UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
INSTITUTO DE PSICOLOGIA

Graziella Ambrósio

Perícia psicológica na Justiça do Trabalho: o problema do nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho

São Paulo
2019

GRAZIELLA AMBRÓSIO

Perícia psicológica na Justiça do Trabalho:

o problema do nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho

Versão corrigida

Tese apresentada ao Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo para obter o título de Doutor em Psicologia.

Área de Concentração: Psicologia do Trabalho e das Organizações

Orientadora: Profª. Titular Dra. Leny Sato

São Paulo

2019

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Catalogação na publicação
Serviço de Biblioteca e Documentação
Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo

Ambrósio, Graziella.
Perícia psicológica na Justiça do Trabalho: o problema do nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho / Graziella Ambrósio; orientadora Leny Sato. -- São Paulo, 2019.
260 f.
Tese (Doutorado - Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social) -- Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, 2019.

1. Perícia psicológica. 2. Perícia psiquiátrica. 3. Nexo causal. 4. Transtorno mental. 5. Saúde mental e trabalho. I. Sato, Leny, orient. II. Título.

Nome: Ambrósio, Graziella

Título: Perícia psicológica na Justiça do Trabalho: o problema do nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho

Tese apresentada ao Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Doutor em Psicologia

Aprovado em:

Banca Examinadora

Prof. Dr. _____

Instituição: _____ Assinatura:_____

Prof. Dr. _____

Instituição: _____ Assinatura:_____

Prof. Dr. _____

Instituição: _____ Assinatura:_____

Prof. Dr. _____

Instituição: _____ Assinatura:_____

Prof. Dr. _____

Instituição: _____ Assinatura:_____

A *Roberto Wakahara*, causa de todas as coisas.

AGRADECIMENTOS

À **Profa. Titular Dra. Leny Sato**, pela coragem e confiança em aceitar uma Advogada no Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Sua escuta acolhedora e competente me deu coragem para mergulhar no fascinante mundo da Psicologia Social do Trabalho e chegar até o final desta pesquisa. E, ainda, permitiu-me mudar o olhar sobre aquele que trabalha e compreender melhor o impacto contínuo do trabalho na instância psíquica do trabalhador.

Ao **Prof. Fábio de Oliveira**, um apaixonado pelo universo acadêmico, pelas relevantes contribuições feitas ao longo da construção deste trabalho.

À **Profa. Mariana Prioli Cordeiro**, pela maneira meiga e segura com que orienta a todos que buscam seus ensinamentos teóricos e de vida.

Aos colegas **Juliano Bastos**, **Flávia Uchôa**, **Carolyne Barros**, **Gracieli Tavares**, **Cris Andrada** e **Júlia Malvezzi**, pelas valiosas ideias dadas em nossas reuniões de orientação.

Aos amigos **Juliano Bastos**, **Érika Feltrin Marques Nakano** e **Michelle Lima**, pelas boas risadas dadas nos corredores da USP.

Aos **funcionários** do Instituto de Psicologia pelos atendimentos prestados.

Aos **juízes do trabalho** e **peritos judiciais** pela colaboração com esta pesquisa.

Ao **Banco do Brasil S.A.**, pela liberação para participar das aulas, das reuniões de orientação e das entrevistas.

Aos **colegas de trabalho** da Assessoria Jurídica Regional Adjunta de Campinas/SP pela força nos momentos em que a conclusão deste trabalho parecia muito distante.

À **ENAMAT** – Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho, em especial ao **Dr. Marcos Neves Fava**, Juiz do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, pela oportunidade de ministrar aulas, experiência que mudou minha vida para sempre.

RESUMO

Ambrósio, G. (2019). *Perícia psicológica na Justiça do Trabalho: o problema do nexo de causal entre o transtorno mental e o trabalho* (Tese de Doutorado). Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.

A perícia psicológica tem ocupado lugar de destaque na Justiça do Trabalho, pois vêm aumentando os casos de afastamento no trabalho em decorrência de transtornos mentais. Quando um trabalhador ingressa com uma ação trabalhista, pleiteando o recebimento de uma indenização por ter adquirido uma doença mental no trabalho, o juiz é obrigado, por força de lei, a nomear um perito judicial para fazer a investigação do nexo de causalidade entre a patologia mental e o trabalho. A presente pesquisa teve por objetivo investigar como são feitas essas perícias psicológicas, optando-se pela realização de entrevistas individuais semiestruturadas com peritos judiciais e juízes do trabalho, além de pesquisa bibliográfica sobre o tema. Para a interpretação dos dados, a pesquisa se utilizou da técnica análise de conteúdo que comporta três fases fundamentais: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados. Os dados revelaram que os juízes do trabalho estão insatisfeitos com a qualidade das perícias psicológicas, pois consideram os laudos deficientes, sem fundamentação, condicionais e inconclusivos. De acordo com os juízes, as perícias psicológicas são produzidas pelos médicos numa espécie de "linha de produção", por meio de um único encontro com o reclamante, estando recheadas de textos padronizados e desprovidas de uma análise mais aprofundada da pessoa do trabalhador e do ambiente de trabalho. Os juízes também afirmaram que não existem bons profissionais da área da saúde interessados em realizar a perícia psicológica na Justiça do Trabalho. Já os peritos judiciais disseram que o valor dos honorários periciais é muito baixo, o que inviabiliza que sejam realizadas várias entrevistas com o trabalhador e visitas à empresa, comprometendo a qualidade dos laudos. Para os peritos, os honorários periciais deveriam ser fixados em um montante justo e proporcional ao trabalho a ser desenvolvido, como também serem pagos, ainda que parcialmente, antes do início da investigação pericial. As entrevistas demonstraram que os peritos, tanto médicos quanto psicólogos, têm pouco conhecimento na área da Saúde Mental e Trabalho. Também revelaram que o trabalho pericial está voltado essencialmente para uma análise diagnóstica, ou seja, para a verificação acerca da existência ou não de um transtorno mental no trabalhador, não havendo uma investigação aprofundada das condições de trabalho e da relação destas com a subjetividade do indivíduo. A pesquisa concluiu que para se compreender o vínculo entre o transtorno mental do trabalhador e as condições de trabalho seria necessário que o perito judicial averiguasse como se deu a relação entre a subjetividade do indivíduo e o contexto de trabalho. Caberia ao perito avaliar o limite subjetivo de cada trabalhador para as pressões sofridas no ambiente de trabalho, quais foram suas ações adaptativas e em que momento se operou a ruptura, instalando-se o adoecimento mental. Para isso, seria importante que o perito tivesse formação na área da Saúde Mental e Trabalho a fim de adquirir competências técnicas para melhor investigar como o modo operativo do trabalho afeta os processos subjetivos dos trabalhadores.

Palavras-chave: Perícia psicológica. Perícia psiquiátrica. Nexo causal. Transtorno mental. Saúde mental e trabalho.

ABSTRACT

Ambrósio, G. (2019). *Psychological expertise in labor courts: the problem of the causal link between mental illness and work* (Thesis of Doctorate). Institute of Psychology, University of São Paulo, São Paulo.

Psychological expertise has had great importance in Labor Court, since cases of work leave due to mental disorders have increased. When a worker takes legal action against his/her employee, claiming compensation for having acquired mental illness at work, the judge is required, according to the law, to designate a judicial expert to investigate the causal link between the mental pathology and the job. The aim of the present research was to investigate how these psychological inquiries are performed, carrying out individual semi-structured interviews with judicial experts and labor judges, as well as bibliographic research about the subject. Interpretation of the data was performed using the technique of content analysis, which involves three fundamental phases: pre-analysis, material exploration and treatment of results. The data revealed that labor judges are unsatisfied with the quality of psychological inquiries, due to the deficiency of the reports that have no foundation, are conditional and inconclusive. According to the judges, psychological inquiries are performed by doctors in an automatic way, with only a single meeting with the claimant. The reports are filled with standardized texts and without a deeper analysis of the individual and the workplace. The judges also stated that good health professionals are not interested in performing psychological inquiries in the Labor Court. On the other hand, judicial experts have said that their wages are very low, therefore it is not possible to carry out several interviews with the employee and to pay visits to the company, affecting the quality of the reports. For the experts, expert wages should be proportional to the amount of work to be performed, but also be paid, at least partially, before the beginning of the investigation. The interviews showed that the experts, both doctors and psychologists, have scarce knowledge about mental health and work. They also revealed that the work of the experts is focused essentially on a diagnostic analysis, only to verify if the worker has or doesn't have a mental disorder, without a deep investigation of the conditions of work and with the subjectivity of the individual. The research concluded that in order to understand the link between the mental disorder of the worker and his working conditions, it would be necessary that the judicial expert investigate the occurrence of the relationship between the subjectivity of the individual and the work context. It would be the responsibility of the expert to evaluate the subjective limit that each worker has towards the pressure in the work environment, what were his adaptive actions and when the rupture happened, causing mental illness. It would be essential that the expert has specific training in the area of mental health and work in order to acquire technical skills to better evaluate how the operative mode of work affects the subjective processes of the workers.

Keywords: Psychological expertise. Psychiatric expertise. Causal link. Mental disease. Mental health and work.

RESUMEN

Ambrósio, G. (2019). *Pericia psicológica en la justicia laboral: el problema del nexo causal entre el trastorno mental y el trabajo* (Tesis de Doctorado). Instituto de Psicología, Universidad de São Paulo, São Paulo.

La pericia psicológica ha ocupado un lugar destacado en la Justicia del Trabajo, pues vienen aumentando los casos de alejamiento en el trabajo como consecuencia de trastornos mentales. Cuando un trabajador ingresa con una acción laboral, solicitando la recepción de una indemnización por haber adquirido una enfermedad mental en el trabajo, el juez está obligado, en virtud de la ley, a nombrar a un experto judicial para hacer la investigación del nexo causal entre la patología mental y el trabajo. La presente tesis tuvo por objetivo investigar cómo se hacen esas pericias psicológicas, optando por la realización de entrevistas individuales semiestructuradas con expertos judiciales y jueces del trabajo, además de investigación bibliográfica sobre el tema. Para la interpretación de los datos, la investigación se utilizó de la técnica análisis de contenido que comporta tres fases fundamentales: pre-análisis, explotación del material y tratamiento de los resultados. Los datos revelaron que los jueces del trabajo están insatisfechos con la calidad de las pericias psicológicas, pues consideran los laudos deficientes, sin fundamentación, condicionales e inconclusos. De acuerdo con los jueces, las pericias psicológicas son producidas por los médicos en una especie de "línea de producción", por medio de un único encuentro con el reclamante, estando rellenas de textos estandarizados y desprovistas de un análisis más profundo de la persona del trabajador y del ambiente de trabajo. Los jueces también afirmaron que no hay buenos profesionales del área de la salud interesados en realizar la pericia psicológica en la Justicia del Trabajo. Los expertos judiciales dijeron que el valor de los honorarios periciales es muy bajo, lo que inviabiliza que se realicen varias entrevistas con el trabajador y visitas a la empresa, comprometiendo la calidad de los laudos. Para los expertos, los honorarios periciales deberían fijarse en un importe justo y proporcional al trabajo que se va a desarrollar, así como también ser pagados, aunque parcialmente, antes del inicio de la investigación pericial. Las entrevistas demostraron que los expertos, tanto médicos y psicólogos, tienen poco conocimiento en el área de Salud Mental y Trabajo. También revelaron que el trabajo pericial está orientado esencialmente hacia un análisis diagnóstico, o sea, para la verificación acerca de la existencia o no de un trastorno mental en el trabajador, no habiendo una investigación profundizada de las condiciones de trabajo y de la relación de éstas con la subjetividad del individuo. La investigación concluyó que para comprender el vínculo entre el trastorno mental del trabajador y las condiciones de trabajo, sería necesario que el perito judicial averiguara cómo se dio la relación entre la subjetividad del individuo y el contexto de trabajo. El experto evaluaría el límite subjetivo de cada trabajador para las presiones sufridas en el ambiente de trabajo, cuáles fueron sus acciones adaptativas y en qué momento se operó la ruptura, instalándose la enfermedad mental. Para ello, sería importante que el experto tuviera formación en el área de la Salud Mental y Trabajo a fin de adquirir competencias técnicas para mejor investigar cómo el modo operativo del trabajo afecta los procesos subjetivos de los trabajadores.

Palabras-clave: Pericia psicológica. Pericia psiquiátrica. Nexo causal. Enfermedad mental. Salud mental y trabajo.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Auxílios-doença acidentários concedidos de janeiro a dezembro de 2017..... 04

Quadro 2 – Auxílios-doença acidentários por transtornos mentais e comportamentais (F00-F99) concedidos de janeiro a dezembro de 2017..... 05

Quadro 3 – Dados dos peritos-médicos entrevistados..... 10

Quadro 4 – Dados dos peritos-psicólogos entrevistados..... 11

Quadro 5 – Dados dos juízes do trabalho entrevistados..... 11

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AET	Análise Ergonômica do Trabalho
APA	American Psychological Association
APS	Agência da Previdência Social
APT	Análise Psicossocial do Trabalho
ASO	Atestado de Saúde Ocupacional
BFP	Teste Bateria Fatorial de Personalidade
CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CFP	Conselho Federal de Psicologia
CID	Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde
CIF	Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNAE	Classificação Nacional de Atividades Econômicas
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CPC	Código de Processo Civil
CR	Corregedoria Regional
CREPOP	Centro de Referência Técnica em Psicologia e Políticas Públicas
CRM	Conselho Regional de Medicina
CRP	Conselho Regional de Psicologia
CSJT	Conselho Superior da Justiça do Trabalho
DORT	Distúrbios Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho
EET	Escala de Estresse no Trabalho
FAI	Forensic Assessment Instruments
FUNDACENTRO	Fundação Jorge Duprat Figueiredo, de Segurança e Medicina do Trabalho
GP	Gabinete da Presidência
HIV	Vírus da Imunodeficiência Humana
HTP	Teste do Desenho da Casa-Árvore-Pessoa
IECPA	Inventário de expectativas e crenças pessoais acerca do álcool
IN	Instrução Normativa
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social

ISSL	Inventário de Sintomas de Stress para Adultos
LER	Lesões por Esforços Repetitivos
LIPP	Levantamento de Interesses Profissionais
MPS	Ministério da Previdência Social
MS	Ministério da Saúde
NCTB	Neurobehavioural Core Test Battery
NR	Norma Regulamentadora
NTDEAT	Nexo Técnico por Doença Equiparada a Acidente do Trabalho
NTEP	Nexo Técnico Epidemiológico
NTP/T	Nexo Técnico Profissional ou do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
OSI	Occupational Stress Indicator
PAIR	Perda Auditiva Induzida por Ruído
PCMSO	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
PDF	Portable Document Format
PJe	Processo Judicial Eletrônico
PMK	Teste Psicodiagnóstico Miocinético
PPRA	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
PROART	Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho
QSG	Questionário de Saúde Geral
RH	Recursos Humanos
SATEPSI	Sistema de Avaliação dos Testes Psicológicos
SM&T	Saúde Mental e Trabalho
SWS	Questionário de Estresse, Saúde Mental e Trabalho
TMRT	Protocolo de Investigação do Nexo Causal dos Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UnB	Universidade de Brasília
UNICAMP	Universidade Estadual de Campinas
WAIS III	Escala de Inteligência Wechsler para Adultos

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO AO TEMA DO NEXO CAUSAL ENTRE O TRANSTORNO MENTAL E O TRABALHO..... 01

1.1 Um pouco da trajetória da pesquisadora..... 01

1.2 Apresentação do tema..... 04

2. CONSIDERAÇÕES TEÓRICO-METODOLÓGICAS ACERCA DESTA PESQUISA..... 09

3. O NEXO CAUSAL ENTRE O TRANSTORNO MENTAL E O TRABALHO À LUZ DA PSICOLOGIA..... 13

3.1 Primeiros estudos da Psiquiatria Social francesa: Paul Sivadon e Le Guillant..... 13

3.2 Christophe Dejours e a Psicodinâmica do Trabalho..... 15

3.3 Estudos no Brasil sobre o nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho 22

3.3.1 A perspectiva de análise de Maria Elizabeth Antunes Lima..... 22

3.3.2 A perspectiva de análise das teorias sobre o estresse no trabalho..... 24

3.3.3 A perspectiva de análise de Wanderley Codo..... 26

3.3.4 A perspectiva de análise de Edith Seligmann-Silva..... 28

3.3.5 A perspectiva de análise de Leny Sato..... 30

3.4 O consenso entre as abordagens teórico-metodológicas sobre o nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho..... 33

3.5 O nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho segundo o Manual de Procedimentos do Ministério da Saúde..... 35

3.6 Conclusões acerca do nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho à luz da Psicologia..... 52

4. O NEXO CAUSAL ENTRE O TRANSTORNO MENTAL E O TRABALHO À LUZ DO DIREITO..... 57

4.1 Breves apontamentos sobre a responsabilidade civil..... 57

4.2 As teorias sobre o nexo de causalidade..... 64

4.3 A questão das concausas no acidente de trabalho..... 68

4.4 A diferença entre prova do nexo causal e prova do dano moral..... 70

4.5 Alguns apontamentos sobre o Nexo Técnico Epidemiológico..... 72

4.6 Conclusões acerca do nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho à luz do Direito..... 78

5. LITERATURA CIENTÍFICA SOBRE A PERÍCIA PSICOLÓGICA REALIZADA NO ÂMBITO JUDICIAL..... 82

5.1 Introdução..... 82

5.2 A entrevista psicológica..... 83

5.3 Os testes psicológicos..... 89

5.4 A qualificação dos peritos judiciais..... 94

5.5 Sobre a visita ao local de trabalho..... 97

5.6 Equipes multidisciplinares..... 105

6. A NECESSÁRIA INTERLOCUÇÃO ENTRE A PSICOLOGIA E O DIREITO PARA A ANÁLISE DO NEXO CAUSAL ENTRE O TRANSTORNO MENTAL E O TRABALHO..... 108

7. AS VISÕES DE JUÍZES DO TRABALHO E DE PERITOS JUDICIAIS SOBRE A PERÍCIA PSICOLÓGICA..... 116

7.1 O problema da qualidade das perícias psicológicas feitas pelos médicos na visão dos juízes do trabalho..... 116

7.2 Como são feitas as perícias psicológicas e quais as dificuldades enfrentadas pelos peritos judiciais..... 134

7.3 A questão da visita ao local de trabalho pelo perito judicial para fins de perícia psicológica..... 156

7.4 O problema dos honorários periciais na Justiça do Trabalho..... 177

7.5 O problema da nomeação dos profissionais para realizar a perícia psicológica..... 193

7.6 O que poderia ser feito para melhorar a perícia psicológica..... 213

8. REFLEXÕES FINAIS SOBRE A PERÍCIA PSICOLÓGICA NA JUSTIÇA DO TRABALHO..... 231

CONSIDERAÇÕES FINAIS..... 237

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... 243

APÊNDICE A – Carta de apresentação da pesquisa..... 259

APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido..... 260

1. INTRODUÇÃO AO TEMA DO NEXO CAUSAL ENTRE O TRANSTORNO MENTAL E O TRABALHO

1.1 Um pouco da trajetória da pesquisadora

Meu interesse pelo Direito do Trabalho vem desde os tempos da graduação em Direito na Universidade Estadual Paulista. Naquela época, tive contato com um pouco da história do trabalho no mundo e no Brasil e fiquei fascinada com a luta dos trabalhadores e com o fato de os direitos trabalhistas servirem para equilibrar as posições entre os sujeitos das relações de trabalho. Minha afeição pelo assunto foi tanta que não apenas fiz meu trabalho de conclusão de curso sobre um tema da área trabalhista como concluí duas especializações e um mestrado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

Além da trajetória acadêmica, minha carreira profissional também foi construída na área do Direito do Trabalho, pois inicialmente advoguei seis anos na Justiça do Trabalho, depois me tornei supervisora de uma equipe de advogados trabalhistas até, finalmente, tornar-me gestora de uma assessoria jurídica que cuida dos processos trabalhistas que tramitam no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, com sede em Campinas-SP, que é o segundo maior Tribunal Regional do Trabalho do país em estrutura e em movimento processual.

Com isso, são 15 anos dedicados ao estudo dos temas jurídicos relacionados ao trabalho, tendo a oportunidade de presenciar de perto as transformações pelas quais passaram o Direito do Trabalho e a própria Justiça do Trabalho. Ao longo desse período também pude testemunhar o crescimento vertiginoso de um tipo de ação até então pouco conhecida dos advogados trabalhistas: as ações em que os trabalhadores pleiteiam o recebimento de uma indenização por terem adquirido um transtorno mental vinculado ao trabalho.

Lembro-me, como se fosse hoje, da primeira ação que enfrentei com esse tema. Tratava-se de uma reclamatória trabalhista em que uma empregada, com 54 anos de idade, divorciada, mãe de dois filhos e com mais de 20 anos de empresa, requeria uma pensão vitalícia por não apresentar condições emocionais de retornar ao trabalho. Essa trabalhadora havia sofrido um assalto enquanto trabalhava e, desde então, não apresentava um quadro psicológico adequado para retomar suas funções. Por conta do processo, tive acesso aos prontuários médicos dessa senhora e tomei conhecimento de uma história de vida difícil,

marcada pelo abandono dos pais, do ex-marido e dos próprios filhos, além de problemas financeiros e de saúde como a superação de um câncer no cérebro que a obrigara a retirar uma parte da massa encefálica e ficar com algumas deformidades faciais. Recordo-me de ter ficado profundamente consternada lendo as anotações médicas de que a senhora se sentia feia, infeliz e com baixa autoestima após a retirada do tumor cancerígeno.

Essa triste história de vida e profissional mexeu muito comigo. Nunca deixei de pensar como o trabalho segue junto com os altos e baixos da vida e está intimamente relacionado à nossa própria existência. Sempre que me lembrava dessa história eu pensava: até que ponto o trabalho contribuiu para o transtorno mental dessa senhora? Seria o trabalho o único causador de seus problemas psicológicos? Se não fosse o evento traumático do trabalho, essa senhora ainda estaria trabalhando? Teria o assalto sido a gota d'água para o adoecimento mental?

Na ação trabalhista dessa senhora, o perito judicial concluiu que seu histórico pessoal, familiar e social contribuiu mais que o trabalho para o adoecimento mental que a impedia de retornar ao trabalho, isentando o empregador do pagamento de qualquer indenização. No entanto, percebi que é muito difícil o trabalho do perito de investigar a efetiva contribuição das condições laborais para o surgimento ou para o agravamento de um transtorno mental. Daí surgiu o meu interesse em estudar essa complexa análise numa tese de doutorado.

Desde o início eu sabia que um tema dessa natureza não caberia em um doutorado em Direito, pois precisariam ser revisitadas teorias da Psicologia Social do Trabalho sobre o adoecimento mental relacionado ao trabalho. Por isso, decidi apresentar meu projeto de tese para o Departamento de Psicologia Social e do Trabalho do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, mesmo sabendo que o caminho para a conclusão desse trabalho seria árduo, pois me faltava uma base de conhecimentos na área da Saúde Mental e Trabalho (SM&T).

E assim iniciei, com a "cara e a coragem" e a confiança da minha orientadora, o doutorado sobre o tema da perícia psicológica na Justiça do Trabalho. Minha ideia inicial era realizar um estudo bibliográfico sobre o tema e a análise de alguns laudos psicológicos. No entanto, para minha surpresa, minha orientadora pediu que eu realizasse entrevistas com juízes do trabalho, peritos e trabalhadores, visando compreender mais profundamente o tema da perícia voltada à análise do vínculo do transtorno mental com o trabalho.

Deparei-me, então, com um grande desafio: fazer entrevistas. Em toda minha trajetória acadêmica, eu nunca havia feito uma entrevista sequer. Descobri, na prática, que

fazer uma entrevista não é algo simples, pois exige uma técnica e um treinamento que eu não possuía. Minhas primeiras entrevistas foram horríveis. Eu ficava muito nervosa e interrompia o entrevistado a todo momento para passar para a próxima pergunta. Foi quando me dei conta de que precisava estudar sobre a arte de entrevistar para só então prosseguir com a pesquisa. Pode parecer algo fácil de se fazer, mas para mim foi um processo demorado e difícil, pois precisei quebrar padrões internos e reformular crenças pessoais para aceitar sair do controle e permitir com que o outro pudesse se mostrar em sua inteireza na entrevista.

Faço questão de relatar isso em minha breve apresentação, pois aprender a fazer uma entrevista foi uma experiência transformadora em minha vida pela qual aprendi a escutar o outro de forma respeitosa e interessada. Fiquei tão boa em fazer entrevistas que tive dificuldade de fazer os entrevistados pararem de falar. Após compreender o verdadeiro significado da escuta ativa e colocá-la em prática, consegui criar uma relação de empatia e confiança com os entrevistados que passaram a me relatar suas experiências profissionais com a perícia psicológica e até questões de suas vidas pessoais que não interessavam para a pesquisa, mas que eu, como boa ouvinte, escutei de forma atenta, paciente e educada até o fim.

Posso dizer, com convicção, que chego ao final desses longos anos de pesquisa com mais sensibilidade para o ser humano, percebendo que todos nós temos a necessidade de sermos ouvidos. Definitivamente, a perícia psicológica pode ser aprimorada se os juízes do trabalho forem ouvidos pelos peritos, os peritos ouvidos pelos juízes do trabalho e os trabalhadores e empregadores melhor ouvidos pelos juízes e pelos peritos. Pois só assim os juízes entenderão as dificuldades enfrentadas pelos peritos judiciais para realizar a perícia psicológica, assim como os peritos compreenderão as necessidades dos juízes e tanto juízes quanto peritos perceberão as questões dos trabalhadores e dos empregadores que se entrelaçam numa complexa relação que afeta a saúde mental dos indivíduos.

1.2 Apresentação do tema

Segundo dados do Ministério da Previdência Social (Ministério da Previdência Social [MPS], 2017), os transtornos mentais e do comportamento já ocupam o terceiro lugar em número de auxílios-doença acidentários concedidos. O auxílio-doença é o benefício que o segurado da Previdência Social recebe, mensalmente, ao ficar incapacitado para o trabalho, por mais de 15 dias, por motivo de doença ou acidente. Pode ser previdenciário (sem relação com o trabalho) ou acidentário (quando relacionado à atividade profissional).

O Ministério da Previdência Social realiza monitoramento periódico das concessões desse benefício em todo o país. Os dados a seguir trazem o número de concessões do auxílio-doença acidentário, de acordo com a Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde ou Classificação Internacional de Doenças (CID-10), nos meses de janeiro a dezembro de 2017:

Quadro 1 – Auxílios-doença acidentários concedidos de janeiro a dezembro de 2017

Capítulo da Classificação Internacional de Doenças – CID 10	Nº de Auxílios-Doença	Porcentagem (%)
Lesões, envenenamento e algumas outras consequências de causas externas (S00-T98)	127.756	67,6%
Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (M00-M99)	39.425	20,8%
Transtornos mentais e comportamentais (F00-F99)	9.161	4,8%

Fonte: Ministério da Previdência Social (www.previdencia.gov.br)

Dentre os benefícios auxílios-doença acidentários por transtornos mentais e comportamentais (F00-F99), concedidos de janeiro a dezembro de 2017, os acontecimentos estressantes capazes de desencadear uma reação de estresse aguda, ou as alterações particularmente marcantes na vida do sujeito, capazes de causar consequências desagradáveis e duradouras e levar a um transtorno de adaptação, lideraram como causas dos afastamentos, conforme o quadro:

Quadro 2 – Auxílios-doença acidentários por transtornos mentais e comportamentais (F00-F99) concedidos de janeiro a dezembro de 2017

Capítulo da Classificação Internacional de Doenças – CID 10	Nº de Auxílios-Doença	Porcentagem (%)
Reações ao stress grave e transtornos de adaptação (F43)	3.100	33,8%
Outros transtornos ansiosos (F41)	2.251	24,5%
Episódios depressivos (F32)	2.143	23,4%
Transtorno depressivo recorrente (F33)	777	8,5%

Fonte*:* Ministério da Previdência Social (www.previdencia.gov.br)

Os transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho podem ser definidos como aqueles vinculados ao universo do trabalho, aqui compreendidas não apenas as tarefas laborais propriamente ditas, como todo o ambiente de trabalho e a organização empresarial que afetam o corpo e a mente dos trabalhadores, produzindo disfunções e lesões biológicas e psíquicas especificamente relacionadas ao trabalho.

Além do auxílio-doença que o trabalhador recebe da Previdência Social durante o período em que estiver incapacitado para o trabalho, a Constituição Federal (artigo 7º, XXVIII) lhe assegura uma indenização a ser paga pelo empregador quando a doença estiver relacionada com o trabalho. Por isso, vem aumentando o número de ações indenizatórias ajuizadas pelos trabalhadores na Justiça do Trabalho tendo como fundamento o reconhecimento do nexo de causalidade entre o transtorno mental e o trabalho (BRASIL, 2001).

Sempre que uma ação dessa natureza é distribuída na Justiça do Trabalho, o juiz é obrigado por lei a designar a realização de uma perícia judicial para a investigação, por um especialista da área, do nexo de causalidade entre o transtorno mental e o trabalho. De acordo com o artigo 156 do Código de Processo Civil (Lei nº 13.105/2015), o juiz deverá solicitar prova pericial sempre que "a prova do fato depender de conhecimento técnico ou científico". Dessa forma, como o magistrado não é especialista em transtornos mentais, ele nomeia um perito de sua confiança para realizar a perícia psicológica que investigará a existência do transtorno mental e sua possível relação com o contexto de trabalho.

Importante destacar que optamos por chamar essa prova pericial de *perícia psicológica* em detrimento da expressão *perícia psiquiátrica* mais usualmente utilizada no

âmbito judicial, pois consideramos que esse tipo de perícia não é exclusividade do médico psiquiatra, podendo ser realizada por outros profissionais da área da saúde. O objetivo, portanto, foi enfatizar a natureza psicológica dessa investigação pericial, eis que voltada à compreensão dos transtornos mentais relacionados às condições de trabalho.

Assim, vem crescendo o número de perícias psicológicas na Justiça do Trabalho, pois o magistrado necessita buscar no laudo psicológico informações profissionais distintas da compreensão comum, especialmente no que tange ao nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho, para fundamentar a decisão judicial que impõe ou não a responsabilidade da empresa pelo pagamento de indenização material e moral ao trabalhador acometido pela doença mental.

