposto à demência, como descrita (F05.0)
- Transtorno cognitivo leve (F06.7)
- Transtorno orgânico de personalidade (F07.0)
- Transtorno mental orgânico ou sintomático não especificado (F09.-)
- Alcoolismo crônico (relacionado ao trabalho) (F10.2)
- Episódios depressivos (F32.-)
- Estado de estresse pós-traumático (F43.1)
- Neurastenia (inclui síndrome de fadiga) (F48.0)
- Outros transtornos neuróticos especificados (inclui neurose profissional) (F48.8)
- Transtorno do ciclo vigília-sono devido a fatores não-orgânicos (F51.2)
- Síndrome de *burnout* ou Síndrome do esgotamento profissional (Z73.0)

Nota. Fonte: Recuperado de “Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde” de Dias. E. C. (Org.), 2001, *Ministério da Saúde*, p.164.

Para Drumond Jr. (2015, p. 461), “o diagnóstico de saúde, do ponto de vista epidemiológico, consiste na descrição dos problemas de saúde existentes numa localidade e na explicação da sua determinação na situação analisada”. O diagnóstico coletivo de saúde nos serviços tem como objetivo apurar e fornecer conhecimento para a atuação efetiva sobre os problemas existentes orientando a decisão sobre quais as ações são mais efetivas para a abordagem. A epidemiologia, ao informar sobre a distribuição e determinantes dos agravos nas populações, traz elementos importantes para o diagnóstico de saúde. A epidemiologia pode contribuir na avaliação por meio da disponibilização de dados e informações, uso de indicadores, técnicas, métodos e atividades, em especial do diagnóstico e monitoramento, fazendo um paralelo entre causa e efeito.

Minayo (2015) enfatiza a necessidade de contextualização de qualquer fato, fenômeno, ato ou processo que envolva o ser humano, seja ele individual ou em coletividade. Acrescenta que do ponto de vista antropológico, os princípios da intersubjetividade, compreensão e racionalidade/internacionalidade devem ser considerados. Ao analisar uma situação de anamnese quando alguém define sua situação como real, ela pode ser real em suas consequências, levando-se em conta os processos subjetivos do ser humano.

Com base nas premissas apresentadas, o foco deste trabalho será direcionado ao estudo e análise de processos judiciais relativos a afastamentos, indenizações, avaliação da capacidade laborativa, os quais contemplem a realização de perícias psicológicas para determinação de diagnóstico, estabelecimento do nexos causal ou concausal, avaliação dos danos psicológicos e demais consequências para os trabalhadores.

Almeja-se, com a realização desta pesquisa, abrir caminhos para uma atuação mais qualificada e efetiva da Psicologia no âmbito forense. Quanto maior o respaldo em evidências empíricas e científicas, mais bem fundamentado e embasado será o trabalho e a contribuição dos profissionais em uma área em que há ainda muito por fazer.

Feitas tais considerações, o presente estudo partiu para o entendimento de como a Psicologia Forense pode contribuir nas demandas judiciais relacionadas ao campo da Saúde Mental dos Trabalhadores. Em que pese a complexidade do tema, essa dissertação produziu dois artigos, provenientes de um estudo qualitativo:

Artigo 1: *“Perícias trabalhistas e nexos causal em saúde/doença relacionada ao trabalho: análise documental de decisões judiciais”*

Artigo 2: *“Psicologia forense e trabalho na visão de operadores do direito”*

2.4 REFERÊNCIAS

Afonso, L. A. & Senra, L. X. (2014). Panorama histórico da regulamentação da especialização em psicologia jurídica no Brasil. Recuperado em 15 de novembro de 2019. <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0858.pdf>

- Amazarray, M. R.; Câmara, S. G. & Carlotto, M. S. (2014) Investigação em saúde mental e trabalho no âmbito da saúde pública no Brasil. In: Merlo, A. R. C.; Bottega, C. G. & Perez, K. V. (Orgs.) *Atenção à saúde mental do trabalhador: sofrimento e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho*. Porto Alegre: Evangraf.
- Amazarray, M. R.; Machado, F. K. S. & Machado, P. A. B. (2020). Avaliação do assédio moral no trabalho. In: Hutz, C. S.; Bandeira, D. R.; Trentini, C. M.; Rovinski, S. L. R.; Lago, V. M. *Avaliação psicológica no contexto forense*. Porto Alegre: Artmed.
- Bardin, L. (1979). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Ed. 70, 1979.
- Bendassolli, P. F. & Soboll, L. A. P. (2011). *Clínicas do trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Conselho Federal de Psicologia (CFP). Código de Ética Profissional do Psicólogo. Recuperado em 26/03/2020. <https://atosoficiais.com.br/cfp>
- Conselho Federal de Psicologia (CFP). Resolução CFP Nº 008/2010. Dispõe sobre a atuação do psicólogo como perito e assistente técnico no Poder Judiciário. Recuperado em 26/03/2020. <https://atosoficiais.com.br/cfp>
- Conselho Federal de Psicologia (CFP). Resolução CFP nº 017/2012. Dispõe sobre a atuação do psicólogo como Perito nos diversos contextos. Recuperado em 26/03/2020. <https://atosoficiais.com.br/cfp>
- Conselho Federal de Psicologia (CFP). Resolução CFP Nº 009/2018. Estabelece diretrizes para a realização de Avaliação Psicológica no exercício profissional da psicóloga e do psicólogo, regulamenta o Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos - SATEPSI e revoga as Resoluções nº 002/2003, nº 006/2004 e nº 005/2012 e Notas Técnicas nº 01/2017 e 02/2017. Recuperado em 26/03/2020. <https://atosoficiais.com.br/cfp>
- Conselho Federal de Psicologia (CFP). Resolução CFP Nº 006/2019. Institui regras para a elaboração de documentos escritos produzidos pela(o) psicóloga(o) no exercício profissional e revoga a Resolução CFP nº 15/1996, a Resolução CFP nº 07/2003 e a Resolução CFP nº 04/2019. Recuperado em 26/03/2020. <https://atosoficiais.com.br/cfp>
- Conselho Federal de Psicologia (CFP). Resolução CFP Nº 006/2019 Comentada. Orientações sobre elaboração de documentos escritos produzidos pela(o) psicóloga(o) no exercício profissional. Recuperado em 26/03/2020. <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2019/09/Resolu%C3%A7%C3%A3o-CFP-n-06-2019-comentada.pdf>
- Cruz, R. M. (2017). *Perícia psicológica no contexto do trabalho*. 1. ed. São Paulo: Vetor.
- Cruz, R. M. & Maciel, S. K. (2017). Dano psicológico e trabalho. In: Cruz, R. M. *Perícia psicológica no contexto do trabalho*. 1. ed. São Paulo: Vetor.
- Dejours, C. (1986). Por um novo conceito de saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 14, n. 54, p. 7-11, abr./jun.
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5ª. ed. ampliada. São Paulo: Cortez-Oboré.
- Dejours, C. (2007). Psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In: Mendes, A. M.; Lima, S. C. L.; Facas, E. P. (Org.) *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisa*. Brasília: Paralelo 15.

- Dejours, C. (2008). Novas formas de servidão e suicídio. In: Mendes, A. M.; (Org.) *Trabalho e Saúde – o sujeito entre emancipação e servidão* (pp. 26-39). Curitiba: Juruá.
- Dias, E.; Silva-Junior, J. S.; Baeta, K. F & Bandini, M. (2021). Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho – obrigação legal de base técnica se transforma em imbróglgio político-social: reflexões sobre possíveis saídas. *Saúde em Debate* [online], v. 45, n. 129 <https://doi.org/10.1590/0103-1104202112914>.
- Drumond Jr., M. (2015). Epidemiologia em serviços de saúde. In: Campos, G. W. S. et al. *Tratado de saúde coletiva*. 2^a. ed. São Paulo: Hucitec.
- Freitas, C. P. P. & Reis, M. (2020). Recursos pessoais no trabalho: definição, impacto e estratégias para avaliá-los. In: Hutz, C. S.; Bandeira, D. R.; Trentini, C. M. & Vazquez, A. C. S. *Avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho*. Porto Alegre: Artmed.
- Gernet, I. (2012). Psicodinâmica do reconhecimento. In: Mendes, A. M. (Org.) *Psicodinâmica e clínica do trabalho: Temas, interfaces e casos brasileiros*. Curitiba: Juruá.
- Gonçalves, R. A. (2010). Psicologia forense em Portugal: Uma história de responsabilidades e desafios. *Análise Psicológica*, 1 (XXVIII), 107-115.
- Hutz, C., Zanon, C. & Brum Neto, H. (2013). Adverse working conditions and mental illness in poultry slaughterhouses in Southern Brazil. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 26(2), 296-304.
- Jacques, M. G. (2007). O nexu causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia. *Psicologia & Sociedade*, 19 (spe), 112-119.
- Jardim, S., & Glina, D. (2000). Os diagnósticos dos transtornos mentais relacionados ao trabalho. In D. Glina & L. Rocha (Eds.), *Saúde mental no trabalho: Desafios e soluções* (pp. 17-52). São Paulo, SP: VK.
- Karasek, R. A. (1979). Job Demand, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2) 285-308.
- Lago, V. M. & Puthin, S. R. (2020). Demandas de avaliação psicológica no contexto forense. In: Hutz, C. S.; Bandeira, D. R.; Trentini, C. M.; Rovinski, S. L. R.; Lago, V. M. *Avaliação psicológica no contexto forense*. Porto Alegre: Artmed.
- Lei nº 4.119, de 27 de agosto de 1962. Dispõe sobre os cursos de formação em psicologia e regulamenta a profissão de psicólogo. Recuperado em 12/04/2020. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/1950-1969/L4119.htm
- Lei 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Recuperado em 24/03/2020. [http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/ lei/ l13105 .htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm)
- Lima, M. E. A. (2005). Transtornos mentais e trabalho: o problema do nexu causal. *Revista de Administração da FEAD-Minas*, volume 2, n. 1.
- Martins, S. R. (2012). A escuta do sofrimento na clínica do trabalho. In: Mendes, A. M. (Org.) *Psicodinâmica e clínica do trabalho: Temas, interfaces e casos brasileiros*. Curitiba: Juruá.

- Mendes, A. M. & Facas, E. P. (2012). Transgressão do trabalho prescrito como estratégia para transformar o sofrimento – estudo da inteligência prática. In: Mendes, A. M. (Org.) *Psicodinâmica e clínica do trabalho: Temas, interfaces e casos brasileiros*. Curitiba: Juruá.
- Merlo, A. R. C. (2014). Sofrimento psíquico e atenção à saúde mental. In: Merlo, A. R. C.; Bottega, C. G. & Perez, K. V. (Orgs.) *Atenção à saúde mental do trabalhador: sofrimento e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho*. Porto Alegre: Evangraf.
- Minayo, M. C. S. (2015). Contribuições da antropologia para pensar e fazer saúde. In: Campos, G. W. S. et al. *Tratado de saúde coletiva*. 2ª. ed. São Paulo: Hucitec.
- Ministério da Saúde (1999). Portaria 1339, de 18 de novembro de 1999. Estabelece a lista de doenças relacionadas ao trabalho. Recuperado em 25/03/2020. http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html
- Ministério da Saúde do Brasil (2001). Dispõe sobre Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Dias, E. C. (Org.) Brasília. Recuperado em 25/03/2020. http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho_manual_procedimentos.pdf
- Ministério Público do Trabalho (MPT) (2019). Recuperado em 16 de novembro, 2019. <https://mpt.mp.br>
- Ríos, L. F. (2010). Aspectos psicológicos del acoso moral. In: Sierra, J. C.; Jiménez, E. M. & Buela-Casal, G. (Coords.) *Psicología Forense: manual de técnicas y aplicaciones*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Sampaio, J. R. & Galasso, L. M. R. (2002). Stress no mundo do trabalho: trajetória conceitual. In: Limongi França, A. C.; Rodrigues, A. L. *Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática*. 3ª. ed. São Paulo: Atlas.
- Schaufeli, W. B. & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. In: G.F. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging Occupational, Organizational and Public Health*: (pp. 43-68). Dordrecht: Springer.
- Seligmann-Silva, E. (2011). *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez.
- Serafim, A. P.; Duarte, E. & Achá, M. F. (2015). Aspectos históricos da neuropsicologia clínica e forense. In: Serafim, A. P. & Saffi, F. *Neuropsicologia forense*. Porto Alegre: Artmed.
- Silva, E. Z. M. (2020). Avaliação e perícia psicológica no contexto forense. In: Hutz, C. S.; Bandeira, D. R.; Trentini, C. M.; Rovinski, S. L. R.; Lago, V. M. *Avaliação psicológica no contexto forense*. Porto Alegre: Artmed.
- Supremo Tribunal Federal (STF) (2019). Recuperado em 23 de novembro, 2019. <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo= 169462>
- Trindade, J. (2021). *Manual de psicologia jurídica para operadores do direito*. 9ª. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado.
- Tribunal Regional do Trabalho (TRT) (2020). Recuperado em 21 de abril, 2020. <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/estrutura>

Tribunal Superior do Trabalho (TST) (2019). Recuperado em 16 de novembro, 2019).
<http://tst.jus.br>

3 OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GERAL

Investigar contribuições da Psicologia Forense aplicada à Saúde Mental & Trabalho a partir da visão de operadores do Direito e da análise de decisões judiciais.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Compreender de que forma a Psicologia Forense coopera com o Poder Judiciário nos casos de investigação do nexos de causalidade entre transtornos mentais e trabalho;
- Investigar as decisões judiciais quanto ao afastamento, indenizações, avaliação da capacidade funcional, caracterização do nexos causal, dano psicológico e os futuros desdobramentos na vida do trabalhador;
- Conhecer as dimensões valorizadas sobre o contributo da Psicologia nesta área, destacando a avaliação psicológica especializada em saúde do trabalhador, a fundamentação da constituição da prova pericial, aspectos técnico-normativos do enquadramento geral dos casos examinados, documentos conclusivos sobre as condições de saúde e avaliação da capacidade laborativa;
- Identificar possíveis oportunidades de desenvolvimento e contribuições da Psicologia Forense no âmbito da Saúde Mental & Trabalho.

4 ARTIGO 1

Perícias trabalhistas e nexos causal em saúde/doença relacionada ao trabalho:

análise documental de decisões judiciais

Perícias trabalhistas: análise de decisões judiciais

Labor expertise and causal link in health/work related illness:

document analysis of court decisions

Labor expertise: analysis of court decisions

Experiencia laboral y vínculo causal en salud/enfermedades relacionadas con el trabajo:

análisis de documentos de decisiones judiciales

Experiencia laboral: análisis de decisiones judiciales

A ser submetido ao periódico rPOT – Revista Psicologia: Organizações & Trabalho

Avaliação CAPES: Qualis A2 em Psicologia

Resumo

A Psicologia Forense vem se consolidando como uma especialidade profissional no campo jurídico. No âmbito do Direito do Trabalho, são crescentes as controvérsias acerca do adoecimento mental dos trabalhadores. Este artigo resulta de uma pesquisa qualitativa documental, que teve como objetivo analisar decisões judiciais relacionadas à discussão dos transtornos mentais e respectivo nexos causal nas perícias trabalhistas. Foram analisadas 59 decisões publicadas no site do Tribunal Regional do Trabalho - TRT da 4^a. Região nos anos de 2019 e 2020. A categorização dos dados foi orientada pela análise de conteúdo. Dentre os resultados apurados, observou-se significativa presença de doenças ocupacionais e pedidos de indenização por danos morais e materiais. Para o estabelecimento do nexos causal/concausa, identificou-se a relevância do conjunto probatório, especialmente da prova pericial. A presença do psicólogo em tais procedimentos se mostrou sem expressividade, considerando-se que os atos foram conduzidos, preponderantemente, por peritos médicos ou psiquiatras.

Palavras-chave: psicologia forense; saúde do trabalhador; decisões judiciais.

Abstract

Forensic Psychology has been consolidated as a professional specialty in the legal field. Within the scope of Labor Law, controversies about the mental illness of workers are growing. This article is the result of a qualitative documental research, which aimed to analyze court decisions related to the discussion of mental disorders and their causal nexus in labor expertise. 59 decisions published on the website of the Regional Labor Court - TRT da 4^a were analyzed. Region in the years 2019 and 2020. Data categorization was guided by content analysis. Among the results, there was a significant presence of occupational diseases and claims for indemnity for moral and material damages. For the establishment of the causal/concause link, the relevance of the evidentiary set was identified, especially the expert evidence. The presence of the psychologist in such procedures was shown to be inexpressive, considering that the acts were carried out, predominantly, by medical experts or psychiatrists.

Keywords: forensic psychology; Worker's health; court decisions.

Resumen

La Psicología Forense se ha consolidado como una especialidad profesional en el ámbito jurídico. En el ámbito de la legislación laboral, aumentan las controversias sobre la enfermedad mental de los trabajadores. Este artículo es el resultado de una investigación documental cualitativa, que tuvo como objetivo analizar las decisiones judiciales relacionadas con la discusión de los trastornos mentales y su nexos causal en la pericia laboral. Se analizaron 59 sentencias publicadas en la página web del Juzgado Regional de Trabajo - TRT da 4^a. Región en los años 2019 y 2020. La categorización de los datos fue guiada por el análisis de contenido. Entre los resultados, hubo una presencia significativa de enfermedades profesionales y reclamos de indemnización por daños morales y materiales. Para el establecimiento del vínculo causal / concausa, se identificó la relevancia del conjunto probatorio, especialmente la

evidencia pericial. La presencia del psicólogo en dichos procedimientos se mostró inexpressiva, considerando que los actos fueron realizados, predominantemente, por peritos médicos o psiquiatras.

Palabras clave: psicología forense; Salud del trabajador; decisiones judiciales.

A relação estabelecida entre trabalho e saúde envolve uma gama de produtos humanos no trabalho, podendo favorecer o desenvolvimento e o senso de realização nas pessoas (Cruz & Maciel, 2017). O trabalho é considerado fator de constituição da identidade das pessoas e meio de inserção social. Na complexidade das diversas situações laborais, o trabalho pode ser fonte de prazer e satisfação, como pode também resultar em sofrimento ou adoecimento, dependendo de suas circunstâncias (Silva, 2011; Borges & Yamamoto, 2014).

Comumente o trabalho se efetiva mediante um vínculo com organizações de trabalho, espaços nos quais as pessoas realizam coisas úteis, dando sentido às suas vidas, estabelecendo relações e mantendo ou ampliando um sentimento de competência (Ríos, 2010). Por meio da atividade de trabalho, é possível se afirmar na relação consigo mesmo, com pares e colegas, contribuindo assim para a perpetuação de um gênero coletivo (Bendassolli & Soboll, 2011).

Não há neutralidade na relação trabalho e saúde mental. Ao mobilizar sua subjetividade frente ao ambiente laboral e suas demandas, o sujeito espera reconhecimento, o qual é entendido como responsável por fazer com que os esforços, angústias, dúvidas e decepções adquiram sentido. Por outro lado, quando seus esforços não são vistos, há uma tendência de o trabalhador confrontar-se com um sofrimento patológico, a ponto de desestabilizar a identidade e contribuir para o adoecimento psíquico (Dejours, 2001c).

Existem diversos elementos que concorrem para a relação saúde mental e trabalho. São consideradas as: *i) condições físicas* – ruídos, temperatura, pressão, radiações; *ii) condições químicas* – vapores, poeiras, substâncias tóxicas; *iii) condições biológicas* – ambiente dos micróbios, vírus e bactérias. Além disso, concebe-se os fatores ligados à organização do trabalho e as relações socioprofissionais, que correspondem aos riscos psicossociais.

A organização do trabalho engloba a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa, o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder e as responsabilidades (Dejours, 1986a, 1992b). Os fatores psicossociais, por sua vez, guardam relação direta com a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. A ausência de cuidado por parte das organizações tem sido atrelada por diversos pesquisadores como uma das causas mais relevantes de adoecimento neste contexto (Camargo, Almeida & Goulart, 2018). Os riscos psicossociais decorrem de deficiências na concepção, organização e gestão do trabalho. Alguns exemplos de situações laborais conducentes a estes tipos de riscos seriam as cargas de trabalho excessivas, exigências contraditórias, ausência de clareza na definição das funções, participação nula ou baixa na tomada de decisões, falta de controle sobre a execução do trabalho, má gestão de mudanças organizacionais, insegurança laboral, comunicação ineficaz, falta de apoio por parte da chefia e colegas, assédio psicológico e/ou sexual e violência de terceiros (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho – OSHA, 2020).

As principais variáveis que exercem efeitos negativos na saúde do trabalhador podem ser desencadeadas por riscos físicos, como doenças musculoesqueléticas (LERT/DORT, dores lombares), cardiovasculares, dores crônicas, hipertensão, diabetes e obesidade. Outros sinais, como irritação, frustração, medo, ansiedade e depressão podem estar ligados à capacidade funcional dos trabalhadores e ao risco de desenvolvimento de estresse laboral. A situação do trabalhador pode ser agravada em níveis significativos quando houver a presença de insegurança no contexto organizacional (Efron, Vazquez & Hutz, 2020).

A higidez do meio ambiente de trabalho é princípio de índole constitucional, conforme o art. 200, VIII, combinado com o art. 225, caput, da Constituição da República. Além do mais, a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, segurança e medicina do trabalho é direito dos trabalhadores, além de outros que visem à melhoria de sua condição social (Constituição da República Federativa do Brasil, 1988, Artigo 7º, XXII). A Lei Orgânica

da Saúde define a saúde como um direito fundamental do ser humano. Através de seus dispositivos, o meio ambiente e o trabalho estão dispostos como fatores determinantes e condicionantes da saúde humana, tendo o Estado e as empresas o dever de formular e executar políticas que visem à redução de riscos de doenças e outros agravos. Tais ações se destinam a garantir às pessoas e à coletividade condições de bem-estar físico, mental e social (Lei 8.080, 1990).

