PERÍCIA PSICOLÓGICA PARA O RECONHECIMENTO ENTRE O TRANSTORNO MENTAL E O TRABALHO

PSYCHOLOGICAL EXPERTISE FOR THE RECOGNITION OF MENTAL DISORDERS AND WORK

Graziella Ambrosio[1]

RESUMO: O psicólogo do trabalho é o profissional mais adequado para a realização da perícia psicológica envolvendo a relação entre o transtorno mental e o trabalho. Trata-se de profissional que pode não apenas identificar o transtorno como também a relação entre esse e o trabalho. A perícia realizada por esse profissional abrange a entrevista psicológica, a aplicação de testes psicológicos e a visita ao local de trabalho, instrumentos fundamentais para a verificação de todos os elementos necessários à configuração da responsabilidade civil.

PALAVRAS-CHAVE: Perícia psicológica. Nexo causal. Transtorno mental. Saúde mental e trabalho.

ABSTRACT: The occupational psychologist is the most appropriate professional to carry out psychological expertise involving the relationship between mental disorders and work. This is a professional who can not only identify the disorder but also the relationship between it and work. The expertise carried out by this professional includes a psychological interview, the application of psychological tests and a visit to the workplace, which are fundamental tools for verifying all the elements necessary to establish civil liability.

KEYWORDS: Psychological expertise. Causal link. Mental disorder. Mental health and work.

SUMÁRIO: 1 – Introdução; 2 – Profissional que pode realizar a perícia psicológica; 2.1 – A qualificação do perito judicial; 2.2 – Equipes multidisciplinares; 3 – A entrevista psicológica; 3.1 – Os testes psicológicos; 4 – A visita ao local de trabalho; 5 – Considerações finais; 6 – Referências bibliográficas.

1 – Introdução

A partir de 2000, segundo Camargo (2014, p. 81), "os transtornos mentais relacionados ao trabalho tornaram-se uma das enfermidades mais geradoras de incapacidade ocupacional". Consequentemente, cresceram as ações judiciais propostas por trabalhadores pleiteando o reconhecimento do nexo causal entre a doença mental e o trabalho.

---

1 *Doutora em Psicologia do Trabalho pela Universidade de São Paulo; mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; advogada e psicóloga. Lattes: http://lattes.cnpq.br/2200144516016598. Orcid: https://orcid.org/0000-0001-6711-6284. E-mail: ambrosioadv@gmail.com.*

Recebido em: 22/1/2024
Aprovado em: 29/1/2024

Nesses processos judiciais em que o trabalhador pleiteia o reconhecimento de sua doença mental como patologia decorrente das condições de trabalho, a realização de perícia judicial para a verificação da relação entre o transtorno mental e o trabalho, em muitos casos, faz-se imperiosa, pois tanto a constatação da doença mental quanto suas causas e consequências dependem de conhecimento técnico de que o juiz do trabalho não dispõe. Assim, o magistrado tem que nomear um profissional legalmente habilitado para auxiliá-lo na compreensão do impacto das condições de trabalho no psiquismo do trabalhador, aferindo se estão presentes ou não todos os elementos necessários para a configuração da responsabilidade civil.

Quando a doença mental não decorre diretamente da exposição de um fator patogênico específico (como: chumbo, mercúrio, etc.), peculiar a um determinado processo do trabalho, a perícia psicológica se transforma em um grande desafio para o perito, pois a maioria dos transtornos mentais ocupacionais derivam tanto de causas existentes no ambiente do trabalho como de fatores não laborais que àquelas se integram para o surgimento da patologia psíquica. Assim, para esses casos de doenças mentais advindas de múltiplos fatores, a identificação dos fatores laborais que geraram o abalo psíquico torna-se tarefa difícil e complexa ao perito judicial.

Segundo Cunha (2007), a perícia psicológica não se restringe à simples identificação de comportamentos no trabalhador que caracterizem uma das patologias vinculadas ao trabalho que estão listadas pelo Ministério da Saúde. Mais que isso, a perícia tem por objetivo ultrapassar a verificação de comportamentos distinguíveis e observáveis para compreender o sentido que o trabalho desempenhou na vida daquela pessoa, a partir da tendência atual de mesclar estratégias de diferentes abordagens teóricas como recurso científico válido para se viabilizar a aproximação do objeto de estudo. Sendo a investigação do nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho questão complexa, não pode o perito abrir mão de um conjunto diferenciado de técnicas de entrevistas e instrumentos e procedimentos de avaliação.

2 – Profissional que pode realizar a perícia psicológica

Inicialmente entendemos como equivocada a posição de que a perícia psicológica seria atribuição exclusiva do médico. Afinal, consoante a nossa legislação, e ao contrário do que imaginam alguns, ele não figura como o único profissional capacitado para analisar o nexo causal entre a doença mental e o trabalho.

A propósito do tema, cumpre esclarecer que o inciso I e o § 2º do art. 4º da Lei nº 12.842/2013 (Lei do Ato Médico), que previam ser ato privativo do médico o diagnóstico de doenças, a respectiva prescrição terapêutica e a avaliação comportamental e psicológica, foram vetados, por uma questão

bem simples: a identificação de doenças que acometem os seres humanos (ou o diagnóstico nosológico) pode por ser feita por profissionais de outras áreas que não a médica, sob pena de se comprometerem as políticas públicas da área de saúde. Vejamos as razões dos vetos:

> O texto inviabiliza a manutenção de ações preconizadas em protocolos e diretrizes clínicas estabelecidas no Sistema Único de Saúde e em rotinas e protocolos consagrados nos estabelecimentos privados de saúde. Da forma como foi redigido, o inciso I impediria a continuidade de inúmeros programas do Sistema Único de Saúde que funcionam a partir da atuação integrada dos profissionais de saúde, contando, inclusive, com a realização do diagnóstico nosológico por profissionais de outras áreas que não a médica. É o caso dos programas de prevenção e controle à malária, tuberculose, hanseníase e doenças sexualmente transmissíveis, dentre outros. Assim, a sanção do texto poderia comprometer as políticas públicas da área de saúde, além de introduzir elevado risco de judicialização da matéria. O veto do inciso I implica também o veto do § 2º, sob pena de inverter completamente o seu sentido. Por tais motivos, o Poder Executivo apresentará nova proposta que mantenha a conceituação técnica adotada, porém compatibilizando-a com as práticas do Sistema Único de Saúde e dos estabelecimentos privados.

Assim, a perícia psicológica não é ato médico, podendo o diagnóstico da doença mental e da incapacidade laborativa do trabalhador ser feito por outros profissionais da saúde.

Ocorre que existe uma interpretação equivocada da CLT por parte de alguns operadores do Direito, que acreditam que a perícia só poderia ser realizada por médico ou, dependendo do caso, por engenheiro do trabalho, pois se apegam à redação do art. 195 da CLT, segundo o qual "a caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho". Mas o fato é que esse artigo é específico para a perícia relacionada à insalubridade ou periculosidade, não se aplicando às demais perícias.

Frise-se, no caso da perícia psicológica não se analisa periculosidade ou insalubridade.

Vale ressaltar que a CLT trata muito pouco sobre a perícia, sendo aplicável subsidiariamente o Código de Processo Civil. E a única exigência do § 2º do art. 145 do CPC é que os peritos comprovem especialidade na matéria objeto

da perícia. No mesmo sentido é a redação do art. 465 do CPC. Além disso, o art. 468 do mesmo diploma legal determina que o perito deva ser substituído quando lhe faltar conhecimento técnico ou científico. Portanto, a lei não impõe a especialidade do perito, deixando a cargo do juiz a nomeação de um profissional que tenha as qualificações técnicas exigidas para a investigação específica do objeto pericial.

Assim, os juízes do trabalho que só aceitam médico ou engenheiro do trabalho para realizar a perícia psicológica interpretam de forma equivocada o art. 195 da CLT, pois a própria CLT admite a nomeação de outros profissionais habilitados para a realização de outras perícias. Nesse sentido, citamos exemplificativamente o art. 334 da CLT, que determina que os químicos devem ser nomeados para realizar perícias judiciais sobre análises químicas.