Por outro lado, apesar do crescente número de perícias psicológicas, a qualidade dos laudos periciais sobre as doenças mentais relacionadas ao trabalho ainda é muito ruim. No trabalho desenvolvido por Muller (2014), foram analisadas 172 decisões de Tribunais Regionais Trabalhistas de todo o Brasil, 47 laudos psicológicos e 3 pareceres técnicos psicológicos, constatando-se que grande parte desses trabalhos periciais (30 trabalhos) é baseada unicamente em entrevistas realizadas com os trabalhadores, desprezando-se outros procedimentos, tais como vistoria do ambiente de trabalho, além do fato de em apenas 19 trabalhos constar os fundamentos teóricos que basearam a análise do perito. Assim, a pesquisa constatou que em sua maioria os laudos periciais são confusos, contraditórios, obscuros, contêm jargões profissionais, juízos de valor e incorreções técnicas, sendo considerados pelos magistrados como ineptos ou insuficientes por se basearem somente na percepção dos trabalhadores e não apresentarem técnicas capazes de endossarem ou não as informações obtidas na perícia.

O resultado da pesquisa realizada por Muller (2014) coincide com o que esta pesquisadora tem observado na prática em que as perícias psicológicas realizadas nos trabalhadores não avaliam, de forma fundamentada, a contribuição do trabalho para o adoecimento mental, a gravidade do quadro psicopatológico e sua possibilidade de reversão.

Diante dessa realidade – aumento no número de ações trabalhistas voltadas à análise do nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho e qualidade ruim dos laudos psicológicos que vêm sendo produzidos na Justiça do Trabalho – nasceu a vontade desta pesquisadora em estudar mais a fundo o tema, tentando buscar respostas para a grande

dificuldade dos peritos em realizar essa investigação do vínculo do transtorno mental com a organização do trabalho.

Nesse sentido, a pesquisa se inicia com o Capítulo 3 no qual se aborda o nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho à luz da Psicologia. Buscou-se percorrer um caminho desde os primeiros estudos sobre a Psiquiatria Social na França até se chegar às abordagens mais atuais no Brasil. O objetivo foi apresentar, ainda que de forma breve, um panorama sobre as abordagens teórico-metodológicas sobre o nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho no campo da Saúde Mental e Trabalho (SM&T) que possam ser utilizadas pelos peritos judiciais como um fundamento norteador no estudo a ser realizado na perícia que investiga a relação entre o adoecimento mental e o contexto de trabalho.

Em complemento, o Capítulo 4 aborda o nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho à luz do Direito, pois o laudo pericial tem como destinatário o juiz. Nesse sentido, cabe ao perito conhecer os elementos considerados indispensáveis pela teoria jurídica para a caracterização do nexo causal para fins de responsabilidade civil. Sem tais conhecimentos jurídicos, torna-se difícil ao perito judicial concluir seu caminho investigatório com êxito, servindo o laudo pericial como legítimo instrumento auxiliar para os magistrados a quem compete a complexa tarefa de julgar o vínculo entre o transtorno mental e o trabalho.

Já o Capítulo 5 apresenta uma breve síntese da literatura científica que se voltou especificamente para o estudo do trabalho pericial no âmbito judicial. Procurou-se realizar um levantamento dos autores que escreveram sobre a perícia psicológica, apresentando as orientações apontadas por esses estudiosos para as principais questões que gravitam em torno dessa prova técnica. O objetivo foi apresentar a bibliografia que está disponível para o perito judicial orientar o seu trabalho de análise do nexo causal entre a patologia mental e o trabalho.

O Capítulo 6, por sua vez, trata da necessária interlocução entre a Psicologia e o Direito para a análise do nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho, trazendo a questão da interdisciplinaridade e da postura crítica do perito judicial para a condução do trabalho pericial e, especialmente, para a consolidação dos direitos humanos e de cidadania dos trabalhadores.

O Capítulo 7 apresenta o resultado e a discussão sobre as entrevistas feitas com juízes do trabalho e peritos judiciais, tanto médicos quanto psicólogos, sobre as dificuldades

encontradas para a realização da perícia psicológica. Por meio de entrevistas, buscou-se investigar a fundo a perícia psicológica, ouvindo quem trabalha com ela cotidianamente, com o objetivo de se enriquecer o debate acerca da complexidade que envolve uma prova dessa natureza e tentar trazer à tona aquilo que impede a perícia psicológica de se tornar um subsídio útil e válido para o processo judicial.

Por fim, o Capítulo 8 traz reflexões finais sobre a perícia psicológica, fazendo uma análise conjunta de todas as informações reunidas na pesquisa, principalmente confrontando a realidade da perícia psicológica vivenciada pelos juízes do trabalho e pelos peritos judiciais com as prescrições apontadas pela literatura científica sobre o tema. O objetivo foi apresentar uma reflexão crítica sobre a perícia psicológica, apontando-se sugestões para uma melhor compreensão do vínculo entre o transtorno mental e o trabalho.

2. CONSIDERAÇÕES TEÓRICO-METODOLÓGICAS ACERCA DESTA PESQUISA

O percurso metodológico teve início com uma revisão de literatura sobre o tema do nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho tanto no campo da Saúde Mental e Trabalho (SM&T) como no campo do Direito, assim como sobre a perícia psicológica feita no âmbito judicial. Essa revisão bibliográfica proporcionou o acesso ao material produzido a respeito dos temas que estava disponível nos bancos de dados investigados (Sibi, Hein Online, IUSDATA, LexisNexis e Scielo), possibilitando a obtenção de uma breve síntese sobre a situação atual do assunto pesquisado, o conhecimento dos aspectos que já foram abordados em outros estudos e o acesso a diferentes opiniões sobre o problema de pesquisa.

Além da revisão de literatura, também se realizou a coleta de dados por meio de entrevistas individuais semiestruturadas com peritos judiciais, tanto médicos quanto psicólogos, e juízes do trabalho. Adotou-se uma abordagem de pesquisa qualitativa (Minayo, 2009), visando descrever e analisar o fenômeno da perícia psicológica a partir da percepção dos entrevistados com o objetivo de se ampliar a compreensão da realidade, expor as dificuldades de se executar na prática o trabalho pericial no âmbito da Justiça do Trabalho e revelar as deficiências dos laudos periciais.

Para a identificação dos peritos judiciais que realizam a perícia voltada à investigação do nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho, esta pesquisadora encaminhou ofício ao Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, localizado em Campinas-SP, esclarecendo sobre o objeto da pesquisa e solicitando uma relação de peritos cadastrados. O Tribunal, por sua vez, disponibilizou os dados de 19 peritos médicos que já atuaram em ações trabalhistas. Desse total, foram escolhidos aleatoriamente 8 peritos para receber o contato telefônico desta pesquisadora. Dois peritos não atenderam os telefonemas e 6 aceitaram participar da pesquisa.

Assim, foram entrevistados 6 médicos que atuaram/atuam como peritos na Justiça do Trabalho, realizando a perícia psicológica. As entrevistas tiveram duração média de 1 hora e meia e foram realizadas presencialmente. Abaixo são apresentados alguns dados desses entrevistados:

Quadro 3 – Dados dos peritos-médicos entrevistados

Nome fictício	Tempo de formação em Medicina	Tempo como perito judicial	Especialização	Cidade
Gustavo	40 anos	30 anos	Psiquiatra	Campinas
Marcelo	41 anos	10 anos	Médico do Trabalho	Itapira
Ricardo	37 anos	09 anos	Cirurgião ortopédico	São Roque
Fernando	22 anos	20 anos	Psiquiatra	Campinas
Luiz	11 anos	04 anos	Clínico Geral	Campinas
Daniel	30 anos	11 anos	Psiquiatra	Campinas

No início, em razão da pouca experiência da pesquisadora, as entrevistas seguiram um roteiro pré-definido. Percebeu-se, no entanto, que esse roteiro limitava a expressão dos entrevistados, razão pela qual se optou posteriormente por perguntas bem abertas sobre a perícia psicológica, deixando os entrevistados livres para falarem o que considerassem relevante sobre o tema.

Embora a perícia psicológica na Justiça do Trabalho seja realizada em sua grande maioria por médicos, esta pesquisadora envidou esforços para tentar localizar psicólogos que fizessem esse tipo de prova pericial para enriquecer o debate sobre o tema. Para a localização dos peritos judiciais com formação em Psicologia e com experiência na realização de perícias psicológicas para a investigação do nexo causal entre a doença mental e o trabalho, foram enviados 59 e-mails para peritos judiciais cujos dados estavam disponíveis no site da Associação dos Peritos Judiciais do Estado de São Paulo (www.apejesp.com.br) e no site do Cadastro Nacional de Peritos (www.cadastronacionaldeperitos.com).

Do total de mensagens enviadas aos psicólogos-peritos, 11 e-mails retornaram por falha, 30 e-mails não foram respondidos, 10 e-mails foram respondidos com os profissionais afirmando que não atuavam na Justiça do Trabalho e 8 e-mails foram respondidos com os peritos se dizendo atuantes na Justiça do Trabalho e aceitando participar da pesquisa. Desses 8 peritos judiciais, apenas 6 efetivamente participaram da pesquisa. As entrevistas tiveram duração média de 1 hora e foram realizadas presencialmente ou por telefone. A seguir, apresentamos alguns dados dos psicólogos-peritos entrevistados:

Quadro 4 – Dados dos peritos-psicólogos entrevistados

Nome fictício	Tempo de formação em Psicologia	Tempo como perito judicial	Especialização	Cidade
Pedro	29 anos	10 anos	Psicologia Comportamental	São Paulo
Carla	17 anos	07 anos	Psicologia Jurídica	São Paulo
Rita	35 anos	13 anos	Psicologia do Trabalho	Brasília
Márcia	21 anos	08 anos	Neuropsicologia	S.J.Rio Preto
Paula	13 anos	06 anos	Psicologia Jurídica	Goiânia
Vera	34 anos	15 anos	Psicologia Jurídica	Rio de Janeiro

Quanto aos juízes do trabalho, foram realizadas 6 entrevistas. Desse total, 4 magistrados foram indicados pela Secretaria Geral da Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas-SP) como sendo juízes mais diretamente interessados no estudo do adoecimento mental dos trabalhadores. Os outros dois juízes entrevistados estão vinculados ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo-SP) e foram selecionados porque já eram conhecidos da pesquisadora como sendo profissionais ligados ao tema da saúde mental e trabalho. As entrevistas tiveram duração média de 1 hora e foram realizadas presencialmente. Abaixo, apresentamos alguns dados dos entrevistados:

Quadro 5 – Dados dos juízes do trabalho entrevistados

Nome fictício	Tempo de formação em Direito	Tempo como Juiz do Trabalho	Especialização	Cidade
Ana	26 anos	23 anos	Direito do Trabalho	Campinas
Marina	24 anos	20 anos	Direito do Trabalho	Campinas
Carlos	26 anos	21 anos	Direito do Trabalho	Piracicaba
João	28 anos	15 anos	Direito do Trabalho	Campinas
Felipe	15 anos	12 anos	Direito do Trabalho	Itapevi
Renata	12 anos	03 anos	Direito do Trabalho	São Paulo

Cumpre registrar que esta pesquisadora tentou entrevistar trabalhadores que passaram pela perícia psicológica, mas não conseguiu localizá-los. Tanto os Tribunais Regionais do Trabalho (2ª Região e 15ª Região), quanto os peritos judicias (médicos e psicólogos), não forneceram os dados dos trabalhadores que já haviam se submetido à perícia psicológica, alegando que essas informações estavam protegidas pelo sigilo.

Para a interpretação das entrevistas, a pesquisa se utilizou da técnica análise de conteúdo proposta pela professora da Universidade de Paris V, Laurence Bardin (2009). Pode-se dizer que a análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de exploração de comunicações que procura identificar os principais conceitos ou temas abordados, por meio da implementação de três fases fundamentais: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados (Bardin, 2009).

Na primeira fase, a pré-análise, as entrevistas foram transcritas e foi realizada uma leitura de todo o material para se certificar que ele estava de acordo com os objetivos da pesquisa. Todas as entrevistas foram incluídas no estudo por serem representativas e pertinentes aos objetivos da análise. Na sequência, os temas que se repetiram com muita frequência nas entrevistas foram eleitos como categorias temáticas para registro dos dados. Assim, as categorias temáticas emergiram do conteúdo das próprias entrevistas, das contradições e aproximações observadas.

Na segunda fase, ou fase de exploração do material, trechos das entrevistas foram recortados e agrupados por categoria temática, formando-se vários grupos com informações comuns. Assim, foram retiradas das entrevistas apenas as falas que se referiam às categorias eleitas de acordo com os objetivos do trabalho inicialmente propostos (Bardin, 2009).

Na terceira fase de análise de conteúdo, denominada tratamento dos resultados, as falas, agrupadas por temas, foram comparadas entre si para que pudessem ser extraídos conceitos, proposições e contradições. Assim, para cada categoria temática foi produzido um texto síntese que expressasse o conjunto de significados presentes em cada tema, sendo, inclusive, transcritas citações diretas dos dados originais. Além disso, na interpretação desses dados, a fundamentação teórica, pertinente à investigação, foi resgatada para conferir sentido à análise das entrevistas (Bardin, 2009), utilizando-se como referencial teórico as teorias sobre Saúde Mental e Trabalho (SM&T) desenvolvidas no Brasil.

Por fim, tomando-se como ponto de partida os dados coletados e os marcos teóricos ligados à pesquisa, construiu-se, por meio de uma abordagem indutiva, uma compreensão do fenômeno investigado materializada em reflexões finais sobre a perícia psicológica na Justiça do Trabalho.

3. O NEXO CAUSAL ENTRE O TRANSTORNO MENTAL E O TRABALHO À LUZ DA PSICOLOGIA

Neste capítulo será apresentada uma breve síntese das teorias que abordam a questão do nexo de causalidade entre o transtorno mental e o trabalho no âmbito da Saúde Mental e Trabalho (SM&T).

3.1 Primeiros estudos da Psiquiatria Social francesa: Paul Sivadon e Le Guillant

O primeiro estudo sobre a relação entre a saúde dos trabalhadores e o ofício exercido surgiu na Itália, em 1700, quando Bernardino Ramazzini publicou o livro *As doenças dos trabalhadores*. Nessa obra, o autor apontou os riscos para a saúde trazidos por cada profissão como, por exemplo, a confusão mental apresentada pelos ourives que trabalhavam com o mercúrio e outros metais, a demência manifestada pelos oleiros e ceramistas que manipulavam chumbo quente, a ansiedade que acometia os estanhadores ou a melancolia que afligia pintores que tinham contato com pigmentos e solventes (Ramazzini, 2000). As lições de Ramazzini permanecem atuais, principalmente para a compreensão dos problemas de cada trabalhador e de cada grupo ocupacional.

Mas foi na França, no período após a Segunda Guerra Mundial, que ganharam força as pesquisas sobre o nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho, em razão do surgimento do movimento que ficou conhecido como *Psiquiatria Social*. Dentre os teóricos desse movimento, destaca-se o psiquiatra Paul Sivadon que escreveu, em 1952, um artigo intitulado *Psycho-pathologie du travail*, texto considerado de fundação da *Psicopatologia do Trabalho*. Sivadon utilizava o trabalho como um recurso para o tratamento de pacientes psiquiátricos, o que lhe permitiu, segundo Lima (2007), “compreender o lugar ocupado por certos tipos de atividade profissional no adoecimento dos indivíduos” (p. 56).

Sivadon, portanto, foi um dos primeiros teóricos franceses a admitir que o trabalho, sob certas condições, pode provocar ou favorecer o aparecimento do transtorno mental. Conquanto Sivadon tenha constatado o potencial patogênico de certos tipos de trabalho, muitas críticas são dirigidas aos seus estudos, especialmente o “subjetivismo

extremado" (Lima, 2007, p. 59) de sua teoria, pois ele entendia a doença mental como essencialmente resultante de "alterações no substrato orgânico" (Lima, 1998, p. 11). Assim, afirmam os críticos que Sivadon não foi capaz de explicar a questão crucial do campo da Saúde Mental e Trabalho (SM&T) que é a relação entre a subjetividade e a objetividade, ou seja, entre o universo subjetivo dos trabalhadores e as condições materiais de vida e trabalho.

Essa relação entre a subjetividade e a objetividade presente no contexto laboral foi alcançada por outro integrante da Psiquiatria Social francesa e contemporâneo de Sivadon, o também psiquiatra francês Louis Le Guillant. Em 1951, Le Guillant publicou o artigo intitulado *Psychologie du travail* e, em 1954, outro artigo chamado *Introduction à une psychopathologie sociale*. Nesses artigos, Le Guillant faz críticas à Psicologia do Trabalho da época a qual, segundo ele, "dava as costas para as questões pertinentes à subjetividade e à vida social" (Souza & Athayde, 2005). Em 1956, Le Guillant publica o artigo *La névrose des téléfonistes*, no qual denuncia a síndrome da fadiga nervosa sofrida pelas telefonistas que eram acometidas por uma série de perturbações somáticas, como sintomas depressivos, alterações de sono, palpitações, tremores, cefaleias, náuseas, vertigens, problemas gástricos, além de problemas familiares e de concentração no trabalho em decorrência do ritmo de trabalho e das formas de gerência (Souza & Athayde, 2005).

Em 1957, Le Guillant publica o artigo *Les nérvroses des mécanografes*, no qual alerta sobre a fadiga dos mecanógrafos em razão de tarefas repetitivas e rápidas. Em 1963, o autor francês publica outro artigo intitulado *Incidences psycho-pathologiques de la condition de 'bonne à tout faire*, no qual chama a atenção para os sintomas patológicos apresentados pelas empregadas domésticas em decorrência das longas jornadas de trabalho, dos quartos desconfortáveis, dos baixos salários e do desrespeito e humilhação de seus patrões. Em 1966, no artigo chamado *Réflexions sur une condition de travail particulièrement pénible des agents de conduite de locomotives à grande vitesse: la V.A.C.M.A.*, Le Guillant denuncia as alterações fisiológicas e os graves problemas sociais e familiares que acometiam os condutores de locomotivas em razão das condições insalubres de trabalho, com altas temperaturas, espaço limitado, intensos ruídos e irregularidades de horários (Souza & Athayde, 2005).

Vê-se, assim, que Le Guillant realizou várias pesquisas com diversas categorias profissionais, enfatizando a necessidade de se compreender todas as condições nas quais o trabalho é exercido para o estabelecimento de uma relação entre a doença mental e o trabalho.

De acordo com Lima (2007), Le Guillant não nega a importância dos fatores orgânicos nos distúrbios mentais, mas entende que o meio tem um papel mais determinante na compreensão da gênese da doença mental. Assim, sem desconsiderar os fatores orgânicos e psíquicos das doenças mentais, Le Guillant investigava o papel do meio no surgimento e no agravamento dos transtornos mentais, sendo, segundo Codo, Soratto e Vasques-Menezes (2004), um pioneiro ao articular os aspectos sociais às condições objetivas e subjetivas do trabalho e fatos clínicos na busca dos possíveis determinantes do sofrimento psíquico no âmbito laboral.

Lima (1998) afirma que para Le Guillant a doença mental no trabalho seria consequência de toda a trajetória do indivíduo, razão pela qual deveria ser investigada a história de vida e de trabalho dos trabalhadores para se compreender seu psiquismo e os distúrbios que possa apresentar. Por isso se diz que Le Guillant faz uma abordagem psicossociológica da doença mental no trabalho, pois defende que condições psíquicas subjetivas se articulam com condições sociais e de trabalho para a eclosão do distúrbio mental.

A metodologia proposta por Le Guillant para o estudo do fator patogênico do trabalho envolve a busca do maior número possível de informações sobre a vida do trabalhador e as condições reais de trabalho, por meio de entrevistas, observações e questionários (Lima, 2007). Segundo Le Guillant, a apreensão do caráter patogênico do trabalho depende de uma pesquisa ampla sobre o meio no qual o trabalhador está inserido, inclusive pressões da sociedade de sua época, o que pode exigir a busca por dados estatísticos diversos, literatura variada e informações de muitas fontes como sindicatos, serviços médicos de empresas, etc. Em suma, esse teórico sustenta que o estabelecimento do nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho exige uma “abordagem pluridimensional” (Lima, 1998, p. 13), que envolve desde a história de vida e de trabalho do indivíduo, até dados estatísticos e questões sociais mais amplas para se saber o exato impacto do meio ambiente laboral no psiquismo do trabalhador.

3.2 Christophe Dejours e a Psicodinâmica do Trabalho

Apesar de os estudos de Le Guillant preservarem sua validade e ainda hoje continuarem sendo uma “fonte inesgotável de consulta para os pesquisadores do campo da

SM&T" (Lima, 2007, p. 63), não escaparam de críticas desencadeadas nos anos de 1980 pelo psiquiatra francês Christophe Dejours. A primeira fase das pesquisas de Dejours inicia-se com a publicação da obra *Travail: usure mentale - essai de psychopathologie du travail*, em 1980, traduzida para o Brasil em 1987 como *A loucura do trabalho: estudos de psicopatologia do trabalho*. Nessa obra, Dejours dedica-se ao estudo do sofrimento no trabalho a partir da interação do trabalhador com as condições de trabalho.

Outra fase dos estudos de Dejours ocorre na década de 1990 com duas obras: um adendo à décima segunda edição de *Travail: usure mentale - essai de psychopathologie du travail*, publicado em 1993 com o título *De la psychopathologie à la psychodynamique du travail*, traduzido no Brasil em 2004 como *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*, e o livro *Le facteur humain*, publicado em 1995 e traduzido no Brasil em 1997 com o título *O fator humano*. Nessa fase, a denominação psicopatologia é substituída por psicodinâmica do trabalho, pois Dejours afirma que o sofrimento, assim como o prazer fazem parte do trabalho, diferenciando-se as estratégias defensivas utilizadas pelos trabalhadores para evitar o adoecimento mental e assegurar a saúde no contexto do trabalho.

Assim, baseando-se na Psicanálise, Dejours constrói "uma abordagem particular e pioneira para estudar o trabalho" (Mendes, 2007, p. 34), afirmando que nem sempre o trabalho terá condições de satisfazer as necessidades psicológicas dos trabalhadores, razão pela qual compete à Psicodinâmica do Trabalho investigar como os indivíduos conseguem elaborar esse sofrimento a partir da utilização de estratégias defensivas individuais e coletivas. Assim, mais do que a doença mental, importa estudar a normalidade para se compreender como se estabelece o equilíbrio psíquico no ambiente laboral.

Segundo Codo, Soratto e Vasques-Menezes (2004), a falta de evidência de adoecimento a partir do trabalho, apesar das condições adversas enfrentadas por muitos trabalhadores, levou Dejours a inverter o ponto de partida de suas pesquisas que passa a ser não mais "o que adoece o trabalhador, mas como ele continua são, apesar das adversidades" (p. 286). A psicodinâmica do trabalho passa a ter como objetivo a compreensão das estratégias utilizadas pelos trabalhadores para se manterem saudáveis, apesar de uma organização do trabalho potencialmente patogênica.

Para Dejours (1992), o sofrimento mental tem início quando ocorre um "choque" (p. 133) entre a história individual do trabalhador, portadora de projetos, de esperanças e de desejos, e a organização do trabalho que os ignora. Assim, a doença mental

começa quando o trabalhador não pode fazer nenhuma modificação na sua tarefa no sentido de torná-la mais conforme as suas necessidades fisiológicas e seus desejos psicológicos. Contra a ansiedade, a angústia e a insatisfação no trabalho, os trabalhadores criam estratégias defensivas, de maneira que o sofrimento nem sempre é imediatamente identificável.

Por outro lado, sustenta Dejours (1992) que o trabalho pode ser favorável ao equilíbrio mental e à saúde do corpo desde que pelo menos uma das seguintes condições seja realizada: as exigências intelectuais, motoras ou psicossensoriais da tarefa estejam, especificamente, de acordo com as necessidades do trabalhador ou o conteúdo do trabalho seja fonte de uma satisfação sublimatória, ou seja, quando o conteúdo, o ritmo e o modo de trabalho são deixados, ao menos em parte, ao trabalhador. Assim, uma boa adequação entre a organização do trabalho e a estrutura mental do trabalhador é possível quando o trabalho é livremente organizado ou deliberadamente escolhido ou conquistado. No entanto, o próprio autor reconhece que "a tendência geral à divisão crescente do trabalho compromete as possibilidades ao mesmo tempo em que diminui a escolha e a margem deixada ao livre arranjo da tarefa" (p. 135), com organizações cada vez mais autoritárias e rígidas.

De acordo com Dejours (1992), compete ao indivíduo buscar o trabalho que atenda às suas necessidades e aptidões pessoais, pois somente este labor permitirá a estruturação positiva de sua identidade, com completa descarga psíquica da energia, aumentando as resistências da pessoa ao desequilíbrio psíquico. Por outro lado, a fadiga acontece quando a descarga psíquica não ocorre e a energia se acumula, levando o trabalhador a desajustes mentais. Assim, trabalho saudável é aquele que respeita a identidade, os potenciais, as necessidades e as aptidões do trabalhador.

O trabalho, para Dejours (1992), deve estar de acordo com o equilíbrio psicossomático de cada trabalhador. Em outras palavras, o trabalho não é necessariamente patogênico, mas pode vir a sê-lo se não estiver em consonância com o desejo individual do trabalhador, caso em que suas defesas ficam bloqueadas, gerando o sofrimento psicológico. O sofrimento no trabalho, portanto, pode ser criativo ou patogênico, ou seja, pode beneficiar a identidade do trabalhador ou gerar doenças, a depender do destino das aptidões construídas desde a infância no confronto com a organização do trabalho. Por isso se diz que o desafio da Psicodinâmica do Trabalho "é definir ações sensíveis para modificar o destino do sofrimento e favorecer a sua transformação, e não sua eliminação", pois quando isso ocorre, o trabalho

beneficia a identidade, aumentando “a resistência do sujeito aos riscos de desestabilização psíquica” (Mendes, 2007, p. 35).

Outra fase das pesquisas de Dejours teve início no final da década de 1990, tendo como marco a publicação de três produções: *Souffrance en France: La banalisation de l'injustice sociale*, publicado em 1998 e traduzido no Brasil em 1999 com o título *A banalização da injustiça social*, o prefácio para a décima terceira edição do livro *Travail: usure mentale - essai de psychopathologie du travail*, e os livros *Le corps, d’abord – Corps biologique, corps érotique et sens moral*, publicado em 2001, e *L’évaluation du travail à l’épreuve du réel: critique des fondements de l’évaluation,* publicado em 2003. Nessa fase, Dejours dá ênfase ao modo como os trabalhadores subjetivam as experiências do trabalho, ao sentido que essas vivências laborais assumem e ao uso de estratégias defensivas, especialmente as coletivas, utilizadas para estabelecer novas formas de organização do trabalho.

Mesmo nessa fase, a metodologia de pesquisa de Dejours se mantém fiel à utilização de entrevistas com os trabalhadores, em detrimento da utilização de questionários e quaisquer outros instrumentos de coleta de dados. O objetivo da psicodinâmica do trabalho permanece na investigação dos aspectos relacionados à subjetividade do trabalhador e não dos aspectos relacionados à organização do trabalho, pois o trabalho pode ser considerado pelo indivíduo como “equilibrante ou fatigante” (Borsoi, 2007, p. 106), dependendo de sua capacidade de se configurar como lugar de sublimação, permitindo a expressão dos desejos individuais.

Segundo Codo et al (2004), o interesse de Dejours se mantém em questões como responsabilidade, hierarquia, comando e controle sobre o trabalho e não em aspectos mais objetivos do trabalho como os que abrangem as tarefas e o modo operativo. A organização do trabalho é analisada pela sua apreensão subjetiva e intersubjetiva, a partir do que os trabalhadores trazem em suas falas e da utilização de estratégicas defensivas individuais e coletivas que alteram a percepção da realidade laboral. Por isso, o método proposto por Dejours apresenta-se explicitamente contrário ao uso de questionários, estudos epidemiológicos e observação das condições de trabalho, privilegiando o emprego da escuta do trabalhador, por meio de entrevista coletiva, para entender a compreensão individual e singular do trabalho.

Segundo Lima (2007), o trabalho permanece como uma categoria marginal na obra dejouriana, subordinado à subjetividade do trabalhador e cuja expressão passa, necessariamente, pela mediação simbólica e pelas relações intersubjetivas. Afirma Lima (1998) que o grande enigma para a Psicodinâmica do Trabalho não é a doença mental e sim a normalidade, isto é, o que importa realmente é compreender as estratégias defensivas adotadas pelos trabalhadores com a finalidade de evitar a doença e preservar ainda que precariamente seu equilíbrio psíquico.

A obra dejouriana mantém-se visivelmente sustentada à psicanálise por dois principais pontos de intersecção: a escuta do discurso trabalhador sobre o seu trabalho e sobre as suas vivências no ambiente de trabalho, e a identificação das estratégias de defesa, particularmente a sublimação. Essas estratégias ajudam na união dos trabalhadores para suportar o sofrimento no trabalho e manter o equilíbrio psíquico, ainda que precário, diante das ameaças do ambiente de trabalho.

Conquanto o próprio Dejours (1992) afirme que a organização do trabalho não determina a doença mental, acabou reconhecendo, por meio de suas pesquisas, que essa organização pode comprometer o equilíbrio psicossomático do trabalhador. Dito de outra forma, a organização do trabalho pode ser "causa de uma fragilização somática, na medida em que ela pode bloquear os esforços do trabalhador para adequar o modo operatório às necessidades de sua estrutura mental" (p. 128). Segundo o autor francês, "é provável que uma parte não negligenciável da morbidade somática observada entre os trabalhadores tenha sua origem numa organização do trabalho inadequada" (p. 128).

A abordagem dejouriana considera o trabalho em duas dimensões: uma patológica e outra mantenedora de saúde psíquica. Esta última possibilidade depende da existência de um espaço de negociação entre o trabalhador e seu trabalho, a fim de que ele possa ajustar a execução do labor ao seu perfil, tornando as condições de trabalho facilitadoras de sua descarga mental e consequente equilíbrio psíquico. No entanto, quando a organização do trabalho se estrutura de forma rígida, impossibilitando o ajuste do trabalho às necessidades dos trabalhadores, o resultado será um desajuste, enrijecendo toda a versatilidade do aparelho psíquico. Essa última situação será promotora de profundo sofrimento psicológico que, a depender da qualidade das estratégias defensivas, comprometerá a saúde mental dos trabalhadores.