A prova pericial, o perito e o assistente técnico

A Constituição Federal garante a todos os cidadãos o livre acesso ao Poder Judiciário para proteção ou reparação de direitos. Neste sentido, um número considerável de trabalhadores busca o sistema judicial para a discussão de controvérsias provenientes das relações trabalhistas (Oliveira, Silva & Sticca, 2018), sendo a Justiça do Trabalho o órgão competente para apreciação e deliberação acerca das reivindicações por dano moral ou patrimonial. No caso de servidores públicos federais contratados com base no regime celetista, será de competência da Justiça do Trabalho o julgamento dessas demandas. Com relação aos servidores estatutários, a competência será da Justiça Federal (Torraca, 2010). O dano moral se caracteriza pela violação de um direito geral de personalidade, sendo a dor, a tristeza ou o desconforto emocional da vítima sentimentos presumidos de tal lesão (Dallegrave Neto, 2014).

As questões de danos psicológicos decorrentes das relações laborais são complexas e exigem aprofundamento em sua análise. O dano psicológico é evidenciado pela deterioração das funções psicológicas surgidas após ação deliberada ou culposa de alguém, ocasionando prejuízos tanto morais quanto materiais às vítimas, face à limitação de suas atividades. A caracterização do dano psicológico requer, necessariamente, que o evento desencadeante se revista de caráter traumático, seja pelo impacto corporal e suas consequências, seja pela forma de ocorrência do evento (Cruz & Maciel, 2017). Assim, para a verificação da relação causa-

efeito entre trabalho e agravos à saúde, sejam físicos e/ou mentais, faz-se necessária a produção de provas (Cruz, 2020). Dentre os meios de prova legalmente previstos, destaca-se a prova pericial, respaldada pela Lei nº 13.105/2015, que instituiu o Novo Código de Processo Civil, haja vista sua natureza técnica e/ou científica.

A perícia é conceituada como o conjunto de procedimentos técnicos que tem como objetivo o esclarecimento de um fato de interesse da justiça. O perito é considerado o técnico incumbido pela autoridade de esclarecer o fato da causa, auxiliando na formação de convencimento do juiz ou sendo responsável por levar informações que não estão ao alcance da compreensão do magistrado. Já o assistente técnico é o profissional de confiança das partes, contratado para auxiliar durante a elaboração da prova pericial. A ele cabe a importante missão de fiscalizar a produção da prova pericial, fazendo críticas às conclusões do perito e fornecendo suas próprias considerações sobre o fato em exame (Taborda & Bins, 2016).

Dadas as circunstâncias das perícias e respectiva produção de laudos ou pareceres, tanto o perito quanto o assistente técnico poderão solicitar documentos complementares pertinentes à investigação (Amazarray, Machado & Machado, 2020). É fundamental que os profissionais expressem comprometimento com seus achados, ancorando seu trabalho em técnicas e teorias psicológicas científicas contemporâneas, articuladas ao contexto e complexidade das situações foco das discussões legais (Silva, 2020).

O adoecimento mental em contextos trabalhistas e o nexos causal

Considerando as principais demandas que chegam ao judiciário relacionadas ao trabalho, é possível indicar a incidência de distúrbios musculoesqueléticos e psicopatologias em geral, que refletem, respectivamente, descompensações físicas e psicológicas nos trabalhadores. Fenômenos como fadiga mental, estresse, *burnout*, violência no trabalho, incluindo assédio moral e assédio sexual, além dos transtornos mentais relacionados ao trabalho

são alguns dos exemplos mais corriqueiros de discussão, além dos pedidos de indenização por dano moral e dano psicológico (Cruz & Maciel, 2017; Cruz, 2020).

Nos processos trabalhistas em que se discute a responsabilidade civil, a averiguação da existência do nexo causal é fundamental. O nexo causal deriva do vínculo que se estabelece entre a execução de uma atividade ou serviço (causa) e o acidente de trabalho ou doença ocupacional (efeito). A causalidade tem origem na identificação da existência de riscos para o desenvolvimento de agravos à saúde no ambiente de trabalho, caracterizando assim, o nexo técnico (Cruz, 2020). Os transtornos mentais têm uma etiologia multicausal, em que diversos fatores interagem de modo complexo, sendo fundamental a investigação do nexo de causalidade ou concausa nas perícias em saúde mental. O campo de estudos sobre a saúde dos trabalhadores traz questões complexas que exigem interdisciplinaridade (Rabelo, Silva & Lima, 2018).

É possível existirem concausas, ou seja, o problema pode ter mais de uma origem. Se a função exercida colaborar de alguma forma para o desenvolvimento ou agravamento da doença, ela será equiparada a um acidente de trabalho. Em que pese a importância de compreensão sobre o termo, a concausa poderia ser definida como a outra causa que, juntando-se à principal, concorre para o resultado. Ela não inicia e nem interrompe o processo causal, apenas o reforça. Ou seja, são circunstâncias que concorrem para o agravamento do dano (Cavaliere, 2001).

Existem alguns balizadores, como a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho, elaborada pelo Ministério da Saúde, a partir de agentes patogênicas ou condições de risco para a saúde física e psíquica dos trabalhadores (Dias et al., 2021). De acordo com o Ministério da Saúde, o perfil de adoecimento dos trabalhadores pode ser constituído de doenças comuns, sem qualquer relação com o trabalho; doenças comuns modificadas sob determinadas condições de trabalho; doenças comuns desencadeadas pelo trabalho e agravos específicos tipificados pelos acidentes de trabalho e doenças profissionais. As diretrizes básicas que auxiliam no estabelecimento do nexo causal entre doença e trabalho são classificadas em: 1) natureza da

exposição, 2) especificidade da relação causal e a força da associação causal, 3) tipo de relação causal com o trabalho, 4) grau ou intensidade da exposição, 5) tempo de exposição, 6) tempo de latência, 7) registros anteriores, e, 8) evidências epidemiológicas (Brasil, 2001).

De acordo com a Lei nº 8.213/91, a doença oriunda de causas múltiplas não perde o enquadramento como patologia ocupacional, se houver pelo menos uma causa laboral que contribua diretamente para a sua eclosão ou agravamento (Lei nº 8.213, 1991). Em determinados casos, o trabalho pode ser o único fator que desencadeia o acidente ou doença; em outros, o trabalho é um fato contributivo. Pode haver casos em que o trabalho apenas agrave a patologia preexistente ou incida na precocidade de uma doença latente (Oliveira, 2018).

De modo geral, há de se levar em conta o grau de risco das diversas atividades profissionais, uma vez que existem parâmetros pré-estabelecidos para doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, consoante Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), Anexo V, do Decreto 6.957/2009. Ademais, existem atividades que conforme CNAE, têm Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP) tanto com patologias ortopédicas, como com patologias de ordem psiquiátrica. O NTEP é uma metodologia que objetiva identificar as doenças e os acidentes que estão relacionados com a prática de uma determinada atividade profissional pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) no Brasil. Logo, a culpa do(a) empregador(a) é intrínseca ao risco da atividade. As presunções de NTEP decorrem de estudos estatísticos realizados no âmbito do INSS, acerca dos afastamentos do trabalho e as doenças relacionadas, elencando-se as atividades e o grau de risco.

Existem, no entanto, alguns entraves para o reconhecimento donexo causal. Dentre eles pode-se citar: *a)* ausência ou imprecisão na identificação de fatores de risco ou situações as quais o trabalhador esteve exposto; *b)* ausência ou imprecisão na caracterização do potencial de risco da exposição; *c)* conhecimento insuficiente quanto aos efeitos da exposição para a saúde; *d)* desconhecimento ou não-valorização de aspectos da história clínica, associados à

doença ocupacional; e, e) necessidade de abordagens por equipes multiprofissionais, nem sempre disponíveis, segundo o Ministério da Saúde (Brasil, 2001).

Frente ao exposto, optou-se pela realização da presente pesquisa, haja visto o aumento na incidência de transtornos mentais em trabalhadores e sua caracterização como doença ocupacional, bem como a importância de temas como as perícias em saúde mental e complexidade para o estabelecimento do nexo causal/concausa. É notório que o psicólogo, apesar de sua formação e competências específicas, ocupa ainda um lugar de pouca visibilidade nas investigações sobre a saúde psíquica dos trabalhadores nos casos *sub judice*. As publicações relacionadas ao tema se mostram acanhadas. Nesse sentido, o foco deste trabalho foi direcionado ao conhecimento da atuação dos profissionais da Psicologia nestas diligências, abordando os principais entendimentos dos magistrados e fundamentos utilizados nas decisões judiciais de ações que buscam a reparação ou compensação de algum dano psíquico de origem laboral.

Método

Foi realizado um estudo documental de natureza descritiva. O material empírico foi constituído por decisões judiciais, reconhecidas como documentos públicos de acesso universal. Como escopo de trabalho, definiu-se pela utilização de decisões judiciais com discussão acerca dos transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho, atuação dos peritos nestas demandas e respectivas avaliações quanto ao nexo causal. O presente estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFCSPA (Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre), parecer nº 4.330.147.

Material empírico

De um universo inicial de 62 decisões, foram excluídas 3, sendo o material final composto por 59 decisões. Quanto aos critérios de exclusão foram considerados: 1) processos

sem relação com a matéria Saúde Mental & Trabalho; 2) processos exclusivamente de danos morais e materiais, sem repercussões psicológicas; 3) processos com pedidos exclusivos de acidentes de trabalho, sem associação com o adoecimento psíquico.

Instrumentos e Procedimentos de Coleta de Dados

A coleta de dados partiu de uma busca ao site do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª. Região RS - TRT4 (<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>, recuperado em 03 de junho, 2021). A consulta abarcou decisões judiciais publicadas no período compreendido entre 01/01/2019 e 31/12/2020. A coleta desse material ocorreu no mês de junho de 2021. A fim de atingir os objetivos propostos, utilizaram-se os seguintes descritores: “perícia psicológica”; “laudo psicológico”; “parecer psicológico”; “avaliação psicológica”; “laudo psiquiátrico” e “doença mental”. Foram considerados como filtros na página de busca de jurisprudência: *a)* Tipo: “Acórdãos”; *b)* Classe: “Todas as classes”; *c)* Órgão Julgador: “Todos os órgãos julgadores”; *d)* Fonte: “Todas as fontes”; *e)* Redatores: “Todos os redatores”; *f)* Data Inicial: 01/01/2019; *e, g)* Data Final: 31/12/2020. Os acórdãos referem-se à decisão final sobre um processo por tribunal superior, sendo no presente estudo, decorrentes de recurso ao Tribunal Regional de Trabalho – TRT4, 2ª. Instância.

Fizeram parte da amostra ações trabalhistas que não tramitavam em segredo de justiça. Ainda que o presente estudo tenha caráter documental, sem quaisquer efeitos diretos sobre a relação jurídica processual (juiz, autor e réu), foi assegurada a confidencialidade e anonimato em relação aos dados de identificação das partes. Nas buscas preliminares, pretendia-se focar unicamente em perícias e documentos psicológicos, sendo um dos critérios de exclusão a realização das perícias por médicos do trabalho ou médicos psiquiatras. No entanto, em uma busca preliminar, considerou-se que tal critério inviabilizaria a pesquisa (devido à baixa frequência do item em questão), tendo sido realizada a respectiva adequação.

Procedimentos de Análise de Dados

Considerando os objetivos da pesquisa, a categorização dos dados quantitativos e qualitativos obtidos a partir das decisões judiciais foi orientada pela análise de conteúdo. Do ponto de vista operacional, a análise de conteúdo teve seu início com a leitura dos documentos. A partir da exploração, os dados foram organizados em uma planilha Excel de acordo com as seguintes categorias relacionadas ao objeto central deste estudo: *a)* Data; *b)* Órgão julgador; *c)* Redator; *d)* Número do processo; *e)* Ocupação do trabalhador (reclamante); *f)* Empresa (reclamada) e ramo de atividade; *g)* Identificação da demanda; *i)* Reconhecimento do nexos causal/concausa; *j)* Procedimento pericial adotado; *k)* No caso de perícias psicológicas, conformidade com a Resolução do CFP (06/2019); *l)* Entendimentos do julgador sobre as perícias médicas/psiquiátricas e/ou psicológicas consideradas nas decisões; *m)* Descrição dos fundamentos referidos pelos magistrados.

As informações obtidas foram exploradas com apoio do software Atlas.ti - versão 9.1.3, considerando-se as seguintes categorias para efeitos de frequência em uma análise quantitativa: ocupação do reclamante, ramo de atuação das reclamadas, identificação da demanda, ocorrência dos diagnósticos, reconhecimento do nexos causal/concausa e procedimento pericial adotado. Não foi identificada informação a respeito do período temporal entre a realização da prova pericial e o desfecho final dos processos judiciais. Os dados foram categorizados e analisados com o auxílio de juízes (três integrantes do grupo de pesquisa), além da submissão a uma consultora externa com formação em ambas as áreas, Direito e Psicologia. As demais categorias (conformidades dos documentos com a Resolução do Conselho Federal de Psicologia, entendimentos do julgador sobre as perícias médicas/psiquiátricas e/ou psicológicas e descrição dos fundamentos referidos pelos magistrados nas decisões) foram analisadas qualitativamente, de forma a permitir melhor compreensão dos desafios da Psicologia Forense em contextos que guardem relação com o tema Saúde Mental & Trabalho.

Resultados e Discussão

As atividades profissionais dos reclamantes mostraram-se diversificadas, com destaque para maior frequência da categoria bancária (23 profissionais). As demais ocupações se apresentaram distribuídas da seguinte forma: motorista de ônibus e caminhão (4), auxiliar administrativo (3), auxiliar de serviços gerais/servente de limpeza (2), carteiro (2), propagandista/consultora de vendas (2), segurança (2), advogada (1), ajudante de produção (1), analista tributário (1), assistente social (1), assistente técnico de infraestrutura (1), caixa (1), cobrador (1), coordenador de instalações industriais (1), coordenador de produção (1), faturista hospitalar (1), gerente administrativo (1), gerente de loja (1), marinho (1), operador multifuncional de metalúrgica (1), porteiro (1), técnica de enfermagem (1), técnica em hospedagem e analista de governança (1) e não mencionado (4).

No que concerne ao levantamento dos empregadores, foram encontradas 32 categorias, conforme o ramo de atuação. As categorias foram classificadas de acordo com o setor - comércio, indústria ou serviços. Algumas decisões traziam como reclamada mais de uma razão social. Todas as menções foram contabilizadas, o que resultou no total de 67. Nota-se que houve predomínio do setor de serviços, com um percentual 80,60%. Neste setor estão alocados bancos, hospitais, serviços empresariais (limpeza em prédios e domicílios), transporte rodoviário de passageiros, correio nacional, educação, serviços de apoio administrativo, advocacia, atividades de intermediação e agenciamentos de serviços, condomínios prediais, corretora de seguros/planos de previdência e saúde, fundação pública de direito privado estadual, imobiliária, locação de automóveis, ONG de serviços em saúde, segurança e vigilância, serviços a empresas/aluguel de máquinas e equipamentos comerciais, serviços públicos de distribuição de energia, transporte por navegação e transporte rodoviário de carga. Esse setor veio seguido da indústria (alimentos, armas, bebidas, construção de redes de energia e telecomunicação, edição e impressão de jornais, fabricação de peças e acessórios para veículos, metalúrgica) com

10,45%; comércio, com 7,46% (supermercado, atacadista de produtos de higiene pessoal, comunicações/telecomunicações, varejista de vestuário e bazar), e por fim, comércio e indústria juntos (agronegócio) com 1,49%.

Corroborando os dados sobre a ocupação dos reclamantes, observou-se significativa incidência de reclamações trabalhistas contra o setor bancário (serviços), perfazendo um total de 24 ocorrências. Ainda no setor de serviços, os hospitais tiveram cinco incidências, seguidos de outros serviços empresariais (limpeza em prédios e domicílios) e transporte rodoviário de passageiros, ambos com três casos.

Em relação ao objeto da discussão judicial observou-se, primeiramente, que em cada processo existiam diversas demandas. A partir do item Ementa de cada acórdão, verificou-se que as ações abrangeram questões relacionadas principalmente à: doença ocupacional/acidente de trabalho (38), dano moral (23), nexo causal/concausa (21), responsabilidade civil do(a) empregador(a) (16), doença psiquiátrica (14), teoria do enfoque aos direitos humanos e violação à normativa de direitos humanos e fundamentais (12) e dano material (12), dentre outras.

Grande parte das ementas trazia como objeto de discussão processual a incidência de doenças ocupacionais e doenças psiquiátricas, possivelmente desencadeadas pelo trabalho. A Tabela 1 demonstra os diagnósticos ou comorbidades encontrados. Este achado vem ao encontro dos dados epidemiológicos brasileiros, publicados pela Secretaria de Previdência, em conjunto com o Ministério da Fazenda (Brasil, 2017), em que o adoecimento mental foi a terceira principal causa de concessão de benefício previdenciário entre 2012 e 2016.

Tabela 1

Frequência dos diagnósticos identificados nas decisões judiciais (n=94)

Diagnóstico	Frequência
Transtorno depressivo	33
Transtorno de Ansiedade Generalizada/Outros transtornos ansiosos	16
Estresse/Reações ao stress grave e transtornos de adaptação	11
Transtorno afetivo bipolar	9
Transtorno de Estresse Pós-Traumático	8

Transtorno de pânico	5
Transtornos mentais e comportamentais por uso de álcool	2
Epilepsia	2
Não mencionado	1
Outros transtornos mentais	1
Psicose depressiva leve	1
Síndrome de Burnout	1
Transtorno de personalidade paranoide	1
Transtorno esquizoafetivo	1
Transtorno misto ansioso e depressivo	1
Transtornos de personalidade	1

Notas. a) Em alguns processos, havia referência a mais de um diagnóstico b) Os respectivos códigos da Classificação Internacional de Doenças (CID) não foram arrolados, pois em algumas situações esse dado era inexistente.

A partir dos resultados apurados, destacou-se a prevalência dos quadros depressivos, semelhantemente aos resultados encontrados por Muller, Cruz e Bartilotti (2017), no estudo em que foram analisadas decisões judiciais da justiça laboral brasileira no período de 2000 a 2012, e a depressão foi também o transtorno de maior incidência. Em segunda posição, conforme a Tabela 1, elenca-se o transtorno de ansiedade generalizada ou outros transtornos ansiosos, seguido dos casos de reação ao *stress*, transtorno afetivo bipolar e transtorno de estresse pós-traumático, os quais também guardam forte relação, ainda que em ordem diversa, com os resultados encontrados por Muller et al. (2017).

Tem-se, portanto, que os diagnósticos apresentados na Tabela 1 expressam efeitos na saúde mental dos trabalhadores, os quais podem ter sua origem advinda de condições laborais, físicas, químicas e/ou biológicas (Dejours, 1986), além de fatores ligados à organização do trabalho e fatores psicossociais. Dentre os fatores psicossociais, as alegações no âmbito processual quanto à presença de assédio moral atingiram o total de 14, enquanto de assédio sexual, foram dois casos. Optou-se pela sua mensuração, pois ambos são fenômenos notáveis no âmbito da saúde e podem gerar repercussões de ordem emocional com intensidades consideráveis nas vítimas. O assédio moral no trabalho é sempre um processo doloroso, pois costuma envolver atos hostis de forma continuada, geralmente com o objetivo do aumento de produtividade e/ou reforço da submissão. Usualmente, o desempenho do trabalhador é

prejudicado e as relações no trabalho e condições de saúde são deterioradas (Amazarray et al., 2020).

Efron et al. (2020) advertem que interação negativa entre condições ocupacionais e fatores humanos pode ocasionar distúrbios emocionais, com alterações comportamentais, elevando os riscos de adoecimento físico e mental. Tanto os danos físicos quanto psicológicos são identificados a partir de sintomas que caracterizam um quadro clínico. Pequenos eventos traumáticos, inicialmente eventuais, podem se tornar crônicos e evoluir para um processo de adoecimento. Contudo, existem casos em que a doença pode se instalar de imediato, em resposta a determinado fato traumático ou acidente, que por sua magnitude, impõe o dano (Amazarray et al., 2020).

Segundo Dejours (1992c), “o trabalho não causa o sofrimento, é o sofrimento que produz o trabalho”. As frustrações, angústias e provocações produzem seus efeitos nos trabalhadores. Tendo em vista contextos específicos de trabalho e a singularidade de cada um, o trabalhador poderá desenvolver doenças mentais com descompensações neuróticas ou psicóticas, além de doenças psicossomáticas. Tais circunstâncias remetem, portanto, ao aumento dos afastamentos, pedidos de indenização e agravos relacionados ao trabalho, de acordo com dados epidemiológicos do país (Brasil, 2017).

A publicação da atualização 2020 da Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT) do Ministério da Saúde encontra-se atualmente em discussão, uma vez que a anterior remonta ao ano 1999 e encontra-se desatualizada. Após mais de 20 anos, é necessário admitir as grandes transformações nos processos produtivos e no mercado de trabalho, com efeitos à saúde dos trabalhadores. A proposta de atualização 2020 da LDRT traz um aumento no quantitativo dos diagnósticos, envolvendo principalmente os transtornos mentais e comportamentais e as neoplasias (tumores), visto que são doenças com ampla discussão sobre

a multifatorialidade etiológica, e onde a participação do trabalho vem sendo progressivamente reconhecida (Dias et al., 2021).

Em relação aonexo causal ou concausa, os desfechos levantados quantitativamente apontam que, das 59 decisões judiciais apuradas, 35 tiveram como resultado o estabelecimento denexo de causalidade ou concausa, ao passo que em 24 processos não foi reconhecida a relação entre doença mental e trabalho. Para os casos nos quais se reconheceu onexo, identificou-se que em 13 decisões foi estabelecido nexocausal, em 19 foi determinada concausa, em duas decisões ambos foram mencionados, e, em uma decisão foi reconhecido o nexocausal para um diagnóstico e concausa para outro.