Nesse sentido, pode-se concluir que a perícia psicológica não é exclusividade dos médicos, não existindo qualquer impedimento legal para que outro profissional da saúde seja nomeado para realizar esse trabalho pericial.

E, no caso da doença mental relacionada ao trabalho, é, inclusive, recomendável que a perícia psicológica não seja realizada por médico, pois concorrem para o transtorno mental não apenas fatores biológicos, mas, principalmente, laborais, ambientais, culturais, econômicos, históricos, sociais, psicológicos, etc., que se relacionam de forma complexa com a subjetividade de cada trabalhador e de cada contexto de trabalho.

Daí porque o psicólogo, e mais precisamente o psicólogo do trabalho, até seja o profissional mais adequado para o mister. Isso porque é o profissional da psicologia que possui especialização nessa temática entre o transtorno mental e o trabalho.

Cumpre esclarecer que a psicologia organizacional e do trabalho é uma das 13 especialidades regulamentadas pelo Conselho Federal de Psicologia, conforme a Resolução nº 23/2022, ao lado de outras especialidades como a psicopedagogia, a neuropsicologia, a psicologia escolar e educacional, etc. E essa qualificação como especialista somente é concedida ao profissional que, além de concluir o curso de especialização na área, comprovar o efetivo exercício profissional nesse campo da Psicologia.

2.1 – A qualificação do perito judicial

Rovinski (2007, p. 183) ensina que o psicólogo que for atuar como perito deve possuir conhecimentos não apenas da área psicológica que está investigando, mas também do sistema jurídico em que vai operar; e conhecer as jurisdições e instâncias com as quais se relaciona, a legislação vigente associada ao seu objeto de estudo e as normas estabelecidas quanto à sua atividade. Adverte a

autora que o profissional também deve se familiarizar com a terminologia da área jurídica, pois "será constantemente interrogado sob um ponto de vista legal, o que poderá acarretar inúmeras dificuldades na tradução dos questionamentos jurídicos e, consequentemente, nos objetivos da perícia".

A propósito do tema, a experiência norte-americana traz uma importante inspiração. Por lá, consoante as diretrizes da Associação Americana de Psicologia (American Psychological Association, 2013), os peritos psicólogos precisam ter um nível fundamental de conhecimento do sistema jurídico, incluindo leis, regras e precedentes que regem sua participação em processos judiciais. Afinal, se o perito não conhecer o que faz no processo não poderá auxiliar o juiz.

Além disso, as Diretrizes de Psicologia Forense da Associação Americana de Psicologia (*APA's Specialty Guidelines for Forensic Psychology*), editadas em 2013, fornecem aos profissionais psicólogos orientações sobre como agir de forma eficiente e ética quando atuam em juízo. Gemberling e Cramer (2014) acentuam que uma das importantes diretrizes é aquela que prescreve que os peritos somente devem trabalhar em áreas da psicologia que tenham amplo conhecimento. Assim, só devem atuar em determinado tópico, como estupro ou crimes sexuais, os profissionais que possuírem o conhecimento, o treinamento e a experiência necessários (por exemplo, pesquisa revisada por pares, especialização na área, treinamento clínico, etc.). Nesse sentido, defendem esses autores que é evidente que o psicólogo do trabalho é quem deve realizar a perícia psicológica nos processos trabalhistas.

Além da qualificação técnica, o perito também tem de ser escolhido por sua postura ética.

Nesse sentido, Novaes (2011) ressalta a centralidade que devem ocupar os aspectos éticos e a defesa dos Direitos Humanos na avaliação psicológica, prevalecendo, inclusive, sobre as questões técnicas e subordinando-as. Nesse sentido, Blum (2000) relata algumas questões éticas envolvendo perícias psicológicas que mereceriam maior atenção. Em muitos dos casos, segundo a autora, as pessoas periciadas são invadidas em suas individualidades e surgem questionamentos que deveriam ser acompanhados clinicamente após a perícia. No entanto, isso não ocorre. Outra questão trazida pela profissional canadense é a revelação do conteúdo do laudo pericial ao periciado. Existem situações em que o periciado não é capaz de lidar emocionalmente com algumas informações dispostas no laudo. Assim, a autora entende que os juízes deveriam filtrar algumas dessas informações ao periciado, embora compreenda que esses não têm o conhecimento técnico suficiente para discernir quais seriam os que suportariam um laudo desfavorável e quais não seriam.

Por aqui, cabe salientar que, nos termos da Resolução CFP nº 007/2003, o que a avaliação psicológica deve combater é o sofrimento psíquico, a violação

dos Direitos Humanos e a manutenção das estruturas de poder que sustentam condições de dominação e segregação.

Sobre a responsabilidade do psicólogo na prática de avaliação psicológica, Siqueira e Oliveira (2011, p. 48) escrevem que a capacidade de analisar funcionalmente uma determinada situação não está embasada apenas na formação teórica e técnica do profissional, tampouco no aprimoramento do estabelecido a partir de sua práxis profissional, sendo necessário que ele "entenda o ato de avaliar a partir de um voltar-se para si, na tentativa de autoavaliação de seus procedimentos, de sua atitude diante do processo e do sujeito alvo de sua investigação, bem como de sua prática, tornando-se um profissional reflexivo na e para a sua ação".

Sobre a capacitação dos profissionais que se dedicam à realização da perícia psicológica, pensamos ser de fundamental importância que os peritos, além do domínio de conhecimentos técnicos sobre o processo de adoecimento mental dos trabalhadores, tenham a visão crítica do seu trabalho no sentido de perceberem que saberes estão perpetuando com seu laudo pericial. Assim, acreditamos ser indispensável que os peritos percebam que conceitos de homem, trabalhador, empresa, grupo e sociedade estão empregando em seus laudos, bem como se esses conceitos estão contribuindo para a promoção da saúde dos trabalhadores, para a melhoria dos ambientes de trabalho e para o crescimento ético da sociedade.

2.2 – Equipes multidisciplinares

Embora o psicólogo do trabalho seja o profissional mais adequado para a realização da perícia psicológica, citaremos aqui o posicionamento de alguns autores que defendem a realização de perícia por equipes multidisciplinares, apontando suas vantagens e desvantagens.

Silva e Sardá (2014), por exemplo, sustentam que a perícia psicológica deveria ser realizada por, no mínimo, três profissionais, cada qual em sua área de atuação. Especificamente quanto à doença mental relacionada ao trabalho, esses autores defendem que o ideal seria a avaliação da organização do trabalho e dos agravos à saúde por uma equipe multiprofissional, composta por médico, psicólogo e assistente social, dentre outros profissionais da área de saúde que possam realizar uma atuação conjunta e integrada.

A propósito do tema, o Projeto de Lei nº 7.200/2010, que tramitava no Congresso Nacional, propunha a alteração do § 1º do art. 42 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para estabelecer, no âmbito da Previdência Social, o caráter multidisciplinar do ato pericial, em particular na perícia de avaliação da capacidade laboral para concessão ou não de aposentadoria por invalidez, hoje de responsabilidade exclusiva do médico perito. Esse projeto previa que

o exame pericial teria um caráter multidisciplinar, situação que permitiria a inclusão, quando necessário, de fisioterapeutas, terapeutas ocupacionais, psicólogos, assistentes sociais e demais profissionais que se fizessem imprescindíveis à elaboração de um laudo.