Assim, na conclusão de seus estudos sobre a avaliação do papel da organização do trabalho na morbidade operária, Dejours (1992) afirma que é preciso que a organização empresarial facilite o livre jogo do funcionamento mental como forma de evitar que o trabalhador seja lesado em suas potencialidades e obrigado a funcionar com uma estrutura psíquica ou comportamental que desorganize seus sistemas defensivos espontâneos e favoreça o aparecimento de doenças mentais.

Outra fase dos estudos de Dejours teve início com a obra *Conjurer la violence – Travail, violence et santé*, publicada em 2007, e *Suicide et travail: que faire?*, publicada em 2009 e traduzida no Brasil, em 2010, com o título *Suicídio e trabalho: o que fazer?*. Nesta última obra, publicada em coautoria com Florence Bègue, Dejours analisa os suicídios ocorridos na France Telécom, quando vinte e quatro trabalhadores tiraram a própria vida num período de dezoito meses em razão da reestruturação produtiva da empresa. O autor avalia como a desestruturação da solidariedade no trabalho, a falta de um bom convívio no trabalho e a solidão levaram a uma crise de identidade dos trabalhadores.

Para Dejours, a epidemia de suicídios é decorrência de novos métodos de gestão, especialmente a gestão por metas, a avaliação individual de desempenho, a "qualidade total" e os novos e mais potentes instrumentos de controle. Esses novos métodos, que privilegiam a gestão em detrimento do trabalho, arruínam o reconhecimento dos trabalhadores e impedem que eles façam parte de uma comunidade de pertencimento, aspectos fundamentais para a sua identidade e para a manutenção da saúde mental no trabalho. Com isso, o clima de trabalho se deteriora e a concorrência de acirra, estimulando rivalidades e comportamentos desleais nos trabalhadores, além de conduzi-los a descompensações psicopatológicas.

Em 2009, Dejours edita duas importantes obras: *Travail vivant, Tome 1: Sexualité et travail* e *Travail vivant, Tome 2: Travail et émancipation*, traduzidas no Brasil, em 2012, para *Trabalho Vivo – Tomo I: Sexualidade e Trabalho* e *Trabalho Vivo – Tomo II: Trabalho e Emancipação*, respectivamente. No primeiro tomo dessa obra, Dejours desenvolve a teoria de que a subjetividade se vale da experiência do trabalho para se desenvolver, na medida em que trabalhar não é apenas produzir, mas é ainda transformar o próprio trabalhador. Para o autor, existe uma lacuna entre a tarefa prescrita e aquela que o trabalhador efetivamente executa. Diante disso, o trabalhador se vê obrigado a mobilizar sua inteligência inventiva ou inteligência criativa para a superação do real, transformando a experiência do

trabalho numa outra oportunidade, após a infância, para se ampliar os poderes do corpo. Assim, para Dejours, aquele que trabalha não apenas adquire novas habilidades, como descobre mais sobre si mesmo, como seus limites, sensibilidades e qualidades.

No Tomo II desta obra, Dejours mergulha mais profundamente em sua complexa teoria para revelar que o trabalho representa uma verdadeira provação à subjetividade, pois esta tanto pode ser ampliada quanto massacrada pela experiência de trabalho. Para o autor, o trabalho expressa uma oportunidade para a subjetividade se realizar na medida em que trabalhar implica em superar os desafios da realidade, obrigando o trabalhador a desenvolver soluções para além das prescrições das tarefas. Assim, o trabalho sempre é criado por uma subjetividade que necessita do reconhecimento, no campo laboral, para sublimar suas pulsões.

Mais recentemente, Dejours publicou a obra *Le Choix – Souffrir au travail n'est pas une fatalité* (2015). Nesse livro, Dejours defende que existe uma alternativa ao modelo neoliberal, que estimula a competividade entre os trabalhadores e esfacela a cooperação no ambiente de trabalho: um modelo de gestão que respeite e valorize a subjetividade. Nesse sentido, a proposta do autor, em apertada síntese, é que a rentabilidade deixe de ser o norte para a tomada de decisões sobre gestão dentro da empresa, para ceder espaço à cooperação como prática democrática a ser estimulada no interior da organização.

A vasta obra de Dejours não pode ser resumida em poucas páginas, pois é extensa a sua contribuição para o campo da Saúde Mental e Trabalho (SM&T). De qualquer forma, pode-se afirmar que sua produção científica exerceu grande influência sobre os pesquisadores brasileiros, pois seu livro A loucura do trabalho de 1987 desencadeou no Brasil os estudos sobre o impacto do trabalho na saúde mental dos trabalhadores. As pesquisas de Dejours sobre o sofrimento gerado pela organização do trabalho e as estratégias defensivas elaboradas pelos trabalhadores continuam a nortear os pesquisadores brasileiros na compreensão dos discursos dos trabalhadores para acesso à realidade do trabalho.

3.3 Estudos no Brasil sobre o nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho

3.3.1 A perspectiva de análise de Maria Elizabeth Antunes Lima

No Brasil, dentre os estudos sobre o nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho, destacam-se as pesquisas desenvolvidas por Maria Elizabeth Antunes Lima. Para Lima (2007), os equívocos da obra de Dejours decorrem da ênfase dada pelo autor à vivência subjetiva dos trabalhadores, ao seu discurso sobre o trabalho, em detrimento da observação e da análise das situações reais de trabalho. Assim, a abordagem dejouriana pecaria pelo exacerbado subjetivismo e relativismo de suas conclusões que também passam pela subjetividade de seus examinadores. Segundo Lima (2007), sem um conhecimento aprofundado das condições laborais, torna-se impossível objetivar adequadamente as vivências subjetivas dos trabalhadores.

Além disso, Lima (2007) afirma que existe uma contradição na teoria dejouriana, quando o próprio Dejours admite uma exceção ao seu modelo científico. Essa exceção seria o Transtorno de Estresse Pós-Traumático, único distúrbio mental admitido pelo psicanalista francês como tendo relação direta e causal com as condições de trabalho. Para Lima (2005), Dejours admitiu uma falha da sua teoria, o que gera a necessidade de revê-la e adequá-la a essa nova evidência, pois, caso contrário, o modelo explicativo proposto pelo teórico francês tornar-se-ia cientificamente inaceitável. Assim, a partir do momento em que Dejours admitiu uma exceção à sua teoria, a argumentação sobre a inexistência de patologias mentais decorrentes do trabalho necessitaria ser revista.

As pesquisas feitas por Lima (2005) se posicionam na contramão das conclusões de Dejours, ao sugerirem a existência de um nexo causal entre certas situações adversas de trabalho e a emergência de transtornos mentais específicos. Como exemplo, Lima (2005) cita uma pesquisa realizada com um grande número de trabalhadores de uma mesma empresa do setor siderúrgico, afastados com quadros de fadiga nervosa, depressão, alcoolismo, acompanhados ou não de tentativas de suicídio, além de um considerável número de pessoas com estresse pós-traumático, uma vez que o índice de acidentes graves aumentou muito nessa empresa após sua privatização.

Por tal razão, Lima (2007) propõe uma abordagem psicossociológica que analise simultaneamente as práticas sociais e os indivíduos que nelas estão inseridos, pois só a conjugação do discurso dos trabalhadores com as atividades reais de trabalho permite a efetiva compreensão das possíveis articulações entre saúde mental e trabalho. Para o resgate das situações reais de trabalho, a autora sugere a aplicação da Análise Ergonômica do Trabalho (AET) e, para o acesso às vivências subjetivas e intersubjetivas, a Análise Psicossocial do Trabalho (APT). Por fim, a autora alerta que não se deve "cair no subjetivismo, ficando restrito à pura interioridade dos indivíduos, ou no objetivismo, captando a realidade como pura exterioridade, contraposta ao sujeito", devendo se fazer com que essas duas análises se detenham sobre um mesmo objeto: "o comportamento efetivo do homem no trabalho" (p. 79).

Em outro artigo publicado, Lima (2006) prescreve o cumprimento das seguintes etapas para o estabelecimento do nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho:

> 1) Em primeiro lugar, buscar evidências epidemiológicas, de modo a identificar possíveis focos de problemas. Por meio delas, podemos identificar a incidência importante de certos quadros nosológicos atingindo categorias profissionais ou grupos de trabalhadores específicos; 2) Em seguida, dirigir-se aos locais onde esses profissionais se encontram e realizar estudos ergonômicos, avaliando suas atividades reais de trabalho, ou seja, tentando compreender como efetivamente se organizam para dar conta de suas responsabilidades, as exigências que lhes são apresentadas e como respondem a elas, além da forma como lidam com a distância entre o trabalho prescrito e o real; 3) Resgatar a história de vida desses profissionais, da forma mais detalhada possível, passando pelas suas experiências anteriores e posteriores à sua entrada no mundo do trabalho e verificando, inclusive, a percepção que eles próprios têm das causas do seu adoecimento; 4) Complementar todas essas informações com exames médicos e psicológicos necessários, além de dados coletados junto às entidades de classe e outros que possam ajudar na compreensão do problema; 5) Tentar identificar os mediadores que permitam compreender concretamente como se dá a passagem entre a experiência vivida pelos sujeitos e o seu adoecimento, sobretudo durante a segunda e a terceira etapas descritas anteriormente. (p. 64).

Vê-se, assim, que Lima (2006) aproxima-se do referencial teórico proposto por Le Guillant na medida em que tenta apreender o fenômeno do adoecimento mental no

trabalho a partir de suas dimensões objetivas e subjetivas, coletivas e singulares, evitando cair, como enfatiza a autora, no "sociologismo ou no psicologismo" (p. 65). Para tanto, a autora sugere a constituição de equipes multidisciplinares para "realizar diagnósticos, propor medidas preventivas ou soluções nos ambientes de trabalho, e verificar os nexos causais entre os problemas de saúde e o exercício das atividades laborais" (p. 65).

Lima (2007) apresenta a proposta de se resgatar "a centralidade do trabalho" (p. 74) no campo da Saúde Mental e Trabalho (SM&T), ou seja, propõe a autora que na compreensão do psiquismo seja considerada a importância do trabalho no processo de autoconstituição humana. Explica Lima (2007) que sua proposta é que "o trabalho seja o ponto de partida para a compreensão do homem e de tudo que o caracteriza como especificamente humano" (p. 75), pois "sem um conhecimento em profundidade da atividade de trabalho, torna-se impossível compreender adequadamente as vivências subjetivas dos trabalhadores" (p. 78). A abordagem dessa autora, portanto, se inicia com o "resgate das situações reais de trabalho" (Lima, 2007, p. 78) para que se possa ter acesso às vivências subjetivas e intersubjetivas dos trabalhadores.

Para Lima (2007), a ergonomia e a psicossociologia do trabalho são disciplinas complementares e que convergem no objetivo comum de compreender as formas pelas quais o homem interage com sua situação concreta de trabalho. Explica Lima (2007) que, enquanto a análise psicossocial enfoca a interioridade dos indivíduos, a ergonômica volta-se para compreender o espaço social onde inserido o trabalhador. Assim, Lima (2007) afirma que é somente através desse "ir e vir" (p. 79) entre o discurso dos trabalhadores e a análise das atividades, que se pode compreender as possíveis articulações entre a saúde mental e o trabalho.

3.3.2 A perspectiva de análise das teorias sobre o estresse no trabalho

Outra abordagem para explicar o sofrimento psicológico no trabalho diz respeito às teorias de estresse. O conceito de estresse teve origem na física, para definir o desgaste de materiais sob efeitos de peso, calor ou radiação (Borsoi, 2007), mas seu emprego migrou para outros campos do conhecimento científico, dentre eles a psicologia. Neste campo, "a explicação para a ocorrência do estado de estresse é biológica e diz respeito à

necessidade de adaptação ou ajustamento do organismo frente às pressões do meio com as quais este se depara" (Codo et al, 2004, p. 281).

Assim, o estresse, como resultado de um estado de desequilíbrio frente às pressões ambientais, serve como importante indicador dos efeitos do trabalho na saúde dos trabalhadores. Nesse sentido, muitos estudos (Lipp, 1984) têm sido realizados para apontar quais condições de trabalho podem exigir respostas psicológicas que venham a afetar o bem-estar do trabalhador envolvido. As teorias sobre estresse, utilizando-se do referencial cognitivo-comportamental, empregam métodos quantitativos para avaliar o trabalho como fator desencadeante do adoecimento mental no trabalho.

De acordo com Codo et al (2004), as pesquisas sobre o tema estresse no campo do trabalho estão voltadas para a identificação dos fatores estressores, ou seja, eventos da organização laboral que provoquem respostas indicativas de estresse, como tensão psicológica, insatisfação no trabalho, ansiedade, depressão, fadiga, irritação, hostilidade, etc. Os mesmos autores afirmam que essas abordagens apresentam algumas limitações, dentre elas, o fato de não conseguirem mapear todas as consequências do estresse gerado no cotidiano organizacional; além disso, essas pesquisas ganham em possibilidade de generalização, mas perdem em reconhecer as especificidades com relação ao trabalho e ao relacionamento que o trabalhador tem com ele.

Assim, as pesquisas sobre estresse no trabalho têm o mérito de apontar, de forma bem fundamentada empiricamente, quais condições de trabalho, incluindo exigências físicas e mentais, podem corresponder a fatores estressores que afetam o equilíbrio mental do indivíduo na relação laboral. Condições ambientais, como ruído, temperatura, vibração, iluminação e poluição, ou condições organizacionais, como atividade monótona, repetitiva e fragmentada, sobrecarga de trabalho, falta de autonomia e conflito de papéis, podem ser apontadas como estressores produzidos no ambiente de trabalho.

Ocorre, no entanto, que existem diversas variáveis que interferem diretamente nessa relação estresse-trabalho, como, por exemplo, as características específicas da situação estressora, a severidade do estresse, a qualidade da resposta emocional, as resistências individuais, a autoestima do trabalhador, o suporte social, que podem amenizar ou agravar os efeitos do estresse. Alguns estudos apontam que somente a sobrecarga de atribuições não leva diretamente ao estresse, surgindo o problema principalmente quando essa exigência de muito trabalho vem associada à falta de autonomia (Codo et al, 2004). Vê-se, assim, que o controle

sobre o trabalho é condição fundamental para que o trabalhador possa desenvolver suas próprias estratégias de enfrentamento do sofrimento no trabalho. Isso significa, segundo Codo et al (2004), que "uma mesma atividade realizada sob diferentes condições pode ter diferentes efeitos subjetivos, sobretudo em termos de prazer e sofrimento" (p. 285).

No mesmo sentido, posicionam-se Fernandes, Melo, Gusmão, Fernandes e Guimarães (2006) que sustentam ser a noção de estresse muito ampla, acarretando dificuldade conceitual para a delimitação das categorias analíticas na abordagem do estresse. Para esses autores, embora as fontes de estresse no trabalho sejam estudadas a partir do processo de trabalho (ex: características ergonômicas, trabalho por turno, volume de trabalho, condições das tarefas, etc.), da função do indivíduo na organização (ex: conflito entre funções, responsabilidade, segurança, controle, etc.), das relações de trabalho (ex: apoio social dos colegas, chefes e subordinados) e da estrutura e atmosfera empresariais (ex: política interna de trabalho, participação nas decisões, restrição a comportamentos, pressão dos chefes, controle sobre o ritmo, etc.), essa abordagem, ao utilizar critérios somáticos e biológicos nessa avaliação, não se aproxima dos elementos inerentes à significação nem à vivência subjetiva dos trabalhadores.

Apesar de a identificação de fatores estressantes servir para nortear mudanças na organização empresarial a fim de promover a saúde dos trabalhadores, Codo et al (2004) advertem que as pesquisas sobre estresse no trabalho devem ser vistas com cuidado, pois parecem querer conduzir o indivíduo a uma homeostase irreal entre homem e meio, citando como exemplo o trabalho rotineiro como forte fator estressante, sem contar o fato que um mesmo estímulo não evoca sempre a mesma resposta. E questiona o autor: "seríamos mais felizes sem o *frisson* cotidiano da mudança?" (p. 285). A resposta a essa pergunta certamente é muito mais complexa do que a simples eliminação de fatores estressores físicos e psicossociais do ambiente de trabalho.

3.3.3 A perspectiva de análise de Wanderley Codo

Wanderley Codo é outro pesquisador brasileiro que se destaca no estudo do nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho. Codo et al (2004) propõem uma metodologia de pesquisa em Saúde Mental e Trabalho (SM&T) que não se limite nem aos

estudos quantitativos, como os ligados ao estresse, nem aos qualitativos, como as pesquisas de Dejours. Para o autor, o trabalho deve ser considerado como um fenômeno objetivo e subjetivo, atraindo pesquisas semiclínicas como de instrumentos de avaliação baseados em escalas psicométricas. Dizem Codo et al (2004):

> Faz-se necessária uma metodologia de investigação que permita identificar os efeitos do trabalho sobre a saúde mental, tendo como pressuposto a multicausalidade e a percepção de um homem sócio-histórico, na qual fatores econômicos e sociais, além dos individuais, façam parte da investigação. A metodologia de investigação deve ser interdisciplinar, deve reconstruir a totalidade significativa e resgatar a história. A metodologia compatível a esses pré-pressupostos deve investigar condições objetivas e subjetivas do trabalho, o que exige o cruzamento de uma estratégia ligada à (a) organização de trabalho (observação direta e entrevistas sobre o trabalho); (b) uma metodologia ligada a estudos epidemiológicos (levantamento de problemas de saúde mental e trabalho, por meio de um inventário psicológico desenvolvido e validado pelo Laboratório de Psicologia do Trabalho-LPT/UnB) e, ao mesmo tempo, (c) uma metodologia clínica (estudos de casos). (p. 289).

Assim, a abordagem metodológica de Codo et al (2004) avalia o trabalho por três ângulos complementares: primeiro, observação objetiva da organização de trabalho, a fim de gerar um conhecimento aprofundado do trabalho da categoria, seu cotidiano e as representações que o trabalhador faz de si mesmo. Nessa fase, serão analisados: a estrutura e funcionamento da organização, a cultura organizacional, as tarefas, o desenho do trabalho, dos cargos e das categorias funcionais. No segundo momento, será avaliado o perfil da categoria, por meio de medidas quantitativas com a inclusão de escalas relacionadas ao trabalho em si e de personalidade, sofrimento no trabalho ou saúde geral, para então analisá-lo em relação aos dados colhidos no primeiro momento. Por fim, num terceiro momento, são feitas entrevistas, por meio de uma metodologia clínica, com estudo do caso, para se saber o sentimento das pessoas sobre a empresa, a rotina e as atividades executadas.

Essa abordagem de Codo et al (2004) também pode ser identificada nos trabalhos de Lima (2007) e Jacques (2003), cabendo destacar que o exame do trabalho concreto, em confronto com o discurso dos trabalhadores, pode revelar outra realidade laboral, razão pela qual somente a articulação dos três momentos, quais sejam, análise da

empresa e das tarefas, coleta de dados da categoria e entrevistas, permitirá uma compreensão mais articulada e fiel do trabalho.

3.3.4 A perspectiva de análise de Edith Seligmann-Silva

Outro modelo de explicação das relações entre saúde mental e trabalho é a abordagem do desgaste proposta pela pesquisadora brasileira Edith Seligmann-Silva que adotou o trabalho como o elemento fundamental de sua análise. Para Seligmann-Silva (1994), o desgaste pode ser entendido como a perda da capacidade efetiva e/ou potencial, biológica e psíquica, na medida em que o trabalho se tornou um componente desgastante muito mais efetivo do que a reposição da capacidade laboral e do desenvolvimento das potencialidades do trabalhador.

Segundo Seligmann-Silva (1994), o trabalho, dependendo da forma como é executado, pode tanto promover a saúde mental como pode levar o trabalhador a desenvolver distúrbios psicossociais, como o aparecimento de doenças psicossomáticas ou psiquiátricas. O desgaste psíquico está associado à imagem de "mente consumida" e pode se manifestar por meio de três abrangências: quadros clínicos ou síndromes neuróticas, como a síndrome do esgotamento profissional (ou burnout), a síndrome da fadiga crônica, síndromes pós-traumáticas, depressivas e paranoides; variações do mal-estar, dentre as quais se destaca a fadiga mental ou física; e, desgastes que afetam a identidade do trabalhador, atingindo valores e crenças que podem agredir sua dignidade e esperança.

A síndrome do esgotamento profissional e da fadiga crônica são, para Seligmann-Silva (1994), desencadeadas pela fadiga acumulada em longos períodos de trabalho, que não permitem a recuperação física e mental suficiente por meio do sono e do repouso. O trabalhador sente-se constantemente fatigado, física e mentalmente, não conseguindo descansar, o que provoca desânimo e irritabilidade. Já na neurose pós-traumática, o trabalhador revive mentalmente a cena traumática vivida no ambiente de trabalho, apresentando angústia, irritabilidade, distúrbio do sono, tensão, sudorese e taquicardia. A síndrome paranoide caracteriza-se quando o trabalhador se sente ameaçado, com forte sentimento de insegurança, o que pode prejudicar seriamente seu desempenho no trabalho e suas relações interpessoais. As síndromes depressivas podem se manifestar em

diferentes graus, desde sentimento de tristeza até profunda vivência de fracasso e desânimo perante a vida e o futuro.

Assim, segundo Seligmann-Silva (1994), os agravos mentais decorrentes do trabalho podem ser explicados por meio da noção de desgaste mental quando os trabalhadores estão inseridos em contextos de trabalho de intensa sujeição nos quais devem comparecer como coisas sem subjetividade. Em outras palavras, a autora explica que quando os elementos presentes na organização do ambiente de trabalho, como o conteúdo das tarefas, o ritmo de trabalho, as formas de controle, as relações de poder, a divisão do trabalho, as formas de avaliação, dentre outros, funcionam como fontes de tensão, ocorre o desgaste mental dos trabalhadores que experimentam a perda ou a expropriação de sua subjetividade pelos processos de trabalho.

Explica Seligmann-Silva (1986) que suas pesquisas demonstraram que as condições laborais tanto tiveram ações predisponentes, como exerceram efeitos desencadeantes de quadros psicopatológicos diversos nos trabalhadores. Para os trabalhadores do setor siderúrgico que haviam estado por longos anos expostos a condições de trabalho extremamente penosas, esclarece a autora que o acúmulo dessas experiências se constitui em verdade um processo preparatório e predisponente à instalação das manifestações psicopatológicas. Para a autora, “este processo gradualmente foi minando a vitalidade, as resistências da personalidade e, muitas vezes, também a esperança” (p. 86).

Assim, segundo Seligmann-Silva (1994), o sofrimento mental é desencadeado quando o trabalhador vive um processo de desgaste mental ao longo de suas experiências laborais caracterizado pela perda ou por transformações negativas em sua subjetividade, capacidades e faculdades. Trata-se, portanto, de um processo de trabalho alienado que utiliza de forma deformante as potencialidades psíquicas e corporais dos trabalhadores, consumindo o substrato e as energias vitais dos trabalhadores. Para a autora (1986), “a organização do trabalho atua na gênese da fadiga e do sofrimento mental por meio de vários dos seus aspectos” (p. 69). Alguns desses aspectos são mais facilmente identificáveis, logo ao primeiro exame, como “as jornadas de trabalho prolongadas, os ritmos acelerados de produção, a pressão claramente repressora e autoritária instalada numa hierarquia rígida e vertical, a inexistência ou exiguidade de pausas para descanso ao longo das jornadas” (Seligmann-Silva, 1986, p. 69-70).

Mas outros aspectos, esclarece Seligmann-Silva (1986), são menos aparentes em sua capacidade de tensão, atuando dentro de certa sutileza, porém são de grande importância e merecem ser considerados, pois representam mecanismos utilizados pela empresa para aumentar a dominação e garantir maior exploração dos trabalhadores. Nesse sentido, Seligmann-Silva (1986) orienta que se examine o controle sobre a execução do trabalho, a alienação do trabalho e do trabalhador, a fragmentação das tarefas e os riscos vivenciados pelos trabalhadores. Complementa a autora, dizendo que quanto maior a fragmentação da tarefa, menor a qualificação e mais fácil a substituição do trabalhador por alguém que receba um breve treinamento, fazendo com que o trabalhador perca a esperança de um desenvolvimento profissional e pessoal.

Por fim, alerta a autora que "o processo de sufocamento da subjetividade do trabalhador caminha paralelamente à sofisticação do processo de trabalho" (Seligmann-Silva, 1986, p. 71). Explica a autora que a dominação/controle se sofistica à medida que se estabelecem formas cada vez mais avançadas de divisão do trabalho as quais, por sua vez, eliminam a subjetividade daqueles que trabalham, diminuindo a possibilidade de os próprios trabalhadores exercerem controle sobre o seu trabalho. Assim, para Seligmann-Silva (1986), o processo de desgaste do trabalhador deve ser analisado a partir dos processos de trabalho, especialmente se estes permitem a manifestação livre da individualidade dos trabalhadores, pois o acúmulo de mecanismos tensiógenos (como jornadas prolongadas, intenso ritmo de trabalho, acúmulo de função, dominação explícita e implícita, conflitos interpessoais, etc.), leva à fadiga crônica e ao sofrimento mental.

3.3.5 A perspectiva de análise de Leny Sato

A professora Leny Sato, que apresenta vasta produção científica no campo da Saúde Mental e Trabalho (SM&T), com mais de trinta anos de pesquisas voltadas ao estudo das configurações do trabalho e dos processos organizativos, afirma que existe uma tendência de se culpar o trabalhador pela ocorrência do acidente do trabalho (Sato, 2003). Segundo a professora, predomina a concepção de que o trabalhador acidentado já apresentava uma "propensão ao acidente", não suportando os esforços do trabalho (Sato, 2003). Dessa forma, "desconsidera-se a situação na qual se encontra a pessoa; produzem-se e reproduzem-se

explicações que culpabilizam as pessoas e individualiza-se a explicação e a causa de problemas sociais" (Sato, 2003, p. 65).

Assim, para a professora Leny Sato, existem explicações socialmente difundidas para os acidentes do trabalho no sentido de que estes são expressões somáticas de problemas e conflitos intrapsíquicos (Sato, 2003). Discorrendo sobre a relação que se estabelece entre saúde mental e LER, a professora Leny Sato ensina que existe uma lógica de considerar o psicológico, a subjetividade, a vida mental dos trabalhadores como a explicação causal da manifestação dessas lesões (Sato, 2003). Assim, para a pesquisadora, existe, ainda hoje, uma forma de compreender o processo de adoecimento no trabalho a partir de concepções individualizantes que consideram que se o trabalhador contraiu doença, ou sofreu um acidente, ele é o errado, devendo, por isso, ser substituído e tratado.

Segundo a professora Leny Sato, já se construiu, há alguns anos, "fortes evidências de que a forma como se organiza o trabalho explica os problemas de saúde mental na população trabalhadora" (Sato, 2003, p. 67). Assim, para se compreender os problemas de saúde mental e trabalho, faz-se necessário entender, segundo a professora, o contexto no qual a atividade de trabalho é exercida, como, por exemplo, as pressões presentes no trabalho, a atividade de trabalho, as relações interpessoais, o ambiente físico do trabalho, além de outros aspectos que, em seu conjunto, provocam sofrimentos e incômodos, assim como o desenvolvimento de doenças nos trabalhadores (Sato, 2003).

Importante destacar que a professora Leny Sato compreende muitos dos processos de adoecimento relacionados ao trabalho e, também os acidentes do trabalho, através da noção de penosidade (Sato, 1991, 1995, 2003). Para a professora, trabalho penoso "refere-se a contextos de trabalho que provocam incômodos e sofrimento e demandam esforços, sentidos como demasiados, sobre os quais o trabalhador não tem controle" (Sato, 2003. p. 72). Para o trabalhador ter controle, ou seja, para regular as exigências do trabalho e ser sujeito da situação, são necessários três requisitos que devem estar presentes simultaneamente: a familiaridade, o poder e o limite subjetivo (Sato, 2003).

Para Sato (1996), a familiaridade se refere à intimidade com a tarefa, ou seja, quanto menos experiência tiver no trabalho, mais sofrimento, mais desgaste existirá, pois o trabalhador não saberá lidar com cada situação diferente que se apresenta. O poder refere-se à possibilidade de o trabalhador interferir no planejamento do trabalho de modo a modificar os contextos que geram incômodo, sofrimento e esforço. É o poder que habilita o trabalhador a

criar novas formas de fazer uma determinada atividade, ou seja, interferir em como fazer o trabalho. Já o limite subjetivo diz respeito a quanto, quando e como o trabalhador suporta as demandas do trabalho. Cada trabalhador sabe qual o seu limite suportável, não sendo possível alguém de fora dizer o quanto essa pessoa aguenta no trabalho. Em resumo, "ter controle sobre o trabalho implica na possibilidade de prever os acontecimentos, de ter o poder de manejar as situações e adaptá-las às características do próprio trabalhador, ao limite subjetivo de cada um" (Sato, 2003, p. 73).

Segundo Sato (1996), qualquer que seja o modelo de organização do trabalho implantado, o que interessa à saúde mental é a possibilidade de o trabalhador ter controle sobre os contextos de trabalho no qual realiza as tarefas. Caso esses três requisitos não estejam presentes o equilíbrio que possibilita exercer o controle sobre os contextos de trabalho não existirá e ocorrerá o que a professora chamou de "ruptura" (Sato, 1996, p. 172), que se manifesta em sofrimento e doenças mentais e físicas. Para superar a falta de controle e, assim, a manifestação de sofrimento e doenças, os trabalhadores recorrem ao que a professora Leny Sato nominou de "ações adaptativas" (Sato, 1996, p. 172), ou seja, "criam coletivamente jeitinhos para buscar ao máximo aproximar-se do controle e afastar-se da ruptura" (Sato, 1996, mesma página). Mas adverte a professora que, embora com tais ações adaptativas os trabalhadores consigam, nos limites possíveis, mudar o trabalho planejado e criar outro, essas ações não conseguem modificar os contextos de trabalho geradores de incômodo, sofrimento e esforço, tendo a capacidade de apenas minimizar o problema (Sato, 1996).

