# PSICOLOGIA FORENSE E TRABALHO NA VISÃO DE OPERADORES DO DIREITO

## *FORENSIC PSYCHOLOGY AND WORK IN THE VIEW OF LEGAL PROFESSIONALS*

**Patrícia Cantisani Schaffer Pires**[1]
**Mayte Raya Amazarray**[2]

RESUMO: O presente estudo tem 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, sobre a realização de perícias trabalhistas por psicólogos e assistência técnica. Foram identificadas novas possibilidades de inserção profissional, com consenso no sentido de um olhar mais aprofundado sobre a avaliação do trabalhador, ambiente de trabalho e visão multidisciplinar, a partir da participação do psicólogo nestas demandas.

PALAVRAS-CHAVE: psicologia forense; saúde do trabalhador; prova pericial.

*ABSTRACT: The present study aimed to understand the perception of 13 legal professionals (judges, labor attorneys and lawyers) regarding the contributions of Forensic Psychology applied to Mental Health & Work. An exploratory qualitative study was carried out on the performance of labor expertise by psychologists and technical assistance. New possibilities for professional insertion were identified, with a consensus in the sense of a more in-depth look at worker assessment, work environment and multidisciplinary vision, based on the participation of the psychologist in these demands.*

*KEYWORDS: forensic psychology; worker's health; expert evidence.*

SUMÁRIO: 1 Trabalho e saúde mental; 2 Método; 2.1 Delineamento; 2.2 Participantes; 2.3 Instrumentos e procedimentos de coleta e análise de dados; 3 Resultados e discussão; 3.1 Psicologia Forense e atuação do psicólogo em saúde mental do trabalhador; 3.2 Nexo de causalidade; 3.3 Metodologia, uso de testes psicológicos e resoluções do CFP; 3.4 Limites e oportunidades; 4 Considerações finais; Referências.

---

1 *Psicóloga; especialista em Psicologia Clínica e Psicologia Jurídica; mestre em Psicologia e Saúde; graduada em Administração de Empresas, especialista em Finanças e Marketing; Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSPA). Lattes: http://lattes.cnpq.br/0884749125030069. Orcid: http://orcid.org/0000-0001-7668-2990. E-mail: patriciapires@inpsi.com.br.*

2 *Psicóloga; mestre em Psicologia Social e Institucional; doutora em Psicologia; professora associada da Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSPA), vinculada ao curso de Psicologia e ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia e Saúde. Lattes: http://lattes.cnpq.br/9566587516175698. Orcid: http://orcid.org/0000-0002-4519-8570. E-mail: mayter@ufcspa.edu.br.*

Recebido em: 7/7/2024
Aprovado em: 30/7/2024

## 1 Trabalho e saúde mental

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 nexo laboral 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 se disseminaram 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 aos assédios moral e sexual, jornadas exaustivas, atividades estressantes, eventos traumáticos, discriminação, perseguição da chefia e metas abusivas (TST, 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 nexo 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 diretivas em prol do exercício profissional. Para atuação como perito e assistente técnico no Poder Judiciário, o psicólogo encontra respaldo nas Resoluções CFP ns. 8/2010 e 17/2012. 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 com os respectivos modos de produção e gestão produzem e/ou agravam os fatores de risco à saúde e segurança dos trabalhadores. Consequentemente, 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 do nexo 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 às novas situações. Este deve ser caracterizado por meio de evidências clínicas, alterações no tônus 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.

## 2 Método

### 2.1 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.

### 2.2 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 cinco juízes, uma desembargadora, três procuradores do trabalho e quatro advogados, sendo dez mulheres e três homens. Os participantes estavam formados há pelo menos dez 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, cinco possuíam especialização, seis tinham mestrado e um com doutorado. Os entrevistados serão identificados conforme o gênero e o cargo exercido.

### 2.3 Instrumentos e procedimentos de coleta e análise de dados

O instrumento de coleta de dados constituiu-se por uma entrevista individual semiestruturada. 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, e 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.

Este projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa, 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).

## 3 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 1.

Tabela 1 – *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 |
| Limites e oportunidades | Discute limites de atuação e oportunidades de desenvolvimento para a área da Psicologia Forense |

### 3.1 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:

> Juízes 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 juízes, 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. A 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 *et al.*, 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 encon-

tro 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. Citam-se como exemplos 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(são) uma questão endógena ou exógena com fatores extralaborais. 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 são 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 passam despercebidos pela gente, e vocês têm 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. (Juíza)

Quanto ao trabalho do assistente técnico, o ponto de vista dos entrevistados é que 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 nexo 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.

### 3.2 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 e porque 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 nº 06/2019 e com as diretrizes que regem a prova pericial pelo Código de Processo Civil (Lei nº 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 (Cavalieri, 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, é pífio, se comparado com as circunstâncias anteriores, que podem ter gerado 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 nexo de causalidade é inerente à própria matéria. Não houve consenso quanto à sua consideração como um parâmetro objetivo ou subjetivo, sendo, na prática, consideradas ambas as compreensões.