Quanto aos procedimentos periciais adotados, verificou-se que em 55 casos as perícias foram realizadas por médicos/médicos psiquiatras, das quais 36 foram descritas como perícia médica ou laudo médico e 19 referidas como perícia médico psiquiátrica. Em apenas três processos foi realizada perícia psicológica, e em um caso não houve realização de perícia. Com relação ao item conformidades com a Resolução 06/2019 do Conselho Federal de Psicologia (CFP), que institui regras para a elaboração de documentos escritos produzidos pelo psicólogo, não foi possível aferir sua consonância, pois analisou-se apenas o conteúdo transcrito das decisões e estes traziam somente alguns recortes dos laudos. Todavia, a análise desse conteúdo indica a confiança depositada no trabalho do profissional, sendo aferida uma taxa de concordância de 86,44% entre a conclusão do laudo pericial e o desfecho processual, o que equivale a 51 casos. Eis alguns excertos ilustrativos:

“No caso vertente a perícia com profissional da área da psicologia também corrobora o nexocausal entre os assaltos, o transtorno depressivo e o transtorno de estresse pós-traumático, tudo conforme laudo (...) e documentos médicos anexos à petição inicial (...). Referido parecer técnico é suficientemente completo, não existindo prova em sentido contrário a elidir as conclusões exaradas. Ademais, julgar conforme o laudo elaborado por perito da confiança do Juízo é a regra” (Decisão 8).

“O laudo psicológico mostra-se devidamente fundamentado, com análise detalhada da doença psicológica alegada na inicial e das condições de trabalho, concluindo de forma

categórica pela ausência de sintomas compatíveis com as patologias estresse ocupacional ou ansiedade generalizada mencionadas na inicial” (Decisão 20).

“Cumpra referir que o indigitado laudo pericial foi realizado com observância da metodologia aplicável às perícias determinadas judicialmente. (...) A perita auxiliar do Juízo realizou testes para medir a severidade de quadros depressivos, grau de intensidade de ansiedade e grau de desesperança e pessimismo, presença de ideação suicida, extensão da motivação e planejamento de comportamentos suicidas (...). Assim, o laudo foi conclusivo, elucidativo, não restando dúvidas da inexistência de doenças ocupacionais. É cediço que o Julgador não está adstrito ao laudo pericial, a teor do artigo 479 do CPC/2015. Contudo, não verifico nos autos elementos hábeis a afastar a conclusão pericial, embasada em conhecimento e testes técnicos ressaltados no laudo” (Decisão 51).

Os entendimentos dos julgadores sobre as perícias em saúde mental centram-se basicamente na discussão donexo causal entre a(s) patologia(s) e sua ligação com o contexto laboral. De fato, alguns laudos periciais não são conclusivos sobre a existência denexo causal. Conforme já retratado, isto pode estar relacionado às dificuldades elencadas pelo Ministério da Saúde (Brasil, 2001), como a imprecisão na identificação de fatores de risco, o potencial lesivo de situações as quais o trabalhador esteve exposto e seus efeitos à saúde. Sob este aspecto, Silva (2014) ressalva a importância de as perícias em saúde mental serem realizadas por equipes multiprofissionais, pois além de diagnosticar a doença, informações sobre a organização do trabalho como condições físicas, químicas, biológicas, ergonômicas e psicossociais contribuem para os respectivos desfechos.

Em pesquisa realizada por Ambrósio (2019), detectou-se se que o número de perícias psicológicas vem crescendo nas varas do trabalho. Todavia, os dados obtidos revelaram que a qualidade destes procedimentos ainda é deficiente, especialmente quando se depara com onexo causal relacionado ao trabalho. Acerca dessa questão, identificou-se que tanto médicos quanto psicólogos detém pouco conhecimento na área da Saúde Mental & Trabalho.

Quanto à configuração da responsabilidade civil decorrente de acidente do trabalho ou doença ocupacional, é necessária a comprovação do dano e a existência denexo causal entre este e a atividade desempenhada pelo trabalhador, bem como dolo ou culpa da empresa

reclamada. Embora algumas patologias não tenham o trabalho como origem única, os sintomas podem ser desencadeados por este, contribuindo para agravar determinado quadro psíquico, configurando a concausa. A conclusão sobre a concausa é condicionada à comprovação de elementos inerentes às relações laborais e suas repercussões podem sobrevir de forma direta ou indireta (Cavaliere, 2001; Oliveira, 2018). Para a caracterização do dano, é suficiente a redução da capacidade laboral decorrente de doença ocupacional, ainda que em caráter temporário.

As perícias, usualmente, referem que o desenvolvimento de patologias de ordem psíquica pode estar associado a diversos fatores, tendo-se como presentes a predisposição, hereditariedade, sedentarismo e degeneração, dentre uma gama de variáveis. Sobre a não caracterização do nexo, foi apontado pelos peritos que algumas doenças não tinham o trabalho como fator desencadeante, tendo em suas causas principais, condições genéticas/hereditárias. Em muitos casos, as perícias deixam a critério do Juízo avaliar provas testemunhais e/ou outras que tragam componentes explicativos para o reconhecimento do nexo causal ou da concausa.

Nesses termos, observa-se a partir dos argumentos utilizados nas decisões judiciais que a apreciação dos depoimentos das testemunhas pode ser determinante para os desfechos relacionados ao dever de reparação, pois contribuem com informações complementares à questão controvertida e auxiliam na formação da convicção do magistrado. A prova testemunhal é analisada de forma singular. Todavia, há de se esclarecer que a inexistência de testemunhas pode fragilizar o autor da ação, inclusive no sentido de desconsideração ao objeto da ação. Os depoimentos de testemunhas, quando não convergentes com o conteúdo da inicial ou das alegações trazidas, podem afastar a caracterização do dano e, por conseguinte, do nexo de causalidade. Vê-se, portanto, que:

(...) a única testemunha trazida ao feito, teve seu depoimento afastado por prestar depoimento - nas palavras do Julgador de origem - completamente dissociado do depoimento pessoal da reclamante, em intenção deliberada de favorecer a reclamante, não sendo confiável e isento. Desta forma, a conclusão do laudo médico, elaborado profissional da confiança do Juízo e possuidor de conhecimento técnico acerca da matéria, não foi infirmada por outra prova dos autos (Decisão 27).

Na atualidade, em relação à doença ocupacional, verifica-se a adoção do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP), uma vez que “*estabelece uma presunção relativa de existência de nexos causal, cabendo à empresa comprovar que a patologia do seu empregado não decorre do trabalho*” (Decisão 2). A partir dessa metodologia, é a empresa que deverá provar que a doença ou o acidente de trabalho não foi causado pela atividade desenvolvida pelo trabalhador, ou seja, o ônus da prova passa a ser do empregador e não mais do empregado. De acordo com os achados, quando não é afastada a presunção legal relativa ao nexos causal, passa a ser devido o pagamento de indenização por danos morais.

Foram encontradas argumentações remetendo à necessidade de comprovação por parte dos empregadores sobre a higidez e segurança do meio de trabalho, mediante apresentação de documentação obrigatória. O grau de culpabilidade dos empregadores foi avaliado pelos magistrados e desembargadores, uma vez que pode ser ausente a adoção de medidas adequadas para eliminar os riscos aos trabalhadores através de provas hábeis como a implementação efetiva do PPRA - Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais e do PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, ambos decorrentes de Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

A não implementação de medidas preventivas e compensatórias revela falta de zelo e violação aos direitos fundamentais do trabalhador quanto a um ambiente laboral saudável e seguro, mormente se considerado o Enfoque de Direitos Humanos, com as diretrizes normativas nacionais e internacionais acerca do tema. Inexistindo prova cabal da adoção de medidas eficientes para a conservação da saúde do trabalhador, há que se reconhecer o nexos de causalidade, ou ao menos de concausalidade, entre a moléstia e o labor, inclusive considerando-se o tempo que perdurou o contrato de trabalho. Importa compreender que:

“Trata-se de caso em que a atividade laboral é pelo menos, concausa da doença adquirida, ou seja, quando conjugada com a principal, concorre para o resultado. É reforço do processo causal, o que por si só gera o dever de indenizar, não se exigindo

nexo causal exclusivo na atividade laboral para que o empregador seja responsabilizado” (Decisão 11).

O histórico de transtornos psiquiátricos foi amplamente avaliado, além dos respectivos afastamentos e sucessivas prorrogações de benefícios previdenciários. Não há dúvidas de que são elementos significativos na matéria discutida. O fato de haver emissão de CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho ou de o INSS reconhecer o nexo profissional entre o labor e determinadas patologias não assegura o trabalhador na via judicial, sendo apontado pelos documentos a expressividade da prova pericial:

“não há nenhum elemento razoável de prova que permita concluir pela correção deste laudo em detrimento daquele produzido pelo expert de confiança do Juízo nessa Justiça especializada, pois além de aquele estar amparado em informações exclusivas da reclamante, não leva em consideração a análise clínica da trabalhadora e seu histórico patológico, ao contrário da análise realizada pelo perito que atuou neste processo (...). Assim, correta a sentença ao privilegiar o laudo do perito nomeado (...)”. (Decisão 21).

“Embora haja CAT (...), a emissão foi feita pelo sindicato e está embasada nas informações constantes do laudo produzido pelo médico assistente do reclamante. Trata-se de documento destinado ao órgão previdenciário e que, embora possa contribuir como elemento de convicção, não é apto, por si só, para o reconhecimento de uma doença como sendo de origem ocupacional. Logo, não gera os efeitos pretendidos pelo reclamante (Decisão 23).

Em que pese a quantificação das indenizações, o Código Civil estabelece em seu art. 944 que estas sejam medidas pela extensão do dano, sendo consenso nas decisões analisadas. Como pôde ser visto, pontua-se os danos tendo em vista as lesões de ordem física, doença psíquica e capacidade ou incapacidade laboral, mesmo que de forma parcial. Os comprovantes de tratamentos realizados e atestados médicos devem ser acostados aos autos para legitimar o estado de saúde. Foram identificados pedidos relacionados a lucros cessantes e danos emergentes. Nesta última situação, por exemplo, as indenizações compreenderam cômputo de despesas com gastos pelo uso de medicação contínua em razão de doença e/ou incapacidade para o trabalho. Cabe ao juiz, com base na equidade, avaliar a gravidade de cada situação, considerando a repercussão financeira do dano (Fonseca, Thums, Amazarray & Leivas, 2018).

Uma das premissas reproduzidas nas decisões refere o aspecto pedagógico e educativo das indenizações. Estas são ressaltadas em tríplice aspecto: sancionatório/ punitivo, inibitório e preventivo. Importa esclarecer que dentre os propósitos estaria o desestímulo ao ofensor e adoção de uma postura mais diligente com a finalidade de evitar a perpetuação de condutas ilícitas no âmbito organizacional. Cairo Júnior (2005, p. 107) refere a “existência de cinco pilares para fixação da indenização por dano moral, quais sejam: condição pessoal da vítima, capacidade financeira do ofensor, intensidade do ânimo de ofender, gravidade do dano e repercussão da ofensa”. Ademais, é consabido que a arbitragem do quantum indenizatório deve respeitar os princípios da proporcionalidade e razoabilidade.

À luz do exposto, merece registro o ponto de vista dos julgadores sobre a importância da prova pericial, tida como meio apropriado para identificação de doenças e respectivo enquadramento como moléstias ocupacionais equiparáveis ou não a acidente de trabalho. Não por outra razão, é manifesto que o perito, em tese, possui conhecimento especializado que lhe atribui maior profundidade e alcance na análise dessas circunstâncias. Salvo redundância, são inúmeras as colocações sobre a valoração e credibilidade dos documentos produzidos pelos especialistas:

“No caso vertente a perícia com profissional da área da psicologia também corrobora o nexo causal entre (...), tudo conforme laudo de id. (...) e documentos médicos anexos à petição inicial. Referido parecer técnico é suficientemente completo, não existindo prova em sentido contrário a elidir as conclusões exaradas. Ademais, julgar conforme o laudo elaborado por perito da confiança do Juízo é a regra. Assim, no caso dos autos resta ao Juízo confiar no parecer exarado em atenção aos ditames do art. 473, §3º, do CPC/15” (Decisão 8).

“No caso, a perícia é a prova por excelência, cabendo, diante da inexistência de prova cabal em contrário, seu acatamento” (Decisão 16).

Não obstante, o fragmento a seguir demonstra:

“(...) o Julgador não está adstrito às conclusões da prova técnica e inclusive pode afastar a conclusão pericial e firmar convencimento em outros elementos constantes dos autos, inclusive contidos no próprio laudo (art. 479, CPC), desde que o provimento jurisdicional em sentido contrário ao do trabalho técnico encontre nos próprios autos,

ou em demandas similares envolvendo a mesma empresa, elementos de prova consistentes o suficiente para afastar o parecer técnico e observados os termos do art. 93, IX, da CRFB (Decisão 11).

De outra parte, em referência aos assistentes técnicos, os resultados expuseram a constatação: *“a opinião do assistente técnico da parte reclamada (...) é profissional que representa seus interesses particulares, emitindo laudo unilateralmente produzido, diferentemente do perito judicial”* (Decisão 24). Embora sua atuação esteja assegurada pelo art. 466 do Código de Processo Civil (Lei nº 13.105, 2015), o fragmento expõe a perspectiva adotada em relação ao trabalho deste profissional. Resta, no entanto, o questionamento, se tais documentos seriam avaliados em termos do viés técnico e científico que lhes seria próprio.

Os fundamentos das decisões são amparados pelos procedimentos adotados pelos peritos, havendo menção à realização de anamnese detalhada, descrição adequada das atividades desempenhadas pelo reclamante junto à reclamada, análise de exames complementares e atestados médicos do período contratual. Ao longo das decisões foram detectadas algumas críticas aos laudos acostados, inclusive pelos assistentes das partes, sustentando que eles se abstiveram de amparar as suas conclusões em literatura pertinente quanto à natureza endógena ou exógena da patologia, simplesmente asseverando, em termos categóricos, total ausência ou relação certa entre fatores laborais e o distúrbio apresentado.

As avaliações em saúde mental são complexas, pois raramente os transtornos mentais apresentam uma causa universal e única. Além da anamnese, histórico prévio de doenças e análise do contexto laboral com respectivos riscos, é fundamental a investigação do contexto de vida do trabalhador, uma vez que a presença de estressores como problemas de relacionamento interpessoal, separação ou divórcio, doença na família, perda de entes queridos e suicídio, também podem ser fatores desencadeadores de psicopatologias. Há de se considerar que, muitas vezes, os agravos à saúde mental se desenvolvem no curso de eventos críticos na vida das pessoas (Cruz 2020).

Nas perícias trabalhistas, é fundamental a investigação da relação entre subjetividade e contexto de trabalho. Dentre as recomendações para maior efetividade nos procedimentos periciais, a aposta seria na qualificação dos profissionais em temas como Saúde Mental & Trabalho, justamente focando no modo operativo de como este afeta os trabalhadores e seu psiquismo (Ambrósio, 2019).

Quanto ao papel da Psicologia nos procedimentos periciais, infere-se certa hesitação ou mesmo imprecisão sobre a competência de seus profissionais. Conforme o recorte a seguir: *"a assistente do autor é psicóloga e não médica, razão pela qual não tem qualificação técnica para emitir diagnóstico, diferentemente do médico psiquiatra nomeado pelo Juízo"* (Decisão 39). A despeito desta observação, importa esclarecer que, de acordo com a Lei 4.119/1962 que regulamenta a profissão de psicólogo no Brasil, seu art. 13 § 1º determina: *"Constitui função privativa do Psicólogo a utilização de métodos e técnicas psicológicas com os seguintes objetivos: a) diagnóstico psicológico; b) orientação e seleção profissional; (...)"*. Além do mais, seu § 2º dispõe: *"É da competência do Psicólogo a colaboração em assuntos psicológicos ligados a outras ciências"* (Lei 4.119, 1962).

Sob essa perspectiva de análise, identificam-se desafios no que tange à superação do modelo biomédico que pautam as perícias em trabalho-saúde na atualidade. Seria de grande valia a ampliação do olhar para o campo multiprofissional e transdisciplinar, baseados nos pressupostos referentes à saúde do trabalhador, convergência entre as áreas profissionais e complementariedade nos achados. A Psicologia pode em muito contribuir para a ampliação do olhar no campo interdisciplinar da Saúde Mental & Trabalho, compreendendo os determinantes sociais dos processos saúde-doença, e paralelamente, procurando integrar trabalhadores, profissionais de saúde e pesquisadores (Ribeiro, 2018).

Há uma década, a temática da Saúde Mental relacionada ao trabalho já era evidenciada como pouco presente nas universidades brasileiras, tanto nos cursos de Psicologia como de

Medicina. A capacitação de profissionais da saúde e de outros setores sociais neste assunto pode promover conhecimentos que lhes permitam ter maior consciência em relação às suas responsabilidades no que tange às questões de saúde geral e mental dos trabalhadores, inclusive tornando-os aptos a lidar de forma adequada e ética com estas demandas (Silva, 2011).

Considerações Finais

Diante dos desafios e futuras possibilidades para maior inserção da Psicologia no âmbito forense, o presente estudo voltou-se para a investigação sobre a atuação e contribuição do psicólogo(a) nas demandas judiciais relacionadas à Saúde Mental & Trabalho. Como foi visto, o trabalho, considerado fator constitutivo da identidade, pode estar relacionado a situações que proporcionam prazer e realização, como também pode ser responsável por desencadear quadros de sofrimento e adoecimento psíquico.

Não há dúvida de que determinadas condições de trabalho contribuem para o surgimento de doenças ocupacionais e quadros psicopatológicos, levando muitos trabalhadores às instâncias judiciais para buscar a responsabilização do empregador e reparação de danos. Como amplamente discutido, presume-se que, a partir da crescente incidência de doenças relacionadas ao trabalho, o desgaste mental e o sofrimento psíquico de trabalhadores desafiam profissionais que atuam diretamente nestas demandas.

A Psicologia, através de seus aportes teóricos e multiplicidade de técnicas e ferramentas disponíveis, pode vir a agregar tanto na compreensão dos diagnósticos, como na psicodinâmica dos transtornos mentais. Além de identificar aspectos laborais adoecedores e demonstrar a relação do sofrimento psíquico com o trabalho, pode apontar os danos psicológicos/psicossociais e respectivas repercussões na saúde. O estabelecimento do nexo causal é tarefa complexa e exige que as avaliações em saúde mental sejam realizadas de forma

pormenorizada, contemplando o contexto pessoal e profissional do trabalhador, além de informações sobre o ambiente e as condições de trabalho.

A partir do estudo e análise das 59 decisões judiciais, constatou-se a importância direcionada ao trabalho pericial, principalmente no que refere à relação entre os diagnósticos de transtornos mentais e do comportamento e as atividades laborais. Considerando a amostra estudada, compreendendo o período de 2019 a 2020, sem dúvida os dados apurados indicaram predomínio da atuação da categoria médica na condução das perícias trabalhistas. Com base neste levantamento, evidencia-se que o psicólogo, apesar de profissional competente para firmar diagnóstico relacionado à saúde mental, ainda não possui relevância na atuação em varas do trabalho. De um total de 59 decisões judiciais, foi constatada sua atuação em apenas três casos. Como sugestão, entende-se que o Sistema Conselhos de Psicologia pudesse propiciar espaços para o debate sobre a hegemonia da categoria médica, oportunizando novas ideias para inserção da Psicologia em contextos jurídicos, especialmente no âmbito do Direito do Trabalho, tanto na Justiça Estadual e Federal, quanto junto aos advogados e MPT.

De forma complementar, os dados demonstraram significativa incidência de transtornos mentais na amostra, o que se mostra compatível com as ações que tiveram o nexo causal/concausa estabelecidos, isto é, 59,32% da amostra. Já os casos que não tiveram o nexo estabelecido com o contexto laboral totalizaram 40,68%. Estes resultados denotam a existência de dificuldades e prejuízos nas relações laborais, além do evidente risco para adoecimento e incapacidade laboral estendida. De se notar igualmente que os casos que não tiveram o nexo causal estabelecido trouxeram maiores evidências quanto à necessidade de se vislumbrar um conjunto probatório robusto e congruente relativamente aos diagnósticos de doenças ocupacionais, tratamentos realizados e sua conexão com as organizações de trabalho.

Os resultados ainda mostraram que os profissionais atuantes como peritos do Juízo detêm confiança significativa e são respaldados no que diz respeito à competência e seriedade

quanto ao trabalho prestado. Parte significativa das informações fornecidas pelos laudos periciais são citadas ao longo da fundamentação das decisões pelos magistrados, vinculando seus principais achados à matéria discutida, ressaltando sua importância. Entretanto, percepção diversa foi observada quando examinado o trabalho do assistente técnico, sendo este descrito como unilateral em relação ao seu posicionamento.

Apesar de assegurado seu direito de atuação pelo Código de Processo Civil, o fato do assistente técnico ser contratado por uma das partes, não indica que suas ponderações são desprovidas de critérios válidos. É razoável supor que sua atuação deve ser pautada pela criticidade baseada na ciência, podendo seu trabalho ser confrontado diretamente com o laudo do perito do Juízo. Sobre este ponto, reforça-se a necessidade de um olhar isento por parte dos operadores do direito, tendo como princípio básico a técnica dotada de critérios científicos.

A constante qualificação de profissionais da área da Psicologia que tenham interesse nos diversos segmentos da Psicologia Forense pode ser explorada. De forma geral, além de conhecimentos específicos em psicologia clínica, psicopatologia e avaliação psicológica, a formação profissional deve contemplar domínio técnico do campo jurídico e processual, conhecimento de termos específicos e linguagem compatível. Justamente pelas demandas exigirem ampla investigação sobre o surgimento, curso da doença e enquadre diagnóstico, as conclusões devem estar amparadas em referencial teórico pertinente. Nas perícias trabalhistas, faz-se importante o domínio de legislação e normativas atualizadas, além dos pressupostos relacionados à saúde do trabalhador, incluindo a investigação acerca das condições laborais.

Em decorrência da complexidade das discussões envolvendo a temática, reitera-se a necessidade de avaliações aprofundadas, principalmente visando, senão ao seu principal objetivo - a investigação do nexo de causalidade ou concausa. Acerca dessa questão, foi pontuado que, tanto médicos quanto psicólogos ainda detêm pouco conhecimento na área da Saúde Mental & Trabalho, o que sem dúvida, se mostra como uma oportunidade para os

profissionais que desejem investir na área. Em relação ao caráter pedagógico das condenações e falta de comprovação dos empregadores quanto às medidas de prevenção, sugere-se o desenvolvimento de programas e ações sociais com foco na diminuição dos riscos e manutenção da saúde mental dos trabalhadores. Seria desejável que empregadores promovessem espaços para detecção de sintomas de mal-estar e oportunizassem tratamentos precoces.