Infelizmente, o Projeto de Lei nº 7.200/2010 foi arquivado por vício de iniciativa, pois fora proposto por um deputado federal, mas somente o presidente da República poderia encaminhar um projeto de lei para a criação de cargos no INSS. De qualquer forma, a ideia era que o trabalho pericial pudesse refletir, de forma precisa, as condições laborais do segurado submetido à avaliação, conforme dispunha no voto do relator do projeto:

> O exame pericial tem como finalidade, portanto, a avaliação da capacidade laborativa do examinado, para fins de enquadramento na situação legal pertinente, qual seja, o benefício aposentadoria por invalidez, no caso do Projeto de Lei em análise. Como peça fundamental sobre a qual se estrutura toda a ação pericial e seus desdobramentos, o laudo pericial, para ser o mais completo possível, tanto para a instituição como para o segurado da Previdência Social, deve ser elaborado por equipe multiprofissional, levando-se em consideração, além das alegações e comprovações do segurado, os conhecimentos técnicos de vários profissionais envolvidos na sua realização. Com efeito, a apreciação multiprofissional de cada caso de aposentadoria por invalidez possibilitará que a incapacidade não seja avaliada apenas pelo ângulo médico. É importante frisar que fatores psicossociais podem interferir diretamente na condição laboral do segurado, como, por exemplo, a possibilidade de reabilitação, a ser atestada por psicólogo, fisioterapeuta e terapeuta ocupacional. Da mesma forma, as condições sociais – distância do trabalho, acessibilidade nos meios de transporte e no ambiente de trabalho, acesso aos serviços de reabilitação, no âmbito do Sistema Único de Saúde – SUS, necessidade da presença de cuidadores –, necessitam ser avaliadas por assistente social. Em suma, esse conjunto de opiniões técnicas será decisivo para que se defina se o segurado apresenta incapacidade para o trabalho total e permanente que justifique a concessão do benefício aposentadoria por invalidez.

Vê-se, assim, que vem ganhando corpo a corrente que defende a perícia multiprofissional como a estratégia mais adequada para melhor avaliar as funcionalidades dos trabalhadores, pois ela não apenas evita que a avaliação do periciado se restrinja a uma única opinião profissional, como permite uma investigação mais completa do indivíduo, tendo em vista que vários aspectos

de sua condição física, psíquica e social poderão ser verificados. O objetivo das equipes multidisciplinares é fornecer uma visão mais ampla do estado de saúde do indivíduo, contribuindo para uma compreensão mais aprofundada não apenas da perturbação física e mental do sujeito, mas também das limitações na vida laboral e social desse trabalhador a partir do meio ambiente no qual está inserido. Por outro lado, essa proposta esbarra na questão dos altos custos envolvidos, pois mais profissionais são agregados, assim como na compreensão por todos os envolvidos da verdadeira finalidade de um trabalho multidisciplinar e, ainda, na demora que esse tipo de avaliação vai implicar ao andamento do processo judicial.

3 – A entrevista psicológica

A entrevista psicológica se reveste como o principal instrumento da perícia psicológica, mas ressaltamos, desde já, que não pode ser o único.

Trata-se de instrumento poderoso que pode se adaptar à investigação do impacto das mais variadas condições de trabalho. Como afirma Tavares (2007, p. 46), a entrevista "é a única técnica capaz de testar os limites de aparentes contradições e de tornar explícitas características indicadas pelos instrumentos padronizados", tendo por objetivo a verificação do vínculo da moléstia mental com o trabalho, além de definir as estratégias e os limites a serem empregados pelo perito.

Para Machado (2007, p. 61), a entrevista psicológica é uma técnica de investigação científica em Psicologia, constituindo-se em "uma conversação dirigida a um propósito definido de avaliação", que permite ao profissional que a domina o estabelecimento de uma relação com o entrevistado para que ele revele subsídios psicológicos sobre sua conduta e personalidade, municiando o entrevistador de dados que serão completados com outras informações relacionadas com o objeto de avaliação.

Cunha (2007), por sua vez, diz que a entrevista, para fins diagnósticos, não pode ser feita dissociada da história clínica e de vida, principalmente profissional, do indivíduo, sob pena de não se alcançar o verdadeiro impacto da realidade naquela subjetividade. Sobre a história clínica, ou como também é chamada história da doença atual, defende a literatura científica sobre o tema (Cunha, 2007) que não se deve priorizar a categorização da doença mental, limitando-se a buscar sinais e sintomas patológicos que enquadrem o indivíduo em um dos transtornos mentais conhecidos. A análise deve voltar-se a compreender em que momento tiveram início as mudanças no comportamento do indivíduo, bem como sua evolução até os dias atuais. Muitas vezes, a pessoa tem dificuldade para precisar o início de seus sintomas, cabendo ao psicólogo percorrer a história de vida do indivíduo na tentativa de definir quando e de que forma começaram a se evidenciar comprometimentos na vida pessoal, social e profissional (Cunha, 2007).

Rovinski (2013), por sua vez, afirma que, na avaliação forense, o perito "não só ocupa um espaço mais distante do periciado, como também necessita questioná-lo com mais frequência e de modo mais incisivo quanto às informações dúbias ou inconsistentes" (p. 53). Rovinski (2013) é enfática ao diferenciar a relação que se estabelece entre o psicólogo e o sujeito na avaliação clínica e na avaliação forense: enquanto o psicólogo clínico concentra seus esforços para beneficiar o paciente, o psicólogo forense busca o esclarecimento de questões pertinentes ao litígio judicial. Assim, enquanto a atitude do primeiro profissional é de "suporte, aceitação e empatia" (p. 53), o segundo deve procurar "manter uma atitude de maior afastamento, ser mais objetivo e procurar manter a neutralidade" (p. 53). Outra diferença do contexto clínico para o forense apontada por Rovinski (2013) diz respeito à distorção consciente e intencional que é substancialmente maior na avaliação judicial, pois o periciado pode estar temeroso quanto ao resultado final ou desejoso do resultado da avaliação. Isso exige do perito maior dedicação para obter a precisão das informações como condição para a qualidade do trabalho pericial.

Sobre o tema, Rovinski (2005a) alerta que o perito deve estar atento a possíveis manipulações dos sintomas, tendo em vista que está em suas mãos a recomendação, ou não, de um ressarcimento financeiro ao trabalhador. A autora (2005b) afirma que a relação que se estabelece entre o perito e o periciado nem sempre é de ajuda, pois os interesses divergem na medida em que a parte busca criar uma situação para obter determinados benefícios ou eximir-se de responsabilidades, enquanto que ao *expert* cabe a realização de um trabalho isento que auxilie as autoridades.

Assim, Rovinski (2005b, p. 93) ressalta a necessidade de uma "postura diferenciada" do psicólogo na condição de perito, apontando algumas características que esse profissional deveria apresentar na perícia: a primeira delas é suspeitar, ou seja, é fundamental que o perito questione e duvide das informações que recebe; outra é provar, pois o perito deve questionar os pontos controversos, tendo em vista que as pessoas que mentem têm dificuldade em manter sua versão quando são muito questionadas; outro é não revelar informações importantes, ou seja, não revelar características de sintomas esperados ou informações prestadas por terceiros e outros; outra é estar informado, pois é muito mais fácil para o perito detectar a presença da mentira quando está bem informado sobre a questão que está sendo posta em dúvida; outra é questionar o periciado a respeito do que disse anteriormente, pois as pessoas que mentem, em geral, não conseguem se lembrar do que disseram anteriormente; outra é olhar e escutar com cuidado, abandonando estereótipos, pois cada caso deve ser avaliado como único, integrando-se cada detalhe de conduta em um contexto consistente; e, por fim, comparar o comportamento da pessoa suspeita de estar mentindo com o comportamento natural, pois para realizar um bom trabalho de

observação o perito deve estar familiarizado com os comportamentos normais de cada faixa etária e aqueles relacionados a situações traumáticas.

A respeito da história clínica do trabalhador, Cruz Júnior (2011) afirma que a depressão é a queixa mais comum entre os pacientes que alegam incapacidade para o trabalho. Alerta o autor que o exame pericial nesses trabalhadores deve ser o mais detalhado possível, cuidando o perito para atingir os objetivos periciais básicos: estabelecer o diagnóstico da doença; determinar o estado mental no momento da perícia; indicar o prognóstico social, ou seja, a irreversibilidade ou não do quadro, a incapacidade definitiva ou temporária e a eventual periculosidade do paciente; e designar os dispositivos legais pertinentes e a viabilidade de reabilitação profissional.