> A gente tenta estabelecer, dentro do processo, espaços de debate. Especialmente durante a instrução, né, quesitos completos e desdobráveis e requesitos 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 nexo causal (Ministério da Saúde, 2001).

### 3.3 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 apoias 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 nº 017/2012). De modo geral, a amostra se revelou 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 daquele periciado, daquela pessoa. Então eu sou muito favorável a essa aplicação. Então há um conjunto aí de subjetividades que podem interferir muito. E me parece que justamente os testes, as escalas, as parametrizações, eles 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 muitos 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 rápida e superficial que tenha sido. E isso é falho. (Procurador)

Segundo uma das advogadas, o procedimento é aceito, inclusive com entrevistas feitas em dez 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 tem 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 não está calcada numa informação técnica e passa a ser um 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:

> Eu 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 pelas Resoluções do CFP parecem ficar restritas à categoria profissional, sendo dever ético do psicólogo a atuação com responsabilidade e zelo.

### 3.4 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, ressalvou-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 buscarem 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 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.

## 4 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.

Em que pese ser crescente a demanda por avaliações psicológicas, as perícias nas varas do trabalho têm sido conduzidas predominantemente por médicos, de acordo com os resultados encontrados nas entrevistas. 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, consequentemente, 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. A despeito 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 de este 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 sobre 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, têm muito a contribuir com o Direito e com o Direito do Trabalho, uma vez que podem 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, podem-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, Mayte Raya; MACHADO, Fabiane Konowaluk Santos; MACHADO, Patrícia Andréa Barbosa. Avaliação do assédio moral no trabalho. *In*: HUTZ, Claudio Simon; BANDEIRA, Denise Ruschel; TRENTINI, Clarissa Marceli; ROVINSKI, Sonia Liane Reichert; LAGO, Vivian de Medeiros. *Avaliação psicológica no contexto forense*. Porto Alegre: Artmed, 2020.

AMBRÓSIO, Graziella. *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, 2019.

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão*: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. *Lei nº 4.119, de 27 de agosto de 1962*. Dispõe sobre os cursos de formação em psicologia e regulamenta a profissão de psicólogo.

BRASIL. *Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015*. Código de Processo Civil.

BRASIL. Ministério da Saúde do Brasil. *Dispõe sobre Doenças relacionadas ao trabalho*: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Dias. E. C. (org.). Brasília, 2001.

BRAUN, Virginia; CLARKE, Victoria. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, v. 3, n. 2, p. 77-101, 2006.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de responsabilidade civil.* 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2001.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. *Resolução CFP nº 17/2012*. Dispõe sobre a atuação do psicólogo como Perito nos diversos contextos.

CRUZ, Roberto Moraes. *Perícia psicológica no contexto do trabalho.* São Paulo: Vetor, 2017.

CRUZ, Roberto Moraes. Perícia psicológica trabalhista. *In*: HUTZ, Claudio Simon; BANDEIRA, Denise Ruschel; TRENTINI, Clarissa Marceli; ROVINSKI, Sonia Liane Reichert; LAGO, Vivian de Medeiros. *Avaliação psicológica no contexto forense.* Porto Alegre: Artmed, 2020.

HUSS, Mathew T. *Psicologia forense*: pesquisa, prática clínica e aplicações. Porto Alegre: Artmed, 2011.

JACQUES, Maria da Graça. O nexo causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia. *Psicologia & Sociedade* [*online*], v. 19, n. especial, 2007, p. 112-119.

LINS, Manuela Ramos Caldas; BORSA, Juliane Callegaro. *Avaliação psicológica*: aspectos teóricos e práticos. Petrópolis: Vozes, 2017.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional.* 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.

PORTZ, Renata Moschen; AMAZARRAY, Mayte Raya. Transtornos mentais comuns e fatores associados em trabalhadores bancários do Rio Grande do Sul, Brasil. *Revista Psicologia: Organizações & Trabalho*, v. 19, n. 1, p. 515-522, 2019.

RIBEIRO, Bruno Chapadeiro. *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, 2018.

RIBEIRO, Luciano Vianelli; TEIXEIRA, Eduardo Henrique; BARROS, Daniel Martins. Perícia previdenciária e trabalhista. *In*: BARROS, Daniel Martins; TEIXEIRA, Eduardo Henrique. *Manual de perícias psiquiátricas.* Porto Alegre: Artmed, 2015.

SELIGMANN-SILVA, Edith. *Trabalho e desgaste mental*: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Saúde mental no trabalho*: a construção do trabalho seguro depende de todos nós. 2021. Disponível em: https://www.tst.jus.br/-/sa%C3%BAde-mental-no-trabalho-a-constru%C3%A7%C3%A3o-do-trabalho-seguro%C2%A0depende-de-todos-n%C3%B3s.

TRINDADE, Jorge. *Manual de psicologia jurídica para operadores do direito*. 9. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2021.

---

Como citar este texto:
PIRES, Patrícia Cantisani Schaffer; AMAZARRAY, Mayte Raya. Psicologia Forense e trabalho na visão de operadores do Direito. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 4, p. 160-179, out./dez. 2024.