É possível conjecturar que o presente estudo apresenta limitações, pois foi realizado a partir de um recorte temporal de dois anos, compreendendo o período de 2019 a 2020, e em um único estado do país, Rio Grande do Sul. Sugere-se, portanto, a realização de outras pesquisas com maior abrangência têmporo-espacial, principalmente no sentido de contribuir com um recorte mais amplo sobre a temática proposta.

A Psicologia Forense tem um caminho extremamente desafiador a ser percorrido no âmbito trabalhista. Sua presença e atuação propiciará maior compreensão acerca da importância da preservação da saúde mental do trabalhador e demais reflexões acerca dos processos humanos no Direito do Trabalho.

Referências

- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho [OSHA]. (2020). Recuperado em 22/03/2020. <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Amazarray, M. R.; Machado, F. K. S. & Machado, P. A. B. (2020). Avaliação do assédio moral no trabalho. In: Hutz, C. S.; Bandeira, D. R.; Trentini, C. M.; Rovinski, S. L. R.; Lago, V. M. *Avaliação psicológica no contexto forense* (pp. 282-293). Porto Alegre: Artmed.
- Ambrósio, G. (2019). *Perícia psicológica na Justiça do Trabalho: o problema do nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho*. (Tese de Doutorado). Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social. Universidade de São Paulo. São Paulo, SP, Brasil. Recuperado de: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-19072019-155423/pt-br.php>

- Bendassolli, P. F. & Soboll, L. A. P. (2011). *Clínicas do trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Brasil (2001). Ministério da Saúde do Brasil. Dispõe sobre Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Dias, E. C. (Org.) Brasília. Recuperado em 25/03/2020. http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho_manual_procedimentos.pdf
- Borges, L. O. & Yamamoto, O. H. (2014). Mundo do trabalho: Construção histórica e desafios contemporâneos. In: Zanelli, L. C.; Borges-Andrade, J. E. & Bastos, A. V. B. (Orgs.) *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 25-72). 2ª. ed., Porto Alegre: Artmed.
- Brasil (2017). Ministério da Fazenda. Secretaria da Previdência. 1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade de 2017. Adoecimento Mental e Trabalho: a concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016. Recuperado em 10/04/2020. <http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1%C2%BA%20boletim-quadrimestral.pdf>
- Cairo Jr., J. (2005). *O acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador*. 2 ed. São Paulo: Ed. LTr.
- Camargo, M. L., Almeida, N. S. & Goulart Júnior, E. (2018). Considerações sobre o assédio moral como fator contribuinte para os episódios depressivos no trabalho: a violência velada e o adoecimento mental do trabalhador. *Semina: Ciências Sociais e Humanas*, 39(2), 129-146. DOI: <http://dx.doi.org/10.5433/1679-0383.2018v39n2p129>
- Cavaliere F°, S. (2001). *Programa de Responsabilidade Civil*. 3ª ed. São Paulo: Ed. Malheiros. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Recuperado em 23/08/2021. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm
- Cruz, R. M. & Maciel, S. K. (2017). Dano psicológico e trabalho. In: Cruz, R. M. *Perícia psicológica no contexto do trabalho*. (pp. 61-68). São Paulo: Vetor.

- Cruz, R. M. (2020). Perícia psicológica trabalhista. In: Hutz, C. S.; Bandeira, D. R.; Trentini, C. M.; Rovinski, S. L. R.; Lago, V. M. *Avaliação psicológica no contexto forense* (pp. 265-281). Porto Alegre: Artmed.
- Dallegrave Neto, J. A. *Responsabilidade civil no direito do trabalho*. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2014.
- Dejours, C. (1986a). Por um novo conceito de saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 14, n. 54, 7-11.
- Dejours, C. (1992b). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5ª. ed. São Paulo: Cortez-Oboré.
- Dejours, C. (2001c). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.
- Dias, E.; Silva-Junior, J. S.; Baeta, K. F & Bandini, M. (2021). Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho – obrigação legal de base técnica se transforma em imbróglio político-social: reflexões sobre possíveis saídas. *Saúde em Debate* [online], v. 45, n. 129 <https://doi.org/10.1590/0103-1104202112914>.
- Efron, C.; Vazquez, A. C. S. & Hutz, C. S. (2020). Avaliação de fatores psicossociais no trabalho. In: Hutz, C. S.; Bandeira, D. R.; Trentini, C. M. & Vazquez, A. C. S. *Avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho* (pp. 19-37). Porto Alegre: Artmed.
- Fonseca, A. C. C., Thums, G., Amazarray, M. R. & Leivas, P. G. C. (2018). Assédio moral nas organizações: aspectos psicológicos, jurídicos e filosóficos. In: Fonseca, A. C. C. & Leivas, P. G. C. (Orgs.) *Direitos humanos e saúde: volume 1* (pp. 261-301). Porto Alegre: Ed. da UFCSPA.
- Lei nº 4.119, de 27 de agosto de 1962. Dispõe sobre os cursos de formação em psicologia e regulamenta a profissão de psicólogo. Recuperado em 12/04/2020. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/1950-1969/L4119.htm

- Lei 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Recuperado em 23/08/21. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18080.htm
- Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Recuperado em 03/10/2021. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm
- Lei 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Recuperado em 24/03/2020. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm
- Muller, F. G.; Cruz, R. M. & Bartilotti, C. B. (2017). Pesquisa sobre perícias psicológicas no âmbito da justiça do trabalho no Brasil. In: Cruz, R. M. *Perícia psicológica no contexto do trabalho* (pp. 69-162). São Paulo: Vetor.
- Oliveira, S. G. (2018). *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional - De acordo com a Reforma Trabalhista Lei n. 13.467/2017*. 10ª. ed. São Paulo: LTr.
- Oliveira, L. P.; Silva, F. H. M., & Sticca, M. G. (2018). Revisão sistemática da produção acadêmica em Psicologia do Trabalho no Brasil. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 18(2), 354-363. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2018.2.13688>.
- Rabelo, L. D. B. C.; Silva, J. M. A. & Lima, M. E. A. (2018) Trabalho e Adoecimento Psicossomático: Reflexões sobre o Problema do Nexo Causal. *Psicologia: Ciência e Profissão* [online], v. 38, n. 1, pp. 116-128. <https://doi.org/10.1590/1982-3703000932017>.
- Ribeiro, B. C. (2018). *O panorama atual das perícias em trabalho-saúde no Brasil: a construção das perícias em saúde do trabalhador* (Tese de Doutorado). Faculdade de Educação. Universidade Estadual de Campinas. São Paulo, SP, Brasil. Recuperado de: <http://repositorio.unicamp.br/jspui/handle/REPOSIP/332006>

- Ríos, L. F. (2010). Aspectos psicológicos del acoso moral. In: Sierra, J. C.; Jiménez, E. M. & Buela-Casal, G. (Coords.) *Psicología Forense: manual de técnicas y aplicaciones* (pp. 553-597). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Silva, E. S. (2011). *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez.
- Silva, J. A. R. (2014). *Acidente de trabalho: responsabilidade objetiva do empregador*. 3ª ed. São Paulo: Ltr.
- Silva, E. Z. M. (2020). Avaliação e perícia psicológica no contexto forense. In: Hutz, C. S.; Bandeira, D. R.; Trentini, C. M.; Rovinski, S. L. R.; Lago, V. M. *Avaliação psicológica no contexto forense* (pp. 55-69). Porto Alegre: Artmed.
- Taborda, J. G. V. & Bins, H. D. C. (2016). Exame pericial psiquiátrico. In: Abdalla-Filho, E.; Chalub, M; Telles, L.E.B. *Psiquiatria forense de Taborda* (pp. 35-70). 3ª. ed. Porto Alegre: Artmed.
- Torraca, S. P. (2010). Servidores públicos e a competência da Justiça Trabalhista após a Emenda Constitucional nº 45 de 2004. *Âmbito Jurídico*, 76.

5 ARTIGO 2**Psicologia forense e trabalho na visão de operadores do direito****Forensic psychology and work: view of legal practitioners****La psicología forense y el trabajo desde el punto de vista de los profesionales del derecho**

A ser submetido a Revista Psicologia Ciência e Profissão

Avaliação CAPES - Qualis A2

Autoras:

Patrícia Cantisani Schaffer Pires - Graduada em Psicologia (IBGEN), Especialista em Psicologia Clínica (IBGEN) com titulação reconhecida pelo CRP-RS. Mestranda no Programa de Pós-Graduação em Psicologia e Saúde da UFCSPA. Administradora de Empresas (PUCRS), especialista em Finanças (PUCRS) e Marketing (PUCRS).

Programa de Pós-Graduação em Psicologia e Saúde - Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre

Endereço de correspondência: patriciapires@inpsi.com.br

Mayte Raya Amazarray - Graduada em Psicologia (UFRGS), mestre em Psicologia Social e Institucional (UFRGS) e doutora em Psicologia (UFRGS). É professora associada da Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSPA), vinculada ao Departamento de Psicologia e ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia e Saúde.

Programa de Pós-Graduação em Psicologia e Saúde - Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre

Endereço de correspondência: mayter@ufcspa.edu.br

Nomes das autoras como devem aparecer em citações:

Pires, P. C. S. & Amazarray, M. R.

Resumo

O presente estudo teve como objetivo conhecer a percepção de 13 operadores do Direito (magistrados, procuradores do trabalho e advogados) acerca das contribuições da Psicologia Forense aplicada à Saúde Mental & Trabalho. Realizou-se um estudo qualitativo exploratório, com a utilização de entrevistas individuais semiestruturadas. O propósito foi conhecer o contributo da Psicologia nessa área, destacando a avaliação psicológica especializada em saúde do trabalhador e avaliação da capacidade laborativa. Foi explorado o ponto de vista dos participantes sobre a realização de perícias trabalhistas realizadas por psicólogos e assistência técnica nos processos. A metodologia de interpretação dos dados foi orientada pela análise temática. Os principais resultados revelaram a importância da prova pericial, a qual se constitui em elemento basilar para as decisões judiciais. Foram identificadas novas possibilidades de inserção profissional, visto a Psicologia Forense não ser vista de maneira consolidada pelos operadores no âmbito do Direito do Trabalho. A presença dos médicos ainda é predominante na condução de tais procedimentos. Contudo, identificou-se consenso no sentido da relevância sobre um olhar mais aprofundado sobre a avaliação do trabalhador, do ambiente de trabalho e mesmo de uma visão complementar ou multidisciplinar, a partir da participação do psicólogo nestas demandas.

Palavras-chave: psicologia forense; saúde do trabalhador; prova pericial.

Abstract

This study aimed to understand the perception of 13 legal practitioners (judges, labor attorneys and lawyers) about the contributions of Forensic Psychology applied to Mental Health & Work. An exploratory qualitative study was carried out, using individual semi-structured interviews. The purpose was to know the contribution of Psychology in this area, highlighting the psychological assessment specialized in worker health and the assessment of work capacity. The participants' point of view on the performance of labor inspections carried out by psychologists and technical assistance in the processes was explored. The data interpretation methodology was guided by thematic analysis. The main results revealed the importance of expert evidence, which constitutes a basic element for court decisions. New possibilities for professional insertion were identified, as Forensic Psychology is not seen in a consolidated way by operators in the scope of Labor Law. The presence of physicians is still predominant in conducting such procedures. However, a consensus was identified regarding the relevance of a deeper look at the assessment of the worker, the work environment and even a complementary or multidisciplinary view, based on the psychologist's participation in these demands.

Keywords: forensic psychology; Worker's health; expert proof.

Resumen

Este estudio tuvo como objetivo comprender la percepción de 13 profesionales del derecho (jueces, fiscales del trabajo y abogados) sobre las contribuciones de la Psicología Forense aplicada a la Salud Mental y el Trabajo. Se realizó un estudio cualitativo exploratorio, mediante entrevistas individuales semiestructuradas. El propósito fue conocer la contribución de la Psicología en esta área, destacando la evaluación psicológica especializada en la salud del trabajador y la evaluación de la capacidad para el trabajo. Se exploró el punto de vista de los participantes sobre el desempeño de las inspecciones de trabajo realizadas por psicólogos y la asistencia técnica en los procesos. La metodología de interpretación de los datos fue guiada por el análisis temático. Los principales resultados revelaron la importancia de la prueba pericial, que constituye el elemento básico para las decisiones judiciales. Se identificaron nuevas posibilidades de inserción profesional, ya que la Psicología Forense no es vista de forma consolidada por los operadores en el ámbito del Derecho del Trabajo, siendo aún predominante la presencia de médicos en la realización de tales procedimientos. Sin embargo, se identificó un consenso en cuanto a la pertinencia de una mirada más profunda a la evaluación del trabajador, del ambiente de trabajo e incluso una mirada complementaria o multidisciplinar, a partir de la participación del psicólogo en estas demandas.

Palabras clave: psicología forense; salud del trabajador; prueba pericial.

O trabalho é um elemento chave para o bem-estar e a saúde mental, pois está no cerne da vida contemporânea, oportunizando a construção da identidade pessoal e social, realização, além de prover segurança financeira. As relações de trabalho, ao longo das últimas décadas, se tornaram frágeis e instáveis, tendo como cenário mudanças advindas da reestruturação produtiva, surgimento de novas tecnologias, redução nos quadros de pessoal, novos modelos de gestão, competitividade, cobrança por resultados ambiciosos e precarização do trabalho. Esses fatores têm sido associados a piores condições de saúde e maiores índices de adoecimento dos trabalhadores (Seligmann-Silva, 2011; Portz & Amazarray, 2019).

O mercado passou a exigir a presença de um trabalhador mais qualificado, participativo, multifuncional e polivalente. Os acidentes de trabalho e as manifestações de adoecimento com nexos laborais não são fenômenos recentes. São processos tão antigos quanto a submissão do trabalho às diferentes formas de exploração. Ao cotidiano do mundo do trabalho incorporaram-se novas enfermidades, típicas das recentes formas de organização do trabalho e produção, onde disseminaram-se práticas relacionadas à eliminação, terceirização e enxugamento de unidades produtivas com condições de baixa ou nenhuma proteção do trabalho (Antunes, 2018).

A partir de dados publicados pela Justiça do Trabalho - Tribunal Regional do Trabalho da 4ª. Região (RS), em 2020 a concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez decorrente de transtornos mentais e comportamentais superou os anos anteriores, com alta de 26% em relação a 2019. No caso dos pedidos de auxílio-doença, os afastamentos por depressão e ansiedade despontam com os maiores índices. As principais causas do surgimento de problemas relacionados à saúde mental no trabalho estão associadas, principalmente, à exposição ao assédio moral e sexual, jornadas exaustivas, atividades estressantes, eventos traumáticos, discriminação, perseguição da chefia e metas abusivas (<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/451829>, recuperado em 07 de setembro, 2021).

Nesse contexto de adoecimento, as perícias trabalhistas e previdenciárias vêm apresentando aumento considerável, visto as discussões chegarem com frequência às instâncias judiciais. A avaliação pericial no âmbito do trabalho é entendida como um procedimento complexo, pela apreciação do nexos causal. Entre os diagnósticos mais frequentes, verificam-se depressão, síndrome do pânico, transtorno de estresse pós-traumático, transtorno de ansiedade generalizada e síndrome de *burnout*. A incidência de tais doenças tem se tornado tão comum que não há psiquiatras suficientes para atender a procura (Ribeiro, Teixeira & Barros, 2015).

Apesar do expressivo número de processos trabalhistas, as perícias psicológicas ainda têm pouca expressão nas varas do trabalho. Muitos magistrados baseiam-se no que preconiza o art. 195 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), segundo o qual para caracterização e classificação de insalubridade e periculosidade, e conforme normas do Ministério do Trabalho, a perícia ficará a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho. Vê-se, portanto que as perícias em saúde mental acompanham estas diretrizes (Ambrosio, 2019).

De acordo com o art. 13 da Lei nº 4.119/1962 que regulamenta a profissão no Brasil, o psicólogo tem respaldo para realizar diagnóstico psicológico através da utilização de métodos e técnicas psicológicas, atuando inclusive no diagnóstico de condições mentais que incapacitem para o trabalho. O Conselho Federal de Psicologia (CFP) disponibiliza resoluções fixando diretrizes em prol do exercício profissional. Para atuação como perito e assistente técnico no Poder Judiciário, o psicólogo encontra respaldo nas Resoluções CFP 008/2010 e 017/2012. Já o Código de Processo Civil (Lei nº 13.105/2015) em sua Seção X, arts. 464 ao 480, dispõe as principais diretrizes sobre a prova pericial.

Dentre os pressupostos básicos da perícia psicológica no trabalho tem-se que o ambiente laboral e respectivos modos de produção e gestão produzem e/ou agravam os fatores de risco à saúde e segurança dos trabalhadores. Conseqüentemente, a ausência ou a precarização no controle dos riscos inerentes aos sistemas de trabalho contribuem para a ocorrência de acidentes

e doenças ocupacionais (Cruz, 2020). Uma das dificuldades do conjunto probatório refere-se à análise da documentação médica do trabalhador, a qual usualmente não aponta com precisão a data de início da patologia, nem o momento de início da incapacidade laborativa. Em muitas situações, o periciando apresenta-se para avaliação em fase de remissão de sintomas, o que pode comprometer a apreciação do quadro clínico alegado (Ribeiro et al., 2015).

Para averiguação donexo causal entre trabalho e agravos à saúde mental de natureza incapacitante, é fundamental a investigação quanto ao dano psicológico, que estaria relacionado ao prejuízo emocional causado após alguma vivência ou evento traumático. Nestas situações, as pessoas apresentam dificuldades de enfrentamento e adaptação à novas situações. Este deve ser caracterizado por meio de evidências clínicas, alterações no tónus psicológico/fisiológico, atividade humoral/afetiva e equilíbrio emocional do indivíduo. As consequências devem indicar restrições na autonomia, capacidade de autorregulação, adesão a tratamentos e integração social. Apesar da etiologia multicausal dos transtornos mentais, pode ainda ser estabelecida a concausa, mesmo com evidências de sintomas preexistentes à atividade laboral (Cruz, 2020).

Em que pese as colocações quanto à habilitação do psicólogo para avaliações no âmbito judicial, em recente pesquisa junto ao TRT da 15ª. Região (Campinas, SP) envolvendo peritos judiciais médicos e psicólogos e juízes do trabalho, foram identificadas diversas críticas à condução de tais procedimentos. Ao analisar a qualidade das perícias realizadas pelos médicos, os magistrados se mostraram insatisfeitos. Os laudos produzidos foram considerados deficientes e inconclusivos, desprovidos de um exame mais aprofundado sobre o trabalhador e o ambiente laboral, o que se explica pela condução por médicos com formação generalista. Restou demonstrado que faltam profissionais interessados em realizar perícias psicológicas na Justiça do Trabalho, sendo apontado como justificativa os baixos valores de honorários ou risco em nunca receber pelo serviço prestado, dependendo do resultado do exame (Ambrosio, 2019).

Assim sendo, a complexa relação existente entre trabalho e subjetividade apresenta uma série de particularidades. Os casos de desgaste mental e sofrimento psíquico relacionados ao trabalho desafiam constantemente gestores e operadores do Direito. Nesse sentido, realizou-se o presente estudo, tendo em vista o aumento na incidência dos agravos relacionados à saúde mental no trabalho e a forma como a Psicologia Forense pode contribuir para esta investigação.

A Justiça do Trabalho tem sido recorrentemente acionada devido a processos de adoecimento no trabalho. Quando solicitadas avaliações periciais para produção de prova do dano causado, as características do contexto laboral e social, com ênfase nos fatores organizacionais e psicossociais devem ser consideradas. Com base na avaliação de fatores como ambiente, cultura corporativa, condições de trabalho, com sua organização e riscos, será possível identificar processos de adoecimento físico e/ou psíquico com origem laboral.

A partir dessas premissas, serão abordados aspectos relacionados à importância do papel do perito e assistente técnico em Psicologia nas ações judiciais que buscam a reparação ou compensação de algum dano, sopesando o ponto de vista dos operadores sobre a avaliação das relações de determinação entre trabalho e agravos à saúde mental (nexo causal). Foram escolhidos diferentes informantes com o propósito de identificar os princípios legais e perspectivas atuais que disciplinam os atos processuais. Mediante o conhecimento do ponto de vista dos operadores de Direito, pretende-se mapear as possibilidades de atuação da Psicologia Forense aplicada à Saúde Mental do Trabalhador.

Método

Delineamento

Realizou-se um estudo qualitativo, de delineamento exploratório com a participação de operadores do Direito. A opção por este tipo de estudo decorre da relevância da contribuição

da ciência psicológica com o campo jurídico, tendo em vista a realização de perícias em saúde mental no âmbito do Direito do Trabalho.

Participantes

Participaram deste estudo 13 operadores do Direito com experiência em ações de saúde ocupacional envolvendo o campo da Saúde Mental & Trabalho, no Rio Grande do Sul. Definiu-se pela participação de advogados, juízes e procuradores do Ministério Público do Trabalho, por constituírem visões complementares, considerando a heterogeneidade de suas funções. A seleção da amostra foi realizada por conveniência, iniciando pela rede de contato das pesquisadoras e seguindo pela técnica de *snowball*. À medida que os contatos eram efetuados, solicitava-se a indicação de outros possíveis entrevistados com atuação na área.

O número de participantes foi definido por saturação teórica, ferramenta usualmente aplicada em investigações qualitativas. A composição da pesquisa se deu por 5 juízes, uma desembargadora, 3 procuradores do trabalho e 4 advogados, sendo 10 mulheres e 3 homens. Os participantes estavam formados há pelo menos 10 anos e possuíam larga experiência em suas funções. A faixa etária da amostra variou dos 35 aos 60 anos. Quanto ao grau de instrução, um entrevistado tinha ensino superior, 5 possuíam especialização, 6 tinham mestrado e um com doutorado. Os entrevistados serão identificados conforme o gênero e o cargo exercido.