Adverte ainda Cruz Júnior (2011) que o conceito de incapacidade deve ser analisado quanto ao grau, à duração e à profissão desempenhada. De acordo com o autor, a incapacidade pode ser parcial ou total. Considera-se como parcial o grau de incapacidade que ainda permita o desempenho da atividade, sem risco de vida ou agravamento maior. A incapacidade total é a que gera a impossibilidade de permanecer no trabalho. Quanto à duração, a incapacidade pode ser temporária ou permanente. Considera-se temporária a incapacidade para a qual se pode esperar recuperação dentro de prazo previsível e permanente aquela insuscetível de alteração em prazo previsível com os recursos da terapêutica e reabilitação disponíveis. Quanto à profissão, a incapacidade laborativa pode ser: a) uniprofissional: aquela em que o impedimento alcança apenas uma atividade específica; b) multiprofissional: aquela em que o impedimento abrange diversas atividades profissionais; c) omniprofissional: aquela que implica na impossibilidade do desempenho de toda e qualquer atividade laborativa.

Discorrendo sobre os principais temas a serem abordados na idade adulta durante a entrevista psicológica, Cunha (2007) ensina que a história e a situação ocupacional, as relações sociais, a área sexual, a história conjugal e as atitudes frente a mudanças ocorridas na vida do indivíduo devem ser investigadas na anamnese. Quanto à história ocupacional, a autora enfatiza que devem ser averiguadas desde as expectativas da época em que o periciado era adolescente em relação ao futuro acadêmico e/ou profissional, passando pela concretização ou não dos planos prévios, até a escolha profissional atual, examinando-se êxitos e fracassos desse trabalhador, como "número de empregos, estabilidade ocupacional, fatores positivos ou negativos associados com mudanças de emprego ou da ocupação" (Cunha, 2007, p. 63). Além disso, afirma Cunha (2007, p. 63) que a investigação profissional deve seguir pela análise das "relações com chefias, colegas e subordinados, bem como o grau de satisfação quanto ao *status* profissional alcançado" e o impacto dos problemas atuais do periciado sobre a sua situação ocupacional e financeira.

No que se refere à investigação das relações sociais durante a entrevista psicológica, Cunha (2007) indica a verificação da extensão do círculo de amizades, da rede social que conta como apoio e, principalmente, a qualidade desses relacionamentos, sua duração e profundidade. Também recomenda que devem ser examinados problemas sexuais e conjugais, assim como a capacidade de enfrentamento de mudanças e crises ocorridas ao longo da vida. Assim, diz Cunha (2007) que as reações, as atitudes e os ajustes ocasionados por alterações profissionais, sociais ou financeiras devem ser investigadas, examinando-se como o indivíduo lida com situações críticas e fatores estressantes, pois estas seriam fundamentais para a o seu entendimento psicodinâmico.

Para conferir maior objetividade à avaliação forense, Rovinski (2013) recomenda o uso de entrevistas padronizadas ou, pelo menos, entrevistas mais estruturadas com participação mais ativa do examinador, tendo em vista o reduzido tempo para a conclusão do trabalho pericial e os objetivos perseguidos pela perícia psicológica, mas sem perder de vista as peculiaridades de cada caso.

Segundo Rovinski (2013), a relação pericial impositiva, típica da perícia psicológica judicial, exige muita habilidade do perito na condução da entrevista, pois são mais exacerbadas as reações de silêncio, agressividade, simulação, ansiedade, exagero, mentira, drama, medo e desconfiança do entrevistado. Rovinski (2013) adverte que o periciado não é alguém que participa voluntariamente da perícia, mesmo quando é a parte que solicitou esse tipo de prova. Segundo a autora, o periciado sempre se sente invadido em sua privacidade no momento da entrevista psicológica, razão pela qual existe o predomínio, no contexto forense, de distorções conscientes e voluntárias que se manifestam sob a forma de simulação e dissimulação. Para a autora, na simulação, o indivíduo finge sintomas que não existe, enquanto na dissimulação oculta sintomas que existem. Por isso, o perito deve estimular reações ou confrontar condutas do periciado, assumindo uma verdadeira postura investigativa.

Ante todo o exposto, concordamos com os autores supracitados quando eles dizem que a entrevista psicológica ocupa um lugar de destaque na perícia judicial. De fato, a entrevista psicológica é o momento em que o perito fica cara a cara com o trabalhador e terá a oportunidade de ouvi-lo diretamente e não por meio das palavras do seu advogado que foram colocadas na petição inicial. Por isso, pensamos que a entrevista é a oportunidade que o perito judicial tem de criar um ambiente acolhedor e empático para o trabalhador, colocando-se à disposição para ouvir sua história e compreender o seu processo de adoecimento. Trata-se do momento em que o perito poderá compreender as necessidades, desejos e expectativas do trabalhador e, sobretudo, quando ocorreu a ruptura, instalando-se o transtorno mental.

Assim, discordamos dos autores que afirmam que o perito judicial deve adotar uma postura investigativa opressora, questionando de forma incisiva

o trabalhador, prolongando indevidamente a entrevista, confrontando-o ou confundindo-o em suas afirmações. Uma postura de afastamento e crítica do perito em nada contribui para a perícia psicológica, muito pelo contrário, intimida e constrange o trabalhador. Se o perito partir do pressuposto de que o trabalhador está sempre distorcendo intencionalmente os fatos e sua atribuição pericial, enquanto auxiliar da Justiça, for desmascarar essas mentiras, certamente todo o processo da perícia restará prejudicado e nunca se saberá as nuances e sutilezas da gestão empresarial que afetam a saúde mental do indivíduo.

Percebe-se que a literatura científica que se dedica a produzir conhecimentos sobre a perícia judicial gasta muito tempo tentando preparar o perito para identificar eventual prática de simulação pelo periciado, e pouco diz sobre a complexa avaliação do impacto da organização do trabalho na saúde mental dos trabalhadores. Assim, para finalizar este tópico, trazemos as conclusões de Ribeiro (2018) que desenvolveu um importante trabalho sobre as perícias em trabalho-saúde no Brasil, para quem os peritos, tanto do INSS quanto os judiciais, estão mais preocupados na aplicação de normas, leis e procedimentos do que investigar a saúde-doença como um processo social e histórico. Segundo o autor, constata-se uma verdadeira "alienação" (p. 288) dos peritos para compreender a dinâmica entre o meio ambiente de trabalho e a subjetividade do trabalhador.

3.1 – Os testes psicológicos

Um elemento auxiliar na entrevista psicológica é a utilização de testes psicológicos.

Segundo Rovinski (2007), o psicólogo leva vantagem em relação ao médico, pois enquanto os psiquiatras permanecem na opinião produzida pela entrevista clínica, os psicólogos, de forma privativa, podem aplicar testes psicológicos que auxiliam a objetivar o estado mental dos indivíduos com maior precisão. Os testes psicológicos, na visão da autora, são um importante instrumento auxiliar na identificação de aspectos da personalidade e de condições mentais dos indivíduos, constituindo-se uma ferramenta diferencial na perícia psicológica.

Sobre os testes projetivos, Silva (2009) afirma que eles dificultam a manipulação pelas partes para resultados alheios aos que se destina, assim como permitem um diálogo técnico entre perito e assistentes, além de uma maior descontração do periciado, facilitando o trabalho pericial.

De acordo com o Conselho Federal de Psicologia (2010, p. 92), o "teste psicológico é um instrumento de avaliação que tem como objetivo obter, num mínimo de tempo, um máximo de informações sobre o examinado". Trata-se, pois, de um mecanismo de avaliação das características e dos processos psicológicos, como motivação, afeto, emoção, cognição, personalidade, psico-

motricidade, atenção, memória, percepção, dentre outros. Os testes, baseados em diretrizes interpretativas padronizadas, são "meios de acesso ao universo psicológico do indivíduo, visando à melhor compreensão da sua singularidade" (Conselho Federal de Psicologia, 2010, p. 93).