Assim, para a professora Leny Sato, os problemas de saúde mental dos trabalhadores são causados por contextos penosos de trabalho que exigem do trabalhador mais do que seu corpo e sua mente conseguem suportar (Sato, 2003). Por isso, afirma a professora que a análise dos problemas de saúde mental relacionados com a organização do trabalho demanda a compreensão da "diversidade, da variabilidade e da importância do controle do trabalhador sobre os contextos de trabalho" (Sato, 1996, 172).

Além disso, alerta Sato (2014) que existe hoje um discurso empresarial que é chamado de discurso da habilidade, da competência que impõe ao trabalhador ser empreendedor de si mesmo, uma empresa em si mesmo, um novo modo de ser no trabalho. Esse discurso, explica a professora, inicialmente construído para os executivos, estendeu-se para todos os trabalhadores que agora têm que se qualificar, fazer cursos e mais cursos, constituindo-se uma demanda que ultrapassa muitas vezes a capacidade do indivíduo de lidar

com isso (Sato, 2014). Segundo Sato (2002), o trabalhador agora "é responsável e tem condições de planejar seu próprio projeto de atividades e metas, prescindindo de um controlador externo" (p. 33). Não conseguir responder a esse modo de ser no trabalho coloca o trabalhador, segundo Sato (2014), em uma situação de que está "inadequado" (p. 25) frente à realidade que está vivendo. Assim, esse discurso da habilidade, da qualidade, do empowerment, da estruturação de times, do comprometimento e da responsabilidade do trabalhador, para Sato (2002), continua, em última análise, a culpabilizar o próprio trabalhador pelas doenças e acidentes de trabalho.

Segundo Sato (2002), os mecanismos de controle, cada vez mais sutis nos processos organizativos, se, por um lado, garantem os objetivos, metas e planos empresariais, por outro, restringem o poder os trabalhadores, afetando-lhes a saúde. Para Sato (2002), os problemas de saúde no trabalho ocorrem quando "há falta de sintonia entre os contextos de trabalho e as pessoas" (p. 46), ou seja, quando "os próprios trabalhadores são apenas objeto do controle organizacional sem que possam também exercê-lo, de modo suficiente, sobre as atividades que realizam e sobre o contexto de trabalho" (p. 35).

Por fim, para se compreender o pensamento da professora Leny Sato sobre os processos de adoecimento relacionados ao trabalho, nada melhor do que transcrever o conceito de saúde defendido por ela. Segundo Sato (1996), "a saúde, em síntese, é poder respeitar as necessidades, ritmos e desejos do organismo quando elas se apresentam, não o forçando a comportar-se segundo normas e prescrições. Nessa concepção, saúde implica em ter controle sobre as condições e contextos de trabalho para respeitar as necessidades, ritmos e desejos dos homens" (p. 170).

3.4 O consenso entre as abordagens teórico-metodológicas sobre o nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho

Como se pode observar, as abordagens teórico-metodológicas em Saúde Mental e Trabalho (SM&T) apresentadas até aqui, diferenciam-se quanto à base teórica utilizada e quanto aos métodos de investigação que empregam, variando de uma metodologia quantitativa para uma qualitativa ou, ainda, conjugando essas duas possibilidades. Os estudos epidemiológicos são importantes para revelar o caráter patológico de certas condições de

trabalho e relacioná-las ao adoecimento dos trabalhadores. Tais estudos, embora vinculados a trabalhos específicos, não podem ser desprezados, pois contribuem sobremaneira para o campo da saúde mental e para a adoção de medidas preventivas pelas empresas. Mas isso certamente é pouco para entender a etiologia do transtorno mental relacionado ao trabalho, devendo ser investigada cada empresa, cada categoria, cada caso, para se compreender o verdadeiro impacto do trabalho atual no psiquismo de um trabalhador.

Segundo Borsoi (2007), existe, pelo menos, um consenso entre essas abordagens teórico-metodológicas: "desencadeador, determinante ou constituinte, o trabalho pode ser considerado, de alguma maneira, motivo de sofrimento que muitas vezes limita o trabalhador, quando não o impede efetivamente de trabalhar" (p. 107). Conquanto o trabalho seja fonte de muitos paradoxos, é cediço que certas condições de trabalho podem acarretar, desencadear ou agravar quadros psicopatológicos nos trabalhadores. O estabelecimento desse nexo de causalidade entre a doença mental e o trabalho nem sempre se faz de maneira tão evidente, como no caso das telefonistas ou dos condutores de trens estudados por Le Guillant. O trabalho, sem dúvida alguma, ocupa um lugar de destaque na vida dos indivíduos, fazendo parte da construção de sua própria identidade. Por isso, se as condições objetivas de trabalho não podem ser desprezadas na avaliação do impacto do trabalho na saúde mental dos trabalhadores, certamente a singularidade dos indivíduos e sua história de vida, de trabalho e de relações sociais também não podem ser colocadas de lado nessa análise.

Assim, o sofrimento no trabalho é resultante de uma interação complexa entre os aspectos organizacionais e do trabalho e as condições psíquicas individuais dos trabalhadores, as quais também foram moldadas por toda a sua história de vida e de trabalho. Como afirma Borsoi (2007), as pessoas vivem nas intersecções das várias esferas da vida e da variedade de significados e sentidos que constroem tanto individual quanto coletivamente a sua subjetividade. No mesmo sentido, Sato (2002) ensina que a subjetividade se expressa de diversas formas, sendo a verbalização apenas um dos canais de sua expressão.

A relação entre o transtorno mental e o trabalho parece ser resultante de uma complexa relação que se estabelece entre a subjetividade do trabalhador e o contexto de trabalho. Nesse sentido, a compreensão do sofrimento no trabalho só pode ser alcançada a partir da investigação das reais condições de trabalho que interagem com o trabalhador, ou seja, não se pode analisar apenas o trabalhador ou apenas as condições de trabalho, mas deve-

se pensar a relação que se estabelece entre o indivíduo e toda a estrutura organizacional na qual está inserido.

3.5 O nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho segundo o Manual de Procedimentos do Ministério da Saúde

Os transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho estão previstos na Portaria do Ministério da Saúde nº 1.339/99 e na Lista B do Anexo II do Decreto nº 3.048/99. Essas listas são idênticas nos dois diplomas legais, sendo que, no primeiro caso, foi instituída para servir de referência dos agravos originados do trabalho no Sistema Único de Saúde e, no segundo caso, para orientar as concessões de aposentadorias no âmbito do Regime Geral de Previdência Social.

A partir da edição dessas listas, o Governo tomou a decisão de elaborar um instrumento de apoio à sua implementação pela rede de serviços de saúde. Nascia, assim, o *Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde* que representou o investimento de dois anos de trabalho, envolvendo uma equipe de professores e alunos de universidades, pesquisadores, profissionais e técnicos de Centros de Referência em Saúde do Trabalhador. Esse Manual é disponibilizado com o objetivo de orientar os profissionais dos serviços de saúde, em especial na atenção básica, quanto aos procedimentos de assistência, prevenção e vigilância da saúde dos trabalhadores e possibilitar a caracterização das relações da doença com o trabalho ou a ocupação, na perspectiva da saúde do trabalhador.

Vale ressaltar que as listas apresentam, além das doze categorias diagnósticas de transtornos mentais, seus respectivos agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional de forma exemplificativa e complementar. Assim, são considerados transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho:

> I - Demência em outras doenças específicas classificadas em outros locais (F02.8).
>
> II - Delirium, não sobreposto a demência, como descrita (F05.0).

> III - Outros transtornos mentais decorrentes de lesão e disfunção cerebrais e de doença física (F06.-): Transtorno Cognitivo Leve (F06.7).
>
> IV - Transtornos de personalidade e de comportamento decorrentes de doença, lesão e de disfunção de personalidade (F07.-): Transtorno Orgânico de Personalidade (F07.0); Outros transtornos de personalidade e de comportamento decorrentes de doença, lesão ou disfunção cerebral (F07.8).
>
> V - Transtorno Mental Orgânico ou Sintomático não especificado (F09.-).
>
> VI - Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso do álcool: Alcoolismo Crônico (Relacionado com o Trabalho) (F10.2).
>
> VII - Episódios Depressivos (F32.-).
>
> VIII - Reações ao "Stress" Grave e Transtornos de Adaptação (F43.-): Estado de "Stress" Pós-Traumático (F43.1).
>
> IX - Neurastenia (Inclui "Síndrome de Fadiga") (F48.0).
>
> X - Outros transtornos neuróticos especificados (Inclui "Neurose Profissional") (F48.8).
>
> XI - Transtorno do Ciclo Vigília-Sono Devido a Fatores Não-Orgânicos (F51.2).
>
> XII - Sensação de Estar Acabado ("Síndrome de Burnout", "Síndrome do Esgotamento Profissional") (Z73.0).

Como se pode observar, a contribuição do trabalho para os transtornos mentais e do comportamento pode se dar a partir de ampla gama de aspectos que vão desde a exposição a determinada substância química neurotóxica até à complexa articulação de fatores relativos à organização do trabalho. Sobre a dificuldade na vinculação do quadro clínico de transtorno mental com o trabalho desempenhado, Souza (2013) elenca os seguintes fatores:

> 1) a inexistência de uma lesão física evidenciável (exceto no caso de um traumatismo crânio-encefálico, por exemplo); 2) a desqualificação das manifestações de sofrimento que não coincidem com as referências diagnósticas dos manuais. Geralmente deparamo-nos com um quadro representado por uma síndrome inespecífica, um sofrimento difuso, que inclui mal-estar, medo, ansiedade, depressão, nervosismo, tensão, fadiga, perda de apetite, distúrbios do sono e psicossomáticos (gastrites, crises hipertensivas, etc.); 3) o não reconhecimento social de que alguns casos de sofrimento psíquico podem

> comprometer a capacidade de trabalhar (ausência de consenso e de definição na CID-10 e a existência de uma lista oficial que reconhece, no âmbito dos ministérios da Saúde e da Previdência Social, alguns transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho, mas que permanece ainda restrita; 4) o fato de que o processo de adoecimento é específico para cada pessoa (história de vida e de trabalho), levando, muitas das vezes à individualização de um problema de caráter coletivo. (p. 104).

Por outro lado, o art. 19 da Lei nº 8.213/91 define o acidente de trabalho como sendo aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. Ao lado da conceituação acima, de acidente de trabalho típico, por expressa determinação legal, as doenças profissionais e/ou ocupacionais equiparam-se a acidentes de trabalho. Os incisos do art. 20 da Lei nº 8.213/91 as conceituam: a) doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social; b) doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

Como se revela inviável listar todas as hipóteses dessas doenças, o § 2º do mencionado artigo 20 da Lei nº 8.213/91 estabelece que, "em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho".

Além disso, o art. 21 da Lei nº 8.213/91 equipara ainda a acidente de trabalho, dentre várias situações, o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação.

Vê-se, assim, que o texto legal faz menção ao termo “ligado”, enfatizando que deve haver um vínculo, uma ligação, um elo entre a doença e o trabalho para fins de caracterização do acidente de trabalho. Assim, quando se fala em acidente do trabalho ou doenças profissionais e/ou ocupacionais, a configuração do nexo causal depende de relações

existentes entre o agravo sofrido pelo trabalhador e o trabalho realizado, seara que apresenta dificuldades de ordem teórico-prática.

A despeito dessas dificuldades, o Manual de Procedimentos do Ministério da Saúde (Ministério da Saúde [MS], 2001), visando auxiliar na identificação do nexo de causalidade entre o transtorno mental e o trabalho, dispõe que o adoecimento ou a morte dos trabalhadores resulta da conjugação de fatores que podem ser sintetizados em quatro grupos de causas:

> - Doenças comuns, aparentemente sem qualquer relação com o trabalho;
> - Doenças comuns (crônico-degenerativas, infecciosas, neoplásicas, traumáticas, etc.) eventualmente modificadas no aumento da frequência de sua ocorrência ou na precocidade de seu surgimento em trabalhadores, sob determinadas condições de trabalho. A hipertensão arterial em motoristas de ônibus urbanos, nas grandes cidades, exemplifica esta possibilidade;
> - Doenças comuns que têm o espectro de sua etiologia ampliado ou tornado mais complexo pelo trabalho. A asma brônquica, a dermatite de contato alérgica, a perda auditiva induzida pelo ruído (ocupacional), doenças musculoesqueléticas e alguns transtornos mentais exemplificam esta possibilidade, na qual, em decorrência do trabalho, somam-se (efeito aditivo) ou multiplicam-se (efeito sinérgico) as condições provocadoras ou desencadeadoras destes quadros nosológicos;
> - Agravos à saúde específicos, tipificados pelos acidentes do trabalho e pelas doenças profissionais. A silicose e a asbestose exemplificam este grupo de agravos específicos. (p. 27).

Os três últimos grupos constituem a família das doenças relacionadas ao trabalho. O nexo de causalidade entre a doença e o trabalho é "sutilmente" (MS, 2001) distinto em cada grupo acima apresentado. A contribuição do trabalho para o adoecimento do trabalhador é medida pela classificação proposta por Schilling (1984):

> GRUPO I: doenças em que o trabalho é causa necessária, tipificadas pelas doenças profissionais, stricto sensu, e pelas intoxicações agudas de origem ocupacional.
>
> GRUPO II: doenças em que o trabalho pode ser um fator de risco, contributivo, mas não necessário, exemplificadas pelas

> doenças comuns, mais frequentes ou mais precoces em determinados grupos ocupacionais e para as quais o nexo causal é de natureza eminentemente epidemiológica. A hipertensão arterial e as neoplasias malignas (cânceres), em determinados grupos ocupacionais ou profissões, constituem exemplo típico.
>
> GRUPO III: doenças em que o trabalho é provocador de um distúrbio latente, ou agravador de doença já estabelecida ou preexistente, ou seja, concausa, tipificadas pelas doenças alérgicas de pele e respiratórias e pelos distúrbios mentais, em determinados grupos ocupacionais ou profissões. (p. 28).

No Grupo I estão incluídas as doenças profissionais para as quais se considera que o trabalho ou as condições em que ele é realizado constituem causa direta. Nessas hipóteses, o nexo de causalidade entre a doença e o trabalho é direto e imediato. É o caso da demência, do delirium, do transtorno cognitivo leve, do transtorno orgânico de personalidade, do transtorno mental orgânico ou sintomático não-especificado, dos episódios depressivos e da fadiga, todos eles associados à exposição ocupacional de substâncias químicas neurotóxicas. Também é o caso do estado de estresse pós-traumático e do transtorno do ciclo vigília-sono que afeta trabalhadores que exercem suas atividades em turnos alternantes e/ou em trabalho noturno, pois as condições de trabalho desempenharam papel de causa necessária dos transtornos mentais que afetam os trabalhadores.

O Grupo I, portanto, contém as chamadas tecnopatias, ou doenças profissionais, as quais se vinculam de forma cabal com as condições de trabalho. Em outras palavras, essas doenças somente podem acometer os trabalhadores expostos a determinados agentes patogênicos em função da execução do trabalho. Ou seja, no caso de o trabalhador apresentar uma dessas doenças será sempre decorrente de seu labor. O vínculo entre tais patologias e o trabalho é denominado de nexo profissional.

Para esses casos, segundo Camargo, Caetano e Guimarães (2005), a Organização Mundial da Saúde (OMS) preconiza a utilização da bateria denominada Neurobehavioural Core Test Battery – NCTB, composta por sete subescalas: Digit Symbol (avalia a eficiência cognitiva e a velocidade perceptual e motora), Digit Span (mede a memória verbal imediata), Benton Visual Retention (mede a retenção visual das informações apresentadas), Pursuit Aiming II (mede a atenção concentrada e raciocínio), Reaction Time (mede a rapidez de reação), Santa Ana Dexterity Test (avalia a destreza manual), e Profile of Mood States (investiga estados de humor), visando identificar a intoxicação por substâncias

químicas neurotóxicas nos trabalhadores. De acordo com Jardim e Glina (2000), os sinais e sintomas de neurotoxicidade mais frequentes são: distúrbios intelectuais, distúrbios motores, distúrbios sensoriais, distúrbios de memória e aprendizagem, distúrbios visuoespaciais e distúrbios de personalidade.

Nos Grupos II e III estão as doenças consideradas de etiologia múltipla, ou causadas por múltiplos fatores de risco. Essas doenças não são definidas, a priori, como resultantes do trabalho, mas podem ser causadas ou estar de alguma forma relacionada a este. Nessas doenças comuns, o trabalho pode ser entendido como um fator de risco, aumentando a probabilidade de ocorrência da doença.

Assim, não sendo o trabalho, nesses dois últimos grupos, necessariamente um fator causal, a caracterização do nexo causal dependerá da análise quantitativa e qualitativa do espectro de determinantes causais que podem ser melhor compreendidos a partir do estudo do ambiente e das condições de trabalho. A eliminação dos fatores de risco para a saúde e segurança dos trabalhadores reduz a incidência ou modifica o curso evolutivo da doença ou agravo à saúde. Esses fatores de risco são classificados, segundo o Manual de Procedimentos do Ministério da Saúde (MS, 2001), em cinco grandes grupos:

> FÍSICOS: ruído, vibração, radiação ionizante e não-ionizante, temperaturas extremas (frio e calor), pressão atmosférica anormal, entre outros;
>
> QUÍMICOS: agentes e substâncias químicas, sob a forma líquida, gasosa ou de partículas e poeiras minerais e vegetais, comuns nos processos de trabalho (ver a coluna de agentes etiológicos ou fatores de risco na Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho);
>
> BIOLÓGICOS: vírus, bactérias, parasitas, geralmente associados ao trabalho em hospitais, laboratórios e na agricultura e pecuária (ver a coluna de agentes etiológicos ou fatores de risco na Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho);
>
> ERGONÔMICOS E PSICOSSOCIAIS: decorrem da organização e gestão do trabalho, como, por exemplo: da utilização de equipamentos, máquinas e mobiliário inadequados, levando a posturas e posições incorretas; locais adaptados com más condições de iluminação, ventilação e de conforto para os trabalhadores; trabalho em turnos e noturno; monotonia ou ritmo de trabalho excessivo, exigências de

> produtividade, relações de trabalho autoritárias, falhas no treinamento e supervisão dos trabalhadores, entre outros;
>
> MECÂNICOS E DE ACIDENTES: ligados à proteção das máquinas, arranjo físico, ordem e limpeza do ambiente de trabalho, sinalização, rotulagem de produtos e outros que podem levar a acidentes do trabalho. (p. 28-29).

Em outras palavras, deverão ser investigados todos os determinantes da saúde do trabalhador, dentre os quais estão compreendidos os condicionantes sociais, econômicos, tecnológicos e organizacionais responsáveis pelas condições de vida e os fatores de risco ocupacionais presentes nos processos de trabalho. É o caso do alcoolismo crônico, da neurose profissional e da síndrome de burnout, em que o trabalho pode ser considerado como fator de risco no conjunto de fatores de risco associados à etiologia multicausal dessas doenças. É o caso, também, dos transtornos mentais e do comportamento desencadeados a partir da ocorrência de um acidente do trabalho ou uma doença profissional.

Assim, por exemplo, o trabalhador pode passar a apresentar um quadro depressivo após um acidente do trabalho que lhe deixou sequelas físicas e estéticas ou acarretou problemas familiares ou sociais; ou em razão da contaminação por um vírus, em especial o HIV, que lhe trará gravíssimas consequências biopsicossociais. Camargo e Caetano (2010a) ensinam que, dentre os aspectos neuropsiquiátricos da infecção provocada pelo HIV, destacam-se: demência, delirium, transtornos de ansiedade generalizada, transtornos de estresse pós-traumático, transtornos obsessivo-compulsivos, transtornos de ajustamento, transtornos depressivos, abuso de drogas e suicídio.

Outra situação muito comum em que o acidente do trabalho, além das sequelas físicas, pode eventualmente trazer consequências na saúde mental diz respeito aos distúrbios osteomusculares relacionados com o trabalho. A sigla LER (Lesões por Esforços Repetitivos) foi modificada para DORT (Distúrbios Osteomusculares Relacionados com o Trabalho), por ser mais abrangente, mas muitos estudos ainda utilizam a expressão LER/DORT. Esses distúrbios acometem com mais frequência os membros superiores, estando associados a movimentos repetitivos e/ou à sobrecarga muscular dinâmica ou estática.

A LER/DORT, segundo Camargo e Caetano (2010a) pode desencadear diferentes quadros clínicos, como, por exemplo, tenossinovite dos flexores do punho e dos dedos, síndrome tensional do pescoço, tendinite de supraespinhoso, síndrome do túnel do

carpo, e sintomas psiquiátricos como ansiedade e depressão, pela perda da identidade no trabalho, na família e no círculo social, além da penosidade de submissão a tratamentos demorados e nem sempre eficazes, e a uma infinidade de perícias nas quais a veracidade da doença é questionada. Em alguns casos, inclusive, o trabalhador se vê obrigado, em decorrência da LER/DORT, a interromper uma carreira profissional em ascensão, afetando o sustento da família, suas relações conjugais e com os filhos, e até mesmo sofrer isolamento social.

Outras doenças mentais enquadradas nos Grupos II e III de Schilling podem decorrer do assédio moral ou sexual vivenciado no ambiente de trabalho. As relações de trabalho estão sujeitas a vários tipos de abuso de poder, sendo o assédio moral caracterizado como a conduta abusiva do empregador ou de colegas, repetida ao longo do tempo, e com a intenção de diminuir o trabalhador, levando-o ao isolamento e à exclusão do trabalho. De acordo com Hirigoyen (2006), o assédio moral pode ser definido como:

> (...) toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua representação ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho (p. 17).

O assédio moral, portanto, atenta contra a integridade psíquica do trabalhador tendo por objetivo excluí-lo do ambiente de trabalho. Os motivos do assédio moral são os mais variados possíveis como, por exemplo, por discriminação racial, sexual ou religiosa, inveja e competição. Também podem ser empregados meios variados de degradação das condições de trabalho, como recusa de comunicação direta, desqualificação da vítima, desacreditamento, isolamento, bloqueio das relações sociais, constrangimento da vítima, dentre outros, que despersonalizam o trabalhador, acabam com sua motivação para o trabalho e, finalmente, acarretam a exclusão propriamente dita do indivíduo do convívio laboral.

O assédio sexual, outra forma de abuso de poder nas organizações, configura-se como um comportamento de natureza sexual indesejado para a vítima que afeta a sua dignidade psíquica, criando um ambiente de trabalho hostil e intimidante. O assediador sexual, valendo-se do seu poder hierárquico superior, mantém um contato físico indesejado pela vítima, faz uso de linguagem ofensiva ou condiciona a prestação de favores sexuais por

parte da vítima à sua permanência ou promoção no trabalho. A vítima responde com esquiva a essas investidas e ameaças, pois não deseja essas pretensões indevidas.

Vale ressaltar que o assédio sexual é crime, merecendo tipificação especial na Lei nº 10.224/2001, que alterou o Código Penal, para impor pena de detenção de um a dois anos para aquele que constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se de sua posição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Segundo Trindade (2014), tanto o assédio moral quanto o assédio sexual podem trazer danos psíquicos para as vítimas como: estresse, transtorno de ansiedade, transtorno de estresse pós-traumático, síndrome de burnout, depressão, alterações do sono, sensação de cansaço permanente, dor de cabeça, enxaqueca, fobias, falta de concentração, tensão nervosa, angústia, irritabilidade, culpa, sentimentos de medo, de inferioridade, de inutilidade, alcoolismo e suicídio.

As hipóteses dos Grupos II e III de Schilling representam o maior desafio para o estabelecimento do nexo causal entre o transtorno mental e do comportamento com o trabalho. Para esses casos em que o trabalho pode ser um fator contributivo, mas não necessário para o adoecimento mental, ou se apresenta como um provocador de um distúrbio psíquico latente ou agravador de doença já estabelecida, o Centro de Referência Técnica em Psicologia e Políticas Públicas publicou, em 2008, referências para a atuação do psicólogo, advertindo que essas hipóteses necessitam de especial atenção do profissional da Psicologia "para não atribuir o problema da saúde apresentado pelo trabalhador unicamente a fatores individuais" (Centro de Referência Técnica em Psicologia e Políticas Públicas [CREPOP], p. 37).

Para o CREPOP (2008), o nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho necessita, além do diagnóstico, de um olhar para o contexto no qual o trabalho se dá, o que significa que na investigação diagnóstica em saúde mental e trabalho 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. Vale dizer que ao buscar estabelecer o nexo entre a doença mental e o trabalho, "sejam considerados o contexto laboral, a subjetividade do trabalhador e, principalmente, a relação entre esses dois aspectos" (p. 38).

No mesmo sentido, o Manual de Procedimentos do Ministério da Saúde (MS, 2001), aponta como principal instrumento para a investigação do nexo causal entre os transtornos mentais e o trabalho a anamnese ocupacional que deve compreender a história clínica atual, a investigação sobre os diversos sistemas ou aparelhos, os antecedentes pessoais e familiares, a história ocupacional, hábitos e estilo de vida, o exame físico e a propedêutica complementar. Além da entrevista com o trabalhador, esse Manual orienta a utilização de literatura técnica especializada, a observação direta do posto de trabalho, a análise ergonômica da atividade, a descrição dos produtos químicos utilizados no trabalho e da respectiva ficha toxicológica obtida diretamente dos responsáveis pelo processo, como encarregados, gerentes, fabricantes de produtos e junto aos próprios trabalhadores.

A anamnese ocupacional deve ser minuciosa, verificando todos os aspectos relevantes da relação laboral. Assim, algumas perguntas são básicas, como: O que faz? Como faz? Com que produtos e instrumentos? Quanto faz? Onde? Em que condições? Há quanto tempo? Como se sente e o que pensa sobre seu trabalho? Conhece outros trabalhadores com problemas semelhantes aos seus?. Além das condições de trabalho atuais, as ocupações anteriores desempenhadas pelo trabalhador devem ser investigadas para auxiliar na construção do raciocínio clínico quanto à contribuição do trabalho na determinação, evolução ou agravamento da doença mental.

Sobre a anamnese ocupacional, Jardim e Glina (2000) advertem para a investigação de alguns pontos essenciais para a detecção da relação da doença com o trabalho, dentre os quais se destacam: perguntar sempre pelo trabalho, explorar os relacionamentos no trabalho e fora dele, considerar a história clínica e a história ocupacional em correlação com a história de vida, obter informações sobre as condições de vida, perguntar como o trabalhador vê a sua trajetória profissional e as repercussões na saúde, perguntar sobre os relacionamentos interpessoais, abordar as condições de trabalho, investigar a organização do trabalho, compreender as exigências físicas, mentais e psicoafetivas para o exercício do trabalho, bem como as possibilidades de utilização das aptidões e potencialidades.

Vários roteiros para a realização da anamnese ocupacional estão disponíveis, podendo ser adaptados às particularidades das atividades e dos trabalhadores atendidos. O próprio Ministério da Saúde disponibiliza um modelo de roteiro de anamnese ocupacional no Manual de Procedimentos (MS, 2001) que também pode ser abreviado ou expandido de acordo com as queixas e quadro do trabalhador.

Em algumas situações, o Manual de Procedimentos (MS, 2001) recomenda a utilização de anamnese ocupacional de um grupo de trabalhadores que desenvolvem a mesma atividade, pois essa prática tem se revelado "um importante instrumento de resgate e valorização do saber dos trabalhadores sobre os processos de trabalho, suas consequências para a saúde e a identificação de estratégias visando a melhoria das condições de trabalho e saúde" (p. 30).

Quanto aos recursos para a investigação das relações saúde-trabalho-doença, o Manual de Procedimentos (2001) orienta que é imprescindível considerar o relato dos trabalhadores, tanto individual quanto coletivo. Segundo esse Manual (2001), "apesar dos avanços e da sofisticação das técnicas para o estudo dos ambientes e condições de trabalho, muitas vezes, apenas os trabalhadores sabem descrever as reais condições, circunstâncias e imprevistos que ocorrem no cotidiano e são capazes de explicar o adoecimento" (p. 29). E completa: "ouvir o trabalhador falando de seu trabalho, de suas impressões e sentimentos em relação ao trabalho, de como seu corpo reage no trabalho e fora dele, é de fundamental importância para a identificação das relações saúde-trabalho-doença" (p. 30).

Como diretriz básica, o Manual de Procedimentos do Ministério da Saúde (MS, 2001) informa que a resposta positiva à maioria das questões apresentadas a seguir auxilia no estabelecimento da relação etiológica entre a doença mental e o trabalho:

> • Natureza da exposição: o agente patogênico pode ser identificado pela história ocupacional e/ou pelas informações colhidas no local de trabalho e/ou de pessoas familiarizadas com o ambiente ou local de trabalho do trabalhador?
>
> • Especificidade da relação causal e a força da associação causal: o agente patogênico ou o fator de risco pode estar contribuindo significativamente entre os fatores causais da doença?
>
> • Tipo de relação causal com o trabalho: de acordo com a Classificação de Schilling, o trabalho é considerado causa necessária (Tipo I)? Fator de risco contributivo de doença de etiologia multicausal (Tipo II)? Fator desencadeante ou agravante de doença preexistente (Tipo III)? No caso de doenças relacionadas ao trabalho, do tipo II, as outras causas, não-ocupacionais, foram devidamente analisadas e hierarquicamente consideradas em relação às causas de natureza ocupacional?

> • Grau ou intensidade da exposição: é compatível com a produção da doença?
>
> • Tempo de exposição: é suficiente para produzir a doença?
>
> • Tempo de latência: é suficiente para que a doença se instale e manifeste?
>
> • Registros anteriores: existem registros quanto ao estado anterior de saúde do trabalhador? Em caso positivo, esses contribuem para o estabelecimento da relação causal entre o estado atual e o trabalho?
>
> • Evidências epidemiológicas: existem evidências epidemiológicas que reforçam a hipótese de relação causal entre a doença e o trabalho presente ou pregresso do segurado? (p. 31).

Além disso, o próprio Manual de Procedimentos (2001) se reporta à Resolução nº 1.488/88 do Conselho Federal de Medicina segundo a qual para o estabelecimento da relação causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e exames complementares (toxicológicos, eletromiográficos, de imagem, clínicos especializados, provas funcionais respiratórias, audiometria, etc.), quando necessário, deve o médico considerar: a história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal; estudo do local de trabalho; estudo da organização do trabalho; os dados epidemiológicos; a literatura atualizada; a ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas; a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos, de acidentes e outros; o depoimento e a experiência dos trabalhadores; os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área de saúde.