Instrumentos e Procedimentos de Coleta e Análise de Dados

O instrumento de coleta de dados constituiu-se por uma entrevista individual semiestruturada que encontra seu roteiro descrito na Tabela 1. Sua aplicação ocorreu no período compreendido entre novembro de 2020 e março de 2021. As entrevistas com duração média de 60 minutos foram realizadas por videoconferência através do aplicativo Zoom, sendo gravadas com a respectiva permissão. Posteriormente foram transcritas na íntegra e submetidas à análise temática, metodologia proposta por Braun e Clarke (2006), que objetiva identificar, analisar,

interpretar e relatar padrões (temas) a partir de dados qualitativos. Os dados foram organizados categoricamente com base no material empírico.

Tabela 1

Roteiro de Entrevista

ENTREVISTA
1) <i>No seu entendimento, de que forma a Psicologia Forense pode auxiliar e contribuir nas questões relacionadas ao campo da Saúde Mental dos Trabalhadores que se encontram nas instâncias judiciais?</i>
2) <i>Qual é o seu ponto de vista sobre a atuação dos psicólogos nas perícias judiciais em processos trabalhistas?</i>
3) <i>Como percebe a atuação dos assistentes técnicos nomeados nos casos investigados?</i>
4) <i>Qual é a sua percepção sobre a formulação de quesitos relacionados às perícias psicológicas?</i>
5) <i>Quais são as principais características da prova pericial que contribuem para as decisões nos processos trabalhistas, cujo conteúdo esteja relacionado à saúde mental do trabalhador?</i>
6) <i>Qual seria, na sua visão, a(s) forma(s) mais adequada(s) para o estabelecimento do nexo causal entre trabalho e transtornos mentais? De que forma os profissionais da Psicologia podem contribuir para essa investigação?</i>
7) <i>Nas situações de exame da concausa, quais aspectos são considerados relevantes para o respectivo julgamento?</i>
8) <i>Como lida com o alto grau de subjetividade envolvido na complexa questão do estabelecimento do nexo de causalidade?</i>
9) <i>De que forma a metodologia técnica utilizada nos laudos psicológicos é apreciada pelo Magistrado e pelo Ministério Público?</i>
10) <i>Qual seria, na sua concepção, o impacto das provas testemunhais sobre os laudos periciais? No caso de divergência, qual deles deve prevalecer?</i>
11) <i>Qual é o seu ponto de vista sobre a aplicação de testes psicológicos, como forma de avaliação e mensuração de determinados construtos, funções cognitivas e características de personalidade?</i>

-
- 12) *Como os parâmetros impostos pelas Resoluções do Conselho Federal de Psicologia (CFP) e respectivo Código de Ética são apreciados nos documentos elaborados por psicólogos ao longo do processo?*
- 13) *Como são avaliados os resultados de uma perícia psicológica calcada unicamente em uma entrevista com o autor da ação, sem a utilização de outros procedimentos complementares de investigação?*
- 14) *Quais são os limites percebidos em relação à atuação da Psicologia Forense?*
- 15) *Que recomendações ou orientações poderiam ser direcionadas ao aprimoramento do trabalho do psicólogo no campo forense?*
-

A aprovação deste projeto pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFCSPA ocorreu sob o parecer nº 4.330.147. Considerando os parâmetros estabelecidos na Resolução Nº 510 de 7 de abril de 2016 do Conselho Nacional de Saúde, foi assegurada a confidencialidade e o completo anonimato dos participantes em todos os momentos da pesquisa. Os entrevistados assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Resultados e Discussão

A partir do material empírico, a visão prática e cotidiana dos operadores do Direito apresenta elementos relevantes quanto à percepção sobre a atuação do psicólogo nas perícias trabalhistas que envolvem a discussão de transtornos mentais relacionados ao trabalho. Com base na análise temática, organizaram-se quatro categorias para discussão, conforme tabela 2.

Tabela 2

Categorias temáticas de análise das entrevistas

CATEGORIA	DESCRIÇÃO
Psicologia Forense e Atuação do Psicólogo em perícias de Saúde Mental do Trabalhador	Aborda o papel da Psicologia Forense e a atuação dos psicólogos como peritos e assistentes técnicos
Nexo de Causalidade	Analisa os principais pontos relacionados ao nexo causal ou concausa
Metodologia, Uso de Testes Psicológicos e Resoluções do CFP	Examina a metodologia e a técnica utilizada pelos profissionais nos laudos periciais, incluindo o uso de testes psicológicos

Psicologia Forense e Atuação do Psicólogo em Saúde Mental do Trabalhador

Esta categoria abordou as narrativas dos entrevistados sobre o papel da Psicologia Forense e a atuação dos psicólogos como peritos e assistentes técnicos. Grande parte dos operadores de Direito perceberam relevância na atuação, conforme ilustra o depoimento: *“Eu atribuiria um papel fundamental ao trabalho dos psicólogos no decorrer do processo judicial nos casos em que se está analisando os efeitos decorrentes dos problemas ocasionados pela patologia do empregado”* (Advogada). Na condição também de professora de graduação do curso de Direito, a participante acrescenta: *“Juizes não entendem de patologias mentais, advogados não entendem de patologias mentais. Então, se o processo discute isso, é preciso que venha alguém com a técnica necessária para os esclarecimentos que se fazem pertinentes”*. Essa percepção é corroborada por outro participante: *“Nós, operadores do direito, membros do Ministério Público, advogados e juizes, temos o conhecimento técnico da legislação, das questões jurídicas. Mas essas matérias, afetas à saúde mental ou à saúde em geral, elas não nos são tão familiares”* (Procurador).

Os participantes destacaram a importância de realização de um trabalho preventivo junto às empresas no que concerne à manutenção da saúde mental, *“principalmente aquelas cujas atividades estejam enquadradas no NTEP - Nexo Técnico Epidemiológico Trabalhista”* (Juíza), geradoras de maior estresse e risco entre os trabalhadores. Com isso, procura-se oportunizar o acompanhamento do trabalhador, evitando-se as instâncias judiciais, *“baseados inclusive nas regras de compliance”* (Advogada).

Segundo os resultados, existe um crescente número de pedidos de indenização por dano moral decorrentes de estresse ou doença ocupacional, que são equiparados ao acidente de trabalho. À propósito, diversos autores apontam dificuldades em encontrar profissionais

especializados para a condução de avaliações em saúde mental no âmbito do Direito do Trabalho (Jaques, 2007; Ribeiro, Teixeira & Barros, 2015; Cruz, 2017; Cruz, 2020).

Foram discutidos alguns impasses encontrados frente à existência de má-fé ou simulação pelas partes envolvidas, sendo este “*um constante fantasma na análise de um processo*” (Juíza). Outro problema diz respeito à arbitragem das indenizações pelos vários tipos de dano. Foi externalizada preocupação no sentido de estas virem a constituir-se como uma espécie de “*loteria para um trabalhador mal remunerado*”. Nesse sentido, a entrevistada revela: “*tenho visto cada vez mais colegas buscando a área da Psicologia pra tentar fazer uma leitura mais adequada disso*” (Juíza). Estas situações representam um desafio para o psicólogo forense que deve manter a integridade na avaliação. Existem muitos métodos concebidos, incluindo o uso de ferramentas especialmente delineadas e validadas para essas situações (Huss, 2011).

Alguns participantes referiram que as avaliações no âmbito trabalhista deveriam contemplar a investigação do ambiente de trabalho, visto este, por vezes, ser permeado por muita pressão psicológica, extrapolando as simples cobranças por resultados. Foi apontado que o psicólogo seria o profissional mais adequado para a condução deste tipo de avaliação, o que vem ao encontro do que Cruz (2020) reforça: a importância de um exame completo sobre as condições que possam ter contribuído para exacerbar os quadros clínicos. Existem vários sinais e sintomas que podem ser investigados pelo psicólogo por meio de recursos técnicos e instrumentais adequados à capacidade e à funcionalidade. Cita-se como exemplo o sofrimento, o mal-estar, a exaustão emocional, as alterações de humor e afeto, apatia/anedonia, alterações cognitivas, dificuldades relacionais e no enfrentamento de sintomas. Durante a avaliação, tanto o psicólogo perito quanto os assistentes técnicos poderão solicitar documentos complementares, além do uso de fontes colaterais de informação (Amazarray, Machado & Machado, 2020).

Sobre a condução dos procedimentos periciais, foi destacado que a anamnese é fundamental, pois *“tudo se encaixa de uma forma que o psiquiatra ou a psicóloga fazem questionamentos específicos para entender a situação”* (Juiz). Buscam-se subsídios para esclarecer se a(s) patologia(s) em discussão é uma questão endógena ou exógena com fatores extra laborais. Conforme os relatos, foi unânime o entendimento de que a doença emocional se manifesta de forma singular em cada trabalhador, segundo ilustra recorte a seguir:

“A Psicologia é necessária pra te trazer esse perfil, né, pra que a gente possa identificar por que determinada doença emocional afeta um trabalhador e não afeta outro que vive a mesma circunstância. Isso é questão de formação de personalidade de cada um e acho que a Psicologia é que é capaz de te identificar isso” (Juíza).

No entanto, na concepção de uma das entrevistadas, é imprescindível que a disciplina busque maiores alicerces e robustecimento em termos científicos:

“A Psicologia Forense precisa primeiro se consolidar enquanto uma ramificação da própria Psicologia, e encontrar profissionais, né, pesquisadores, que façam ela ganhar essa autonomia científica. A partir do momento que ela tem esse estofo, ela adquire respeitabilidade e ela efetivamente auxilia nas questões que digam respeito à saúde mental dos trabalhadores, pré e pós ajuizamento” (Advogada e professora de Direito).

Sobre os profissionais nomeados para atuação em perícias judiciais nas varas do trabalho, os entrevistados mencionaram pouca participação da Psicologia. *“Eu pessoalmente nunca tive um laudo feito por psicólogo”* (Juíza), o que para ela se justifica pela limitação imposta pela CLT, que estabelece a nomeação de peritos médicos do trabalho e engenheiros do trabalho, sendo tais achados corroborados pelo estudo de Ambrósio (2019). Para Jaques (2007), essa invisibilidade se explica por conta de perspectivas reducionistas na compreensão do processo saúde/doença mental nos espaços de trabalho e pela fragmentação do campo

psicológico. A Psicologia Forense apresenta vulnerabilidades que somente serão superadas com o desenvolvimento e consolidação como uma disciplina de interlocução (Trindade, 2021).

Segundo dados da amostra, a maioria das perícias na Justiça do Trabalho é realizada por médicos do trabalho. Para uma das entrevistadas, em algumas situações é difícil conseguir psiquiatra, o que se confirma pelas informações encontradas na literatura (Ribeiro et al., 2015; Ambrósio, 2019). *“Normalmente é um generalista. Eu já tive um médico ortopedista fazendo análise psiquiátrica, né, de enfermidade de caráter psiquiátrico, e óbvio que o resultado não é bom”* (Advogada). Já para outra entrevistada:

“A visão do psicólogo ela é mais humana, mais abrangente (...) não sei se é os instrumentos e técnicas que vocês têm, aqueles testes e metodologias, mas vocês pegam umas características, desde as indicações genéticas até com a forma de agir, como é que o empregador tá tratando, como é que é o ambiente de trabalho (...) detalhes que às vezes passa despercebido pela gente, e vocês tem um olhar mais clínico” (Desembargadora).

Apesar da colocação, a presença do psicólogo em tais procedimentos ainda é inusual:

“Porque o nosso tribunal tem uma resistência absurda e eu já tive e o tribunal anulou o meu laudo e mandou eu fazer com psiquiatra. (...). Eu digo, eu não vou ficar dando murro em ponta de faca, nomear um psicólogo pra determinada questão, se depois o tribunal vai mandar fazer com psiquiatra. Hoje, quando eu acho que eu preciso de um psicólogo numa questão bem específica, o que que eu faço... eu nomeio um psiquiatra e depois nomeio um psicólogo. Mas eu preciso ter o tal do psiquiatra porque senão o tribunal me anula o processo” (Juíza).

Curiosamente, um dos magistrados abordou a dificuldade em realizar nomeação de peritos do juízo, incluindo psicólogos: *“Então há um freio posso dizer, não sei, daí teria que ver com os psicólogos (...) qual freio que existe pra assumir como auxiliar do juiz, talvez os*

valores dos honorários não sejam tão atraentes, hoje nós temos limitações né". Quanto ao trabalho do assistente técnico, o ponto de vista dos entrevistados é que de ele receba pouca relevância nas considerações finais, sendo sugerido um *"descrédito enorme a essa atividade na Justiça do Trabalho"* (Juíza). Vide:

"Eu nunca vi um juiz privilegiar, na sua sentença, as conclusões do assistente técnico em detrimento das conclusões do perito do juízo. E eu acho que isso é uma falha. Eu acho que o juiz sempre parte do pressuposto de que aquele assistente técnico, por estar sendo remunerado pela parte, ele não tem a necessária isenção de ânimo" (Procurador).

O operador desaprovou a conduta, argumentando que não é feita a devida análise crítica e confrontação do laudo do perito com o laudo do assistente. Segundo a visão de outro entrevistado, o assistente teria maior poder de persuasão em relação ao perito oficial do que ao juízo. Apesar destas divergências, existem posicionamentos favoráveis à função do assistente técnico, sendo mencionado o suporte e atuação desde o início do processo, com vistas à análise do caso, elaboração de quesitos, confirmação quanto ao(s) diagnóstico(s), possível nexos com o trabalho e apresentação de laudo ou parecer de contestação, observando-se as disposições da seção X do Código de Processo Civil que tratam da prova pericial (Lei nº 13.105, 2015).

Levantou-se a discussão sobre a contratação do assistente técnico ser considerada um custo desnecessário, principalmente por clientes com baixo poder aquisitivo ou empresas de menor porte. Já a visão seria outra, quando se trata de empresas mais estruturadas, visto estas terem possibilidade de contratar um trabalho minucioso, fazendo questão do suporte oferecido pelo assistente. Sobre a formulação de quesitos enfatizou-se a importância de que sejam técnicos, direcionados e objetivos, atentando-se para adequação em relação à quantidade e obedecendo limites razoáveis.

Nexo de Causalidade

Nesta categoria, foram examinadas as percepções sobre a prova pericial e principais fatores que auxiliam na investigação do nexo causal ou concausa buscando identificar como a Psicologia pode contribuir nessas demandas. Ao avaliar as características das perícias, vários participantes sublinharam a importância da realização de avaliações mais sólidas. *“Falta talvez mais curiosidade do perito judicial pra buscar mais detalhes, mais informações, o marco inicial de quando começaram, porque que começaram”* os sintomas relatados (Advogada). A sugestão de um maior número de encontros com os periciados conduziria a um *“laudo mais consistente e menos suscetível a impugnações e tentativas de desconstrução”* (Advogada).

Na visão dos entrevistados, o laudo precisa descrever preferencialmente o histórico do avaliado, com linguagem apropriada, aplicada ao contexto jurídico. Consideraram imprescindível a utilização de fundamentos consistentes. O documento precisa seguir uma lógica e a conclusão precisa ser clara, apontando os principais achados, o que se coaduna com as determinações da Resolução CFP 06/2019 e com as diretrizes que regem a prova pericial pelo Código de Processo Civil (Lei 13.105, 2015).

De forma geral, as discussões judiciais sobre os transtornos mentais relacionados ao trabalho têm como objeto central a averiguação do nexo de causalidade. Para Oliveira (2007), *“o nexo causal é o vínculo que se estabelece entre a execução do serviço (causa) e o acidente do trabalho ou doença ocupacional (efeito)”*. Por óbvio, se o acidente não tiver relação com o trabalho, é desnecessário analisar a extensão dos danos e a culpa patronal.

Nos processos trabalhistas, um membro do Ministério Público ressalva que os pedidos de indenização por dano moral são comparados a uma indústria. Para os entrevistados, é preciso analisar o empregado dentro do contexto em que está inserido, procurando aprofundar seu histórico pessoal, além de um reconhecimento efetivo do ambiente do trabalho. Os magistrados direcionam foco às medidas implementadas pelos empregadores para atenuar ou eliminar os

riscos, ponderando se a conduta foi imprópria e resultaria em dano na maioria dos trabalhadores. A desembargadora sustenta que *“o perito além de estabelecer o nexo de causalidade (...) deveria também avaliar e quantificar a capacidade funcional do empregado”*. Sobre o perfil dos profissionais responsáveis pelas avaliações, foi exposto:

“Eu também não acho que seja qualquer psicólogo ou qualquer psiquiatra. Tem que ter uma formação específica, um entendimento específico do que se trata e ao ambiente de trabalho. Porque a forma, às vezes, que estão dispostas as salas, que estão dispostas as pessoas, define (...) como ocorrem as situações” (Procuradora).

O trecho a seguir explicita a ideia de conexão entre os saberes: *“o modo mais adequado (...) é a formação daquele grupo multidisciplinar. Três profissionais: um psiquiatra, um psicólogo e um assistente social”*. E complementa: *“E daí faria uma avaliação mais relacionada com a questão da personalidade do sujeito, que eu acho que a Psicologia domina muito mais e lida muito melhor com esses conceitos”* (Juíza). No entendimento de Ribeiro (2018), a realização de um trabalho multidisciplinar subsidiaria uma melhor avaliação médico-pericial, de modo que os estudos sociais, as visitas aos locais de trabalho, as visitas domiciliares, a solicitação de relatórios completos de psicólogos ou outros profissionais da saúde complementariam as análises e decisões.

Um dos magistrados explicou a sistemática de trabalho, a qual definiu em conjunto com seus peritos de confiança, quesitos básicos, quando da realização das perícias com investigação sobre o nexo causal. Nos casos mais complexos, como as discussões de assédio moral e sexual, se existe a necessidade de atuação dos dois profissionais, é realizada a nomeação de um psicólogo e um psiquiatra, o que propicia uma melhor percepção dos fatos.

Em relação à concausa, as concepções trazidas guardam estreita relação com o nexo de causalidade e são circunstâncias que concorrem para o agravamento do dano (Cavaliere, 2001). Existem situações em que *“o último empregador acaba sendo responsabilizado por*

uma doença na condição de concausa, e o tempo, o lapso temporal da prestação de serviço com ele é pífio, se comparado com as circunstâncias anteriores, que podem ter gerado, né, essa análise” (Advogada). Nesse aspecto, uma entrevistada ponderou a necessidade de o perito adentrar na análise do histórico profissional anterior. Segundo um dos magistrados, o NTEP - Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário para determinadas atividades trouxe uma nova concepção para a caracterização dos agravos à saúde. *“Então, essas presunções que a gente tem agora, na lei, na legislação, acabaram facilitando o trabalho. Isso é algo novo, antigamente (...) nós não tínhamos essas presunções”*. A complexidade do nexos de causalidade é inerente à própria matéria. Não houve consenso quanto à sua consideração como um parâmetro objetivo ou subjetivo, sendo consideradas ambas as compreensões.

“A gente tenta estabelecer, dentro do processo, espaços de debate. Especialmente durante a instrução né, quesitos completos e desdobráveis e re-quesitos tantos quantos necessários, impugnações de laudo, assistente técnico estabelecendo debate, fornecimento de material técnico né, artigos da área médica e etc. É como a gente tenta trabalhar pra trazer pro processo informações suficientes. É com informação que a gente consegue diluir minimamente essa complexidade” (Advogada).

Corroborando com as colocações anteriores, foi exposta a dificuldade em dimensionar o grau de adoecimento das pessoas: *“A matéria é tão complexa que é difícil. Por mais dados que tu tenhas no processo, tu nunca tens 100% de certeza se tá fazendo justiça ou não”*. (Desembargadora). Os trabalhadores podem adoecer ou falecer por causas relacionadas ao trabalho. Dentre os agravos específicos, estão as doenças profissionais, para as quais se considera que o trabalho ou as condições de realização, se constituem como causa direta, configurando o nexos causal. (Ministério da Saúde, 2001).

Metodologia, Uso de Testes Psicológicos e Resoluções do CFP

A categoria teve por objetivo examinar a metodologia e a técnica utilizada pelos profissionais nos laudos periciais, incluindo o uso de testes psicológicos e parâmetros exigidos pelo CFP. A avaliação psicológica pode ser definida como um processo amplo e integrado de investigação de fenômenos psicológicos, em suas diferentes formas de expressão, constituída pelo uso de variadas técnicas. Os testes psicológicos são instrumentos de uso restrito do profissional da Psicologia. Seus critérios de cientificidade decorrem de procedimentos que permitem verificar sua validade, precisão e padronização (Lins & Borsa, 2017).

Sobre este tema, os participantes relataram o que lhes é apresentado como usual: anamnese, exame clínico e conclusão. Uma das entrevistadas enfatizou que o laudo deveria ser “*exauriente*”, destacando a importância da utilização de outros instrumentos de mensuração e conforme amplamente debatido pelos especialistas em avaliação: “*porque a testagem te dá uma resposta (...) quando tu te apóias em ferramentas de testagem, nossa, esse laudo, é um up, entende? Não tem nem comparação*” (Juíza). Conforme a especificidade de cada situação, o trabalho pericial realizado pelo psicólogo poderá contemplar observações, entrevistas, visitas domiciliares e institucionais, aplicação de testes psicológicos, utilização de recursos lúdicos e outros instrumentos apropriados, métodos e técnicas reconhecidas pela ciência psicológica (Resolução CFP 017/2012). De modo geral, a amostra se mostrou favorável à aplicação de testes psicológicos como instrumentos complementares de investigação, vide:

“Esses testes e demais constructos foram elaborados justamente pra que se tenha essa possibilidade de traçar uma avaliação do sujeito (...). É a partir desse conjunto de estratégias, né, que incluem diversas coisas, que nós vamos conseguir chegar o mais próximo possível do global, da análise global daquela periciado, daquela pessoa. Então eu sou muito favorável à essa aplicação” (Advogada).

“Então há um conjunto aí de subjetividades que podem interferir muito. E me parece que justamente os testes, as escalas, as parametrizações, elas contribuem pra afastar essas subjetividades” (Advogada).

Em que pese a complementariedade e mesmo semelhanças entre os laudos apresentados por profissionais da Medicina e da Psicologia, são referidas diferenças entre as abordagens:

“um laudo psiquiátrico vai buscar as situações até que envolvem medicamentos, situações mais específicas e o laudo psicológico (...) ele tem muito detalhes da vida da pessoa, ele me conta uma história como se eu tivesse lendo um livro sabe, uma biografia. (...) Então pra mim, ele é mais completo. (...) O psicólogo pra mim tem uma visão mais ampla né, pelo menos no ambiente que eu trabalho né (Juiz).