Vale ressaltar que o Conselho Federal de Psicologia instituiu em 2003 o Sistema de Avaliação dos Testes Psicológicos (Satepsi), visando a uma ação permanente para qualificar os instrumentos utilizados no processo de avaliação psicológica. A Comissão Consultiva em Avaliação Psicológica, criada pela Resolução CFP nº 002/2003 e formada por pesquisadores e conselheiros com experiência e produção científica na área, fica incumbida de analisar e emitir pareceres sobre os testes psicológicos encaminhados ao Conselho Federal de Psicologia, assegurando que os instrumentos aprovados tenham os padrões mínimos de qualidade.

Atualmente existe uma grande variedade de testes psicológicos, criados para a investigação de diversos domínios psicológicos específicos do indivíduo. Como afirma o próprio Conselho Federal de Psicologia (CFP, 2010), cada tipo de teste oferece vantagens e limitações que o psicólogo deve considerar quando o inclui ou exclui de um processo avaliativo. Assim, o teste psicológico não avalia todo o comportamento de uma pessoa, mas apenas revela uma amostra de todas as reações possíveis dentro de uma área específica. Por isso, o teste é um instrumento auxiliar, devendo compor um conjunto de técnicas que melhor avaliem o que se pretende investigar.

Rovinski (2013, p. 111) alerta que o processo de avalição psicológica forense é amplo e profundo, motivo pelo qual "deve integrar resultados de diversos testes, cuidadosamente selecionados para a questão que está sendo estudada, relacionados à história pessoal do sujeito, utilizando informações complementares e de observação de conduta". Assim, considerando que a maioria dos testes tradicionalmente utilizados é de enfoque clínico, adverte a autora que os psicólogos devem ter o "máximo cuidado para fazer julgamentos sobre comportamentos de relevância legal" (Rovinski, 2013, p. 111), sendo cautelosos em relação às suas conclusões sobre tendências comportamentais sugeridas pelos perfis indicados pelos testes psicológicos.

Conquanto Rovinski (2013) aponte a existência desde a década de 1970, de instrumentos específicos de avaliação forense (FAI – *Forensic Assessment Instruments*), a própria autora afirma que a literatura aponta três principais problemas no uso desses testes: fundamentação empírica muito inferior aos testes clínicos, aplicabilidade muito restrita e compreensão menos ampla das funções psicológicas envolvidas no objeto da perícia. Construídos em forma de questionários, esses testes, segundo a autora, são mais vulneráveis à manipulação por parte dos avaliados.

Segundo Silva, Silva e Silva (2014), a Escala de Beck é um dos testes mais utilizados pelos psicólogos.

Para nós, testes como a Escala de Beck e quaisquer outros inventários de sintomas são inadequados para o trabalho pericial. Afinal, qualquer periciado que precise responder se está triste ou não consegue sem maiores esforços indicar qual resposta deve assinalar para manipular o resultado.

Aliás, já tivemos a oportunidade de criticar a utilização desses inventários no âmbito judicial ao comentarmos o caso *Depp v. Heard* em artigo publicado juntamente com Cristiano Zanin Martins:

> Citou como exemplos *Beck's depression inventory*, *Beck's anxiety inventory* e *Post traumatic stress disorder checklist*, mencionando que os resultados dessas avaliações poderiam ser facilmente manipuláveis. Afinal, ao realizar o exame, qualquer um conseguiria perceber facilmente que se tratava de lista de sintomas. O primeiro de depressão, o segundo de ansiedade e o terceiro de estresse pós-traumático. Aliás, essas listas seriam extremamente inadequadas para o ambiente judicial porque, na realidade, ensinariam a parte a identificar os sintomas de determinado transtorno e até mesmo a reproduzi-los em audiências. Mais cuidado ainda deveria ter sido tomado no caso concreto, pois envolvia uma atriz, pessoa que teria maior facilidade em simular sintomas de forma convincente (Martins; Ambrosio, 2022).

Nesse sentido, Paschoal e Tamayo (2004, p. 47) afirmam que "o paradigma geral utilizado nos instrumentos de avaliação do estresse consiste em apresentar ao indivíduo uma lista de estressores, que devem ser avaliados numa escala de frequência, e uma lista de reações, que devem também ser avaliadas numa escala, independentemente dos estressores". Assim, advertem os autores que a maior parte das escalas de estresse ocupacional "aborda os estressores, sem solicitar sua avaliação por parte dos sujeitos, e as reações físicas e psicológicas aos estressores sem que o próprio sujeito estabeleça as possíveis relações entre as duas medidas".

Trindade (2014, p. 601), por sua vez, afirma que embora os testes psicológicos, como qualquer outro instrumento humano, não estejam totalmente isentos de erros, eles permitem "tomadas de decisões com base em critérios mais eficazes e assertivos do que aqueles tomados sobre nenhum critério". Esse autor ressalta que são muitas as exigências decorrentes do Conselho Federal de Psicologia para a aprovação na utilização dessas ferramentas, o que busca garantir eficiência e ética na sua prática.

Sobre os limites e as contribuições dos instrumentos projetivos nas avaliações forenses em geral, Rovinski (2012) alerta que os testes não apenas devem ser relevantes para a questão legal, mas o psicólogo deve ter o máximo de cuidado em sua aplicação, buscando a confirmação do perfil do avaliado com

outras fontes de informação. A autora afirma que, a partir de pesquisa realizada com psicólogos forenses do Rio Grande do Sul, constatou-se a preferência por testes projetivos e gráficos nas avaliações psicológicas. Esses testes, segundo Rovinski (2012), embora tenham um enfoque clínico, podem trazer contribuições para a população forense, como o conhecimento do sujeito avaliado tanto em relação à estrutura quanto à dinâmica da personalidade. Sobre a avaliação de casos de dano psíquico, especialmente queixas referentes a distúrbios de ansiedade, depressão e transtorno de estresse pós-traumático, Rovinski (2013) afirma que esses sintomas são passíveis de serem identificados por meio das variáveis do Método Rorschach.

Diz Rovinski (2012) que os testes psicológicos, especialmente o Método Rorschach, dificultam o manejo intencional por parte de sujeitos simuladores e permitem levantar indicadores sobre a previsibilidade da conduta do avaliado. A autora ressalta ser essencial que o psicólogo tenha uma boa formação para a aplicação da técnica, dominando suas possibilidades e limites no uso forense, a fim de não gerar falsas inferências no relatório pericial. No mesmo sentido, Castro (2012, p. 584) afirma que o "Método Rorschach mostra-se como um dos principais recursos de avaliação psicológica, por sua profundidade de análise e ampla possibilidade de investigação de diferentes aspectos da personalidade" no contexto forense, permitindo a elucidação de uma série de questões da perícia e fornecendo um rico material para o perito construir suas conclusões.

Diante de tudo o que foi exposto, acreditamos que os testes psicológicos podem ser instrumentos auxiliares à avaliação psicológica. Obviamente que eles não podem ser lidos isoladamente, mas devem compor a formação do entendimento do perito acerca do caso concreto. É bem verdade que os periciados podem estar estimulados a simular situações durante o teste, razão pela qual a aplicação do teste deve levar em conta tal aspecto. Nesse sentido, acreditamos que testes que não passam de um inventário de sintomas devem ser evitados. No entanto, existe uma vasta gama de testes que não se mostra tão evidente ao periciado sobre o que deve ser respondido. Por fim, acreditamos que a aplicação dos testes psicológicos se reveste como uma enorme vantagem que o psicólogo possui em relação ao médico no trabalho pericial.

4 – A visita ao local de trabalho

A maioria das perícias realizadas no país para o reconhecimento entre o transtorno mental e o trabalho no Brasil é produzida sem a visita ao local de trabalho.