A avaliação do local e da organização do trabalho seria, portanto, indispensável para a construção do raciocínio clínico sobre a contribuição do trabalho para o adoecimento mental. Sobre a perícia in loco, Silva e Sardá (2014) afirmam que sua omissão constitui vício que autoriza a realização de uma segunda perícia, nos termos do art. 480[1] do Código de Processo Civil. E complementam dizendo que "o vício pode se configurar também nas hipóteses em que o perito vistoria a empresa, mas não avalia a atividade e a organização do trabalho de forma adequada" (p. 80). Para esses autores, o vício decorrente de uma perícia

[1] Art. 480. O juiz determinará, de ofício ou a requerimento da parte, a realização de nova perícia quando a matéria não estiver suficientemente esclarecida.

malfeita, deficiente ou inconclusiva é de natureza mais grave do que aquele decorrente do fato de o perito sequer vistoriar o local de trabalho.

Em 25 de fevereiro de 2014, o Comitê Gestor do Programa Trabalho Seguro editou treze enunciados sobre as perícias judiciais em acidente do trabalho e doenças ocupacionais (Comitê Gestor do Programa Trabalho Seguro, 2014b). Esse Comitê foi criado pela Resolução nº 96 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho que institucionalizou o Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho - Programa Trabalho Seguro - no âmbito da Justiça do Trabalho, com o objetivo de desenvolver, em caráter permanente, ações voltadas à promoção da saúde do trabalhador. O Enunciado nº 2 estabelece a necessidade de vistoria no local e no posto de trabalho para as perícias voltadas à avaliação do nexo causal em acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, nos seguintes termos:

> 2. PERÍCIA EM ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS OCUPACIONAIS. VISTORIA NO LOCAL E NO POSTO DE TRABALHO. ANÁLISE DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO. I - Nas perícias para avaliação do nexo causal em acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, é necessária a vistoria no local e no posto de trabalho, a análise da organização do trabalho, a verificação dos dados epidemiológicos, os agentes de risco aos quais se encontram submetido o trabalhador, consoante estabelece a Resolução nº 1.488/1998 do Conselho Federal de Medicina e demais resoluções dos conselhos profissionais. II – Consideram-se agentes de risco decorrentes da organização do trabalho, também, horas extras habituais, ritmo intenso, metas abusivas, trabalho penoso, pagamento por produtividade, trabalho noturno, trabalho em turno de revezamento, pressão psicológica, monotonia, dentre outros. III -A omissão do perito em vistoriar o local e o posto de trabalho atrai a aplicação do art. 437 do CPC, podendo ensejar a realização de segunda perícia, nos termos do art. 438 do CPC.

A perícia no local de trabalho deve ser bem realizada, dispondo o art. 473 do Código de Processo Civil (CPC) que o laudo pericial deve necessariamente conter: I - a exposição do objeto da perícia; II - a análise técnica ou científica realizada pelo perito; III - a indicação do método utilizado, esclarecendo-o e demonstrando ser predominantemente aceito pelos especialistas da área do conhecimento da qual se originou; IV - resposta conclusiva a todos os quesitos apresentados pelo juiz, pelas partes e pelo órgão do Ministério Público.

Além disso, dispõe a norma que, no laudo, o perito deve apresentar sua fundamentação em linguagem simples e com coerência lógica, indicando como alcançou suas conclusões (art. 473, § 1º, do CPC). Prevê ainda a lei que, para o desempenho de sua função, o perito pode valer-se de todos os meios necessários, ouvindo testemunhas, obtendo informações, solicitando documentos que estejam em poder da parte, de terceiros ou em repartições públicas, bem como instruir o laudo com planilhas, mapas, plantas, desenhos, fotografias ou outros elementos necessários ao esclarecimento do objeto da perícia (§ 3º).

A respeito da avaliação da organização do trabalho, os itens 17.6.2 e 17.6.3 da Norma Regulamentadora nº 17 do Ministério do Trabalho estabelecem que devem ser considerados, no mínimo, os seguintes aspectos: a) as normas de produção; b) o modo operatório; c) a exigência de tempo; d) a determinação do conteúdo de tempo; e) o ritmo de trabalho; f) o conteúdo das tarefas; g) as pausas para recuperação da fadiga. Essa Norma Regulamentadora visa estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente.

A propósito do tema, a Instrução Normativa nº 98 do INSS que institui normas técnicas sobre Lesões por Esforços Repetitivos (LER) ou Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), prevê que devem ser analisados os seguintes fatores de risco: a) o grau de adequação do posto de trabalho à zona de atenção e à visão; b) o frio, as vibrações e as pressões locais sobre os tecidos; c) as posturas inadequadas; d) a carga osteomuscular, principalmente a força, a repetitividade, a duração da carga, o tipo de preensão, a postura do punho e o método de trabalho; e) a carga estática; f) a invariabilidade da tarefa; g) as exigências cognitivas; h) os fatores organizacionais e psicossociais ligados ao trabalho.

Sobre os riscos psicossociais no trabalho, Facas (2013) esclarece que o Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho da Universidade de Brasília – UnB desenvolveu o chamado Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART) cujo objetivo é coletar informações sobre as dimensões do trabalho que constituem fatores de riscos psicossociais no trabalho. Esse protocolo está estruturado em quatro dimensões que envolvem a relação trabalhador-organização do trabalho, a saber: organização prescrita do trabalho; estilos de gestão; sofrimento patogênico; e danos psicossociais. O instrumento considera que a intersubjetividade pode ser investigada, ainda

que de maneira indireta, em instrumentos de avaliação por meio de categorias empíricas, fundamentadas teoricamente em abordagens críticas e clínicas como a Psicodinâmica do Trabalho e a Psicanálise. Assim, a investigação da relação sujeito-trabalho-saúde parte da análise e caracterização da organização do trabalho, pois é no processo intersubjetivo resultante da interação das pessoas com a organização do trabalho que são produzidas as significações psíquicas e construções sociais.

A exigência de vistoria do local de trabalho e estudo da organização do trabalho para fins de verificação do nexo de causalidade entre a doença e o trabalho, embora seja decorrente de imposição legal, não vem sendo cumprida pelos profissionais da saúde mental (Silva & Sardá, 2014).

Recentemente, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) editou a Resolução nº 485, de 08 de julho de 2015, determinando a inspeção no ambiente de trabalho dos segurados como condição para o reconhecimento do nexo entre o trabalho e o agravo (art. 4º, I). Isso porque sem a verificação do local de trabalho resta impossível ao perito apurar o ritmo de trabalho, o conteúdo das tarefas, as pausas, as posturas, os discursos, a cultura organizacional, os estilos de gestão, dentre outros.

Cabe destacar que alguns protocolos já foram desenvolvidos no Brasil visando orientar os profissionais da saúde mental em suas avaliações diagnósticas e periciais nos casos de transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho. Citamos, como exemplo, o Protocolo de Investigação do Nexo Causal dos Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho (TMRT), desenvolvido por Camargo e Caetano (2010b) e que incorpora em seu modelo conceitos na área da Saúde Mental e Trabalho utilizados no Laboratório de Saúde Mental e Trabalho do Departamento de Psicologia Médica e Psiquiatria da Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), a terminologia da CID-10, os fundamentos da Medicina do Trabalho (como as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho) e as diretrizes gerais descritas na Enciclopédia de Saúde e Segurança no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Esse Protocolo de Investigação do Nexo Causal dos Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho (TMRT) engloba riscos de natureza ocupacional (relacionados à empresa e ao trabalhador), riscos de natureza social e riscos de natureza psíquica, conforme ensinam Camargo, Caetano e Guimarães (2005):

> **Riscos de natureza ocupacional**
>
> 1. Relacionados à empresa
>
> a) Grau de risco da empresa (graus I, II, III, IV); b) implantação e cumprimento de PCMSO, PPRA e outras NR (Ministério do Trabalho, 2003); c) nas condições ambientais, a existência do tipo de risco – físico, químico, biológico, ergonômico, de acidentes; d) no posto de trabalho, observamos as medidas de proteção (individuais e coletivas) implantadas e cumpridas.
>
> 2. Relacionados ao trabalhador
>
> a) Função – avaliam-se atividades e tarefas realizadas, fases do seu trabalho e, ainda, materiais, substâncias, instrumentos e máquinas utilizados; b) nas relações de trabalho – contrato e jornada (diária, semanal) de trabalho, relacionamento com colegas e chefia, grau de satisfação no trabalho; c) atividades ocupacionais pregressas: descrição das mais significativas e daquelas relacionadas com a queixa atual: d) fatores psicossociais relacionados com o trabalho (inerentes ao trabalho, interpessoais e outros) (Organização Internacional do Trabalho, 1998).
>
> **Riscos de natureza social**
>
> a) relacionados aos principais eventos da infância (Z61): verificamos a ocorrência de maus-tratos, separação dos pais, doenças graves, perdas afetivas (mortes); b) moradia e condições econômicas (Z59): ocorrência de habitação inadequada, falta de domicílio fixo, baixa renda, pobreza (extrema); c) circunstâncias familiares (Z63): problemas de relacionamento cônjuge/parceiro, suporte familiar inadequado, desajustamento/morte, divórcio/separação, eventos de vida estressantes afetando a família; d) ambiente social (Z60): problemas de ajustamento à transição do ciclo vital, viver sozinho, ser alvo de discriminação e perseguição.
>
> **Riscos de natureza psíquica**
>
> a) personalidade pré-mórbida – pesquisar a presença de algumas peculiaridades da personalidade do examinando (F60.0-F60.7), como traços paranóide, esquizóide, antissocial, emocionalmente instável, histriônico, anancástico, ansioso e dependente;
>
> b) transtornos mentais e de comportamento – ocorrência de episódios anteriores e atuais (F00-F70). (p. 30-31)

Lima (2013), por sua vez, que desde meados dos anos 90, fundou um Núcleo de Estudos sobre Saúde Mental e Trabalho, no Departamento de Psicologia da Universidade

Federal de Minas Gerais, por meio do qual vem realizando uma série de pesquisas e diagnósticos sobre as condições de saúde nos contextos de trabalho, apresenta-nos o caminho abaixo para se estabelecer o nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho com base na experiência acumulada da sua equipe:

> 1) Buscar evidências epidemiológicas, revelando a incidência importante de certos quadros, atingindo categorias profissionais ou grupos de trabalhadores específicos;
>
> 2) Realizar estudos ergonômicos, avaliando as atividades reais de trabalho, tentando compreender como os trabalhadores efetivamente se organizam para dar conta de suas responsabilidades;
>
> 3) Resgatar a história de vida dos trabalhadores, da forma mais detalhada possível, verificando, inclusive, a percepção que eles próprios têm sobre as causas do seu adoecimento;
>
> 4) Identificar os mediadores que permitam compreender concretamente como se dá a passagem entre a experiência vivida e o adoecimento;
>
> 5) Complementar todas essas informações com exames médicos e psicológicos necessários. (p. 658).

Para Lima (2013), embora difícil, o percurso dessas etapas de investigação do nexo causal entre a doença mental e o trabalho se apresenta como indispensável no sentido de respaldar a prática daqueles que lidam com a saúde ocupacional. Assim, não se trata de uma tarefa adstrita aos pesquisadores do campo da Saúde Mental e Trabalho, mas de algo que deve fazer parte do cotidiano dos profissionais envolvidos nesse tema, dentre os quais estão os peritos judicias e assistentes técnicos. Além disso, o êxito dessa investigação também depende do envolvimento de diversos profissionais da saúde, como médicos, psicólogos, ergonomistas, engenheiros, dentre outros. Embora a criação de equipes interdisciplinares ainda esteja distante da realidade brasileira, para Lima (2013) esse é o caminho para a construção de verificações seguras acerca do nexo causal entre os transtornos mentais e o trabalho e conclui dizendo:

> Não tenho dúvida de que o destino de centenas de trabalhadores vai depender de nossa capacidade de somar esforços. Tenho verificado que, na maioria dos casos, eles não

> têm sido sequer acolhidos e respeitados nas suas queixas, sendo, muitas vezes, acusados de simuladores, farsantes. Ou, então, quando se reconhece que estão doentes, o máximo que tem sido feito é classificar seu quadro como "doença comum", ou seja, como um problema de saúde que não decorre do trabalho. Fazer avançar nossa reflexão sobre o assunto é essencial, se queremos oferecer uma resposta adequada às graves demandas sociais que, a todo momento, nos convocam. (p. 659).

Vê-se, assim, que a orientação para a investigação do nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho volta-se para a história ocupacional, clínica e de vida do trabalhador, para a história de sua categoria profissional e para toda a organização laboral no sentido de se compreender o complexo universo de relações no qual o sujeito está inserido e que afetam a sua subjetividade e o seu convívio social. Daí porque Silva e Sardá (2014) afirmam que, tão ou mais importante do que diagnosticar a doença elencada nos catálogos internacionais de doenças, é verificar em que medida a organização do trabalho, com seus múltiplos aspectos – ambientes físico, químico, biológico e psicossocial –, contribui para o adoecimento dos trabalhadores.

Além disso, Silva e Sardá (2014) recomendam a indicação, nas perícias judiciais, não somente da CID, mas também da CIF (Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde), da Organização Mundial de Saúde, que utiliza uma linguagem comum padronizada entre várias ciências e abrange uma ampla gama de informações sobre saúde, pois somente com esse olhar multirreferencial poder-se-á chegar ao verdadeiro impacto do trabalho no psiquismo dos trabalhadores, averiguando-se com a maior precisão possível a perda ou diminuição da funcionalidade psíquica do organismo do trabalhador.

3.6 Conclusões acerca do nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho à luz da Psicologia

Ante todo o exposto, é possível concluir que o processo de adoecimento mental é específico para cada indivíduo, pois envolve suas histórias de vida e de trabalho. Só o estudo detalhado de cada caso poderá oferecer uma visão real da dinâmica de

desenvolvimento do transtorno mental e sua relação complexa com o trabalho. Assim, o nexo causal entre a doença psíquica e o trabalho depende de um estudo minucioso de todo o contexto laboral, do próprio trabalho desenvolvido e de sua interferência particular na vida do trabalhador. Essa investigação deve abordar todos os aspectos relacionados ao trabalho, como os relativos ao trabalhador, à organização e as relações interpessoais e com a empresa, os quais se articulam ao longo do tempo para o surgimento da doença mental. Nesse sentido, escrevem Jardim, Ramos e Glina (2014):

> O nexo depende de uma descrição do contexto organizacional, do próprio trabalho e da situação laboral, que saliente os fatores problemáticos no trabalho que poderiam potencializar os transtornos mentais e do comportamento, de acordo com a vivência do trabalhador. É importante mostrar, de forma processual, como todos esses e outros "ingredientes" vão se articulando até a eclosão do quadro clínico, que pode manifestar-se de forma insidiosa e gradativa ou por meio de uma crise. (p. 77)

Assim, para a compreensão do nexo causal entre os transtornos mentais e do comportamento com o trabalho, o perito deve realizar uma análise completa direcionada para as questões ocupacionais, investigando como o conteúdo e o modo de execução das atividades e responsabilidades impactaram aquela subjetividade no desenvolvimento ou no agravamento da doença mental. O perito deve estar atento também à redação do laudo, pois esta precisa ser clara, elucidativa, objetiva e conclusiva, indicando a patologia do trabalhador, a sua relação ou não com as condições de trabalho, o grau de incapacidade para o trabalho e a previsão de reversão ou não desse quadro.

Por fim, importante destacar que a necessidade de enquadramento da situação do trabalhador em uma classificação psicopatológica, ou seja, em uma das enfermidades relacionadas na lista de doenças relacionadas ao trabalho do Ministério da Saúde (Portaria nº 1.339/99) ou do Ministério da Previdência Social (Decreto nº 3.048/99), não deve fazer com que a doença se sobreponha ao trabalhador. Em outras palavras, o sujeito não pode ser encoberto, assim como suas relações no mundo no qual está inserido não podem ser desconsideradas do seu processo de adoecimento.

Quer-se dizer com isso que não se pode tomar apenas o trabalhador ou apenas o contexto de trabalho isoladamente para fins de investigação do nexo causal da doença com o trabalho (Sato, 2003). O processo de adoecimento mental é específico de cada trabalhador e decorre das relações particulares que esse sujeito mantém com o contexto de trabalho e que, portanto, afetam sua vida como um todo. Assim, determinantes individuais e sociais se articulam na gênese das doenças mentais de tal modo que a causalidade entre a patologia e o trabalho decorre do modo complexo com que esses determinantes se relacionam, construindo uma trajetória de vida e de trabalho singular para cada trabalhador. Isso explica porque trabalhadores expostos às mesmas condições de trabalho reagem de forma diferente, uns adoecendo e outros não, e reforça a necessidade de não se deixar de lado o indivíduo, sua personalidade e a singularidade de sua relação com o trabalho.

Na investigação sobre o nexo causal entre a doença mental e trabalho deve-se fugir da pergunta reducionista: por que alguns trabalhadores adoecem e outros não? E justificar a possível ausência de vínculo entre o sofrimento psíquico e o trabalho pelo simples fato de alguns trabalhadores não demonstrarem a patologia mental. Isso porque a causa última do adoecimento mental não deve ser buscada no indivíduo. Os sujeitos não são idênticos e não realizam, nem são afetados pelo trabalho da mesma forma. Assim, a diversidade interpessoal e a variabilidade intrapessoal devem ser respeitadas, segundo Paparelli, Sato e Oliveira (2011), para a verificação do processo de adoecimento mental no trabalho.

Para Sato (1995), a questão da saúde-doença e sua relação com a organização do trabalho depende da possibilidade de o trabalhador aparecer como sujeito, ou seja, como alguém que tem poder e controle sobre o próprio trabalho, detendo espaço para interferir no planejamento do seu cotidiano laboral, para modificar os contextos que geram incômodo, sofrimento e esforço em demasia, assim como para limitar seu trabalho à sua experiência no desempenho da tarefa e ao seu limite subjetivo de suportar as demandas do trabalho. Esse olhar sobre as condições e instrumentos de que dispõe o trabalhador para interferir naquilo que lhe causa sofrimento no trabalho é fundamental para o perito judicial em sua análise sobre a interferência do trabalho no psiquismo dos trabalhadores.

Segundo Sato, Coutinho e Bernardo (2017), o estudo do trabalho deve abranger sua materialidade e sua historicidade, o que exige a consideração das relações de poder presentes na divisão social do trabalho e nos valores e ideologias, bem como das condições e das peculiaridades do capitalismo contemporâneo. Isso porque, explicam as autoras, existe um

pano de fundo no mundo do trabalho no contexto capitalista que se configura por um conflito essencial de interesses entre os trabalhadores e quem compra seu trabalho. Tal oposição de interesses é estruturante das relações de trabalho o que faz com que o trabalho, na sociedade capitalista, ocorra em um contexto essencialmente conflitivo. Assim, alertam Sato, Coutinho e Bernardo (2017) que a compreensão da organização do trabalho depende de tomar-se o mundo real do trabalho como pano de fundo das investigações, pois só o estudo das práticas cotidianas no trabalho pode mostrar o que de fato acontece nas situações concretas de trabalho e a decorrente exigência de mediação humana.

É preciso ter em mente que o controle do capital sobre o trabalho diminui cada vez mais as possibilidades de o trabalhador ser protagonista de seu próprio trabalho. As modernas formas de organização do trabalho retiram o controle do trabalhador sobre o seu trabalho, impondo formas de execução que acabam por transtornar o sujeito que trabalha em um objeto a serviço do processo produtivo. Assim, os trabalhadores vêm perdendo sua subjetividade no contexto laboral e, consequentemente, desgastando-se mais para se adaptarem às exigências do processo de trabalho.

Para Franco (2011), as transformações das sociedades urbanoindustriais contêm mudanças ininterruptas da base técnica subjetiva do processo de trabalho para uma base objetiva crescente, através da mecanização e informatização, buscando racionalizar o controle do trabalho, impor os ritmos e tempos do capital no processo de produção. Assim, as tecnologias têm sido instrumentalizadas como meio de aumentar a produtividade, de garantir a competitividade e como meio de sujeição dos homens e da natureza.

Baseando-se no conceito de alienação do trabalho de Marx, Franco (2011) afirma que o produto do trabalho humano vem sendo reduzido à mera condição de “coisa” portadora de valor, adquirindo a duplicidade de valor de uso e valor de troca. O ser humano também foi reduzido à coisa-mercadoria específica, que tem a capacidade de criar mais valor (para o capital) do que encerra em si mesmo. Assim, segundo a autora, vem se operando a descartabilidade das pessoas no mundo do trabalho, a instrumentalização do medo na gestão das empresas e a violência psicológica. Para a autora, o trabalho dominado materializa-se no crescente controle sobre o trabalho, com a imposição do modo de trabalhar e o estabelecimento dos modos operatórios e scripts nos cenários de trabalho, tanto na produção de mercadorias materiais, quanto imateriais.

Segundo Franco (2011), no marco da globalização e do neoliberalismo, a exacerbação da competitividade, a busca pela excelência e a gestão pelo medo têm sido o acicate da precarização do trabalho contemporâneo. Existe, para a autora, um fascínio generalizado pelas inovações tecnológicas, a maquiagem das práticas participativas, as democracias representativas vazias, a mise-en-scène do consenso, a mentira transfigurada em verdade e a insensibilidade ética. Tudo isso vem produzindo o embotamento das potencialidades humanas, a coisificação da existência e o desligamento dos laços sociais que unem os homens entre si, criando uma verdadeira sociedade patogênica.

Druck (2011), por sua vez, afirma que a precarização do trabalho pode ser constatada por alguns indicadores como a vulnerabilidade das formas de inserção e desigualdades sociais, a intensificação do trabalho e terceirização, a insegurança no trabalho, a perda das identidades individual e coletiva, a fragilização da organização dos trabalhadores e a condenação e o descarte do Direito do Trabalho. Tais transformações, segundo a autora, ao tempo que reafirmam a essência do capitalismo, que transformou o trabalho em mercadoria, dão outra amplitude a essa relação social, ao enfraquecerem a capacidade de resistir e de questionar as novas condições impostas pelo capital, numa clara demonstração de uma atitude de resignação que, aos poucos, contamina até mesmo a capacidade de indignação diante das injustiças sociais, da negação dos direitos e da proteção social.

Conforme ensinam Paparelli, Sato e Oliveira (2011), os elementos presentes na organização do trabalho (divisão do trabalho, conteúdo das tarefas, ritmo de trabalho, relações de poder, condições ambientais, formas de avaliação e controle, etc.) são fontes laborais de tensão que provocam o desgaste no trabalhador que pode se manifestar por diferentes configurações (fadiga, depressão, síndromes neuróticas, alcoolismo, etc.) que aparecem como decorrentes do processo de intensa sujeição do sujeito no contexto de trabalho.

O processo de trabalho sob o capitalismo transforma os trabalhadores em coisas, retirando sua liberdade, sua criatividade e a plena manifestação de suas potencialidades. Essa verdadeira expropriação do modo de trabalhar e de se relacionar, do tempo, do espaço, dos gestos e dos pensamentos dos trabalhadores deve ser investigada de forma minuciosa pelo perito judicial para a plena compreensão dos efeitos do trabalho na individualidade psíquica de cada trabalhador. Vale dizer, cabe ao perito judicial fazer o estudo da “gênese da tensão” (Seligmann-Silva, 1986, p. 66) no trabalho para concluir sobre o nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho.

4. O NEXO CAUSAL ENTRE O TRANSTORNO MENTAL E O TRABALHO À LUZ DO DIREITO

Neste capítulo será apresentada uma breve síntese das teorias que abordam a questão do nexo de causalidade para fins de responsabilidade civil no âmbito do Direito.

4.1 Breves apontamentos sobre a responsabilidade civil

De acordo com a legislação brasileira[2], o dever de indenizar só existe quando há nexo causal entre a conduta do agente e o dano. Assim, para a ocorrência da chamada responsabilidade civil não basta que o agente tenha praticado um ato ilícito, nem que a vítima sofra um dano, sendo indispensável a relação de causalidade entre a atividade do agente e o dano sofrido pela vítima. Nesse sentido, o nexo causal, ao lado do comportamento ilícito do agente e do dano injusto da vítima, constitui elemento imprescindível para a configuração da obrigação de reparar o prejuízo que uma pessoa causa a outra.

Assim, a responsabilidade civil, entendida como a obrigação de reparar o dano que uma pessoa causa a outra, apresenta três requisitos básicos: o ato ilícito, o dano e o nexo de causalidade entre eles. Segundo Farias e Rosenvald (2016), a responsabilidade civil é a reparação de danos injustos, resultantes da violação de um dever geral de cuidado, com a finalidade de recomposição do equilíbrio violado. Essa responsabilidade pode ser direta, quando o agente responde por seus próprios atos, ou indireta, quando o agente responde por atos de terceiros, como é o caso do empregador que responde pelos atos de seus prepostos. Nesse sentido, se um superior hierárquico assedia sexualmente sua subordinada, a empresa responde pelos atos desse empregado, devendo indenizar a vítima do assédio sexual.

O ordenamento jurídico brasileiro sempre adotou, em regra, a teoria da responsabilidade subjetiva (art. 159 do Código Civil de 1916 e art. 186 do Código Civil de 2002). Pela concepção clássica da responsabilidade subjetiva, o empregador responderá

[2] Artigo. 186 do Código Civil. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.
Artigo 927 do Código Civil. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

civilmente quando sua conduta, comissiva ou omissiva, for culposa ou dolosa, violar direito, causar dano a outrem e houver nexo de causalidade entre a conduta e o dano. O ato ilícito é a conduta contrária ao ordenamento jurídico, ou seja, que viola o que está previsto na norma. É um fato não autorizado pelo Direito, sendo que essa normatividade pode estar prevista na lei (ilícito aquiliano) ou no contrato (ilícito contratual).

O ato ilícito pode ser cometido por dolo ou culpa. Dolo é a conduta (ação ou omissão) intencional e voluntária, expressa na atitude do agente que quer cometer um ato ilícito e causar dano a outrem. Já a culpa pode ser conceituada como a ação voluntária, mas cujo resultado danoso não era desejado pelo agente. A culpa apresenta três modalidades: negligência, imprudência e imperícia. A negligência ocorre quando alguém deixa de tomar uma atitude ou apresentar uma conduta que era esperada para a situação. Na imprudência, a pessoa não deixa de fazer algo, não sendo uma conduta omissa como na negligência, mas age de forma precipitada e sem cautela, colocando em risco a si próprio e a outras pessoas. A imperícia caracteriza-se pela inaptidão, ignorância, falta de qualificação técnica, teórica ou prática ou ausência de conhecimento elementares e básicos da profissão.

Já o dano, entendido como a lesão a um bem juridicamente tutelado, pode ser material ou moral. Stoco (2004) afirma que "se não houver prova do dano, falta fundamento para indenização. Não se discute o dano incerto, improvável ou eventual, o dano condicional e nem mesmo o dano hipotético" (p. 1.181). Assim, afasta-se a possibilidade de haver responsabilidade civil sem dano devendo o prejuízo ser certo. No dano material ocorre uma lesão ao patrimônio da vítima, ao passo que no dano moral são atingidos os bens imateriais da vítima, como os tutelados pelos direitos de personalidade. Quanto ao dano moral, cabe sua distinção do dano psíquico. Segundo Rigolin (2010):

> Deve-se destacar, desde logo, que o dano psíquico está situado no campo da proteção à saúde e constitui-se em patologia por deterioração, disfunção e distúrbios nas áreas afetivas e intelectuais, limitando a capacidade de gozo individual, familiar e social. Já o dano moral não implica conformação patológica do indivíduo, traduzindo simplesmente a ideia de sofrimento por causa de lesões à pessoa ou a seus familiares. (p. 97).

Assim, o dano moral não se confunde com o dano psíquico, pois este representa uma patologia mental específica que acomete o indivíduo. O dano moral, que corresponde a um abalo emocional, pode ou não evoluir para o dano psíquico. Especificamente o dano psíquico será objeto da pericial judicial, pois o magistrado necessita que um técnico no assunto, no caso, um médico ou psicólogo que ateste a ocorrência do transtorno mental, suas consequências para a vida pessoal, social e laboral do trabalhador, bem como sua relação necessária com as condições de trabalho. Ao passo que o dano moral, dependendo do caso, pode ser verificado pelo próprio juiz que fixa uma reparação de acordo com o sofrimento emocional e suas repercussões na vida do trabalhador.

Muitos autores consideram o dano psíquico como modalidade de dano moral para efeitos de indenização (Venosa, 2006), mas a tendência doutrinária e jurisprudencial é no sentido de diferenciar cada uma dessas espécies de dano, concebendo o dano psíquico como uma "entidade psicológica ou um instituto jurídico próprio que integre o conceito ampliado de dano moral" (Trindade, 2014, p. 577). A consequência prática de se considerar o dano moral e o dano psíquico como bens jurídicos distintos, mas que merecem igualmente a tutela da lei, é que o trabalhador passará a ter direito a duas indenizações distintas: uma decorrente do dano moral, pelo sofrimento emocional advindo das condições de trabalho, e outra pelo dano psíquico evidenciado pela patologia psíquica. Em sentido contrário, ao se considerar o dano psíquico como uma subcategoria do dano moral, estando englobado por este, o trabalhador terá direito a apenas uma indenização de natureza moral em sentido amplo por lesão à sua parte subjetiva.

Camargo (2010) classifica o dano psíquico em três categorias, a saber:

> Leve – aquele de conformação patológica de índole reativa que não compromete substancialmente a vida de relação;
>
> Moderado – implica na existência de sintomas manifestos com acentuação persistente das características prévias de personalidade e necessidade de tratamento não inferior a 1 ano;
>
> Grave – dá conta da irreversibilidade do quadro psicopatológico que dificulta marcadamente a adaptação.

A indicação do grau do dano psíquico no laudo pericial é fundamental para orientar o juiz na dosimetria da condenação, permitindo a imposição de uma obrigação ao empregador que garanta a proteção integral da saúde do trabalhador. Conforme afirmam Maciel e Cruz (2005), o julgador deve ter clareza, a partir do laudo pericial, sobre quais comportamentos do trabalhador foram alterados e quão significativas são essas alterações (extensão do dano) na vida do lesado e em sua capacidade laborativa para o trabalho específico ou genérico, como também qual o tratamento mais adequado para o caso. Assim, por exemplo, se o laudo indicar a necessidade de tratamento psiquiátrico e/ou psicológico para a reabilitação do trabalhador, o juiz terá condições de determinar, em sentença, a condenação da empresa ao pagamento dos custos com essa ação reparadora até o completo reestabelecimento emocional do trabalhador e seu efetivo retorno ao trabalho.