Em relação à influência da prova testemunhal nas decisões, boa parte dos entrevistados enfatizou ser o laudo pericial a prova de excelência. Entretanto, uma operadora expressou divergência: *“São duas provas completamente diferentes e uma não se sobrepõe à outra. Pra mim, a prova pericial é uma prova técnica e é ela que me dá os elementos técnicos pra solucionar aquela questão”* (Juíza). Já a prova testemunhal pode contribuir com a descrição dos fatos. Para o procurador, *“eu noto muito falso testemunho na Justiça do Trabalho. Há muita testemunha que vai preparada pelo advogado”*. E explica, *“a gente tem uma expressão antiga no Direito, que dizem que a prova testemunhal é a prostituta das provas. (...) Muitas vezes a prova testemunhal é fundamental pra gente chegar a uma conclusão”*. Já a advogada complementa: *“as testemunhas, elas podem ser importantes pra avaliação (...) da dimensão que aquela situação tomou e isso pode ser importante na quantificação da indenização”*.

Alguns participantes criticaram a forma como as perícias são realizadas, ressaltando que uma única entrevista com o periciado torna a avaliação superficial. *“Elas são consideradas e são aceitas sem maior juízo crítico, por parte do juiz, infelizmente. Ele não tem esse conhecimento, e costuma aceitar a conclusão baseada em uma única entrevista, por mais*

rápido e superficial que tenha sido. E isso é falho” (Procurador). Segundo uma das advogadas, o procedimento é aceito, inclusive com entrevistas feitas em 10 minutos. Para ela: *“precisamos de procedimentos complementares, precisamos de outros olhares”*.

É fundamental referir que existem técnicas psicológicas disponíveis, cientificamente reconhecidas e aprovadas pelo Conselho Federal de Psicologia, capazes de fornecer informações assertivas e objetivas. Além da entrevista clínica, o uso de testes psicológicos é um método comum nas avaliações forenses, sendo particularmente útil dependendo da questão legal e do examinando (Huss, 2011). A testagem psicológica auxilia a mensuração ou identificação de determinadas características e construtos. Geralmente têm o formato de escalas, inventários, questionários e métodos projetivos/expressivos (Lins & Borsa, 2017) e seus resultados podem ser cruzados com as demais informações obtidas, auxiliando nos diagnósticos de psicopatologias e entendimento dos quadros manifestados. Em situações de não concordância com o conteúdo e conclusões da perícia realizada, pode-se iniciar novo debate, com a contestação ao laudo pericial. Vide:

“Por isso que nesse ponto é muito importante a dialética, o diálogo que vai ser estabelecido depois da apresentação do laudo, com a impugnação da parte e com o laudo do perito assistente. Nesse caso, é importante que a parte descontente com o laudo me mostre: "olha, aquela conclusão ali, ela tá equivocada, ou ela estão não calcada numa informação técnica e passa a ser uma achódromo, um achismo, às vezes até um chute porque não se valeu desses elementos, de determinados testes". Mas aí, cabe à parte me demonstrar, por exemplo, com o direito comparado, ou às vezes até com a jurisprudência, a necessidade da realização daqueles testes. Porque essa é uma zona em que o juiz é leigo (...) E não raro, acontece de nós nomearmos, inclusive, uma segunda perícia, feita por um segundo perito” (Juiz).

Quanto aos parâmetros impostos pelas Resoluções do CFP e respectivo Código de Ética na condução das avaliações psicológicas e elaboração dos documentos periciais os entrevistados não demonstraram conhecimento. Apesar de existirem impugnações com justificativas de inadequação nos procedimentos, o recorte a seguir expõe a compreensão:

“E não estudo e não busco, enquanto advogada, esses referenciais pra analisar a conduta de um assistente ou de um perito técnico dentro do processo. Tenho dúvidas se algum magistrado se instrumentaliza desses documentos pra analisar a conduta do profissional que ali atuou, se efetivamente atuou. Então, a primeira coisa que eu digo é o seguinte: é preciso dar publicidade a esses parâmetros até pra gerar a possibilidade de alguma crítica acerca dos mesmos, né” (Advogada).

Assim, as diretrizes dispostas pela Resoluções do CFP parecem ficar restritas à categoria profissional, sendo dever ético do psicólogo a atuação com responsabilidade e zelo.

Limites e Oportunidades

Refere-se aos limites percebidos em relação à atuação da Psicologia Forense, bem como recomendações direcionadas ao aprimoramento do trabalho do psicólogo no âmbito judicial laboral. Ao longo da pesquisa, foram feitas referências ao fato de que a Justiça do Trabalho não está servida por um volume razoável de profissionais efetivamente qualificados para o atendimento destas demandas. Foi destacada a importância da formação, com aprimoramento constante, aspecto considerado inerente à área da saúde. Ao mesmo tempo, foi destacada a discriminação existente e “*reserva de mercado*” mantida pelos psiquiatras (Juíza). “*Só pode falar de saúde, só pode inspecionar um sujeito (...) o profissional médico. As áreas que constroem, que convivem dentro desse grande mundo da saúde, não estariam, em tese, autorizadas segundo esse preconceito*” (Advogada).

Em que pese essa visão, ressaltou-se que a Psicologia Forense precisa buscar autonomia científica, além da conquista de novos espaços e consolidação dos profissionais. Foi sugerida a inclusão de disciplina específica nos cursos de Direito, além da participação em publicações na área do Direito do Trabalho sobre escalas, parametrizações, testes psicológicos, além da discussão sobre transtornos mentais ocupacionais. *“A recomendação é que os profissionais da Psicologia Forense invadam os espaços jurídicos e nos tragam as informações, nos oportunizem conhecê-los bem, bem como aquilo que fazem”* (Advogada).

Sobre os documentos periciais, foi sugerida apresentação dos conteúdos com clareza, visto alguns laudos fazerem uso de linguagem excessivamente técnica, pouco compreensível para o leigo. As conclusões devem ser apresentadas com o objetivo de facilitar a apreciação do caso, sendo alicerçadas em referencial atualizado. Outrossim, os magistrados expuseram a importância de os peritos se mostrarem acessíveis para discussões durante o curso processual. Asseverou-se o comprometimento com o trabalho, devendo tanto o perito quanto os assistentes técnicos buscar a isenção e transparência, primando pela qualidade e uso da técnica.

Sobre os honorários profissionais, os resultados demonstraram que os valores recebidos não são atrativos para os peritos. A necessidade de um número mais expressivo de encontros impactaria nos custos associados ao trabalho destes profissionais. Ambrósio (2019) explicita que uma perícia judicial mais longa implica em maiores dispêndios, os quais nem o Poder Judiciário, nem as partes desejam suportar. O fato de os custos do perito serem pagos muito tempo depois da execução da perícia, faz com que estes profissionais fiquem descobertos com os custos iniciais, prejudicando ou mesmo inviabilizando o trabalho. A partir destas colocações, impõe-se que a categoria se proponha à busca de alternativas que viabilizem uma atuação mais concreta e efetiva. A possibilidade de trabalhar com condições financeiras justas e satisfatórias traria um novo horizonte para os profissionais que se dedicam às perícias trabalhistas.

Considerações Finais

Esta pesquisa foi dedicada à ligação entre dois campos de saber de relevância, quais sejam, a Psicologia e o Direito. A partir da visão de operadores do Direito, buscou-se investigar como a Psicologia Forense pode contribuir de forma mais efetiva com o Direito do Trabalho, a partir da compreensão dos vínculos entre transtornos mentais e o contexto laboral. Ainda que os operadores do Direito reconheçam com legitimidade a importância do trabalho desempenhado pela Psicologia, existem alguns entraves que impedem uma atuação mais eficaz. Advogados, procuradores do trabalho e magistrados se mostraram, de forma geral, abertos e receptivos à atuação da Psicologia no campo forense, considerando que esta ciência pode contribuir com sua visão, trazendo informações valiosas à elucidação dos fatos e controvérsias.

Apesar da menção da falta de peritos, chama atenção a necessidade de formação de profissionais da Psicologia com olhar diagnóstico para o contexto de trabalho e seus efeitos na saúde mental. Mesmo com o amparo pela Lei nº 4.119/1962 e Resoluções do Conselho Federal de Psicologia que estabelecem diretrizes sobre a atuação do psicólogo como perito e assistente técnico, a atuação no âmbito do Direito do Trabalho ainda é reduzida, quando comparada a outros ramos do Direito. A partir dos resultados encontrados nas entrevistas, em que pese ser crescente a demanda por avaliações psicológicas, as perícias nas varas do trabalho têm sido conduzidas predominantemente por médicos. Tal fato se deve à delimitação imposta pela CLT sobre a nomeação de profissionais para condução de perícias sobre insalubridade e periculosidade. Contudo, referido dispositivo legal expõe uma vista estreita da área da saúde e não determina de forma clara as diretrizes para condução de avaliações em saúde mental. Com a crescente incidência e, conseqüentemente, discussão de casos de adoecimento psíquico em contextos judiciais, entende-se que esta determinação se encontra desatualizada, clamando-se urgência em sua revisão.

O ambiente de trabalho pode predispor o surgimento de doenças físicas ou psíquicas. Existem condições ou riscos ocupacionais que podem contribuir para sua origem, daí a importância do preparo e experiência do profissional que conduzirá os procedimentos periciais. O estabelecimento do nexo causal é o principal objetivo das perícias trabalhistas. Portanto, é recomendável que o profissional tenha formação específica na área, pois com isso estaria melhor instrumentalizado para a realização de uma avaliação psicológica completa e aprofundada. Esta, por sua vez, deve ser direcionada não só ao trabalhador, como também ao ambiente de trabalho, mesmo que de forma complementar ou multidisciplinar. Apesar disso, reitera-se o estudo e conhecimento de normas regulamentadoras e dispositivos legais da área.

Nos processos trabalhistas as discussões são amparadas pelas provas documental, testemunhal e pericial. Os resultados desta pesquisa evidenciaram notoriedade da prova pericial, a qual é considerada como prova de excelência. Na concepção dos entrevistados, as conclusões dos peritos judiciais são acolhidas quase que integralmente pelos magistrados, por tratar-se de profissionais de confiança do juízo. Embora respaldada pelo Código de Processo Civil, a posição do assistente técnico apresenta ambiguidade para parte dos entrevistados. Apesar deste profissional ter como papel fundamental o questionamento e análise crítica sobre o trabalho realizado pelo perito, sua atuação é vista como passível de certa suspeição em decorrência de contratação pelas partes.

Seria fundamental a promoção de espaços de interlocução junto aos Conselhos de Psicologia, abordando os temas principais que pairam as discussões processuais. O Direito, de forma geral, tem se mostrado um espaço complexo e transdisciplinar. Já o comportamento humano pode ser apropriado por diversos saberes, simultaneamente, a partir de diferentes perspectivas. Nesse sentido, a Psicologia Forense precisa superar os desafios, buscando adentrar nestes espaços, com a devida ética e responsabilidade. Ademais, sugere-se a

aproximação com profissionais que atuam na advocacia, instituições judiciais e Ministério Público do Trabalho.

A justiça, ao contemplar diversos tipos de prova ao longo do curso processual, se vê diante da necessidade de dialogar com diversos saberes, abrindo frentes, confrontando e analisando, até o desfecho final. Por isso, a Psicologia, como ciência determinada ao estudo do comportamento humano, e a Psicologia Forense, como um saber aberto, tem muito a contribuir com o Direito e com o Direito do Trabalho, uma vez que pode oportunizar a compreensão de certos fenômenos, sua origem, determinação, estratégias de combate à prevenção de riscos e agravos à saúde.

Por fim, podem ser citadas algumas limitações no presente estudo, como a restrição em termos de publicações científicas sobre o tema, tanto na Psicologia quanto no Direito. Além disso, pode-se inferir restrições quanto ao tipo de estudo, abrangência amostral e atual regional dos participantes, sendo os resultados apurados a partir da visão de 13 operadores do Direito. Sugere-se com isso, que outras pesquisas possam ser realizadas, considerando os demais estados e regiões do país, com outros enfoques relacionados à Psicologia Forense e vínculos com o tema Saúde Mental & Trabalho.

Referências

- Amazarray, M. R.; Machado, F. K. S. & Machado, P. A. B. (2020). Avaliação do assédio moral no trabalho. In: Hutz, C. S.; Bandeira, D. R.; Trentini, C. M.; Rovinski, S. L. R.; Lago, V. M. *Avaliação psicológica no contexto forense* (pp. 282-293). Porto Alegre: Artmed.
- Ambrósio, G. (2019). *Perícia psicológica na Justiça do Trabalho: o problema do nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho*. (Tese de Doutorado). Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social. Universidade de São Paulo. São Paulo, SP, Brasil. Recuperado de: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-19072019-155423/pt-br.php>
- Antunes, R. (2018). *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018.
- Brasil (2001). Ministério da Saúde do Brasil. Dispõe sobre Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Dias. E. C. (Org.) Brasília.

Recuperado em 25/03/2020. http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho_manual_procedimentos.pdf

Cavalieri F°, S. (2001). *Programa de Responsabilidade Civil*. 3ª ed. São Paulo: Ed. Malheiros.

Conselho Federal de Psicologia (CFP). Resolução CFP nº 017/2012. Dispõe sobre a atuação do psicólogo como Perito nos diversos contextos. Recuperado em 26/03/2020. <https://atosoficiais.com.br/cfp>

Cruz, R. M. (2017). *Perícia psicológica no contexto do trabalho*. 1. ed. São Paulo: Vetor.

Cruz, R. M. (2020). Perícia psicológica trabalhista. In: Hutz, C. S.; Bandeira, D. R.; Trentini, C. M.; Rovinski, S. L. R.; Lago, V. M. *Avaliação psicológica no contexto forense*. Porto Alegre: Artmed.

Huss, M.T. (2011). *Psicologia Forense: pesquisa, prática clínica e aplicações*. Porto Alegre: Artmed.

Jacques, M. G. (2007). O nexos causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia. *Psicologia & Sociedade* [online]. 2007, v. 19, n. spe, pp. 112-119. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400015>.

Lei nº 4.119, de 27 de agosto de 1962. Dispõe sobre os cursos de formação em psicologia e regulamenta a profissão de psicólogo. Recuperado em 12/04/2020. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/1950-1969/L4119.htm

Lei 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Recuperado em 24/03/2020. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm

Lins, M. R. C. & Borsa, J. C. (2017). *Avaliação psicológica: aspectos teóricos e práticos*. Petrópolis, RJ: Vozes.

Oliveira, S. G. (2007). *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. 3ª. ed. São Paulo: LTr.

Portz, R. M. & Amazarray, M. R. (2019). Transtornos mentais comuns e fatores associados em trabalhadores bancários do Rio Grande do Sul, Brasil. *Rev. Psicol., Organ. Trab.* [conectados], vol. 19, n.1, pp. 515-522. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.1.13326>.

Ribeiro, B. C. (2018). *O panorama atual das perícias em trabalho-saúde no Brasil: a construção das perícias em saúde do trabalhador* (Tese de Doutorado). Faculdade de Educação. Universidade Estadual de Campinas. São Paulo, SP, Brasil. Recuperado de: <http://repositorio.unicamp.br/jspui/handle/REPOSIP/332006>

Ribeiro, L. V.; Teixeira, E. H. & Barros, D. M. (2015). Perícia previdenciária e trabalhista. In: Barros, D. M. & Teixeira, E. H. *Manual de perícias psiquiátricas*. Porto Alegre: Artmed, 2015.

Seligmann-Silva, E. (2011). *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez.

Trindade, J. (2021). *Manual de psicologia jurídica para operadores do direito*. 9ª. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado.

6 CONCLUSÃO GERAL

A realização desta pesquisa propiciou uma aproximação entre dois campos de saberes e fazeres – a Psicologia e o Direito, e suas respectivas áreas de especialização - a Psicologia Forense e o Direito do Trabalho. Baseados em estudos recentes acerca dos processos de adoecimento e sofrimento relacionados ao trabalho levados ao âmbito judicial, e a partir da análise de decisões judiciais e visão de operadores do Direito, procurou-se explorar de que modo a Psicologia Forense pode contribuir com o Direito do Trabalho, especialmente na produção da prova pericial em ações trabalhistas.

O ambiente de trabalho, o conteúdo da atividade profissional, sua organização e modelos de gestão, as condições e os riscos associados, bem como as características pessoais dos trabalhadores impactam de forma considerável na relação saúde-trabalho e, por conseguinte, no eventual surgimento de doenças físicas e quadros de adoecimento psíquico. A crescente incidência de adoecimentos psicológicos relacionados ao trabalho, por sua vez, solicita a presença de profissionais aptos tanto ao diagnóstico e ao tratamento, quanto às demandas de avaliações específicas. Ressalte-se que o exame especializado deve requer, em nosso entendimento, a análise ampliada dos elementos concretos da atividade profissional e a interrelação entre trajetórias de vida e de trabalho. Isto é, devem ser considerados os elementos da organização e das relações de trabalho, não somente os aspectos individuais dos trabalhadores.

Especificamente no âmbito do Direito do Trabalho, a partir da análise de 59 decisões judiciais do TRT4 do RS, no período de 2019 a 2020, identificou-se expressiva incidência de transtornos mentais e do comportamento em trabalhadores. O segmento bancário, que integra o setor de serviços, despontou com expressivo número de reclamações trabalhistas. As discussões se relacionam principalmente a doenças ocupacionais/acidentes de trabalho, doença psiquiátrica, dano moral, nexos causal/concausa, responsabilidade civil e dano material, dentre outros. Os resultados evidenciaram a presença de diagnósticos como transtorno depressivo, transtorno de ansiedade generalizada/outros transtornos ansiosos, estresse/reações ao stress grave e transtornos de adaptação, transtorno afetivo bipolar e transtorno de estresse pós-traumático. Foi identificado nexos causal ou concausa em 59,32% da amostra, o que denota a presença de danos e prejuízos nas relações laborais, considerando os riscos eminentes para o adoecimento.

As perícias trabalhistas têm como foco a investigação quanto ao nexos causal. Por este motivo, trata-se de uma avaliação complexa, em que tanto o trabalhador quanto o contexto laboral devem ser examinados. As discussões consideram análise de provas documentais, testemunhais e periciais. Os peritos são considerados profissionais de confiança do juízo e a

prova pericial é apontada como prova de excelência. Esta, por sua vez, deve contemplar o histórico pessoal e profissional do trabalhador, diagnósticos prévios e atuais, demonstrando com o máximo de elementos se a(s) patologia(s) alegada(s) guarda(m) relação com o trabalho. As conclusões devem ser fundamentadas e apresentadas de forma clara e compreensível, evitando carência de posicionamento e utilização de expressões contraditórias ou dúbias.

O laudo pericial e suas conclusões geralmente amparam as decisões proferidas pelos magistrados. Apesar disso, foram observadas diversas alusões aos achados na fundamentação das decisões. O trabalho do assistente técnico também tem papel fundamental nestas avaliações, pois traz um olhar crítico e complementar. Em ambos os estudos, sua posição, é vista com certa hesitação, por considerado um trabalho unilateral, devido à contratação e pagamento pelas partes.

A partir dos casos analisados, as perícias em saúde mental, na sua maioria, ficaram sob responsabilidade de médicos do trabalho ou médicos psiquiatras. Pode-se dizer, portanto, que a atuação do psicólogo nestas diligências se mostrou pouco visível, considerando o estudo presente. A Psicologia, mesmo respalda pela Lei nº 4.119/1962, quanto a sua competência em termos de diagnóstico psicológico e colaboração em assuntos psicológicos ligados a outras ciências, ainda enfrenta resistências.

Com base nas entrevistas realizadas com operadores do Direito, pôde-se concluir que estes valorizam as contribuições do trabalho da ciência psicológica, uma vez que esta pode trazer uma melhor compreensão, baseada em evidências, sobre as demandas apresentadas pelos trabalhadores no que tange à origem e curso de distúrbios psíquicos. A Psicologia, com seu arcabouço teórico e científico, pode em muito contribuir com os desafios que se revelam nas organizações de trabalho e nos âmbitos forenses.

Acerca das declarações prestadas, reitera-se a proposição de execução de avaliações mais completas e aprofundadas do trabalhador e respectivo ambiente de trabalho. À propósito, outros estudos realizados, apontaram a presença de lacunas na formação dos profissionais que conduzem as perícias trabalhistas, especialmente na área da Saúde Mental & Trabalho. Vislumbra-se com isso, a necessidade de aperfeiçoamento e qualificação profissional, além de oportunidades de desenvolvimento como campo científico de conhecimento e prática. Diante do exposto é oportuno frisar a possibilidade de atuação multidisciplinar, contribuindo com a promoção da saúde e qualidade de vida das pessoas, coletividade e organizações de trabalho. Tais contribuições devem primar pela eliminação de quaisquer formas de negligência, discriminação, exploração, violência e riscos ao trabalhador. Vale mencionar que a adoção de medidas de prevenção pelas organizações é fator relevante na análise do conjunto probatório.

Aos profissionais interessados na prática forense, é imprescindível o domínio das especificidades do mundo jurídico, além do conhecimento técnico específico referente às questões controvertidas. A Psicologia dispõe de linhas teóricas aplicáveis às diversas áreas do Direito. Além do mais, dispõe de diversos instrumentos, ferramentas e testes específicos, validados cientificamente, utilizados em nível internacional, capazes de mensurar e identificar características e outros construtos. Sobre esse ponto alguns operadores de Direito reconhecem sua importância, ao passo que outros desconhecem sua adequação e aplicabilidade. De acordo com este estudo, verificou-se que magistrados e advogados teriam maior acesso ao trabalho realizado pelos profissionais da saúde, dentre eles dos psicólogos, ao passo que os procuradores do trabalho sinalizaram restrições nesse sentido.

Sugere-se, com isso, o desenvolvimento de atividades e participação em cursos, *workshops* ou outros eventos junto ao judiciário, Ministério Público do Trabalho e aos operadores de Direito. Com ética e responsabilidade, a Psicologia pode vir a se aproximar do campo forense laboral, colaborando com desfechos inexoráveis à matéria circundante à Saúde Mental & Trabalho, tanto em termos diagnósticos como de compreensão da personalidade e comportamento.