Ou seja, não apura a ocorrência do ato ilícito do empregador.

Ora, a responsabilidade civil depende da existência de dano, de ato ilícito e de nexo causal, além da culpa, dependendo do caso.

Ao apenas se entrevistar o trabalhador, o perito consegue apenas verificar se existe um dano e se ele decorre do trabalho. No entanto, ele não consegue verificar se o trabalho da forma que sentido pelo trabalhador é, de fato, uma realidade ou, se não passa de uma forma muito peculiar de como o trabalhador enxerga aquele trabalho.

Em outras palavras, sem a visita o perito não consegue verificar se o trabalho é efetivamente opressor.

Afinal, um trabalho pode ser realmente a causa de dano psíquico ao trabalhador, mas isso não ensejar responsabilidade civil alguma. Imagine-se o caso de uma pessoa que trabalha em um serviço burocrático em um escritório sem maiores riscos, mas essa pessoa desejava ser músico. O trabalho burocrático pode representar, de fato, uma fonte de dano psíquico àquele trabalhador específico, mesmo que esse trabalho não seja efetivamente opressor. Nesse caso, não pode ser fixada indenização alguma, pois inexiste ato ilícito cometido pelo empregador.

Quanto à verificação do ambiente de trabalho pelo perito judicial, Silveira e Costa (2014) advertem que não basta ao perito judicial pautar-se na documentação acostada pela empresa, o que tornaria a perícia judicial uma mera avaliação de documentos que descrevem o meio ambiente de trabalho por meio de informações fornecidas pelo próprio empregador, como o PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais), o PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), o ASO (Atestado de Saúde Ocupacional), dentre outros. Segundo os autores, essa documentação não pode jamais substituir a vistoria do local de trabalho, pois somente a verificação *in loco* permite a identificação das reais condições de trabalho e como elas contribuíram para o surgimento ou o agravamento da doença do trabalhador. Portanto, de acordo com os autores, os peritos, para o correto exame do local de trabalho, devem reconhecer as situações de riscos a que o periciado estava submetido, bem como avaliar a forma como o empregador lidava com esse cenário laboral.

No mesmo sentido, Melo (2014) afirma que para a verificação do nexo causal, do dano e sua extensão, da incapacidade ou capacidade residual de trabalho da vítima, do percentual de invalidez ou invalidez total e da possibilidade de readaptação em alguma outra função na empresa, não basta o exame clínico da vítima, porquanto, são de grande importância o estudo do local e da organização do trabalho, o depoimento e a experiência dos trabalhadores colegas da vítima. Além disso, segundo esse autor, para mostrar lisura e permitir igualdade entre as partes, não pode o perito criar empecilhos ao acompanhamento das diligências nos locais de trabalho pelos dois litigantes, cabendo ao juiz assegurar

esse direito para não perpetrar cerceamento de defesa e, consequentemente, nulidade do processo.

Maeno e Paparelli (2013) afirmam que a identificação dos fatores laborais que desencadearam o desgaste mental do trabalhador depende de uma abordagem metodológica que amplie as referências contempladas pela medicina do trabalho tradicional no sentido de considerar o processo, as condições e a organização do trabalho, ou seja, uma análise que avalie "aspectos relacionados à convivência entre patrões e empregados, às hierarquias, ao ritmo, às formas de avaliação, à possibilidade de controle do trabalho, à divisão do poder entre quem pensa e quem executa, quem manda e quem só deve obedecer" (p. 147). As autoras também advertem que uma investigação dessa natureza deve levar em conta a diversidade havida entre os indivíduos, bem como sua capacidade de intervenção na realidade laboral, de modo a ter condições e instrumentos para agir naquilo que lhes causa sofrimento no ambiente de trabalho. Acerca da produção do sofrimento psicológico no ambiente de trabalho, Maeno e Paparelli (2013, p. 148) escrevem:

> Viver a saúde no trabalho significa ter a possibilidade de intervir sobre o próprio trabalho. Se analisarmos as atividades profissionais mencionadas como exemplos de alta prevalência de agravos à saúde mental, veremos que em todas elas os trabalhadores comparecem como seres assujeitados pela organização do trabalho, perseguindo o alcance de metas, sendo compelidos a irem além de seu limite subjetivo sistematicamente para dar conta das demandas do trabalho. A alguns deles é vedado, frequentemente, até o direito de ir ao banheiro. A outros, a satisfação das necessidades fisiológicas é inibida pela alta demanda. Mesmo entre os postos de gerência, a presença de metas abusivas e a existência de controle de produtividade individual aprisionam os trabalhadores em um misto de competitividade exacerbada com o isolamento no trabalho, fadiga e assédio moral, que resultam em intenso sofrimento psíquico.

Portanto, o exame dessas fontes secundárias, principalmente da verificação do ambiente de trabalho, para esses autores, é indispensável à investigação do nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho.

Já para Paschoal e Tamayo (2004), o estabelecimento do vínculo da doença mental com o trabalho depende da análise das condições de trabalho, especialmente da identificação de estressores organizacionais que possam ter afetado o equilíbrio mental do trabalhador. Para os autores, os estressores organizacionais podem ser de natureza física (por exemplo, barulho, ventilação e iluminação do local de trabalho) ou psicossocial. Os estressores psicossociais,

de acordo com esses autores, podem ser baseados nos papéis (conflito ou ambiguidade dos papéis), nos fatores intrínsecos ao trabalho (por exemplo, repetição de tarefas, pressões de tempo e sobrecarga), nos aspectos do relacionamento interpessoal no trabalho (por exemplo, interações com colegas de mesmo nível hierárquico, superiores, subordinados e clientes), na autonomia/controle no trabalho e em fatores relacionados ao desenvolvimento da carreira (por exemplo, falta de estabilidade no emprego, medo de obsolescência frente às mudanças tecnológicas, poucas perspectivas de promoções e crescimento na carreira).

No mesmo sentido, Fiorelli (2001) defende que as causas do estresse no ambiente de trabalho podem ser de diversas naturezas: a) fatores relacionados às tarefas, como a necessidade de o trabalhador se manter atualizado; b) fatores relacionados às normas da organização, como a sintonia entre as exigências da empresa e as competências do trabalhador; c) fatores relacionados ao processo de trabalho, como a falta de disponibilização de todas as informações necessárias pela empresa para que o trabalhador possa executar suas tarefas de maneira satisfatória; e d) fatores relacionados às relações interpessoais, como a falta de treinamentos, de informações, conflitos interpessoais e despreparo dos líderes.

Segundo Paschoal e Tamayo (2004), dependendo de suas percepções, o trabalhador pode reagir aos estressores organizacionais de forma positiva ou negativa, sendo que neste último caso, o indivíduo pode apresentar três categorias de respostas: psicológicas, fisiológicas e comportamentais. Interferem, ainda, no estresse ocupacional, de acordo com esses autores, variáveis de natureza pessoal e situacional. Dentre as variáveis situacionais destaca-se o suporte social encontrado pelo trabalhador em superiores, colegas de trabalho ou mesmo pessoas fora do trabalho. Quanto às variáveis pessoais que influenciam o estresse ocupacional, estão o estilo de enfrentamento do trabalhador, o padrão de comportamento, o controle e a autoestima.

Silveira e Costa (2014) afirmam, com base em sua experiência profissional na Justiça do Trabalho, que vem ocorrendo uma "banalização da perícia judicial", o que não pode ser mais admitido tendo em vista ser a perícia um meio de prova que conduz à efetivação dos direitos constitucionais do trabalhador. Segundo os autores, os problemas com a perícia judicial vão desde a errônea nomeação do profissional para a realização do exame, passando pela ocorrência de uma precária consulta, até laudos, em sua maioria, inconclusivos e contraditórios, uma vez que deixam de examinar questões cruciais e até ignoram disposições legais que influenciariam a decisão do magistrado.