Ainda sobre o dano psíquico, Cruz e Maciel (2005) alertam que a sua reparação depende da demonstração de incapacidade ou de prejuízo no desempenho da vítima, que não existia anteriormente, restando configurada uma alteração ou uma perturbação significativa do equilíbrio emocional do indivíduo cujas consequências resultam em descompensação que afeta gravemente sua integração laboral e social. Em outras palavras, a caracterização do dano psicológico, em termos jurídicos, irá depender da magnitude do prejuízo produzido pelo ato ilícito que necessariamente deve comprometer o desempenho das tarefas habituais da vítima, incapacitando-a para o trabalho e para gerar seu sustento e de sua família.

No mesmo sentido, Castex (1997, citado por Rovinski, 2007a) ensina que o dano psíquico implica a existência de um transtorno mental, como consta na Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde (CID) que, por sua vez, significa a existência de uma síndrome ou padrão psicológico associado ao sofrimento, à incapacidade ou a um elevado risco de morte, dor, incapacitação, ou a uma importante perda da liberdade. Assim, o dano psíquico distingue-se do sofrimento por inserir, em seu conceito, a noção de lesão incapacitante às faculdades mentais, resultando na criação de uma patologia, o incremento de alguma preexistente ou o desencadear de sintomas em uma personalidade predisposta ao patológico.

Embora seja cediço que a responsabilidade civil pressupõe a existência de dano, vem ganhando corpo uma corrente doutrinária que defende a aplicação da responsabilidade civil preventiva, na qual a obrigação de reparação se impõe ao empregador apesar da inexistência de dano concreto, bastando a exposição dos trabalhadores a risco de

dano futuro (Silva, 2010). Seria o caso, por exemplo, do empregador que expõe seus trabalhadores a substâncias neurotóxicas sem a devida proteção, deixando de tomar medidas que visem à redução ou eliminação dos riscos à saúde dos trabalhadores. Nessas situações, a empresa seria obrigada a ressarcir o dano potencial sofrido pelos trabalhadores, sobretudo porque as lesões vão se infiltrando de modo sutil no organismo dos obreiros ao longo do tempo. Trata-se de um mecanismo de prevenção que ainda não encontra guarida na lei, nem na maioria das decisões judiciais. Em todo caso, ainda que se admita a possibilidade de ressarcimento sem dano, baseado na exposição a fatores de risco à integridade física e mental dos trabalhadores, seria necessária perícia no local de trabalho para se averiguar a real existência de exposição a riscos com potencial de dano futuro.

Ademais, o Código Civil, no parágrafo único[3] do art. 927, positivou no Direito brasileiro, para algumas hipóteses, a teoria objetiva, segundo a qual basta que reste evidenciado o dano e a relação de causalidade para o deferimento da indenização. A sociedade moderna, com seus avanços tecnológicos e científicos, e com a complexidade de suas relações, levou a danos, quer ao patrimônio, quer à personalidade humana, que somente a responsabilidade subjetiva não poderia sanar. Assim, o Brasil adota o sistema dualista de responsabilidade civil, coexistindo a responsabilidade subjetiva e a responsabilidade objetiva.

O ato ilícito, na responsabilidade objetiva, deixa de se configurar pelo dolo ou pela culpa na conduta do agente para se caracterizar pelo risco ou pelo abuso de direito. Quando alguém exerce uma atividade criadora de perigos especiais, deve responder pelos danos que ocasionar a outrem. Em outras palavras, quem, com sua atividade, criar um risco, deve suportar os danos que sua conduta acarretar.

Santos (2017) assim explica: “o empregador também arcará com danos materiais e morais nas situações nas quais o sinistro é inerente à atividade econômica desenvolvida ou ao modo, local ou tempo em que esta é realizada, isto é, responde pelos riscos advindos de sua atividade, sem indagação de culpa” (p. 197). Assim, em atividades de risco para a saúde do trabalhador, ou para a sua integridade física, ou seja, onde o risco de doenças ou de acidentes seja mais acentuado que o normal, considerando-se o padrão médio da sociedade e as probabilidades de ocorrência de sinistros, a responsabilidade do empregador

[3] Art. 927 do Código Civil. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

é objetiva, bastando um fato que crie um risco, o dano e o nexo de causalidade, prescindindo-se da imputabilidade de culpa em sentido amplo ao agente causador do dano.

A objetivação da responsabilidade civil, que tem como princípio a ideia de que todo risco deve ser ressarcido, desvincula a obrigação de reparação da ocorrência da culpa, baseando-se apenas no risco, principalmente em decorrência da dificuldade do lesado em obter a prova da culpa da conduta do agente causador do dano. Visa, portanto, suprir novas necessidades de reparação, surgidas com a atual vida em sociedade, especialmente com as novas formas de organização do trabalho, tendo por finalidade o equilíbrio e a paz social, bem como a harmonia entre interesses contraditórios. Portanto, qualquer ato humano, dentre os quais se incluem as condutas empresariais, que seja potencialmente danoso à esfera jurídica dos demais, deve ser responsabilizado de forma objetiva. Muitas situações do cotidiano laboral se enquadram na hipótese de responsabilidade objetiva quando o empregador, pela natureza da atividade exercida, expõe o empregado a um risco mais acentuado de lesão. Nessas situações, basta a comprovação da exposição ao risco, o dano e nexo causal para gerar a responsabilidade objetiva do empregador.

Os trabalhadores têm o direito de não ser expostos a riscos que comprometam sua segurança no trabalho além dos limites estritamente necessários, sendo protegida, por lei, sua incolumidade física e mental no âmbito da relação de trabalho. A realização de trabalho nocivo à saúde, sem a observância das normas relativas à segurança e medicina do trabalho, que coloque em risco a integridade física e mental dos trabalhadores, enseja a reparação administrativa, civil e penal do empregador.

Outra hipótese de responsabilidade objetiva repousa na figura do abuso de direito[4]. Nesse caso, o causador do dano é sujeito de um direito e, via de regra, poderia exercê-lo sem qualquer problema, pois sua conduta se encontra acobertada pelas normas jurídicas. No entanto, ainda que possuidor de um direito, o agente deve agir dentro de limites impostos pela própria lei, pela boa-fé e pelos bons costumes. Assim, embora o ato a princípio seja lícito, a maneira de exercê-lo o equiparou a um ato ilícito, tendo em vista que excedeu manifestamente os limites indicados. A conduta que antes era legal se transforma em ilegal. Trata-se de um ato ilícito por equiparação, pois o agente praticou seu direito de maneira manifestamente abusiva, desrespeitando a moralidade e a harmonia nas relações humanas.

[4] Art. 187 do Código Civil. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Aqui também não há que se cogitar da ocorrência de culpa na conduta do agente para a configuração do ato ilícito, pois a responsabilidade objetiva se baseia apenas no elemento objetivo-finalístico.

No contexto laboral, o abuso de direito pode aparecer em diversas condutas empresariais, como, por exemplo, quando o empregador exige do empregado serviços superiores às suas forças, como aqueles impossíveis de serem realizados com os recursos físicos, psicológicos ou técnicos do empregado, serviços contrários aos bons costumes como aqueles que ferem a moral ou, ainda, serviços alheios ao contrato de trabalho como os casos de desvio ou acúmulo de função. Assim, os transtornos mentais ou do comportamento podem se desenvolver ou ser agravados por condutas abusivas do empregador que age com rigor excessivo, extrapolando o exercício regular do seu poder de comando do contrato de trabalho.

Cumpre destacar que cresce a corrente doutrinária que defende a aplicação da responsabilidade objetiva para toda e qualquer situação de reparação a que o empregado tenha direito em decorrência das condições laborais, e não apenas nas situações de risco acentuado da atividade, pois tanto legislador quanto a jurisprudência caminham para a ampla proteção à saúde do trabalhador, principalmente em razão da grande dificuldade que tem o empregado de provar a culpa da empresa na ocorrência de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais. Nesses casos, o empregador deveria responder objetivamente pelos prejuízos derivados do acidente do trabalho, ainda que não se trate de atividade de risco, em respeito à dignidade humana. A culpa do empregador, nessas hipóteses, seria presumida por força do próprio contrato de trabalho firmado entre as partes que contém várias cláusulas implícitas e explícitas de proteção à saúde dos trabalhadores.

Por fim, tido como “o elemento mais complexo da responsabilidade civil” (Cruz, 2005, p. 12), o nexo causal, presente em qualquer espécie de responsabilidade civil (subjetiva ou objetiva), é de difícil conceituação, pois, não raras vezes, o evento danoso está cercado de múltiplas causas ou estas não são bem delimitadas. De toda sorte, o nexo causal pode ser entendido como o vínculo ou a ligação existente entre a conduta do agente e o resultado por ela produzido. É a “relação de causa e efeito entre a conduta e o resultado, sendo certo que, por meio dele, é possível concluir quem foi o causador do dano” (Cavalieri Filho, 2003, p. 67). Não basta que o agente tenha praticado uma conduta ilícita e que a vítima tenha sofrido um dano, é preciso que a lesão tenha sido causada pelo ato reprovado pelo ordenamento jurídico.

4.2 As teorias sobre o nexo de causalidade

Existem várias teorias sobre a causalidade no campo jurídico. A *teoria da equivalência das condições,* também conhecida como *teoria da causa sine qua non* ou *teoria dos antecedentes causais* defende que, quando houver pluralidade de causas, todas devem ser consideradas eficientes na produção do dano, sem considerar sua maior ou menor proximidade ou importância. Assim, essa teoria de forma bastante direta e simplista advoga que deverão ser consideradas, como originárias de um dano, todas as suas causas, pois estas unidas tornaram possível a ocorrência do evento danoso.

Para a teoria da equivalência das condições, todas as causas têm o mesmo peso causal na cadeia de fatos que gerou o resultado danoso, pois se uma dessas causas desaparecesse o dano não ocorreria da forma como se apresentou. Os riscos dessa teoria, no entanto, repousam no "excesso" (Mulholland, 2010, p. 143), pois se aplicada, tal como proposta, pode gerar grandes distorções, levando a um número muito grande de responsáveis pelo dano. Essa teoria é adotada pelo Código Penal brasileiro (art. 13), cabendo enfatizar que a responsabilidade penal é diferente da responsabilidade civil.

A *teoria da causa próxima* afirma que, no complexo dos antecedentes do dano, importa tão somente aquela condição que aparece em último lugar na série, ou seja, a causa derradeira.

Já a *teoria da causa eficiente* sustenta que interessa o acontecimento que estabeleceu a relação causal de maior grau de eficiência no resultado. De maneira bem próxima, a *teoria da causa preponderante* propugna pela identificação do ato que, por seu maior peso ou gravidade, tenha dado a direção decisiva para o efeito esperado. Ocorre que, no caso concreto, muitas vezes se apresenta impossível apontar qual causa foi a mais eficiente ou relevante para a ocorrência do evento danoso.

A *teoria da causalidade adequada* examina a adequação da causa em função da possibilidade e probabilidade de determinado resultado vir a ocorrer, à luz da experiência comum. Assim, diante de uma pluralidade de concausas, indaga-se qual delas, em tese, poderia ser considerada apta a causar o resultado. Em outras palavras, quando analisada a cadeia causal, busca-se identificar o acontecimento que geraria o resultado danoso todas as vezes em que se apresentasse. Procura-se, assim, a causa adequada para a produção do dano.

Segundo Mulholland (2010), a teoria da causalidade adequada surge como forma de limitar a responsabilidade civil às consequências previsíveis e prováveis de determinada conduta, tendo em vista o curso normal dos eventos. Trata-se de uma avaliação abstrata fundada em um princípio de normalidade que, por sua vez, consubstancia-se em um juízo de probabilidade. A responsabilização do agente se justifica, segundo essa teoria, pela previsibilidade e evitabilidade do dano. O problema dessa teoria, porém, diz respeito "ao modo através do qual é realizado o juízo de adequação da causa" (Mulholland, 2010, p. 153). Ou seja, como o julgador deverá analisar se uma causa pode ou não ser considerada como adequada para produzir o dano e, ainda, se devem ser consideradas apenas as causas que o agente causador do dano conhecia no momento da realização do ato ou também as causas que poderia ter conhecimento, levando em consideração o parâmetro de um homem médio. Assim, essa teoria é alvo de críticas severas devido à incerteza do que seria uma causa adequada, não estando a probabilidade no campo da certeza, o que poderia levar a resultados exagerados e imprecisos.

Esse também é, em certa medida, o problema da *teoria da regularidade causal*, a qual defende que se deve considerar causa a condição que regularmente concorre para a produção do efeito. Discute-se se esse juízo de previsibilidade deve ser realizado em concreto ou em abstrato, além disso, dependendo do julgador pode variar a classificação de adequada ou regular para uma determinada causa. Assim, essa teoria acaba por relegar à abstração do julgador a decisão sobre a causa do evento danoso, além do que uma causa que se mostra regular para produzir um dano abstratamente pode não gerar o evento danoso do caso concreto.

O único dispositivo do Código Civil que trata do nexo causal é o artigo 403[5] que utiliza a expressão "direto e imediato" para qualificar a categoria de danos que deve ser ressarcida pelo agente responsável pelo prejuízo. A redação desse artigo divide a doutrina sobre a teoria adotada pelo Direito nacional para a relação de causalidade. Dentre as teorias existentes sobre o tema, a mais aceita, de acordo com grande parte dos doutrinadores (Schreiber, 2015), é a *teoria do dano direto e imediato*, segundo a qual o dever de reparar só surge quando o evento danoso é efeito necessário de determinada causa.

[5] Art. 403 do Código Civil. Ainda que a inexecução resulte de dolo do devedor, as perdas e danos só incluem os prejuízos efetivos e os lucros cessantes por efeito dela direto e imediato, sem prejuízo do disposto na lei processual.

Segundo Mulholland (2010), a teoria do dano direto e imediato surgiu para tentar conciliar os exageros da teoria da equivalência das condições e a abstração exacerbada da teoria da causalidade adequada, mas o autor reconhece que essa teoria tem problemas, dentre eles, a própria definição do que seja dano "direto" e "imediato". Para ele, essas duas palavras devem ser consideradas conjuntamente, significando a ideia de "necessidade" (p. 170). Assim, o dever de indenizar surge quando o dano é efeito necessário de uma causa.

Sobre a teoria do dano direto e imediato, Cruz (2005) esclarece que nem todos os fatores que contribuem para a produção de um dano podem ser chamados de causa, mas tão somente aqueles que se liguem ao evento danoso em uma relação de necessariedade, a romper o equilíbrio existente entre as outras condições. Assim, se várias condições concorrem para o dano, apenas aquelas que puderem ser elevadas à categoria de causa necessária do evento danoso, ainda que remotas, poderão ser consideradas para fins de responsabilidade civil.

Importante destacar que a investigação do nexo de causalidade pela teoria do dano direto e imediato é feita pela análise concreta da cadeira causal (Mulholland, 2010), afastando-se abstrações ou juízos de probabilidade quanto às causas. O julgador deve investigar o caso concreto, analisando se uma determinada conduta é causa necessária do dano.

Assim, o legislador brasileiro considerou indenizável todo dano que se vincule a uma causa direta e imediata, entendida esta como a causa que necessariamente o ensejou, independentemente da distância temporal entre a conduta do agente e o prejuízo injusto da vítima. Cabe ressaltar que, no Supremo Tribunal Federal[6], tem prevalecido a teoria do dano direto e imediato, considerando a Corte Suprema que causa é aquela que gera diretamente o dano, de modo que o liame causal somente será rompido quando a própria vítima for a autora da causa direta e imediata que provoque o dano ou, ainda, quando a causa necessária decorrer de fator natural (caso fortuito ou de força maior).

Por oportuno, importante registrar que os tribunais brasileiros vêm flexibilizando o requisito do nexo de causalidade para a configuração da responsabilidade civil, visando garantir, na prática, a efetiva reparação das vítimas dos danos. De acordo com Schreiber (2015), a jurisprudência tem se recusado a dar ao nexo causal um tratamento rigoroso e dogmático, com o objetivo de evitar resultados injustos ou deixar as vítimas sem

[6] Recurso Extraordinário n° 130.764-1/PR, julgado em 12 de maio de 1992.

reparação. Segundo o autor, interferem nesse juízo “fatores os mais variados, de cunho mais político, moral e ideológico do que técnico” (p. 66).

Assim, verifica-se uma tendência jurisprudencial de presunção do nexo causal para determinados tipos de ação em que o dano possa ser considerado risco próprio da atividade em causa. No mesmo sentido, constata-se uma crescente relativização das excludentes de causalidade (caso fortuito, força maior, fato da vítima e fato de terceiro), tendo por objetivo viabilizar reparações de cunho nitidamente social. No mesmo sentido, Silva (2010) afirma que “havendo dúvida sobre a existência, ou não, de nexo causal entre a atividade laborativa e a doença que acomete o trabalhador, há farta jurisprudência no sentido da presunção do nexo causal, na aplicação do princípio *in dubio pro misero*” (p. 1326-1327).

Assim, a presunção do nexo de causalidade atinge, inclusive, o vínculo entre o transtorno mental e o trabalho, pois devido à crescente complexidade das condições de vida e de trabalho, com aumento significativo dos fatores de risco a que ficam expostos os trabalhadores, muitas vítimas que sofriam danos acabavam sem qualquer reparação diante da dificuldade de realizar a prova do nexo causal entre a lesão e o trabalho. Para coibir essas situações injustas, os tribunais passaram a admitir a flexibilização da prova do nexo de causalidade entre a doença mental e o trabalho, mudando o foco da responsabilidade civil para a pessoa do trabalhador e a extensão de seus prejuízos materiais, morais e psicológicos.

Sobre essa nova tendência doutrinária e jurisprudencial, alguns autores chegam a falar em “erosão do nexo causal” (Schreiber, 2015), numa alusão à gradual perda de rigor na apreciação do nexo de causalidade como requisito da responsabilidade civil. Como já apontado, o objetivo dessa inclinação interpretativa é ampliar as hipóteses de reparação, garantindo o ressarcimento dos danos às vítimas. Conquanto esse “imperativo social de reparação” (Schreiber, 2015, p. 78) seja importante para o estágio atual da nossa sociedade, estendendo a responsabilidade civil até agentes cujas vítimas permaneceriam sem proteção da lei, a flexibilização do nexo causal não pode dar margem a decisões incoerentes, gerando insegurança jurídica ou expandindo de forma desmesurada o dano ressarcível.

De qualquer forma, a compreensão do conceito de causalidade em termos jurídicos é de fundamental importância para o profissional incumbido de realizar a perícia psicológica para a investigação do nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho. Isso porque, o Juiz do Trabalho espera justamente que o perito judicial tenha condições de avaliar e indicar, no laudo pericial, se as condições de trabalho foram capazes de necessariamente

produzir a doença mental. Daí a relevância de o perito demonstrar, em seu trabalho, que conhece as disposições legais sobre a matéria, especialmente aquelas relacionadas à responsabilidade civil, de forma a demonstrar se as condições laborais foram ou não condição necessária para o adoecimento psíquico do trabalhador.

Assim, é esperado que o perito judicial tenha condições de responder se o trabalho pode ser considerado juridicamente como causa necessária do transtorno mental apresentado pelo trabalhador. Vale ressaltar que a causa necessária não precisa ser aquela que exclusivamente seja idônea para produzir o resultado, bastando apresentar uma relação direta e imediata, portanto, necessária, com o dano. Nesse sentido, a existência de outras concausas que tenham concorrido com a conduta do agente para a produção do dano não o eximem do dever de indenizar, agindo, no máximo, como atenuante do montante indenizatório. A exclusão do dever de indenizar só estará presente caso houver interrupção do liame causal, ou seja, quando o trabalho deixar de ter o vínculo de necessariedade com a produção do transtorno mental.

4.3 A questão das concausas no acidente de trabalho

Importante destacar que o conceito de acidente do trabalho inclui a possibilidade de concausas (art. 21, inciso I, da Lei nº 8.213/91), ou seja, esse acidente não precisa ser causa única da incapacidade ou morte para que sejam deflagradas as proteções previdenciária e trabalhista. Segundo Cavalieri Filho (2003), “concausa é outra causa que, juntando-se à principal, concorre para o resultado” (p. 80), ou seja, são circunstâncias que concorrem para o agravamento do dano, mas que não têm a virtude de excluir o nexo causal, desencadeado pela conduta principal, nem de, por si sós, produzir o dano. Assim, o agente suporta esses riscos porque, não fosse a sua conduta, a vítima não se encontraria na situação em que o evento danoso a colocou.

No mesmo sentido, Martins (2002) esclarece que a concausalidade é o que ocorre quando o fato superveniente a um evento vem a resultar, por exemplo, na morte do empregado. Segundo o autor, seria a hipótese de um empregado quebrar um braço no local de trabalho e posteriormente vir a perdê-lo por gangrena. O segundo fato contribuiu para a ocorrência do evento final (perda do braço do trabalhador), no entanto, se o operário não

tivesse quebrado o braço na empresa, não teria necessidade de amputar esse mesmo braço posteriormente.

A concausa, diz Martins (2002), pode ser preexistente, superveniente ou simultânea. Se o trabalhador sofre ferimento leve e não obstante vem a morrer porque era diabético, tem-se que a concausa é preexistente. Se o trabalhador recebe ferimento leve e vem a morrer em virtude do tétano, trata-se de concausa superveniente. Se o trabalhador, acometido de mal súbito, cai de um andaime, morrendo em consequência, configura-se a concausa simultânea.

Nesse sentido, em se tratando de concausa, ainda que as condições de trabalho sejam incapazes de produzir, isoladamente, a morte ou a doença do trabalhador, ou tenham contribuído minimamente para o infortúnio, a responsabilidade do empregador estará configurada. Em outras palavras, as condições personalíssimas da vítima se conjugaram às condições de trabalho para determinar as consequências danosas à integridade física e mental do trabalhador, configurando-se a responsabilidade civil da empresa. Afirmam os doutrinadores que as concausas preexistentes não eliminam a relação causal, considerando-se como tais aquelas que já existiam quando da conduta do agente, que são antecedentes ao próprio desencadear do nexo causal (Martins, 2002). Assim, por exemplo, as predisposições patológicas da vítima, embora agravantes do dano, em nada excluem a responsabilidade do agente.

A presença de uma etiologia multicausal para os transtornos mentais e do comportamento não afasta a presença de uma causa eficiente decorrente das condições de trabalho, que tenha contribuído de forma direta e imediata para a patologia mental. Dito de outra forma, a concausa não dispensa a presença de uma causa advinda da organização do trabalho, vale dizer que a causa ocupacional deve contribuir diretamente para a doença mental.

Por conseguinte, o conceito de concausalidade também é de fundamental importância para os peritos envolvidos na identificação do liame causal do transtorno mental com o trabalho, notadamente porque as doenças mentais têm ocorrência multicausal em que diversos fatores (genéticos, biológicos e psicossociais) interagem de modo complexo.

Nesse sentido, cabem aos peritos judiciais demonstrar que, conquanto outros fatores tenham contribuído para o desencadeamento ou agravamento do transtorno mental, o

trabalho foi causa necessária para o surgimento ou ampliação da doença mental, indicando objetivamente ao Juiz do Trabalho todos os elementos de convicção (depoimento pessoal, testemunhas, condições de trabalho, documentos, etc.) que o tenham levado a essa conclusão.

4.4 A diferença entre prova do nexo causal e prova do dano moral

Por oportuno, cabem algumas considerações sobre a diferença entre prova do nexo causal e prova do dano moral. Enquanto a prova do nexo de causalidade sempre será necessária, independentemente da modalidade de responsabilidade civil (subjetiva ou objetiva), a prova do dano moral pode ser dispensada em alguns casos excepcionais quando as condições de trabalho, objetivamente analisadas, indicarem condutas ilícitas ou abusivas por parte da empresa, aptas a deflagrarem direta e necessariamente a agressão psicológica.

Nesse sentido, ninguém duvida da ocorrência de dano moral daquele empregado que ficou incapacitado para o exercício de sua atividade profissional habitual ou para qualquer outra; daquele que sofreu acidente e perdeu parte de seu corpo ou da função de alguns órgãos ou da esposa e dos filhos do empregado falecido. Em algumas situações, portanto, tanto o dano como os efeitos da conduta ilícita dos sujeitos da relação de emprego são presumíveis do fato em si e de sua gravidade, não sendo fundamental que sejam provados pela vítima. O dano moral, nesses casos, está ínsito na própria ofensa, decorre da gravidade do ilícito em si. Se a ofensa é grave e de repercussão, por si só justifica a concessão de uma satisfação de ordem pecuniária do lesado. Em outras palavras, o dano deriva inexoravelmente do próprio fato ofensivo, de tal modo que, provada a ofensa, está demonstrado o dano moral à guisa de uma presunção natural, uma presunção *hominis* ou *facti*, que decorre das regras de experiência comum.

Nesses casos, basta que a vítima comprove, por qualquer meio admitido em Direito, o fato lesivo, sendo o dano moral presumido de forma absoluta (presunção *iuris et de iure*). O ofendido não precisa produzir perícia psicológica para demonstrar a efetiva alteração de seu equilíbrio espiritual. Vale dizer, pela própria natureza do dano moral, não cabe prova direta, mas apenas presunções segundo as regras da vida que são constatadas pela experiência comum. Dispensa-se, pois, comprovação, bastando, no caso concreto, a demonstração do resultado lesivo e a conexão com o fato causador, para responsabilização do agente.

Assim, há situações excepcionais que, pela própria natureza e gravidade da conduta ilícita, presume-se a ocorrência do dano moral, bastando a constatação do nexo de causalidade entre o dano e a conduta danosa do ofensor para se fazer presente o dever de compensação do dano. Nesses casos, o direito à reparação nasce uma vez apurado o evento danoso, independentemente de haver, ou não, comprovação do prejuízo, pois, de acordo com a experiência comum, é possível afirmar que o trabalhador realmente sofreu uma perturbação mental.

Em outras situações, no entanto, não é possível estabelecer a conclusão de que o trabalhador foi acometido inexoravelmente por um dano psíquico, ou seja, por uma patologia específica de natureza psicológica como um transtorno mental ou do comportamento decorrente das condições de trabalho. É o caso, por exemplo, da depressão decorrente de condições aparentemente normais de trabalho para a qual se faz necessária a investigação não apenas do dano psíquico como também das condições laborais e se essas são capazes de necessariamente provocar a moléstia mental. É sobre essas hipóteses que o juiz necessitará do auxílio do trabalho do perito judicial, pois se faz imprescindível a constatação da doença mental, do seu nexo com o trabalho, da gravidade desse distúrbio e das perspectivas de recuperação desse empregado para fins de se apurar a reversibilidade ou não do quadro patológico.

Não se tratando de casos extremos, em que a dor psicológica pode ser auferida da própria gravidade do fato lesivo (perda de partes do corpo, perda de um ente querido, etc.), a prova do transtorno mental do trabalhador se impõe para a caracterização da responsabilidade empresarial. Nos casos de quadro depressivo, e demais patologias mentais de natureza não-orgânica, faz-se necessária a realização de perícia para a identificação da história de vida e de trabalho do trabalhador, das condições de trabalho, da organização empresarial, as relações interpessoais e com a empresa, das estratégias de enfretamento de estresse, dos padrões de relacionamento dentro e fora do trabalho, dentre outros fatores de risco que auxiliem na verificação e evolução do transtorno psíquico e do próprio nexo de causalidade dessa doença com as condições laborais.

Para essas hipóteses de imprescindibilidade de realização da perícia judicial para verificação do nexo de causalidade entre o transtorno mental com o trabalho, é esperado que o perito judicial tenha conhecimentos mínimos sobre a teoria do nexo causal adotada pelo Direito brasileiro para a configuração da responsabilidade civil, pois compete ao expert

apontar, de forma objetiva e clara, em seu laudo se as condições de trabalho foram causa imediata e direta para a ocorrência ou agravamento da doença mental. A utilização, sempre que possível, dos termos jurídicos a respeito do tema é, a propósito, recomendável, pois tal prova pericial tem como destinatário o juiz da causa que é o técnico no assunto.

4.5 Alguns apontamentos sobre o Nexo Técnico Epidemiológico

Ainda sobre o tema aqui tratado, algumas considerações sobre o chamado Nexo Técnico Epidemiológico (NTEP) se fazem importantes. Com o advento da Medida Provisória nº 316/2006, posteriormente convertida na Lei nº 11.430/2006, foi introduzido o art. 21-A[7] na Lei nº 8.213/91, produzindo significativa modificação no sistema de prova do acidente do trabalho ao criar o Nexo Técnico Epidemiológico. Por esse dispositivo legal, considera-se caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar o Nexo Técnico e Epidemiológico entre o trabalho e o agravo, por meio do cruzamento do CNAE (Código Nacional de Atividade Econômica) com o diagnóstico médico enquadrado na CID (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde), conforme art. 337, § 3º do Decreto nº 3.048/99 (Regulamento da Previdência Social) que remete à Lista C do Anexo II do mesmo regulamento.

Com essa inovação legislativa, o perito médico do INSS, ao verificar que o agravo que acometeu o segurado é de ocorrência comum em trabalhadores que pertencem a determinado segmento econômico, pode presumir a natureza acidentária dessa incapacidade, ficando autorizada, assim, a concessão do benefício previdenciário-acidentário, independente da emissão da CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) pela empresa. Trata-se de grande avanço quanto ao tema, pois, presente o nexo técnico epidemiológico, o trabalhador não precisa provar que a doença é decorrente do exercício do trabalho peculiar a determinada atividade ou a condições especiais em que o labor foi realizado. A ausência de natureza

[7] Art. 21-A. A perícia médica do INSS considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças - CID, em conformidade com o que dispuser o regulamento.

ocupacional, no entanto, pode ser demonstrada pelo empregador, conforme disposto no § 2º[8] do artigo 21-A da Lei nº 8.213/91.