As limitações encontradas nesta pesquisa dizem respeito a um recorte amostral específico no tempo e no espaço. Os resultados alcançados podem ser incrementados através da realização de novos estudos com maior alcance, extensão e duração. Ademais, tanto o Direito quanto a Psicologia se beneficiariam consideravelmente com publicações sobre atualizações em saúde mental, psicopatologia e seus encadeamentos com o mundo organizacional. Cabe então a esta ciência explorar seus diferenciais através da realização de um trabalho técnico e fidedigno.

Não há como negar que o Direito está repleto de componentes psicológicos, que incidem sobre todos os fatores do cenário processual. Portanto, é imprescindível a busca de fundamentos sólidos, promovidos pela interdisciplinaridade, nas decisões preferidas. A Psicologia Forense e o fazer pericial, com suas perspectivas de compreensão sobre o ser humano e sua conflitualidade, poderá auxiliar o Direito a cumprir sua imensa responsabilidade com a complexidade das questões que demandam a justiça.

APÊNDICES
APÊNDICE A

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
CIÊNCIAS DA SAÚDE DE
PORTO ALEGRE



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Psicologia Forense aplicada à Saúde Mental & Trabalho na visão de operadores do Direito

Pesquisador: MAYTE RAYA AMAZARRAY

Área Temática:

Versão: 4

CAAE: 34094620.1.0000.5345

Instituição Proponente: Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 4.330.147

Apresentação do Projeto:

A relação estabelecida entre trabalho e saúde envolve uma gama de produtos humanos no trabalho, podendo favorecer o desenvolvimento e o senso de realização nas pessoas. Diante da complexidade das situações laborais, o trabalho pode ser considerado fonte de prazer e satisfação, como pode também resultar em sofrimento ou adoecimento, dependendo de suas circunstâncias. Os processos de desgaste mental e sofrimento psíquico aumentaram diante das condições e exigências contemporâneas do mercado laboral, trazendo com isso o aumento na incidência de transtornos mentais em trabalhadores. As estatísticas de afastamentos e acidentes de trabalho chamam atenção para a relação entre agravos à saúde mental e trabalho. Diante da relevância do tema, este projeto abordará a Psicologia Forense aplicada ao Direito do Trabalho, em especial os tópicos atinentes à Saúde Mental e Trabalho (SM&T). Serão estudados os efeitos do trabalho sobre as condições de saúde mental dos trabalhadores em questões que se encontrem em esfera judicial e onde haja a necessidade de contribuição da Psicologia Forense, elucidando questões relacionadas ao comportamento humano e que extrapolam o conhecimento jurídico. Com base nessas premissas, o foco principal deste

Endereço: Rua Sarmento Leite ,245

Bairro: Sarmento

CEP: 90.050-170

UF: RS

Município: PORTO ALEGRE

Telefone: (51)3303-8804

E-mail: cep@ufcspa.edu.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
CIÊNCIAS DA SAÚDE DE
PORTO ALEGRE



Continuação do Parecer: 4.330.147

trabalho será direcionado ao estudo e análise de processos judiciais relativos a afastamentos, indenizações, avaliação da capacidade laborativa, os quais contemplem a realização de perícias psicológicas para determinação de diagnóstico, estabelecimento donexo causal, avaliação dos danos psicológicos e demais consequências para os trabalhadores. Serão abordados aspectos relacionados à importância do papel do perito e do assistente técnico em Psicologia nas ações judiciais que buscam a reparação de algum dano, contemplando, também, a avaliação das relações de determinação entre o trabalho e os agravos à saúde mental (nexo causal). Para tanto, serão estudados diferentes informantes com o propósito de identificar princípios legais e perspectivas atuais que disciplinam os atos processuais. Mediante o conhecimento do ponto de vista dos operadores de Direito e valorizando o entendimento das decisões judiciais, pretende-se mapear as possibilidades de atuação da Psicologia Forense aplicada às demandas de Saúde Mental do Trabalhador, contribuindo-se desta forma para o constante aprimoramento da área.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Investigar contribuições da Psicologia Forense aplicada à Saúde Mental & Trabalho a partir da visão de operadores do Direito e da análise de decisões judiciais.

Objetivo Secundário:

* Compreender de que forma a Psicologia Forense coopera com o Poder Judiciário nos casos de investigação do nexo de causalidade entre transtornos mentais e trabalho; * Investigar as decisões judiciais quanto ao afastamento, indenizações, avaliação da capacidade funcional, caracterização do nexo causal, dano psicológico e os futuros desdobramentos na vida do trabalhador; * Conhecer as dimensões valorizadas sobre o contributo da Psicologia nesta área, destacando a avaliação psicológica especializada em saúde do trabalhador, a fundamentação da constituição da prova pericial, aspectos técnico-normativos do enquadramento geral dos casos examinados, documentos conclusivos sobre as condições de saúde e avaliação da capacidade laborativa; * Identificar possíveis oportunidades de desenvolvimento e contribuições da Psicologia Forense no

Endereço: Rua Sarmiento Leite ,245

Bairro: Sarmiento

CEP: 90.050-170

UF: RS

Município: PORTO ALEGRE

Telefone: (51)3303-8804

E-mail: cep@ufcspa.edu.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
CIÊNCIAS DA SAÚDE DE
PORTO ALEGRE



Continuação do Parecer: 4.330.147

âmbito da Saúde Mental & Trabalho.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

Os riscos com a participação na pesquisa são mínimos, considerando-se que os entrevistados responderão questionamentos relacionados à atuação da Psicologia Forense e saúde mental de trabalhadores em geral, e não sobre si mesmos. Eventualmente, poderá ocorrer algum tipo de desconforto em decorrência de suas vivências profissionais.

Benefícios:

Não há benefícios diretos para os participantes desse estudo. A pesquisa pretende contribuir proporcionando construção de conhecimento nesse campo, ao promover conexão entre o direito e a psicologia, em uma área com potencial de expansão e qualificação dos profissionais psicólogos em exercício no âmbito forense. Os resultados do presente estudo poderão subsidiar políticas de melhorias, auxiliando de forma direta o trabalho dos operadores do direito. Serão estudados diferentes informantes com o propósito de identificar princípios legais e perspectivas atuais que disciplinam os atos processuais. Mediante o conhecimento do ponto de vista dos operadores de Direito e valorizando o entendimento das decisões judiciais, pretende-se mapear as possibilidades de atuação da Psicologia Forense aplicada às demandas de Saúde Mental do Trabalhador, contribuindo-se desta forma para o constante aprimoramento da área. Almeja-se, com a realização deste projeto, abrir caminhos para uma atuação mais qualificada e efetiva da Psicologia no âmbito forense. Quanto maior o respaldo em evidências empíricas e científicas, melhor fundamentado e embasado será o trabalho e a contribuição dos profissionais em uma área em que há ainda muito por fazer.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa apresenta relevância acadêmica, tem potencial de revelar conhecimentos que beneficiarão a população representada pelos participantes da pesquisa além de possuir interesse estratégico em termos de saúde pública.

Endereço: Rua Sarmento Leite ,245

Bairro: Sarmento

CEP: 90.050-170

UF: RS

Município: PORTO ALEGRE

Telefone: (51)3303-8804

E-mail: cep@ufcspa.edu.br

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE
CIÊNCIAS DA SAÚDE DE
PORTO ALEGRE**



Continuação do Parecer: 4.330.147

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Os termos de apresentação obrigatória foram adequadamente anexados.

Recomendações:

Não se aplica.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Projeto aprovado. A pesquisadora deve retirar junto à secretaria do CEP tanto o parecer de aprovação quanto o TCLE assinado e carimbado para uso na pesquisa. Data de término do projeto: julho/2022.

Considerações Finais a critério do CEP:

De acordo com o parecer do Relator.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1566062.pdf	14/09/2020 19:38:36		Aceito
Outros	Convite.docx	14/09/2020 19:36:34	PATRICIA CANTISANI SCHAFFER PIRES	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Qualificacao_Patricia_Pires_CEP_Agosto.docx	30/08/2020 20:44:52	PATRICIA CANTISANI SCHAFFER PIRES	Aceito
Declaração de Pesquisadores	TCUD_Patricia_Pires.pdf	31/07/2020 19:52:49	PATRICIA CANTISANI SCHAFFER PIRES	Aceito
Outros	Carta_CEP_Patricia_Pires.pdf	31/07/2020 19:52:33	PATRICIA CANTISANI SCHAFFER PIRES	Aceito
Solicitação Assinada pelo Pesquisador Responsável	termo_compromisso_entrega_relatorio_semestral_final.pdf	12/06/2020 18:46:58	PATRICIA CANTISANI SCHAFFER PIRES	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Patricia_Pires.docx	12/06/2020 18:25:38	PATRICIA CANTISANI SCHAFFER PIRES	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_rosto_Patricia_Pires.pdf	12/06/2020 18:17:16	PATRICIA CANTISANI SCHAFFER PIRES	Aceito

Endereço: Rua Sarmento Leite ,245

Bairro: Sarmento

CEP: 90.050-170

UF: RS

Município: PORTO ALEGRE

Telefone: (51)3303-8804

E-mail: cep@ufcspa.edu.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
CIÊNCIAS DA SAÚDE DE
PORTO ALEGRE



Continuação do Parecer: 4.330.147

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

PORTO ALEGRE, 09 de Outubro de 2020

Assinado por:
Fernanda Bordignon Nunes
(Coordenador(a))

Endereço: Rua Sarmento Leite ,245

Bairro: Sarmiento

CEP: 90.050-170

UF: RS

Município: PORTO ALEGRE

Telefone: (51)3303-8804

E-mail: cep@ufcspa.edu.br

APÊNDICE B



REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

UFCSPA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DE PORTO ALEGRE

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Você está sendo convidado a participar da pesquisa: "Psicologia Forense aplicada à Saúde Mental & Trabalho na visão de operadores do direito", vinculada à Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSPA), tendo como pesquisadora responsável a Prof. Dra. Mayte Raya Amazarray, orientadora da psicóloga Patrícia Cantisani Schaffer Pires, mestranda do Programa de Pós-Graduação em Psicologia e Saúde. O objetivo desta pesquisa é compreender a contribuição da Psicologia Forense em contextos de Saúde Mental & Trabalho, com vistas ao diagnóstico dos efeitos do trabalho sobre as condições de saúde do indivíduo, a partir da análise da visão de operadores do Direito e decisões judiciais.

Caso você aceite participar deste estudo, sua participação ocorrerá por meio de uma entrevista individual. Esta entrevista será realizada em local e horário previamente acordado entre você e a equipe de pesquisa. Cada entrevista terá duração aproximada de 01 (uma) hora, sendo a mesma gravada em áudio e, posteriormente, transcrita. Somente as pesquisadoras terão acesso ao material, que ficará sob os cuidados da pesquisadora responsável, no Departamento de Psicologia, durante o período de cinco anos e, após, será inteiramente destruído (conforme Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde). Todas as informações coletadas serão anônimas, sendo garantido o sigilo de dados pessoais ou que, de algum modo, possam identificar os participantes. Está assegurada a confidencialidade e o completo anonimato dos participantes em todos os momentos desta pesquisa e nas publicações científicas decorrentes.

Sua participação nessa pesquisa pode auxiliar o melhor entendimento científico do fenômeno em estudo. Os participantes não receberão qualquer remuneração para a participação neste estudo. Porém, terão garantido o ressarcimento pelo deslocamento para a realização da entrevista, bem como serão indenizados eventuais danos comprovadamente causados pela pesquisa.

Sua participação é voluntária, e você tem liberdade de recusar-se a participar ou de retirar seu consentimento a qualquer tempo e em qualquer fase do estudo, sem prejuízo algum. Garante-se resposta a qualquer dúvida sua durante todo o período da pesquisa, podendo entrar em contato com a Prof^ª. Mayte Raya Amazarray, Departamento de Psicologia da UFCSPA, no endereço Rua Sarmiento Leite, 245, sala 610, Porto Alegre, fone 3303-8839. Para qualquer pergunta sobre os seus direitos como participante da pesquisa, você pode



REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

UFCSPA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DE PORTO ALEGRE

entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da UFCSPA (Rua Sarmento Leite, 245, Porto Alegre, fone 3303-8804).

Os riscos com a participação na pesquisa são mínimos, considerando-se que os entrevistados responderão questionamentos relacionados à atuação da Psicologia Forense e saúde mental de trabalhadores em geral, e não sobre si mesmos. Eventualmente, poderá ocorrer algum tipo de desconforto em decorrência de suas vivências profissionais.

Como benefícios, a pesquisa pretende contribuir proporcionando construção de conhecimento nesse campo, ao promover conexão entre o direito e a psicologia, em uma área com potencial de expansão e qualificação dos profissionais psicólogos em exercício no âmbito forense. Os resultados do presente estudo poderão subsidiar políticas de melhorias, auxiliando de forma direta o trabalho dos operadores do direito.

Declaro que obtive todas as informações e esclarecimentos necessários, bem como tive o tempo desejado para apreciação do presente Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e ponderação sobre a minha participação na pesquisa. Por estar de acordo, assino o documento em duas vias de igual teor, ficando uma em minha posse.

_____, ____ de _____ de 2020.

Nome do Entrevistado

Assinatura do Entrevistado

Pesquisadoras responsáveis pelo projeto:

Mayte Raya Amazarray

Mayte Raya Amazarray
CRP 07/10627
(Pesquisadora responsável)

Patrícia C.S. Pires

Patrícia Cantisani Schaffer Pires
CRP 07/27849

APÊNDICE C
ROTEIRO DE ENTREVISTA (Artigo 2)

- 1) *No seu entendimento, de que forma a Psicologia Forense pode auxiliar e contribuir nas questões relacionadas ao campo da Saúde Mental dos Trabalhadores que se encontram nas instâncias judiciais?*
- 2) *Qual é o seu ponto de vista sobre a atuação dos psicólogos nas perícias judiciais em processos trabalhistas?*
- 3) *Como percebe a atuação dos assistentes técnicos nomeados nos casos investigados?*
- 4) *Qual é a sua percepção sobre a formulação de quesitos relacionados às perícias psicológicas?*
- 5) *Quais são as principais características da prova pericial que contribuem para as decisões nos processos trabalhistas, cujo conteúdo esteja relacionado à saúde mental do trabalhador?*
- 6) *Qual seria, na sua visão, a(s) forma(s) mais adequada(s) para o estabelecimento do nexo causal entre trabalho e transtornos mentais? De que forma os profissionais da Psicologia podem contribuir para essa investigação?*
- 7) *Nas situações de exame da concausa, quais aspectos são considerados relevantes para o respectivo julgamento?*
- 8) *Como lida com o alto grau de subjetividade envolvido na complexa questão do estabelecimento do nexo de causalidade?*
- 9) *De que forma a metodologia técnica utilizada nos laudos psicológicos é apreciada pelo Magistrado e pelo Ministério Público?*
- 10) *Qual seria, na sua concepção, o impacto das provas testemunhais sobre os laudos periciais? No caso de divergência, qual deles deve prevalecer?*
- 11) *Qual é o seu ponto de vista sobre a aplicação de testes psicológicos, como forma de avaliação e mensuração de determinados construtos, funções cognitivas e características de personalidade?*
- 12) *Como os parâmetros impostos pelas Resoluções do Conselho Federal de Psicologia (CFP) e respectivo Código de Ética são apreciados nos documentos elaborados por psicólogos ao longo do processo?*
- 13) *Como são avaliados os resultados de uma perícia psicológica calcada unicamente em uma entrevista com o autor da ação, sem a utilização de outros procedimentos complementares de investigação?*

14) Quais são os limites percebidos em relação à atuação da Psicologia Forense?

15) Que recomendações ou orientações poderiam ser direcionadas ao aprimoramento do trabalho do psicólogo no campo forense?

ANEXOS

ANEXO A - rPOT REVISTA PSICOLOGIA: ORGANIZAÇÕES E TRABALHO

23/07/2021

ISSN 1984-6657 Versão on-line



INSTRUÇÕES AOS AUTORES

ISSN 1984-6657 Versão on-line

Foco e escopo

A rPOT é uma revista especializada voltada à publicação de trabalhos originais, sejam teóricos ou empíricos, relacionados a todas as subáreas da Psicologia do Trabalho e das Organizações. Também são aceitos relatos de experiências voltados ao público profissional. Todas as contribuições devem estar devidamente fundamentadas e orientadas conforme as instruções aqui arroladas. A título ilustrativo, as subáreas supramencionadas incluem, com suas respectivas temáticas:

Bem-estar nas Organizações

- Bem-estar de trabalhadores
- Emoções positivas no trabalho
- Motivação e significado do trabalho
- Qualidade de vida no trabalho
- Resiliência e trabalho
- Suporte e trabalho
- Outros temas em Bem-estar nas Organizações

Comportamento Organizacional e do Consumidor

- Cidadania, confiança e justiça
- Clima, cultura e valores
- Comportamento do consumidor
- Comprometimento organizacional
- Conflito, liderança e poder
- Grupos e equipes
- Outros temas em Comportamento Organizacional e do Consumidor

Desenvolvimento de Pessoas

- Aprendizagem organizacional
- Coaching
- Competência e desempenho
- Gestão do conhecimento
- Suporte ao treinamento
- Treinamento, desenvolvimento e educação
- Outros temas em Desenvolvimento de Pessoas

Gestão de Pessoas

- Avaliação de desempenho
- Carreira e aposentadoria
- Competência e desempenho
- Estratégia organizacional
- Recrutamento e seleção
- Remuneração e benefícios
- Outros temas em Gestão de Pessoas

Subjetividade e Contexto de Trabalho

- Assédio moral
- Burnout e estresse
- Ergonomia da atividade
- Interação sujeito-atividade-organização
- Prazer e sofrimento no trabalho
- Precarização das relações e condições trabalho
- Outros temas em Subjetividade e Contexto de Trabalho

Contribuições aceitas e sua estrutura básica

A rPOT aceita artigos em português, inglês, francês e espanhol, mas assume o custo de revisão apenas dos artigos em português. Por esse motivo, artigos em outros idiomas requerem uma revisão ainda mais minuciosa por parte dos autores antes do envio da versão final para publicação.

Estudos empíricos. Trabalhos derivados de pesquisa empírica original, sejam descritivos ou preditivos, com ou sem teste de hipóteses. Esse tipo de contribuição deve possuir, necessária e exclusivamente, as seguintes seções: **introdução**, problema da pesquisa, os objetivos do trabalho, base teórico-conceitual para sua condução, hipóteses e/ou questões norteadoras; **método**, com as subseções: participantes, instrumento(s), procedimentos de coleta de dados e cuidados éticos, procedimentos de análise de dados; **resultados**, com os achados do estudo, coerentes com seus objetivos, hipóteses/questionamentos norteadoras; **discussão**, interpretação dos principais achados, síntese e conclusão, além de limitações e implicações do estudo. Exige-se que, pelo menos, 40% de todas as referências tenham sido produzidas nos últimos cinco anos. Limitado a 30 laudas.

Revisões da literatura. Sínteses de amplo e pertinente conjunto de produções disponibilizadas na literatura da área. Consiste, essencialmente, de avaliações críticas, propositivas, sobre determinados problemas, resumindo investigações anteriores, apresentando o estado da arte, identificando lacunas/questionamentos a serem exploradas, sugerindo novos passos na investigação de um determinado assunto. Nas metanálises são utilizados procedimentos quantitativos para combinar, estaticamente, resultados dos estudos. Esse tipo de contribuição deve possuir, necessária e exclusivamente, as seguintes seções: **introdução**, problemática, motivo/pertinência da realização do artigo, bem como seus objetivos; **método**, claramente apresentando o *corpus* utilizado, os procedimentos de inclusão e exclusão de estudos (com descrição de buscadores e período coberto), e procedimentos de coleta e análise; **resultados**, com os achados do estudo, coerentes com seus objetivos e questionamentos norteadoras; e **discussão**, com as implicações da revisão para o estudo do tema. Exige-se que, pelo menos, 50% de todas as referências tenham sido produzidas nos últimos cinco anos. Limitado a 30 laudas.

Ensaio teórico e metodológico. Devem apresentar um problema teórico ou metodológico, com exposição lógica e defesa de uma "tese". A partir de uma argumentação rigorosa, o autor deve expressar, de forma fundamentada, seu julgamento pessoal a respeito do problema proposto, sinalizando possíveis novos caminhos ou soluções. Apresenta variação maior em termos de estrutura. Porém, sugere-se que as seções incluam: **introdução**, delimitação da problemática e os objetivos do estudo; **método**, com a estrutura lógica (a forma como o autor trabalhou os conceitos e argumentos); o equivalente a **resultados/discussão**, podendo ser adotados subtítulos coerentes e lógicos, com a síntese do trabalho e suas principais implicações e proposições futuras. Exige-se que, pelo menos, 40% de todas as referências tenham sido produzidas nos últimos cinco anos. Limitado a 25 laudas.

Relato de experiência. Estudo de caso, com evidências, metodologicamente apropriadas, que descreva novos métodos ou técnicas, bem como a avaliação dos resultados da experiência. Esse tipo de contribuição deve possuir as seguintes seções: **introdução**, com apresentação do caso e de seus aspectos contextuais, sustentação teórica e objetivos do estudo; **método**, apresentando ao leitor as etapas de realização da experiência, descrição de procedimentos ou estratégias de intervenção, os instrumentos ou ferramentas utilizados; **resultados/discussão**, podendo ser adotados subtítulos coerentes e lógicos, contendo a análise de implicações da experiência e as contribuições da mesma para a atuação em Psicologia das Organizações e do Trabalho. Exige-se que, pelo menos, 40% de todas as referências tenham sido produzidas nos últimos cinco anos. Limitado a 10-15 laudas.

Resenha. Devem se referir a revisões críticas de obras nacionais (publicadas há até 2 anos) ou estrangeiras (publicadas há até 5 anos) orientando o leitor quanto a suas características e usos potenciais. Deve ir além do mero resumo dos capítulos, realizando uma apreciação crítica da obra, apontando as possíveis contribuições para o campo da Psicologia das Organizações e do Trabalho. Limitado a 4-7 laudas.