Dentre as razões que ocasionam a nulidade da prova pericial nos processos, Silveira e Costa (2014) citam: a) a forma simplória e vazia com que perito responde aos quesitos formulados pelas partes, limitando-se, apenas ao "sim" ou "não"; b) o não fornecimento de explicação satisfatória para questões

cruciais para o deslinde do feito; c) a desconsideração dos exames constantes nos autos do processo; d) a contradição em relação à documentação dos autos e à literatura médica relativa à patologia examinada; e e) os erros de lógica, como a afirmação pelo perito de inexistência de risco ocupacional sem que ao menos tenha sido avaliado o local de trabalho do autor da demanda. Todas essas incongruências prejudicam a perícia judicial, prova tão importante para a defesa dos direitos dos trabalhadores na medida em que tem o condão de orientar a decisão judicial.

Visando aprimorar a investigação diagnóstica em saúde mental e trabalho, o Centro de Referência Técnica em Psicologia e Políticas Públicas (CREPOP) editou o documento intitulado "Saúde do Trabalhador no âmbito da Saúde Pública: referências para a atuação do(a) psicólogo(a)" pelo qual orienta os psicólogos a realizarem visitas no local de trabalho para a verificação da relação causal entre doença e trabalho:

> No processo de investigação diagnóstica, deve-se sempre perguntar sobre o trabalho, realizar uma anamnese ocupacional, levantar aspectos da organização do trabalho, identificar as exigências físicas e mentais, inquirir sobre a percepção do trabalhador a respeito dos riscos, e observar o posto de trabalho, as condições ambientais e o processo de trabalho. Observa-se, assim, que o nexo entre saúde/doença mental exige olhar e atuação interdisciplinar, na qual o psicólogo tem papel de destaque (Centro de Referência Técnica em Psicologia e Políticas Públicas, 2008, p. 37).

Cabe registrar que existem posições contrárias à visita ao local de trabalho para fins de perícia psicológica. Ribeiro, Teixeira e Barros (2015) defendem que os riscos psicossociais não seriam observáveis em uma inspeção local, pois, segundo esses autores, as entrevistas com os colegas de trabalho não seriam confiáveis na medida em que esses trabalhadores ainda seriam empregados da empresa. Por isso, os autores orientam que a perícia psicológica deveria se ater à veracidade dos fatos alegados e se estes seriam suficientes para provocar a doença mental no trabalhador. Dizem os autores:

> Se um funcionário alega que seu chefe o xingava, ou que o humilhava de várias maneiras, exigia tarefas impossíveis, etc., é inocência acreditar que perguntar para o empregado, para o chefe ou para os colegas se isso de fato ocorria levará o perito a conhecer a verdade. O melhor a fazer é considerar, caso sejam verdadeiras as alegações, se elas seriam suficientes para ter nexo com a doença. Saber se o que o reclamante alega é verdade ou não foge ao escopo da perícia, sendo essa uma decisão final do juiz (Ribeiro; Teixeira; Barros, 2015, p. 117).

Mas como seria possível saber se são verdadeiras sem ouvir outras pessoas, sem observar o local de trabalho?

Além disso, Ribeiro, Teixeira e Barros (2015) alegam que, ao fazerem a visita ao local de trabalho, estariam os peritos julgando as situações observadas, o que não seria função do perito. Em outras palavras, o perito estaria fazendo um juízo de valor sobre as condições de trabalho, o que no entender desses autores seria atribuição exclusiva do magistrado. Assim, os autores sustentam que os peritos judiciais não poderiam valorar se a fala do chefe ou a cobrança de metas foram ou não abusivas. Por essa razão, os autores entendem como corretos os laudos condicionais, nos quais os peritos declaram que caso determinada situação organizacional ilícita restar comprovada por outras provas dos autos é provável que a doença mental do trabalhador tenha decorrido desta causa.

Para Ribeiro, Teixeira e Barros (2015), os peritos devem se limitar a analisar o trabalhador, considerando suas características subjetivas e sua capacidade de resiliência, para, assim, avaliar se ele possui uma patologia mental e qual o prognóstico. Os peritos não estariam desconsiderando o indivíduo, muito pelo contrário, estariam privilegiando a análise da subjetividade de cada trabalhador, investigando como cada um é afetado pelas condições pessoais e profissionais.

Ora, para nós, um laudo condicional é falho. Afinal o psicólogo do trabalho tem conhecimento e instrumentos suficientes para analisar um ambiente de trabalho. Aliás, o local de trabalho é o *habitat* próprio do psicólogo do trabalho.

Por isso mesmo que Muller (2014) menciona que a principal causa de rejeição das perícias psicológicas realizadas na Justiça do Trabalho é o fato de as provas terem sido feitas e concluídas tendo por base somente a entrevista realizada com o trabalhador. Assim, os juízes do trabalho vêm considerando que o nexo causal entre a doença mental e o trabalho não resta demonstrado quando o perito deixa de aplicar testes psicológicos, analisar o local de trabalho, entrevistar colegas de trabalho e chefias e analisar documentos pertinentes ao objeto pericial. Quando o laudo psicológico permite apenas vislumbrar a condição psíquica do trabalhador no momento da realização da entrevista, baseando-se apenas nas informações fornecidas pelo trabalhador, não serve de prova de que ao longo da relação laboral o indivíduo tenha sofrido perturbação psicológica advinda de ato ilícito do empregador.

Na pesquisa de Muller (2014) restou demonstrado que a grande maioria das perícias psicológicas não está se prestando a auxiliar a formação do convencimento do juiz do trabalho, tendo em vista se fundamentarem em uma única entrevista com o trabalhador. Essa estratégia investigatória por parte dos peritos vem comprometendo a conclusão dos laudos e, por conseguinte, prejudicando os próprios trabalhadores que se veem alijados da proteção legal. Por outro lado, um laudo pericial baseado exclusivamente nas palavras do trabalhador viola o

princípio constitucional do contraditório e da ampla defesa, pois impede que a versão da empresa seja considerada para a análise do caso.

Por fim, pensamos que a visita do perito ao local de trabalho não tem por finalidade "julgar" o que aconteceu no ambiente de trabalho, apontando culpados e inocentes. O perito, em momento algum, substitui o juiz em sua função privativa de aplicar o Direito ao caso concreto. O objetivo da visita do perito judicial ao local de trabalho é permitir que esse profissional tenha contato direto com o ambiente laboral e, usando de seu olhar atento, treinado e cuidadoso, perceba como se estabelecem as relações naquele espaço, que vai desde o impacto da estratégica empresarial, passando pelos tipos de tarefas, regras, códigos, até pequenas sutilezas nos relacionamentos interpessoais, entre colegas e com chefias para compreender de que maneira esse conjunto organizacional afeta de forma particular e única a mente do trabalhador. Em outras palavras, a visita à empresa quer permitir que o perito possa levar até o magistrado o que o juiz não pode ou não tem condições de ver, contribuindo para a formação do convencimento do julgador acerca do nexo de causalidade entre o transtorno mental e o trabalho.

Vê-se, assim, que a função do perito é de auxiliar do juiz, trazendo outras informações que não estejam no processo e que possam enriquecer o conhecimento do magistrado sobre o caso concreto.

5 – Considerações finais

O entendimento de que apenas o médico poderia fazer essa perícia resta equivocado, pois não tem supedâneo em nossa legislação. Aliás, o psicólogo do trabalho é profissional que possui até mais instrumentos para o mister, pois pode, por exemplo, aplicar testes psicológicos. Além disso, está acostumado a observar não apenas o indivíduo, mas suas relações interpessoais, bem como a coletividade de trabalhadores no local de trabalho.

Além da entrevista psicológica, que pode ser auxiliada por testes psicológicos, a visita ao local de trabalho mostra-se peça fundamental para se apurar a ocorrência do ato ilícito do empregador, elemento fundamental para a responsabilidade civil. Sem a visita não é possível saber se a atitude empresarial realmente é psicologicamente opressora.