Assim, a partir da implementação do NTEP, a perícia médica do INSS passa a adotar três etapas sequenciais e hierarquizadas para a identificação e caracterização da natureza da incapacidade – se acidentária ou não-acidentária (previdenciária): 1 – Identificação de ocorrência de Nexo Técnico Profissional ou do Trabalho – NTP/T – verificação da existência da relação "agravo – exposição" ou "exposição – agravo" (Listas A e B do Anexo II do Decreto nº 3.048/99); 2 – Identificação de ocorrência de Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário – NTEP – averiguação do cruzamento do código da CNAE com o código da CID-10 e a presença na matriz do NTEP (publicada na Lista C do Anexo II do Decreto nº 3.048/99); 3 – Identificação de ocorrência de Nexo Técnico por Doença Equiparada a Acidente do Trabalho – NTDEAT – implica a análise individual do caso, mediante o cruzamento de todos os elementos levados ao conhecimento do perito-médico da situação geradora da incapacidade e a anamnese.

A ocorrência de qualquer um dos três nexos implicará na concessão de um benefício de natureza acidentária. Se não houver nenhum dos nexos, o benefício será classificado como previdenciário. Com a adoção dessa sistemática não é mais exigida a vinculação de uma CAT a um benefício para a caracterização deste como de natureza acidentária. Embora a entrega da CAT continue sendo uma obrigação legal, o fim da exigência para a concessão de benefícios acidentários, desonera o segurado acometido de uma doença ocupacional de fazer prova perante a autarquia previdenciária do nexo de causalidade entre a moléstia adquirida e o trabalho exercido, o que se apresentava muito difícil, antes da alteração legislativa, pois as empresas relutavam em emitir a comunicação do acidente de trabalho por receio de estarem assumido a responsabilidade pela patologia ocorrida.

Como exposto em passagem anterior, a identificação do Nexo Técnico Profissional ou do Trabalho (NTP/T) depende da verificação da existência de relação entre a doença e a exposição aos agentes patogênicos ou fatores de risco relacionados nas Listas A e B do Anexo II do Decreto nº 3.048/99. Essas listas se referem às chamadas *doenças ocupacionais* (art. 20[9] da Lei nº 8.213/91) que se dividem em *doenças profissionais* (inciso I)

[8] § 2º A empresa poderá requerer a não aplicação do nexo técnico epidemiológico, de cuja decisão caberá recurso com efeito suspensivo, da empresa ou do segurado, ao Conselho de Recursos da Previdência Social.
[9] Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

e *doenças do trabalho* (inciso II). Como exposto anteriormente, doença profissional é a desencadeada pelo exercício de trabalho peculiar a determinada atividade e doença do trabalho está relacionada com as condições em que o trabalho se desenvolve e pode atingir qualquer pessoa, pois está vinculada com o meio ambiente laboral e não à profissão desenvolvida pelo trabalhador.

A doutrina (Oliveira, 2009) afirma que, para a doença profissional (art. 20, I), o nexo causal da moléstia com a atividade é presumido e essa presunção é *iuris et de iure*, inadmitindo, portanto, prova em sentido contrário, bastando a comprovação da prestação do serviço na atividade e o acometimento da doença profissional. Ao contrário, as doenças do trabalho (art. 20, II) não têm nexo de causalidade presumido, ou seja, exige-se perícia no trabalhador e perícia no local de trabalho em que o empregado se ativava para constatação se a patologia se desenvolveu em razão das condições em que o trabalho foi realizado.

Ocorre que o Anexo II do Decreto nº 3.048/99, a que alude o art. 20 da Lei nº 8.213/91 é intitulado "Agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho", não fazendo diferenciação, portanto, entre doença profissional ou do trabalho. Disso resulta a conclusão de que sempre será necessária a perícia psicológica no trabalhador e, dependendo do caso, também perícia no local de trabalho, para a constatação de doença ocupacional. A diferença é que, constatando-se doença profissional, não se admite prova em contrário pela empresa sobre a inexistência de vínculo da doença mental com o trabalho; mas, em se tratado de doença do trabalho, permite-se que a empresa produza prova para demonstrar que a prestação do serviço não é causa necessária da doença do trabalhador. Essa prova contrária, no entanto, deve ser robusta, deixando claro que o trabalho, de forma alguma, contribuiu para a eclosão ou agravamento da patologia mental do trabalhador.

A título de exemplo, na Lista B do Anexo II do Decreto nº 3.048/99, existe relação dos transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho por meio da exposição a agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional. Assim, a exposição do trabalhador ao tolueno, tricloroetileno, tetracloroetileno, tricloroetano, brometo de metila, manganês, mercúrio, sulfato de carbono e outros solventes orgânicos neurotóxicos pode causar episódios depressivos. A constatação desse nexo causal, entretanto, depende da

---

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;
II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

realização de duas perícias: a primeira no local de trabalho realizada, preferencialmente, por Engenheiro do Trabalho, a fim de transcrever com a maior previsão possível as condições em que o serviço foi prestado na empresa; e a segunda, por Psicólogo, de preferência com especialização em Psicologia Organizacional ou do Trabalho para constatação do dano psíquico.

Além disso, quanto ao Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário, a Lista C do Anexo II do Decreto nº 3.048/99 indica intervalos de CID-10 em que se reconhece esse nexo causal entre a entidade mórbida e as classes de CNAE indicadas. Ocorre que a correspondência é feita por *ramo de atividade empresarial* (CNAE) e não por função ou cargo desempenhado na empresa. O NTEP presume que *todos* os trabalhadores de uma empresa têm a mesma exposição ao agente patogênico ou fator de risco. Assim, como exemplo, não é crível que, para todos os trabalhadores do ramo de fabricação de artigos do vestuário produzidos a partir de linha ou lã – tricotagem (CNAE 1422) que apresentem episódios depressivos (F32), a moléstia psíquica tenha nexo causal com o serviço prestado.

Portanto, o NTEP se traduz em mais um dos elementos utilizados para se fixar o nexo causal entre a doença e o trabalho realizado, pois parte de critérios estatísticos epidemiológicos, não podendo ser admitido em termos absolutos. Basear-se apenas em dados epidemiológicos para se fixar a responsabilidade civil da empresa em matéria de acidente do trabalho não se apresenta um critério justo, pois significa equiparar empresas que investiram muito em prevenção de acidentes do trabalho com outras que não adotaram tal postura, somente pelo fato de pertencerem ao mesmo ramo de atividade econômica.

Nas palavras do Ministério da Previdência Social (MPS, 2007), o NTEP surge como mais um "*instrumento auxiliar*" na análise e conclusão acerca da incapacidade laborativa pela perícia médica do INSS. Tanto é assim que o § 1º do art. 21-A, da Lei nº 8.213/91, dispõe que "a perícia médica do INSS deixará de aplicar o disposto neste artigo quando demonstrada a inexistência do nexo de que trata o *caput* deste artigo", assim como o § 2º do mesmo artigo disciplina que "a empresa poderá requerer a não aplicação do nexo técnico epidemiológico, de cuja decisão caberá recurso com efeito suspensivo, da empresa ou do segurado, ao Conselho de Recursos da Previdência Social". Portanto, ainda que se trate de hipótese de verificação do NTEP, sempre será necessária a realização de perícia psicológica no trabalhador e, em alguns casos, também de perícia no local de trabalho, para demonstração do nexo de causalidade entre o trabalho e a doença.

Silva e Sardá (2014) afirmam que somente fortes indícios probatórios e a devida fundamentação técnica do perito, calcada na avaliação dos agentes de riscos previstos na Instrução Normativa nº 98 do INSS e na Norma Regulamentadora nº 17 do Ministério do Trabalho, poderão ser aceitos como argumentos válidos em sentido contrário à caracterização do nexo causal entre a doença e o trabalho, sob pena de prevalência da presunção legal estabelecida pelo Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário. Nesse sentido, o art. 6º, § 3º da Instrução Normativa nº 31 do INSS estabelece os requisitos para afastamento da presunção de nexo epidemiológico:

> A perícia médica do INSS poderá deixar de aplicar o nexo técnico epidemiológico mediante decisão fundamentada, quando dispuser de informações ou elementos circunstanciados e contemporâneos ao exercício da atividade que evidenciem a inexistência do nexo técnico entre o agravo e o trabalho.

Em outras palavras, a exclusão do Nexo Técnico Epidemiológico somente poderá ocorrer mediante a existência de provas robustas de que os fatores de risco não-ocupacionais se sobrepõem em intensidade e importância aos fatores de risco ocupacionais, restando evidente que o "trabalho, de forma alguma, contribuiu para o surgimento/antecipação do agravo à saúde" (Silva & Sardá, 2014, p. 85). Para essa constatação, no sentido de que as condições de trabalho não interferiram em nada na eclosão ou agravamento da doença mental, o laudo pericial deve estar muito bem fundamentado, contendo, inclusive, a análise minuciosa do local e da organização de trabalho.

Sobre esse assunto, o Comitê Gestor do Programa Trabalho Seguro (2014b) editou o Enunciado nº 12, reforçando o entendimento de que o Nexo Técnico Epidemiológico somente pode ser negado pelo perito quando dispuser de informações que evidenciem a inexistência de vínculo entre o agravo e a doença:

> 12. NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO. IMPLICAÇÃO. LIMITES. I – O perito deverá relatar se o fato de o agravo à saúde ou a incapacidade possui natureza acidentária diante da constatação do Nexo Técnico Epidemiológico – NTEP entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa (CNAE) e a entidade motivadora da incapacidade

> elencada na Classificação Internacional de Doenças – CID, nos termos do art. 21-A da Lei nº 8.213/91 com a redação da Lei nº 11.430/06 e Decreto n° 6.042/07. II – A perícia poderá judicial negar a existência de nexo técnico epidemiológico quando dispuser de informações ou elementos circunstanciados e contemporâneos ao exercício da atividade que evidenciem a inexistência do nexo técnico entre o agravo à saúde a as condições de trabalho, nos termos da Lei nº 11.430/06 e art. 6º da IN nº 31/2008 do INSS, consignando a devida motivação técnica adequada para a não aplicação do NTEP. III – A fundamentação a ser utilizada pelo perito para avaliação do nexo causal e da incapacidade deverá pautar-se em critérios técnicos adequados, notadamente a IN nº 98/2008.

Por fim, importante registrar que a conclusão da perícia médica do INSS sobre a caracterização do acidente do trabalho é suficiente para também configurar o nexo de causalidade entre a doença e o trabalho desempenhado na empresa para fins de concessão de direitos na esfera da Justiça do Trabalho, desde que se constate que aquela perícia foi efetivamente realizada no trabalhador e na empresa, não tendo a conclusão pericial sido obtida por simples aplicação de um dado epidemiológico, sem constatação da efetiva exposição do obreiro ao agente causador da doença.

O reconhecimento de um benefício de natureza acidentária pela Previdência Social não assegura, necessariamente, a existência do nexo causal para fins de responsabilidade civil. Importante destacar que o nexo causal na seara previdenciária não se confunde com o nexo causal para a configuração da responsabilidade prevista no Código Civil. No caso da Previdência Social será deferido o afastamento de natureza previdenciária sempre que verificada a ocorrência do Nexo Técnico Epidemiológico entre o ramo de atividade econômica da empresa e a patologia do empregado. A decisão administrativa do INSS não vincula o Poder Judiciário, mas poderá, em certos casos, ser utilizada pelo juiz se a perícia previdenciária foi bem realizada com entrevistas e exames no trabalhador e vistoria do local de trabalho, e não simplesmente pela aplicação de um dado estatístico. Nesses casos, estará o magistrado colaborando para a celeridade do processo, tão importante para a efetividade dos direitos dos trabalhadores.

Assim, embora o NTEP seja direcionado à Previdência Social, a caracterização de acidente do trabalho por essa Autarquia repercute na Justiça Laboral, servindo de fundamento para a configuração do nexo causal entre a doença e o trabalho para fins de reparação civil pelo empregador. No entanto, o Juiz do Trabalho deve ter o cuidado de

verificar em que termos a perícia médica do INSS foi realizada, lembrando que o nexo técnico epidemiológico previdenciário funciona como ferramenta auxiliar ao médico perito o qual deve deixar de aplicar o NTEP sempre que dispuser de dados que demonstrem a inexistência de nexo causal entre a moléstia e o trabalho.

Também deverá verificar o magistrado se a empresa teve a oportunidade do contraditório e da ampla defesa na esfera administrativa do INSS. Pois, caso contrário, deverá o juiz franquear ao empregador a possibilidade de apresentar provas convincentes para afastar a presunção de caracterização do nexo causal entre a doença e o trabalho para fins de reparação civil.

4.6 Conclusões acerca do nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho à luz do Direito

Ante todo o exposto, a perícia para o estabelecimento do nexo causal entre a doença mental e o trabalho deveria conter a avaliação detalhada dos seguintes itens: a) evidências epidemiológicas para agentes patogênicos ou fatores de risco; b) circunstâncias do acidente do trabalho ou evento traumático específico; c) atividades e condições de trabalho e se essas geram direta e necessariamente o transtorno mental ou do comportamento; d) história de vida e ocupacional do trabalhador, inclusive com análise da evolução da patologia mental; e) vistoria do local de trabalho e da organização do trabalho para identificação dos riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros, bem como do impacto das relações laborais no psiquismo dos trabalhadores.

Também é fundamental que o laudo pericial aponte o método e a literatura especializada utilizados, inclusive conhecimentos produzidos por outras áreas, e a resposta conclusiva sobre o nexo de causalidade entre a patologia mental e o trabalho, indicando o grau de dano psíquico, suas repercussões na vida laboral (incapacidade laboral total ou parcial, temporária ou permanente), pessoal e social do trabalhador e o prognóstico da doença com as perspectivas de recuperação ou agravamento do quadro mental do indivíduo e seu retorno ao posto de trabalho específico ou ao trabalho de forma geral. Assim como responder de forma clara e bem fundamentada a todos os quesitos elaborados pelos magistrados e pelas partes.

No mesmo sentido são as “Diretrizes sobre Prova Pericial em Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais” editadas, em 25 de fevereiro de 2014, pelo Comitê Gestor Nacional do Programa Trabalho Seguro (2014a). Essas diretrizes estão voltadas para a avaliação e a elaboração da prova pericial em questões referentes ao meio ambiente, segurança e saúde do trabalho, dispondo que a perícia sobre o nexo causal entre os agravos à saúde e as condições de trabalho deve conter:

> Art. 7º A perícia judicial realizada nas ações indenizatórias ajuizadas perante a Justiça do Trabalho contemplará, para a avaliação do nexo causal entre os agravos à saúde e as condições de trabalho, além do exame clínico físico e mental e dos exames complementares, quando necessários:
> I - a história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal;
> II - o estudo do local de trabalho;
> III - o estudo da organização do trabalho;
> IV - os dados epidemiológicos;
> V - a literatura técnica específica atualizada;
> VI - a ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas à saúde;
> VII - a identificação dos riscos existentes no meio ambiente do trabalho;
> VIII - o depoimento e a experiência dos trabalhadores;
> IX - os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde;
> X - A capacitação dos trabalhadores ou outros aspectos de gestão de segurança e saúde do trabalho que influenciaram a ocorrência do evento.
> XI - relatar se havia medidas de prevenção que poderiam ter evitado a agressão e/ou lesão ao trabalhador, bem como as medidas de proteção que poderiam ter reduzido as suas consequências;
> Parágrafo único. Havendo necessidade de realização de exames complementares, o perito poderá solicitá-los, nos termos do artigo 429 do Código de Processo Civil.

Especificamente sobre a perícia em saúde mental, o Comitê Gestor Nacional do Programa Trabalho Seguro (2014b) propôs o Enunciado nº 13 que enfatiza a necessidade de o perito investigar o contexto familiar, de trabalho e social no qual o trabalhador está inserido como forma de compreender melhor o desenvolvimento do transtorno mental e do comportamento:

> 13. PERÍCIA. SAÚDE MENTAL. ANÁLISE DO CONTEXTO SÓCIO-ECONÔMICO-FAMILIAR.
> I -Considerando que a definição de saúde pela Organização Mundial de Saúde envolve o completo bem-estar físico, mental e social, inclusive, nos caso específico da saúde mental, o art. 2º, caput, e, parágrafo único, inciso II, da Lei n. 10.216/2001, estabelece que nos atendimentos atinentes à saúde mental deve-se englobar o plexo sócio-econômico-familiar como forma de garantir o tratamento com humanidade e respeito dignidade do paciente, **deve o expert, quando da realização de perícia judicial envolvendo adoecimento mental, realizar ampla investigação do periciado, inclusive considerando o contexto de inserção na família, no trabalho e na comunidade**, considerados os riscos referentes à organização do trabalho previsto na NR 17.6.2. (nosso grifo)
> II – Em razão das peculiaridades que envolvem a perícia judicial referente ao adoecimento mental, especialmente no que se refere a análise percuciente do contexto sócio-econômico-familiar na qual está inserido o periciado, torna-se legítimo o requerimento pelo senhor perito de ampliação do prazo concedido para elaboração do Laudo Pericial, ficando a critério do magistrado, dentro da análise do caso concreto, fixação de prazo que harmonize a efetividade da produção probatória e o princípio constitucional da razoável duração do processo (art. 5º, inciso LXXVIII, da Constituição Federal).

Em muitos casos o perito judicial se deparará com a dificuldade de concluir com certeza o efetivo vínculo do transtorno mental com o trabalho. Na verdade, o perito nunca terá condições de declarar, com absoluta certeza, que a patologia mental teve como causa a execução do contrato de trabalho. Para essas situações, reproduzimos a orientação do Manual de Procedimentos do Ministério da Saúde (MS, 2001) segundo o qual a decisão quanto à existência de relação causal entre uma doença diagnosticada ou suspeita e uma situação de trabalho deve se basear em "argumentos que permitam a sua presunção, sem a existência de prova absoluta" (p. 30). Essa noção de presunção, a propósito, foi prevista na legislação de diferentes países justamente para "beneficiar o trabalhador e evitar discussões intermináveis sobre essas relações". (p. 30).

O magistrado não espera uma assertiva inexorável do perito quanto ao nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho, mas uma razoável probabilidade a partir da conjugação do maior possível de informações sobre a realidade laboral na qual o trabalhador está inserido. Defender-se o contrário seria contrariar esses juízos precários e relativos

elaborados pelo perito e, em última análise, negar proteção aos trabalhadores, em flagrante desrespeito aos direitos fundamentais. Por isso, afirma Oliveira (2009):

> De qualquer forma, em muitas ocasiões, as provas colhidas não permitem concluir com absoluta certeza quanto à origem do adoecimento. Nem a ciência jurídica ou a medicina trabalham com exatidão rigorosa dos fatos como ocorre nos domínios das ciências exatas. As provas não devem ser avaliadas mecanicamente com o rigor e a frieza de um instrumento de precisão, mas com a racionalidade de um julgador atento que conjuga fatos, indícios, presunções e a observação do que ordinariamente acontece para formar o seu convencimento. (p. 145).

Importante considerar que, ao se falar em transtornos mentais e do comportamento, não estamos no campo das ciências exatas, de modo que as evidências e provas não devem ser avaliadas com rigor mecânico, mas sim com a racionalidade e a sensibilidade de um avaliador que sabe considerar a complexidade das relações nas quais o trabalhador está inserido, conjugando os dados subjetivos do indivíduo com os objetivos da realidade laboral, sem isolar cada uma dessas dimensões e sem perder de vista a individualidade peculiar de cada ser humano em sua integração única com o mundo que o cerca.

5. LITERATURA CIENTÍFICA SOBRE A PERÍCIA PSICOLÓGICA REALIZADA NO ÂMBITO JUDICIAL

5.1 Introdução

De acordo com Camargo (2014), na década de 1970, os acidentes de trabalho atingiam índices alarmantes, chegando a serem comparados, em número de mortes, à Guerra do Vietnã. Na década de 1980, ganharam destaque os problemas gerados pela perda auditiva induzida por ruído (PAIR) e, na década seguinte (1990), foram as lesões por esforços repetitivos relacionadas ao trabalho (LER/DORT) que aumentaram assustadoramente. A partir de 2000, segundo Camargo (2014), "os transtornos mentais relacionados ao trabalho tornam-se uma das enfermidades mais geradoras de incapacidade ocupacional" (p. 81). Consequentemente, cresceram as ações judiciais propostas por trabalhadores pleiteando o reconhecimento do nexo causal entre a doença mental e o trabalho, pois a decisão judicial que declara o transtorno mental e comportamental como decorrente ou agravado pelas condições de trabalho gera uma série de garantias previstas na legislação ao trabalhador.

Nesses processos judiciais em que o trabalhador pleiteia o reconhecimento de sua doença mental como patologia decorrente das condições de trabalho é recomensável a realização de perícia judicial para a verificação do nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho. Tal prova pericial, 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 nomeará um profissional legalmente habilitado para auxiliá-lo na compreensão do impacto das condições de trabalho no psiquismo do trabalhador, sendo a prova pericial condição de uma prestação jurisdicional efetiva para a tutela dos valores essenciais à incolumidade física e mental dos trabalhadores.

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.

Visando superar esses desafios e tornar a avaliação psicológica forense um instrumento capaz de responder às demandas da área jurídica, formou-se uma literatura científica específica que procura apresentar diretrizes para o trabalho pericial judicial em geral, inclusive na Justiça do Trabalho. A seguir, apresentaremos os principais pontos abordados por alguns desses autores que se debruçam especificamente sobre as questões que gravitam em torno da perícia no âmbito judicial.

5.2 A entrevista psicológica

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.

Nessa perspectiva, a entrevista psicológica ganha destaque entre os autores como um instrumento poderoso que pode se adaptar à investigação do impacto das mais variadas condições de trabalho. Como afirma Tavares (2007), a entrevista “é a única técnica capaz de testar os limites de aparentes contradições e de tornar explícitas características indicadas pelos instrumentos padronizados” (p. 46), 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), a entrevista psicológica é uma técnica de investigação científica em Psicologia, constituindo-se em “uma conversação dirigida a um propósito

definido de avaliação" (p. 61), 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 avaliador 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" (mesma página). 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) ressalta a necessidade de uma "postura diferenciada" (p. 93) do 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, 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 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 pode-se 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" (p. 63). Além disso, afirma Cunha (2007) 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" (p. 63) 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. Sem adentrar na solução do caso, pois essa função compete ao juiz da causa, a autora afirma que o perito deve explorar, na entrevista, indicativos pertinentes à investigação e que possam diretamente subsidiar o magistrado na solicitação de prova realizada, sem desconsiderar os próprios limites da atuação profissional do psicólogo.

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.

Sobre os riscos quanto à validade do trabalho pericial, Rovinski (2007b) alerta que o perito, no contexto forense, não apenas está mais distante de seu cliente como necessita confrontá-lo com frequência, checando as informações dúbias ou inconscientes, pois:

> Ainda que a distorção inconsciente da informação seja uma ameaça à validade em ambos contextos de avaliação, a ameaça da distorção consciente e intencional é substancialmente maior no contexto forense. No contexto clínico, a distorção relaciona-se mais com fatores de timidez, fantasias ou falta de consciência do cliente sobre seus problemas. No contexto forense, em função da natureza coercitiva e da importância final de seus trabalhos, os clientes são incentivados a distorcer a verdade. Essa verdade estende-se, também, a terceiros que são chamados a informar dados sobre o cliente (parentes, trabalhadores de saúde mental, amigos). (p. 184)

Meloy (1991, citado por Rovinski, 2013) sugere ao perito judicial uma série de intervenções para afastar a distorção na entrevista clínica. Segundo o autor, é sugerido ao perito a ação de uma "atitude mais ativa, estimulando reações ou confrontando condutas e verbalizações do periciado" (p. 103). Assim, deveria o perito, por exemplo, prolongar propositalmente a entrevista para induzir o periciado à fadiga; confrontar o periciado com a suspeita de que ele está distorcendo os dados; sugerir a hospitalização por 24 horas para avaliar minuciosamente a situação; misturar, de forma intencional, sintomas de várias categorias diagnósticas que seriam mutuamente exclusivas; associar as queixas a sintomas fantásticos e absurdos; induzir estresse propositalmente.

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.

5.3 Os testes psicológicos

Alguns autores tratam da aplicação dos testes psicológicos na perícia judicial. Segundo Rovinski (2007b), 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, facilitado o trabalho pericial.

De acordo com o Conselho Federal de Psicologia (CFP, 2010c), o "teste psicológico é um instrumento de avaliação que tem como objetivo obter, num mínimo de tempo, um máximo de informações sobre o examinado" (p. 92). Trata-se, pois, de um mecanismo de avaliação das características e dos processos psicológicos, como motivação, afeto, emoção, cognição, personalidade, psicomotricidade, 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" (CFP, 2010c, 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, 2010c), 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) 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" (p. 111). 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" (mesma página), 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.

Trindade (2014), 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" (p. 601). 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) 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" (p. 584) no contexto forense, permitindo a elucidação de uma série de questões da perícia e fornecendo um rico material para o perito construir suas conclusões.

Por meio de pesquisa realizada com psicólogos que trabalham diretamente com a realização da perícia psicológica no âmbito do trabalho, Silva, Silva e Silva (2014) afirmam que a importância do trabalho pericial está em "legitimar a ocorrência do dano psicológico ou doença ocupacional, vinculá-la ao fato traumatizante e possibilitar que seja solicitada sua reparação" (p. 16-17). Para o estabelecimento do nexo causal entre a deterioração das funções psicológicas e o trabalho, as autoras indicam a utilização de várias estratégias psicológicas, incluindo o relato do trabalhador, o que deve ser obtido por meio de várias sessões,

dependendo da necessidade de obtenção e confirmação dos dados. Indicam, ainda, sempre que possível, antes mesmo da entrevista com o trabalhador, seja feita conversa com os demais profissionais que atenderam o sujeito para verificar as avaliações já feitas acerca do caso.

Quanto às técnicas psicológicas empregadas por esses psicólogos que se dedicam à perícia psicológica, Silva, Silva e Silva (2014) afirmam que as mais frequentes são a entrevista psicológica, a anamnese e as escalas Beck (composta pelo Inventário de depressão, ansiedade, desesperança e ideação suicida). De acordo com as autoras, a entrevista psicológica, como instrumento de trabalho fundamental dos psicólogos, permite investigar e avaliar fenômenos psicológicos, como características de personalidade e as competências. Já a anamnese viabiliza a compreensão da organização e sistematização dos dados do avaliado, a partir de informações sobre sua história pessoal, familiar e patológica pregressas. Por fim, dizem as autoras que os testes psicológicos, utilizados conforme a necessidade e a compatibilidade de cada caso, possibilitam a medicação de comportamentos relativos a uma variável psicológica. Assim, as escalas de Beck, testes mais apontados na pesquisa, auxiliam na avaliação dos sintomas e na elaboração de diagnósticos. O inventário de depressão de Beck, especificamente, é a escala de autoavaliação mais utilizada para a verificação da gravidade da depressão.

Segundo Silva, Silva e Silva (2014), além das escalas de Beck, os psicólogos também utilizam com frequência os seguintes testes: palográfico, inventário de sintomas de stress para adultos (ISSL), teste de atenção concentrada, questionário de saúde geral (QSG), inventário de expectativas e crenças pessoais acerca do álcool (IECPA), levantamento de interesses profissionais (LIPP) e testes de inteligência não verbal. Assim, para as autoras, tornou-se evidente nessa pesquisa a frequente utilização de testes como meio de obtenção de dados no processo de perícia. Por isso, elas concordam com Evangelista (2000), segundo o qual a abordagem psicométrica (ênfase na medida das funções) e a projetiva e clínica (ênfase na compreensão da personalidade total) “são peças fundamentais para a realização de perícias em que o esclarecimento acerca dos aspectos psicológicos, cognitivos e da dinâmica da personalidade é de imprescindível importância para facilitar as decisões legais” (p. 20).

Cabe registrar que alguns autores, principalmente médicos, argumentam que a aplicação de testes psicológicos é desnecessária para a perícia psiquiátrica, pois os resultados dos testes não seriam imparciais já que existem interesses em jogo no processo. Segundo Palomba (2016), sendo a simulação bastante presente nas entrevistas forenses, o trabalhador

certamente tentará manipular o resultado do teste, o que tornaria esse instrumento inútil como fonte de informação subsidiária para o trabalho pericial. O autor argumenta que a aplicação de um teste em um ambiente forense é bem diferente de um ambiente clínico, no qual o cliente comparece voluntariamente para ser submetido a uma avaliação. Ademais, os testes psicológicos fornecem apenas juízos de probabilidade, podendo ser alterados por uma série de variáveis, como estado emocional, condições do ambiente, alimentação, sono, etc. Assim, o perito deve basear seu trabalho na entrevista e no exame clínico os quais fornecem as informações necessárias para a conclusão da perícia.

Assim, Palomba (2016) defende que os testes psicológicos não podem participar da formação do juízo de certeza que o perito judicial sempre almeja alcançar na perícia, pois seriam instrumentos "inúteis e até mesmo perigosos para a perícia médica" (p. 50), pelos seguintes motivos: 1) os testes são técnicas de medição, não sendo confiável caracterizar um indivíduo por pontuações; 2) os testes fornecem um cálculo de probabilidade e nunca um juízo de certeza, por mais rigorosamente que seja aplicado o teste; 3) os testes podem sofrer influência de muitos fatores, de modo que um mesmo indivíduo pode dar respostas diferentes se a sala onde está sendo testado for quente ou fria, ventilada ou abafada, se alimentou-se pesadamente ou se está em jejum, se teve um bom sono na noite anterior ou não, dentre outros; 4) o teste é aplicado em determinado momento, portanto, refere-se às características do testando apenas naquele momento da aplicação (p. 50-51).

Segundo Palomba (2016), não é aconselhável que as conclusões periciais estejam baseadas em resultados de testes psicológicos, pois a utilidade desses instrumentos é incompleta para se chegar a decisões sobre situações práticas e, também, "é impossível encontrar, pelos testes, um critério que seja indicador inequívoco de uma característica mental", não podendo ser os testes o "'abre-te sésamo dos misteriosos portões da mente humana" (p. 51).