Seção debate. A convite da rPOT, esta modalidade visa a promover o diálogo e o debate sobre temas e assuntos atuais de interesse da Psicologia Organizacional e do Trabalho. A seção é composta por três partes diferentes e complementares, escritas por autores convidados pela rPOT. São convidados autores que sabidamente adotam posição favorável à temática norteadora, outros que defendem uma posição contrária, e um terceiro que desempenha o papel de moderador. Limitado a 7-10 laudas.

Apresentação dos manuscritos

A rPOT adota, integralmente, as normas de publicação da APA (Manual de Publicação da American Psychological Association, 6ª edição, 2012).

Os autores podem consultar o website Apa Style <<https://apastyle.apa.org/>>, bem como o Apa Style BLOG, para informações sobre aspectos de forma.

Especificamente, as citações diretas devem ser traduzidas para o idioma de publicação escolhido pelos autores.

O manuscrito, em sua totalidade, não deve exceder o número máximo de páginas estipuladas para o tipo de contribuição (ver seção Contribuições aceitas e sua estrutura básica), incluindo todos os elementos do texto (referências, figuras, tabelas, desenhos, etc.). Considera-se como página 1 a Folha de Rosto. O número da página deverá ser destacada no canto superior direito.

O manuscrito deve ser digitado em processador de texto Word for Windows 6.0 ou superior. Utilizar espaço duplo em toda sua extensão, inclusive nas referências. A fonte em todo o texto deve ser Times New Roman, tamanho 12, não excedendo, em hipótese alguma, o número de páginas acima estipulado. A configuração de página deve ser A4, com todas as margens com 2,5 cm e recuo à esquerda.

A **Folha de Rosto** deve conter, única e exclusivamente, as seguintes informações, todas elas centralizadas na folha:

1. Título pleno em português, entre 10 e 12 palavras
2. Sugestão de título abreviado para português, não devendo exceder 5 palavras
3. Títulos plenos em inglês e espanhol, compatíveis com o título em português
4. Sugestão de títulos abreviados para o inglês e o espanhol

A **página 2** do manuscrito deve conter o **Resumo**, o qual deve estar apresentado em parágrafo único, contendo: breve apresentação da problemática; objetivos; método; principais resultados; principais implicações. Deve limitar-se a 150 palavras. Em seguida, acrescentar três palavras-chaves. Logo após o Resumo, inserir, corrido (sem quebra de página), o **Abstract**, tradução exata do resumo. Por fim, apresentar as três keywords.

Após o Abstract, deverá ser apresentado o **Resumen**, seguido de três palavras claves. As palavras claves devem estar devidamente indexadas na BVS-PSI ou em outros sistemas de *thesaurus*, como o MeSH (Medical Subject Headings) ou o da APA, e com versões nos três idiomas.

Após a folha do Resumen, deve ser apresentado o texto propriamente dito. Não há necessidade de escrever a palavra "Introdução". As tabelas, figuras e demais elementos macrotextuais deverão estar diretamente no local definido pelos autores, ou seja, ao longo do texto. As Referências devem vir depois do corpo do texto.

Toda referência eletrônica deverá vir com o *Digital Object Identifier* (DOI), ou, na ausência dele, com o endereço URL (*Uniform Resource Locator*). A redação do DOI deve seguir o padrão recomendado pela CrossRef, que é: **<https://doi.org/10.000/000>** (exemplo), sem o prefixo "doi:" antes. Os autores já podem mandar o DOI no formato de hyperlink.

As Referências devem vir sem formatações específicas advindas do uso de *softwares* de gerenciamento bibliográfico.

O processo de avaliação

Todos os manuscritos submetidos à rPOT são apreciados conforme um fluxo padrão de avaliação.

1. O manuscrito é, primeiramente, recepcionado pela Assistência Editorial da rPOT. Neste momento, será verificado se todos os documentos foram enviados pelo sistema (Manuscrito sem identificação; Carta de Compromisso Ético). É escolhido um Editor Associado ao qual o manuscrito será designado, conforme temática e área de expertise. Uma vez designado, o Editor Associado faz uma avaliação preliminar do artigo, denominada de **desk review**. Dois grandes conjuntos de critérios são adotados nesse momento.

a) Adequação do manuscrito à linha editorial da rPOT, com avaliação de sua contribuição para a área (conteúdo);

b) Adequação ao formato: estrutura do manuscrito, conforme instruções contidas neste documento; aderência integral às normas da APA (sexta edição); tamanho.

Nesta etapa, o manuscrito pode receber dois encaminhamentos:

(1) recusado por inadequação de foco e escopo; OU recusado por inadequação de conteúdo e/ou forma (em ambos os casos, ele será arquivado);

(2) aceito para tramitação. Autores de manuscritos recusados poderão submeter novamente seu trabalho apenas uma vez, necessariamente indicando o código original do manuscrito da primeira submissão. Se, na segunda submissão, houver continuidade de problemas já apontados na fase anterior, o texto será recusado em definitivo.

O autor receberá o resultado da avaliação do **desk review** em até 90 dias. [O check-list utilizado pelos Editores Associados pode ser acessado aqui.](#) recomendando-se sua leitura atenta e cuidadosa, seguindo, rigorosamente, suas instruções.

2. Manuscritos aceitos pelo **desk review** para tramitação serão enviados a, no mínimo, dois pareceristas *ad hoc*, preservado o anonimato do processo - *double blind review*. [O roteiro de critérios utilizados pelos pareceristas da rPOT pode ser acessado aqui.](#) Recomenda-se sua leitura cuidadosa quando da preparação de seu trabalho.

Findo o processo de avaliação externa, o manuscrito, conjuntamente com os pareceres recebidos, serão apreciados novamente pelo Editor Associado. Nesse momento, este pode optar por solicitar novos pareceres, se assim julgar necessário. O processo pode ter como desfecho:

1) a recusa definitiva do manuscrito;

2) a necessidade de revisões, conforme pareceres;

3) a aceitação com pequenas alterações;

4) a aceitação na forma como submetido. O autor terá acesso ao teor integral dos pareceres emitidos, ou então, conforme o caso, poderá receber um parecer consolidado do Editor.

No caso de manuscritos com necessidade de revisões, o autor terá um prazo máximo, definido pelo editor, para enviá-las novamente à revista. Esse prazo será de, no máximo, 30 dias; sendo esse prazo definido pela equipe editorial da rPOT.

Na resubmissão, o autor deverá, necessariamente, enviar dois arquivos:

1) uma carta, onde, de um lado, coloque o que foi solicitado pelos pareceristas e, de outro, sua resposta (o que foi alterado, ou o que não foi alterado, e o

porquê);

2) o manuscrito reformulado, com as alterações destacadas em amarelo. O descumprimento dessa exigência pode levar ao arquivamento do manuscrito.

3. Decisão final e início do processo de produção editorial

Após receber a versão reformulada do manuscrito, o Editor Associado poderá, ou não, deflagrar um novo ciclo de avaliações - em caso afirmativo, preferencialmente, com os mesmos pareceristas da primeira rodada. Então, de posse das avaliações desta versão reformulada, poderá vir a constituir um novo parecer (consolidado), com novos pedidos de alteração (por exemplo, alterações não realizadas pelos autores e consideradas fundamentais), rejeitar o manuscrito, ou, então, aceitá-lo em definitivo. No caso de aceite final, o autor será informado quando seu manuscrito poderá ser publicado (volume e número da revista).

O processo de produção editorial tem início após o aceite final. O manuscrito será, então, submetido a revisões de linguagem, incluindo abstract/resumen. Uma vez diagramado, o autor receberá seu manuscrito para revisão. Nesse momento, ele deve corrigir possíveis erros ou apontar possíveis ajustes para o diagramador. Para estas a realização destas alterações/apontamentos, o autor terá o prazo de dois dias úteis. [Ver aqui um check-list para orientar a revisão do artigo em PDF.](#)

Aspectos éticos

Todos os manuscritos submetidos à rPOT devem vir acompanhados de uma Carta de Compromisso assinada por todos os autores. Nessa carta, [que pode ser obtida aqui](#), os autores devem assumir terem seguido todos os princípios éticos e de integridade envolvidos na realização da pesquisa que deu origem ao manuscrito. Em caso de artigos teóricos ou de revisão da literatura, os autores devem garantir que seguiram todos os procedimentos de idoneidade relativos ao uso da propriedade intelectual de terceiros (conforme modelo de carta [que pode ser obtido aqui](#)).

Manuscritos que sejam, pelo Corpo Editorial da rPOT, avaliados como ferindo princípios éticos, serão sumariamente rejeitados, ficando o autor impedido de submeter novos manuscritos à revista. Por essa razão, recomenda-se que, ao redigir seu texto, o autor disponibilize, se cabíveis, as seguintes informações: critérios éticos envolvidos no convite de participantes; procedimentos de livre adesão à pesquisa; procedimentos éticos de manejo de informações e integridade das mesmas; entre outros aspectos recomendados pela APA (Sexta Edição), e pela COPE (Committee on Publication Ethics), a cujos princípios a rPOT adere (<http://publicationethics.org/>).

Direitos autorais

Todas as opiniões emitidas nos manuscritos são de inteira responsabilidade do autor. Ao submeterem seu manuscrito à rPOT, o autor assume que:

- 1) este mesmo manuscrito não está em apreciação em outro periódico, nacional ou não; .
- 2) está disposto a esperar pelo tempo de tramitação de seu manuscrito, estando ainda ciente que, uma vez aceito, o manuscrito pode ter de ficar em espera devido à regra da revista de publicar apenas 2 (dois) artigos de autores de uma mesma instituição por número, garantindo sua diversidade geográfica;
- 3) uma vez aceito, o artigo passa a ser de propriedade da revista, não podendo ser reproduzido sem o consentimento desta, o qual será dado, a pedido do autor, por escrito.

Textos que contiverem partes extraídas de outras publicações deverão, necessariamente, obedecer ao limite de 500 palavras para não caracterizar

plágio, ou auto-plágio, ou então para não ferir o princípio da originalidade. Recomenda-se extremo cuidado em reproduzir figuras, tabelas e outros recursos extraídos de trabalhos de terceiros. No caso de ser imprescindível, sua publicação só será aceita pela revista no caso de vir acompanhada de carta de autorização do autor detentor do trabalho original. Se o manuscrito for aceito, o autor deverá enviar uma carta de cessão de direitos autorais, conforme modelo que pode ser obtido aqui. Todos os autores devem assinar a mesma carta e enviá-la juntamente ao e-mail pelo qual foram comunicados da aceitação final do manuscrito.


Se o manuscrito for aceito, o autor deverá enviar uma carta de cessão de direitos autorais, [conforme modelo que pode ser obtido aqui](#). Todos os autores devem assinar a mesma carta e enviá-la juntamente ao e-mail pelo qual foram comunicados da aceitação final do manuscrito.

Itens de verificação para submissão

Como parte do processo de submissão, os autores são obrigados a verificar a conformidade da submissão em relação a todos os itens listados a seguir. As submissões que não estiverem de acordo com as normas serão devolvidas aos autores.

1. Os autores assinaram a Carta de Compromisso ético?
2. O manuscrito possui o número de páginas apropriado à modalidade de contribuição, contado a partir da folha de rosto?
3. As referências obedecem à proporção de autores dos últimos cinco anos, conforme a modalidade de contribuição?
4. O manuscrito apresenta uma estrutura rigorosamente compatível com o esperado pela revista, conforme o tipo de contribuição?
5. O manuscrito está escrito em linguagem correta, com seções logicamente ordenadas, com argumentos consistentes e compatíveis com uma produção científica?
6. O manuscrito segue o padrão da APA, conforme seu Manual, em sua 6ª edição?
7. A nota de autor apresenta informações adicionais sobre o(s) autor(es) e repete nome e afiliação dos mesmos?
8. Foram apresentadas 3 palavras-chave devidamente indexadas na BVS-PSI e com versões nos três idiomas (português, inglês e espanhol)?
9. O manuscrito não está em apreciação em outro periódico, nacional ou não?
10. O manuscrito cita os artigos na lista de referências com o número do DOI?
11. Uma vez aceito, o artigo passa a ser de propriedade da revista, não podendo ser reproduzido sem o consentimento desta, o qual será dado, a pedido do autor, por escrito.

[\[Home\]](#) [\[Sobre esta revista\]](#) [\[Corpo editorial\]](#) [\[Assinaturas\]](#)

 **Creative Commons License** Todo conteúdo do periódico, exceto onde está identificado, está licenciado sob uma [Licença Creative Commons](#)

Universidade Federal de Santa Catarina

23/07/2021

ISSN 1984-6657 Versão on-line

Campus Universitário Trindade
Centro de Filosofia e Ciências Humanas (CFH)
Departamento de Psicologia
Laboratório Fator Humano
88040-900 - Florianópolis - SC - Brasil
(48) 3721-3512



revista_rpot@gmail.com

ANEXO B – REVISTA PSICOLOGIA CIÊNCIA E PROFISSÃO

14/01/2022 15:43

Submissões | Psicologia: Ciência e Profissão

[Início](#) / [Submissões](#)

Submissões

O cadastro no sistema e posterior acesso, por meio de login e senha, são obrigatórios para a submissão de trabalhos, bem como para acompanhar o processo editorial em curso. [Acesso](#) em uma conta existente ou [Registrar](#) uma nova conta.

Diretrizes para Autores

Escopo e política

A Revista **Psicologia: Ciência e Profissão** é uma publicação trimestral editada pelo Conselho Federal de Psicologia.

Publica textos originais em português, inglês, espanhol ou francês de relevância científica e social para a produção do conhecimento em psicologia, em uma perspectiva crítica, consonantes com as políticas da profissão e atentos aos direitos humanos.

A **Psicologia: Ciência e Profissão** publica:

1. Estudo teórico/ Revisão bibliográfica - Exige-se, na revista, que a pesquisa teórica, nos diferentes campos do conhecimento, contribua para o aprofundamento de um tema ou conceito e apresente um debate teórico que mapeie o estado da arte, culminando em apontamentos que sugiram uma perspectiva crítica e inovadora no campo da psicologia e suas interfaces. Artigos de revisão bibliográfica que somente mencionam a posição de outros autores sobre conceitos e teorias e que pesquisam ou realizam levantamentos de temáticas em base de dados não serão aceitos por este periódico.

2. Relato de pesquisa - investigações inéditas, de relevância científica, construídas a partir de materiais empíricos. É necessário explicitar os fundamentos teórico- metodológicos, as análises e as discussões decorrentes da pesquisa. Deve ter entre 20 e 25 laudas, não considerando resumos e referências;

3. Relato de experiência - relatos de experiência relacionados à intervenção profissional, que tragam contribuições para as práticas em Psicologia. Deve ter entre 20 e 25 laudas, não considerando resumos e referências.

O título abreviado do periódico é **Psicol., Ciênc. Prof.** que deve ser usado em notas de rodapé e referências.

Caso a autora ou o autor queira divulgar seu trabalho em outro formato deve citar esta primeira publicação.

Preparação dos textos:

O texto submetido a RPCP não pode ter sido publicado em outro veículo de divulgação (revista, livro, etc.) e não pode ser simultaneamente submetido ou publicado em outro meio de divulgação científica ou de pesquisa.

Todas as submissões devem seguir as Normas de Publicação da APA: American Psychological Association. (2010). *Publication manual of the American Psychological Association* (6th ed.). Washington, DC: Author), no que diz respeito ao estilo de apresentação do texto e aos aspectos éticos inerentes à realização de um trabalho científico. A omissão de informação no detalhamento que se segue implica que prevalece a orientação da APA.

Observação: Se uma citação ou trecho de entrevista compreende menos do que 40 palavras, incorpore-a ao texto e a coloque entre aspas duplas. Caso compreenda 40 ou mais palavras, apresente-a em um bloco de texto separado e omita as aspas.

Crítérios gerais para avaliação dos textos:

1. Os trabalhos enviados podem ser redigidos em português, em inglês, em espanhol ou em francês, obrigatoriamente com resumo, abstract e resumen;
2. Espaço duplo, fonte Times New Roman, tamanho 12, margens de 2,54 centímetros, texto alinhado à esquerda;
3. Textos devem ser submetidos em extensão .doc ou .docx;
4. Tabelas e figuras (gráficos e imagens) devem constar no corpo de texto, mas necessariamente em formato editável;
5. As páginas não devem ser numeradas;
6. O título deve ter até 12 palavras, ser centralizado, em negrito e conter letras maiúsculas e minúsculas;
7. O título deve explicitar o(s) fenômeno(s) estudado(s) e a relação com o contexto de investigação;
8. O resumo deve corresponder ao desenvolvimento do texto e conter de 150 a 250 palavras, e de 3 a 5 palavras-chave em cada um dos resumos;
9. As referências e formas de citação devem seguir as Normas de Publicação da APA: American Psychological Association. (2010). *Publication manual of the American Psychological Association* (6th ed.). Washington, DC: Author);
10. Todos os endereços de páginas na Internet (URLs) incluídos no texto devem estar ativos e prontos para acesso imediato.
11. Todos os autores e coautores devem ter seu Open Researcher and Contributor ID - ORCID cadastrado em seu perfil do SciELO. Caso não tenha o ORCID, fazer o cadastro em <https://orcid.org/register>.
12. Autores de artigos que não possuem graduação completa na área de Psicologia ou afins deverão ter em coautoria um profissional com no mínimo graduação.

Etapas da avaliação

1. Os textos serão avaliados quanto a sua adequação às normas de submissão da Revista. Em havendo equívocos no processo de submissão as autoras e ou os autores serão notificados e o texto arquivado, ficando a critério das autoras e ou dos autores uma nova submissão;
2. Os textos aprovados na primeira etapa serão avaliados pela Comissão Editorial em relação a sua coerência com o escopo da revista. Para tanto, a comissão editorial poderá recorrer ao conselho consultivo. Em caso de dissonância o texto poderá ser arquivado e as autoras e ou os autores notificados.
3. Os textos aprovados nas etapas anteriores serão submetidos à avaliação de pareceristas *ad hoc*, omitida a identidade das autoras e ou dos autores. Após esta avaliação o texto poderá ser recusado, encaminhado para reformulações ou aceito para publicação. Em todos os casos as autoras e ou os autores serão notificados.

Submissão do texto pelo(s) autor(es)

As autoras e ou as autores devem atentar-se as seguintes especificações de envio:

1) Carta à Editora

Os autores e as autoras devem dar ciência da sua concordância com a publicação do texto à Revista Psicologia: Ciência e Profissão por meio de **carta à editora** assinada por todas as autoras e ou todos os autores e enviada via Plataforma SciELO como "Documento Suplementar", em PDF atendendo as seguintes exigências:

- a) Identificar o tipo de texto, conforme especificado no item "preparação dos textos";
- b) Declarar que o texto não foi submetido ou publicado em outro meio de divulgação científica;
- c) Declarar que os procedimentos éticos de pesquisa foram cumpridos.

A Comissão editorial poderá solicitar documentos relacionados às resoluções vigentes ([Resolução CONEP nº466/2012](#) e/ou Resolução CONEP nº 510/2016).

Somente serão avaliados os textos submetidos à Revista PCP via Plataforma SciELO.

2) Folha de Rosto

A folha de rosto deverá ser enviada via Plataforma SciELO como "Documento Suplementar", contendo:

- Título em português (máximo de 12 palavras);
- Título em inglês;
- Título em espanhol;
- Nome, titulação e afiliação institucional e/ou profissional, por extenso, de cada um dos autores;
- Nomes dos autores como devem aparecer em citações;
- Endereço de correspondência do autor ou da autora com o qual a Revista poderá manter contato;
- Informação de financiamento de pesquisa pelas agências de fomento quando pertinentes.

Caso o artigo tenha mais de 4 autores/autoras, deve ser especificada a contribuição de cada um/uma na concepção e execução da pesquisa e/ou na elaboração do manuscrito.

3) Apresentação formal do texto

Os textos originais deverão ser submetidos via Plataforma SciELO mediante cadastro do(a) autor(a) na página da Revista PCP

(<http://submission.scielo.br/index.php/pcp/about/submissions#authorGuidelines>). Para garantir a revisão às cegas, as autoras e ou os autores serão responsáveis por retirar do texto qualquer forma de identificação de autoria.

Os autores e ou as autoras serão comunicados automaticamente sobre o recebimento do texto e poderão acompanhar o processo de editoração eletrônica, utilizando seu nome de usuário e senha. Os textos somente iniciarão o processo editorial com o registro de todas as autoras e ou todos os autores na página da Revista e de seus respectivos e-mails.

Não há taxas para submissão e avaliação de artigos.

Estudos Teóricos/Ensaio

Estudos teóricos/ensaio - Discussões originais de temas, conceitos e problemas fundamentados teoricamente, que contribuam para o campo de estudo. Não serão aceitos artigos de revisão bibliográfica ou teórica que se restrinjam a levantamentos de base de dados. Deve ter entre 20 e 25 laudas, não considerando resumos e referências.

Relatos de Pesquisa

Relatos de pesquisa - investigações inéditas, de relevância científica, construídas a partir de materiais empíricos. É necessário explicitar os fundamentos teórico- metodológicos, as análises e as discussões decorrentes da pesquisa. Deve ter entre 20 e 25 laudas, não considerando resumos e referências.

Relatos de Experiência Profissional

Relatos de experiência profissional - relatos de experiência relacionados à intervenção profissional, que tragam contribuições para as práticas em Psicologia. Deve ter entre 20 e 25 laudas, não considerando resumos e referências.

Política de Privacidade

14/01/2022 15:43

Submissões | Psicologia: Ciência e Profissão

Os nomes e endereços informados nesta revista serão usados exclusivamente para os serviços prestados por esta publicação, não sendo disponibilizados para outras finalidades ou a terceiros.

[Open Journal Systems](#)

Idioma

[English](#)

[Español \(España\)](#)

[Português \(Brasil\)](#)

Informações

[Para Leitores](#)

[Para Autores](#)

[Para Bibliotecários](#)

Informe às(aos) autoras(es).

Considerando o elevado número de submissões nos últimos dois anos ao periódico Psicologia: Ciência e Profissão e a preocupação em manter a qualidade no processo editorial, estamos alertando da possível demora no processo de avaliação e publicação.

Platform &
workflow by
OJS / PKP