6 – Referências bibliográficas

AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION. Specialty guidelines for forensic psychology. *The American Psychologist*, Washington (DC), v. 68, n. 1, p. 7-19, 2013.

BLUM, Donna M. Psychological reports, expert testimony and professional ethics. *Chitty's Law Journal & Family Law Review*, Buffalo (NY), v. 48, p. 45-46, 2000.

CAMARGO, Duílio Antero de. Aspectos periciais em saúde mental no trabalho e avaliação da capacidade mental para o trabalho. *In*: GLINA, Débora Miriam Raab; ROCHA, Lys Esther (org.). *Saúde mental no trabalho*: da teoria à prática. São Paulo: Roca, 2014.

CASTRO, Paulo Francisco de. Psicologia forense e Rorschach: pesquisas e atuação. *In*: AMPARO, Deise Matos do; OKINO, Erika Tiemi Kato; OSÓRIO, Flávia de Lima; HISATUGO, Carla Luciano Codani; TAVARES, Marcelo (org.). *Métodos projetivos e avaliação psicológica*: atualizações, avanços e perspectivas. VI Congresso da Associação Brasileira de Rorschach e Métodos Projetivos. Brasília, DF: SBRo, 2012.

CENTRO DE REFERÊNCIA TÉCNICA EM PSICOLOGIA E POLÍTICAS PÚBLICAS. *Saúde do trabalhador no âmbito da saúde pública*: referências para a atuação do(a) psicólogo(a). Brasília: Conselho Federal de Psicologia, 2008.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. *Avaliação psicológica*: diretrizes na regulamentação da profissão. Brasília: Conselho Federal de Psicologia, 2010.

CRUZ JÚNIOR, Amaury José da. Questões/problemas em perícias médicas nos casos de depressão. *Revista Hospital Universitário Pedro Ernesto*, Rio de Janeiro, v. 10, n. 2, p. 66-77, 2011.

CUNHA, Jurema Alcides. A história do examinando. *In*: CUNHA, Jurema Alcides *et al. Psicodiagnóstico-V*. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

FIORELLI, José Osmir. *Psicologia para administradores*: integrando teoria e prática. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

GEMBERLING, Tess M.; CRAMER, Robert J. Expert testimony on sensitive myth-ridden topics: ethics and recommendations for psychological professionals. *Professional Psychology: Research and Practice*, Washington (DC), v. 45, n. 2, p. 120-127, 2014.

MACHADO, Adriane Pichetto. *Manual de avaliação psicológica*. Coletânea ConexãoPsi. Série Técnica. Curitiba: Unificado, 2007.

MAENO, Maria; PAPARELLI, Renata. O trabalho como ele é e a saúde mental do trabalhador. *In*: Silveira, Marco Antonio; SZNELWAR, Laerte; KIKUCHI, Letícia Sayuri; MAENO, Maria (org.). *Inovação para desenvolvimento de organizações sustentáveis*: trabalho, fatores psicossociais e ambiente saudável. Campinas: CTI – Centro de Tecnologia da Informação Renato Archer, 2013.

MARTINS, Cristiano Zanin; AMBROSIO, Graziella. O uso da psicologia do direito no caso *Depp v. Heard*. *Consultor Jurídico*, 06 jun. 2022. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2022-jun-06/zanin-ambrosio-direito-psicologia-depp-heard/. Acesso em: 17 jan. 2024.

MELO, Raimundo Simão de. Perícias médicas nas ações acidentárias na Justiça do Trabalho. *Consultor Jurídico*, 12 set. 2014. Disponível em: http://www.conjur.com.br/2014-set-12/reflexoes-trabalhistas-pericias-medicas-acoes-acidentarias-justica-trabalho. Acesso em: 12 jan. 2024.

MULLER, Maria Fernanda Graudenz. *Perícia psicológica de transtornos mentais relacionados ao trabalho*. 2014. Tese (Doutorado em Psicologia) – Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2014.

NOVAES, José. Avaliação psicológica, fundamentos e processo. *In*: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. *Ano da avaliação psicológica*: textos geradores. Brasília: Conselho Federal de Psicologia, 2011.

PASCHOAL, Tatiane; TAMAYO, Álvaro. Validação da escala de estresse no trabalho. *Estudos de Psicologia*, Natal, v. 9, n. 1, p. 45-52, 2004.

RIBEIRO, Bruno Chapadeiro. *O panorama atual das perícias em trabalho-saúde no Brasil*: a construção das perícias em saúde do trabalhador. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2016.

RIBEIRO, L. V.; TEIXEIRA, Eduardo Henrique; BARROS, Daniel Martins. Perícia previdenciária e trabalhista. *In*: BARROS, Daniel Martins; TEIXEIRA, Eduardo Henrique (org.). *Manual de perícias psiquiátricas*. Porto Alegre: Artmed, 2015.

ROVINSKI, Sonia Liane Reichert. A avaliação do dano psíquico em mulheres vítimas de violência. *In*: SHINE, Sidney (org.). *Avaliação psicológica e lei: adoção, vitimização, separação conjugal, dano psíquico e outros temas*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2005.

ROVINSKI, Sonia Liane Reichert. A identificação da mentira e do engano em situações de perícia psicológica. *In*: CRUZ, Roberto Moraes; MACIEL, Saidy Karolin; RAMIREZ, Dario Cunha (org.). *O trabalho do psicólogo no campo jurídico*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2005.

ROVINSKI, Sonia Liane Reichert. Perícia psicológica na área forense. *In*: CUNHA, Jurema Alcides *et al. Psicodiagnóstico-V*. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

ROVINSKI, Sonia Liane Reichert. Limites e contribuições dos instrumentos projetivos nas avaliações forenses. *In*: AMPARO, Deise Matos do; OKINO, Erika Tiemi Kato; OSÓRIO, Flávia de Lima; HISATUGO, Carla Luciano Codani; TAVARES, Marcelo (org.). *Métodos projetivos e avaliação psicológica*: atualizações, avanços e perspectivas. VI Congresso da Associação Brasileira de Rorschach e Métodos Projetivos. Brasília: SBRo, 2012.

ROVINSKI, Sonia Liane Reichert. *Fundamentos da perícia psicológica forense*. 3. ed. São Paulo: Vetor, 2013.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira; SARDÁ, Sandro Eduardo. Perícias judiciais multiprofissionais e a lei do ato médico por uma interpretação que leve em conta a unidade do sistema e a efetividade da prestação jurisdicional. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, v. 44, p. 61-96, 2014.

SILVA, Mariana Pinheiro da; SILVA, Rosana Marques da; SILVA, Janaina Karpinski Baptista da. Perícia psicológica no âmbito do trabalho: atuação numa diretoria de saúde do servidor. *Psicologia Argumento*, Curitiba, v. 32, n. 79, p. 15-25, 2014.

SILVEIRA, C. R. B.; COSTA, L. S. Perícia judicial na Justiça do Trabalho: aspectos polêmicos e as perspectivas práticas. *Asociación Latinoamericana de Abogados y Abogadas Laboralistas*, 30 set. 2014.. Disponível em: http://alal.com.br/noticias.asp?cod_noticia=6144. Acesso em: 10 jan. 2019.

SIQUEIRA, Ilma Lopes Soares de Meirelles; OLIVEIRA, Mari Angela Calderari. O processo de avaliação psicológica. *In*: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. *Ano da avaliação psicológica*: textos geradores. Brasília: Conselho Federal de Psicologia, 2011.

TAVARES, Marcelo. A entrevista clínica. *In*: CUNHA, Jurema Alcides *et al*. *Psicodiagnóstico-V*. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

TRINDADE, Jorge. *Manual de psicologia jurídica para operadores do direito*. 7. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014.

Como citar este artigo:
AMBROSIO, Graziella. Perícia psicológica para o reconhecimento entre o transtorno mental e o trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 1, p. 147-169, jan./mar. 2024.