Em nossa opinião, não existem pesquisas que validem a aplicação de testes psicológicos no âmbito judicial, principalmente na Justiça do Trabalho. É preciso destacar que existe uma grande diferença entre os testes psicológicos que são aplicados em indivíduos que solicitaram essa avaliação, estão dispostos a colaborar com o procedimento e estejam em um ambiente minimamente controlado, com aqueles testes que eventualmente são aplicados contra a vontade o indivíduo e para servir de prova em um processo judicial. Por essas razões, acreditamos que a aplicação de testes psicológicos na perícia psicológica voltada à Justiça do

Trabalho deve ser vista com cautela, sendo mais proveitoso para o trabalho pericial um olhar atento, treinado e cuidadoso do perito para o caso concreto com base nos conhecimentos da Saúde Mental e Trabalho (SM&T).

5.4 A qualificação dos peritos judiciais

Outra questão discutida pelos autores que se propõem a escrever sobre a perícia psicológica no âmbito judicial diz respeito ao profissional mais capacitado para a realização desse exame pericial. Sobre a perícia psicológica na área forense, Rovinski (2007b) ensina que o psicólogo que for atuar com este referencial teórico 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" (p. 183).

A propósito do tema, consoante as diretrizes da Associação Americana de Psicologia (American Psychological Association [APA], 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. A perícia também não pode ofender os direitos fundamentais de qualquer ser humano (APA, 2013).

Cutler e Kovera (2011) observam que as perícias psicológicas podem versar sobre uma ampla gama de assuntos, incluindo o desenvolvimento do ser humano, o funcionamento de uma organização, aspectos biológicos e sociais. Para os autores, neuropsicólogos podem avaliar a extensão de danos causados em decorrência de um acidente; psicólogos sociais e cognitivos podem auxiliar o tribunal sobre questões como a confiabilidade e fatores que afetam a memória de testemunhas oculares e o impacto da publicidade pré-julgamento na tomada de decisão do júri; psicólogos do desenvolvimento podem esclarecer sobre a memória e a sugestibilidade de testemunhas infantis e os psicólogos

organizacionais, a seu turno, podem explicar o funcionamento e o impacto adverso em casos de discriminação no trabalho, assédio moral e assédio sexual.

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.

Segundo Anache (2011), o ato de avaliar implica a emissão de valores, razão pela qual é uma atividade complexa para a Psicologia que assumiu para si estudar os fenômenos psicológicos. O autor afirma que, no que se refere aos aspectos teóricos e metodológicos, "há que se cuidar para que os conhecimentos sobre o universo psicológico dos sujeitos avaliados sirvam para desestabilizar crenças e estereótipos sobre os seres humanos que destoam da norma" (p. 19). Em outras palavras, o processo de avaliação deve ser empregado para superar a lógica da individualização e diminuir a desigualdade social.

Reppold (2011) bem explica que, no passado, a avaliação psicológica era associada a práticas de exclusão, pois estava reduzida à administração de testes isolados que sequer levavam em consideração o contexto de aplicação e a necessidade de adaptação dos instrumentos. Essa concepção tecnicista, que tratava de maneira igual pessoas que tinham realidades e demandas diferentes, foi modificada para dar lugar a uma avaliação psicológica que ocupa, atualmente, posição central na Psicologia não apenas quanto ao avanço da instrumentação, mas sobretudo quanto às teorias explicativas do funcionamento psicológico. Por isso, diz o autor que a Psicologia está voltada a aproximar suas práticas do desenvolvimento e da aplicação de teorias que sejam empiricamente embasadas e que possam fornecer dados confiáveis sobre a condição avaliada, de forma coerente com a realidade do indivíduo e com os sofrimentos aos quais esteja exposto.

Novaes (2011), por sua vez, 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.

Sobre eventual recusa do trabalhador em colaborar com a perícia psicológica, um estudo realizado na França (Bordel, Vernier, Dumas, Guingouain & Somat, 2004) demostrou que, quando o perito informa ao júri que o réu manteve uma atitude de oposição durante o exame a avaliação psicológica, a resposta do júri tende a ser a mesma de quando essa prova é desfavorável ao réu. 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) 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" (p. 48).

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 ao crescimento ético da sociedade.

5.5 Sobre a visita ao local de trabalho

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) 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. (p. 148)

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.

Paschoal e Tamayo (2004) também 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” (p. 47). 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” (mesma página). Além disso, nem sempre eventos considerados estressores

nessas escalas de medida são avaliados assim pelos trabalhadores, o que implica dizer que o significado de estressor para os empregados pode estar sendo ignorado nesses instrumentos.

Outro problema dos questionários para investigar o estresse ocupacional diz respeito ao fato de que nem sempre os sintomas investigados decorrem dos estressores organizacionais. Assim, alertam Paschoal e Tamayo (2004) que problemas gastrintestinais, disfunções cardíacas, insônia, insatisfação no trabalho, absenteísmo, ansiedade e irritação, por exemplo, têm sido apontadas como consequências de estressores organizacionais, mas podem ocorrer devido a fatores diversos. De qualquer forma, a aplicação das escalas de estresse ocupacional utilizadas no Brasil, dentre as quais se destacam OSI (*Occupational Stress Indicator*), SWS *Survey* (Questionário de Estresse, Saúde Mental e Trabalho) e EET (Escala de Estresse no Trabalho), pode ser de grande utilidade para a perícia psicológica, desde que esses dados sejam analisados conjuntamente com outras informações obtidas no ambiente de trabalho.

Mais abrangentes são os chamados fatores psicossociais do trabalho. Segundo Fischer (2012), no final da década de 1970, a Organização Mundial da Saúde (OMS) realizou um fórum interdisciplinar em Estocolmo, com o objetivo de discutir a influência dos fatores psicossociais na saúde, formular medidas e propor políticas. Ainda de acordo com a autora, nos idos de 1980, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial da Saúde (OMS) publicaram um documento em que chamavam a atenção dos efeitos adversos dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho. Segundo esse documento, o crescimento e progresso econômico não dependiam apenas da produção, mas também das condições de vida e trabalho, saúde e bem-estar dos trabalhadores e seus familiares.

Assim, os fatores psicossociais do trabalho abarcam questões afetas aos trabalhadores, ao meio ambiente em geral e ao trabalho. Por isso, Fischer (2012) afirma que esses fatores têm natureza complexa e abrangente, referindo-se às interações entre meio ambiente e condições de trabalho, condições organizacionais, funções e conteúdo do trabalho, esforços, características individuais e familiares dos trabalhadores.

Visando ao mapeamento dos riscos psicossociais do trabalho, Facas (2013) desenvolveu, para sua tese de doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília, o PROART – Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho, composto das seguintes escalas: Escala da Organização Prescrita do Trabalho; Escala de Estilos de Gestão; Escala de Indicadores de Sofrimento Patogênico no

Trabalho e Escala de Avaliação dos Danos Psicossociais. O principal objetivo desse instrumento, que está fundamentado em teorias que consideram a dinâmica intersubjetiva inerente ao trabalhar como a Psicodinâmica do Trabalho e a Psicanálise, é diagnosticar os riscos psicossociais no contexto organizacional, podendo auxiliar pesquisas de clima organizacional, reestruturação de processos de trabalho, qualidade de vida no trabalho, exames médicos periódicos, roteiros de entrevista, dentre outros.

Silva-Júnior e Fischer (2015) entrevistaram trabalhadores que solicitavam o benefício auxílio-doença em uma Agência da Previdência Social (APS) do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) localizada na região central da cidade de São Paulo. Após a conclusão da avaliação realizada pelos peritos médicos, os participantes respondiam a um questionário que continha, inclusive, informações sobre os fatores psicossociais no trabalho. Além disso, a partir dos laudos médicos, também foram coletadas informações sobre a possibilidade de caracterização do nexo técnico previdenciário entre a doença incapacitante e as condições de trabalho para enquadramento da espécie do auxílio doença-acidentário.

Silva-Júnior e Fischer (2015) concluíram, nessa pesquisa, que "a exposição ocupacional a fatores psicossociais desfavoráveis no trabalho esteve presente no relato da maioria dos trabalhadores afastados do trabalho por longo período em decorrência de transtornos mentais. Todavia, não se encontrou associação entre a concessão de benefícios previdenciários relacionados ao trabalho e a percepção de exposição a estressores psicossociais ocupacionais", levantando-se a "hipótese de que as ferramentas utilizadas pela Previdência Social não são adequadas para avaliar os impactos de fatores psicossociais negativos do trabalho sobre o adoecimento mental na amostra da população estudada" (p. 742).

Assim, o estudo de Silva-Júnior e Fischer (2015) demonstrou que protocolos de avaliação dos riscos psicossociais podem contribuir para melhorar as avaliações decorrentes de perícias médicas previdenciárias. A aplicação desses instrumentos é uma estratégia que pode combater a falta de reconhecimento ou o subdimensionamento dos fatores psicossociais do trabalho, ajudando os peritos na identificação das fragilidades organizacionais que repercutem negativamente na saúde dos trabalhadores.

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 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 Púbicas (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 realizar 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. (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 a visita ao local de trabalho serve para a verificação dos fatores de risco ocupacionais considerados na legislação que são os físicos, biológicos, de acidentes e ergonômicos e psicossociais.

Advertem os autores que estes últimos riscos não são colocados no mapa de risco ocupacional das empresas, “justamente por serem dinâmicos, não passíveis de mapeamento” (p. 117). Assim, os autores afirmam que “beira o óbvio que tais aspectos não podem ser verificados em uma inspeção local” (p. 117), pois as entrevistas com os colegas de trabalho não seriam confiáveis na medida em que esses trabalhadores ainda atuam na empresa e temem por seus empregos. Por isso, os autores orientam que a perícia psicológica deve se ater à veracidade dos fatos alegados e se estes são 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.

Assim, segundo Ribeiro, Teixeira e Barros (2015), não é necessária a vistoria no local de trabalho, pois os demais trabalhadores, pelo fato de ainda estarem empregados, não falarão a verdade sobre a situação objeto da perícia. Os colegas de trabalho, por medo de serem dispensados, não confirmarão as situações ilícitas alegadas pelo reclamante. Por isso, esses autores consideram até ingenuidade a realização de uma perícia no local de trabalho, pois os discursos dos trabalhadores podem não corresponder com a verdade do contexto laboral.

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 seria atribuição exclusiva do magistrado. Assim, os autores sustentam que os peritos judiciais não podem valorar se a fala do chefe ou a cobrança de metas foram abusivas. Essa decisão compete exclusivamente ao magistrado. Por essa razão, os laudos são condicionais, dizendo os peritos que se determinada situação organizacional ilícita restar comprovada é provável que a doença mental do trabalhador tenha decorrido desta

causa, pois os peritos não têm competência para julgar os fatos ocorridos no ambiente de trabalho, mas apenas dizer se o indivíduo está ou não acometido de um transtorno mental.

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.

Para Muller (2014), no entanto, 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 com 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 o que vai

desde o impacto da estratégica empresarial, passando pelos tipos de tarefas, regras, códigos, até pequenas sutilezas nos relacionamentos interpessoais, ente colegas e com chefias para compreender de que maneira esse conjunto organizacional afeta de forma particular e única a mente do trabalhador adoecido. 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. Por isso, o perito jamais deverá apontar responsáveis em seus laudos ou fazer afirmações sobre a ocorrência ou não de um assédio moral, por exemplo. Isso compete exclusivamente ao juiz. Mas o perito pode e deve dizer em seu laudo o que viu na empresa, o que presenciou, o que os outros empregados lhe disseram e, partir desse conjunto de informações analisados à luz dos preceitos da Saúde Mental e Trabalho (SM&T), dizer de que maneira o ambiente laboral afetou o trabalhador.

5.6 Equipes multidisciplinares

Silva e Sardá (2014) sustentam que a perícia psicológica deve 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 pode 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.
> (...)
> Além disso, entendemos que a CIF, classificação que vem sendo incorporada e utilizada em diversos setores da saúde e equipes multidisciplinares, possa ser utilizada também no exame médico-pericial multidisciplinar a cargo da Previdência Social, na concessão de aposentadoria por invalidez. Por essa razão, propomos a inclusão da expressão “funcionalidade” no texto legal referente a esse exame médico-pericial e multidisciplinar. (nosso grifo)

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.

6. A NECESSÁRIA INTERLOCUÇÃO ENTRE A PSICOLOGIA E O DIREITO PARA A ANÁLISE DO NEXO CAUSAL ENTRE O TRANSTORNO MENTAL E O TRABALHO

A investigação do nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho é evidentemente de cunho interdisciplinar, exigindo do perito judicial uma postura crítica perante sua própria atuação, não apenas no que se refere à compreensão das teorias jurídicas e ao aperfeiçoamento de métodos, técnicas e instrumentos de avaliação das pessoas e das organizações, mas para a construção de um entendimento que se localize na intersecção dessas duas ciências (Direito e Psicologia) e esteja voltado, em última análise, para a consolidação dos direitos humanos e de cidadania dos trabalhadores.

A formação desse intertexto psico-jurídico, no entanto, depende, de um lado, de uma compreensão aprofundada do tipo de conflito que permeia a perícia psicológica na Justiça do Trabalho e, de outro, da aplicação da melhor teoria jurídica que atenda à proteção dos direitos dos trabalhadores. Quanto ao primeiro desafio, é importante destacar que o processo impõe ao conflito trabalhista uma triangulação, constituída pelas partes litigantes e pelo juiz que promoverá a justiça do caso concreto. Assim, essa formação processual tripartite gera novos modos de constituição subjetiva das partes – empregado e empregador –, pois o conflito assume uma feição pública na medida em que a ação será decidida pelo Poder Judiciário.

Essa característica pública do conflito trabalhista afeta sobremaneira o discurso das partes, pois suas palavras serão analisadas, mensuradas e julgadas pelo magistrado à luz da legislação vigente com o fim de pacificação social e promoção da Justiça. Na medida em que a decisão judicial se fundamenta, na maioria dos casos, no laudo pericial, esse efeito sobre a fala das partes também pode ser sentido no momento da perícia judicial. Assim, o perito ocupa um lugar estratégico na trama processual, pois é capaz de produzir informações que jogarão luz sobre o conflito, dissipando as dúvidas e colaborando decisivamente para a decisão judicial.

Cada perícia psicológica significa uma experiência nova, tanto para o perito como para o entrevistado. Implica, portanto, o estabelecimento de um vínculo transferencial breve, cujo objetivo é o conhecimento do impacto do trabalho na vida daquele trabalhador.

Antes do primeiro contato já existe uma imagem mútua resultante das informações que o perito obteve no processo e aquelas transmitidas pelo advogado ao reclamante. Isso condiciona determinadas expectativas que devem ser reajustadas na primeira entrevista.

Na leitura das peças processuais, o perito tem acesso ao que ocorreu com as partes, mas pelas palavras de seus advogados. Tais palavras, embora bastante instrutivas, são "exteriores" (Ortiz, 2012, p. 902) ao saber que compete aos peritos. Em verdade, a leitura do processo serve mais como um norteador das decisões a serem tomadas pelo perito no que tange ao seu exercício profissional, não podendo ser supervalorizada em comparação ao discurso das partes, até porque a fala dos litigantes pode revelar verdades que até então não foram escritas nos autos.

Assim sendo, o momento das entrevistas é o ponto fundamental do trabalho pericial, estando diretamente relacionadas à sua área do saber psicológico. Compete ao perito, dentro daquilo que faz parte da sua disciplina, escolher a melhor maneira de conduzir a entrevista que o leve a conhecer o outro no sentido de compreender como o indivíduo vive, reage, pensa, sente e se relaciona com o mundo. Em outras palavras, ao perito cabe dar voz ao trabalhador, e não aos seus porta-vozes, despindo-se, na análise dessa fala, de apriorismos ou juízos prévios que possam ter sido construídos na mente do expert com a leitura do problema jurídico exposto nas peças processuais que compõem o processo.

Na entrevista, o perito terá a oportunidade de observar parte da vida do trabalhador e da dinâmica da empresa, ressaltando-se que o discurso não será dissociado das relações peculiares do Poder Judiciário. Em outras palavras, o litigante não é um paciente do perito, como alguém que busca ajuda profissional espontaneamente para a solução de um problema. Ao contrário, o perito não é escolhido pelo litigante, mas pelo juiz, pois necessita ser um profissional de confiança do magistrado, afinal a sentença será fundamentada no laudo pericial.

Portanto, ao perito é dirigida uma fala especial pelas partes, pois elas sabem que o que for dito será decisivo para a procedência ou não dos pedidos. Além da fala materializada na petição inicial e na contestação, o perito terá contato com a fala propriamente dita das partes que, por ocasião da perícia, serão instadas a falarem sobre a relação laboral. Isso porque o trabalho pericial extrapola a característica informativa para alcançar foro analítico acerca do impacto das condições laborais no psiquismo dos trabalhadores.

O entrevistado é alguém que demanda ou contesta uma ação judicial e exigirá do perito uma escuta diferente daquela realizada na clínica, pois o escopo do processo judicial é outro, qual seja, descobrir qual das partes está com a verdade. Num processo litigioso, nem sempre o demandante fala o que lhe vem à mente, mas o que pode favorecer sua causa. Nem por isso a prática pericial torna-se incompatível com o âmbito jurídico, apenas exigir-se-á maior habilidade, sensibilidade e, sobretudo, paciência do perito para que sejam revelados os verdadeiros sentidos da organização do trabalho.

A busca da verdade e da mentira nos discursos é, portanto, uma marca distintiva do trabalho pericial. Diferentemente do trabalho realizado em consultório que busca efeitos terapêuticos, ou do trabalho acadêmico que visa revelar realidades, o trabalho do perito requer uma escuta diferenciada eis que voltada à produção do laudo pericial, sem perder de vista os limites institucionais a que o perito está adstrito. Por isso, deve o perito estar atento à fala que censura os pensamentos da parte. Melhor dizendo, todo litigante tem plena consciência que suas palavras influenciarão o resultado do processo. Assim, por exemplo, nenhum empregador dirá que deliberadamente descumpriu as normas de proteção e segurança do trabalho ou um trabalhador dirá que seus conflitos pessoais superavam os problemas no trabalho. Assim, a censura é algo que o entrevistado tem plena consciência, pois muitos fatos não convêm sejam revelados no processo.

Ao perito judicial, portanto, compete a compreensão desse fenômeno ligado ao discurso, entendendo que o seu fazer no processo necessita superar a simples coleta de dados informativos de forma objetiva a respeito do passado e presente laborais, para se aproximar do litigante a fim de conhecer mais profundamente sobre sua história de vida e de trabalho a partir de indagações que o façam compreender como essa pessoa reage às situações e como se relaciona no trabalho e fora dele. Assim, o perito judicial deve fugir de perguntas padronizadas e esquematizadas, ficando atento aos detalhes que são facilmente esquecidos quando o entrevistador está voltado a descobrir causas complicadas para os fenômenos. Outro ponto importante da postura do perito na entrevista é sempre estimular o litigante a esclarecer o sentido de sua fala de modo que sejam revelados todos os fatores envolvidos no adoecimento psíquico.

Assim, é preciso que o perito esteja atento ao sedutor discurso capitalista que parece apontar para a plena normalidade das condições de trabalho. Ou seja, não basta que o trabalho garanta subsistência e forneça condições dignas e hígidas de trabalho. É preciso mais.

A saúde mental dos trabalhadores depende de um campo de liberdade e de agregação de valores nas relações laborais. Quer se dizer com isso, que se o perito se limitar ao discurso normatizante da empresa correrá o risco de analisar o fenômeno do adoecimento mental no trabalho apenas de forma superficial. O nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho é complexo justamente por envolver questões que fogem à superficialidade dos fatos, pois o trabalho pode afetar de diferentes formas e em diferentes graus as diversas individualidades agregadas em um ambiente de trabalho.

O discurso politicamente correto das empresas pode contrastar com condutas práticas bem diferentes, o que diminui a satisfação dos trabalhadores e prejudica o clima organizacional. Daí a importância de o perito verificar in loco a empresa, entrevistando colegas de trabalho e analisando a real qualidade do ambiente de trabalho para se apurar o verdadeiro impacto das condições laborais na saúde mental dos trabalhadores. Outro ponto importante de análise diz respeito ao discurso social construído sobre o acidente de trabalho. Ainda com forte influência de uma ideologia discriminatória que responsabiliza o indivíduo por seu próprio destino, sem considerar a atuação dos fatores sociais que o rodeiam, a sociedade produz discursos que culpam os sujeitos por suas doenças. Oculta-se todo o processo de produção de desigualdades sociais para entender as diferenças como produzidas pela distinção na quantidade de esforço que cada trabalhador faz pessoalmente para aproveitar as ditas condições iguais de trabalho.

O trabalho é um processo social e a empresa uma instituição a serviço desses interesses sociais. A doença mental no trabalho é colocada como decorrente da falta de cuidado do trabalhador com sua saúde. As ideias de igualdade para todos no ambiente de trabalho e de esforço pessoal de cada um estão baseadas na concepção de que somos seres dotados de capacidades inatas, capacidades estas que nos são dadas pela natureza humana (noção naturalizante). Assim, os trabalhadores são vistos como pessoas que não se esforçam ou se cuidam o suficiente, fazendo com que os indivíduos desenvolvam uma autodesvalorização muito forte. Isso garante o papel neutro da empresa, a política de igualdade de oportunidades, a reestruturação produtiva constante e a isenção de responsabilidade da organização empresarial pelo adoecimento mental dos trabalhadores. Nesse contexto compete ao perito analisar como essas questões adentram a organização empresarial e determinam comportamentos, relações hierárquicas, formas de avaliação, critérios de promoção e como determinam o currículo oculto promovido cotidianamente na empresa e que impactam o psiquismo dos trabalhadores.

Percebe-se, assim, que ainda se encontra muito presente em nossa cultura o entendimento de que o indivíduo é o principal responsável por sua doença mental. No entanto, esse problema não deve ser lido como individual, cabendo ao perito avaliar se sua prática profissional está carregada de uma perspectiva corretiva e terapêutica, no sentido de detectar desvios do desenvolvimento humano, em relação ao que é concebido como natural, e propor-se a realinhar os indivíduos. Aqui reside a visão crítica do perito em construir uma atuação profissional voltada à transformação social. Se o trabalho pericial afeta diretamente a decisão judicial, ao perito cabe refletir como o laudo pericial pode ser um instrumento de revelação das práticas laborais discriminatórias e de efetivo combate ao adoecimento mental no trabalho.

Produzir um laudo pericial consiste em compreender a produção da doença mental no trabalho que é um sintoma social. Assim, para entendê-la, é imprescindível que o perito tenha acesso à rede social de relações que se formam no ambiente de trabalho que são vistas como relações de poder e podem produzir ou intensificar o desequilíbrio físico, psíquico e social dos trabalhadores. A perícia é, portanto, a construção de uma interpretação a partir de uma história não documentada que diz respeito à vida do trabalhador e sua relação com a empresa, bem como às práticas empresariais, de modo a questionar o estabelecido e compreender posturas invisíveis que permeiam o cotidiano laboral.

Em outras palavras, o trabalho pericial crítico é aquele que se afasta do reducionismo biológico, segundo o qual o destino dos indivíduos pode ser reduzido a características individuais. Ao desconsiderar a influência de circunstâncias sociais, políticas, econômicas e históricas na vida das pessoas, a doença mental se ancora na fatalidade e as empresas se isentam de responsabilidade, pois não teriam nada o que fazer. Assim, é preciso que o perito esteja atento para justificativas acerca do transtorno mental que consideram demasiadamente a influência de fatores individuais na ocorrência do infortúnio, acabando por responsabilizar os trabalhadores pelo adoecimento mental. Além disso, o trabalhador estigmatizado incorpora os rótulos e introjeta a doença, o que afeta sua autoestima, seu autoconceito e seu crescimento profissional.

Como ensina Souza (2010), num processo trabalhista estão imbricadas questões subjetivas profundas à espera de revelação pelo perito. De um lado temos no empregado a certeza de um dano a ser reparado, de outro, há para o empregador a convicção de que nada deve ao trabalhador. Nesses pensamentos estão enraizadas crenças advindas da

luta dos trabalhadores ao longo da história, assim como aquelas produzidas pela postura neoliberal regulada pelo mercado sem fronteiras. Tais vivências produzem marcas nos indivíduos que as expõem nas entrelinhas do discurso. Compete ao perito ter os ouvidos atentos para escutar o não-dito naquilo que é dito, avaliando as palavras para além dos limites do que o sujeito diz. É imperioso investigar as coordenadas invisíveis do mundo do trabalho, de modo a, sem perder de vista a responsabilidade de cada indivíduo no mundo, aprofundar a investigação no discurso empresarial que age no sentido de apagar o sujeito que trabalha.

A perícia, portanto, é a arte da investigação de cada caso concreto, com um olhar profundo e singular sobre as relações existentes no contexto do trabalho. Por isso, Souza (2010) preconiza um trabalho pericial voltado à "escuta afinada que possa depurar o singular de cada caso concreto" (p. 410), ou seja, uma escuta capaz de capturar a verdade do caso sub judice, para "além do que revelam os fenômenos e o discurso corrente nos quais se baseiam os manuais de diagnóstico" (p. 410). Trata-se, segundo a autora, de um cuidado do perito em não cair na armadilha do discurso padronizado da ciência que visa classificar o sintoma para poder suplantá-lo, inventando uma prática pericial que escuta além do que é dito, sem desconsiderar a impossibilidade de se alcançar a verdade toda.

Conquanto o laudo pericial tenha como destinatário o juiz da causa, é inegável que o perito sofre grande pressão das partes no momento da elaboração da prova pericial. Além dos próprios requisitos formulados pelo magistrado, as partes têm o direito de constituir assistentes técnicos que também poderão elaborar quesitos e fazer impugnações ao trabalho pericial. Além da influência advinda dos atores processuais, inclusive com ameaça de representação no respectivo conselho de classe, o perito ainda tem que lidar com a própria limitação de sua atuação, pois nem todos os assuntos relacionados à Saúde Mental e Trabalho (SM&T) podem ser explicados e classificados em termos objetivos e estatísticos.

Isso reforça a orientação para que o perito desenvolva uma escuta cuidadosa dos discursos, fazendo sempre perguntas interessadas (e não apenas interessantes) às partes, como forma de estimulá-las à revelação de suas percepções e sentimentos quanto à questão laboral. Assim, o laudo pericial é muito mais que uma avaliação psicológica, pois tem por objetivo desvendar o processo de adoecimento mental supostamente relacionado ao trabalho, podendo servir de embasamento para a decisão judicial que concede uma série de direitos trabalhistas ao trabalhador. Essa potencialidade condenatória do laudo pericial faz dele um

instrumento fundamental no processo judicial em que se discute o nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho.

Tendo em vista a força probante do laudo no processo, compete ao perito ter consciência dos efeitos de sua atuação na vida dos litigantes e no pensamento crítico sobre o trabalho, o que o obriga a obter conhecimentos mínimos do Direito, especialmente aqueles relacionados às teorias que explicam o nexo de causalidade no campo jurídico. Não se quer dizer aqui que caberá ao perito julgar a causa. Muito pelo contrário, o perito é um auxiliar da justiça, fornecendo subsídios válidos, dentro de seu campo de atuação profissional, para ajudar o juiz na difícil missão de pôr fim à controvérsia judicial.

Contudo, a compreensão mínima de conhecimentos jurídicos é imprescindível aos profissionais da saúde que atuam no Poder Judiciário, pois aquilo que pode parecer irrelevante para uma ciência se mostra importante para outra. Evidencia-se, que, além de conhecimentos na área de saúde no trabalho, o perito deve ter conhecimentos básicos de Direito, especialmente no que se refere aos requisitos da responsabilidade civil, e utilizar uma linguagem que faça sentido para as duas ciências envolvidas. Assim, ao utilizar com precisão expressões como dano moral, dano psíquico, nexo causal, grau de lesão, incapacidade, dentre outras, o perito está materializando a verdadeira interdisciplinaridade de ciências, na medida em que permitirá a exata compreensão de seu trabalho pelo magistrado.

Sem perder de vista a singularidade do trabalho pericial, especialmente no que tange à escuta acurada das falas dos litigantes e na verificação das relações que permeiam o vínculo laboral, o laudo pericial não só pode como deve se aproximar do discurso jurídico como forma de traduzir o impacto psicológico do trabalho no psiquismo do trabalhador a um leigo, no caso, o juiz. Vale ressaltar que o juiz não participa da perícia, cabendo tal tarefa ao perito judicial. A fala dita num contexto de perícia judicial não está ao alcance do magistrado, razão pela qual deve o perito apresentar seu laudo de uma forma válida para o Direito a fim de que o juiz, destinatário desse trabalho, possa fazer o adequado enquadramento legal do caso.

Ressalte-se, assim, a importância de o perito indicar no laudo suas referências psicológicas e jurídicas, apontando, de forma ética, clara e transparente o caminho teórico percorrido para a construção da conclusão pericial. Não vislumbramos incompatibilidade entre o discurso psicológico e o discurso jurídico, pois o perito está naturalmente envolvido nessas duas realidades que, ao contrário de se repelirem, devem convergir para uma prática

profissional voltada à efetividade dos direitos dos trabalhadores e à construção de uma sociedade mais justa.

A postura crítica perante a própria atuação exige do perito não somente um aperfeiçoamento de conhecimentos na área da Saúde Mental e Trabalho (SM&T), mas, principalmente, uma reflexão sobre a maneira de se posicionar sobre a complexidade dos fenômenos que ocorrem no ambiente de trabalho, especialmente sobre o impacto do trabalho na vida dos trabalhadores.

7. AS VISÕES DE JUÍZES DO TRABALHO E DE PERITOS JUDICIAIS SOBRE A PERÍCIA PSICOLÓGICA

Foram realizadas entrevistas com seis juízes do trabalho, seis peritos judiciais com formação em Medicina e seis peritos judiciais com formação em Psicologia sobre a perícia psicológica realizada na Justiça do Trabalho para a investigação do nexo causal entre o transtorno e o trabalho.

Antes de se apresentar os principais pontos das entrevistas, duas observações são importantes. Primeira, esta pesquisadora esclarece, mais uma vez, que fez opção pela expressão "perícia psicológica" em detrimento da expressão "perícia psiquiátrica", para designar a perícia judicial realizada para a investigação do nexo causal ente o transtorno mental e o trabalho nas ações trabalhistas, pois considera que esse tipo de perícia não é exclusividade do médico psiquiatra, podendo ser realizada pelo psicólogo. O objetivo, portanto, foi enfatizar a natureza psicológica dessa investigação pericial, eis que voltada à compreensão das doenças mentais ou psíquicas relacionadas às condições de trabalho.

Nada obstante o fato de a perícia psicológica poder ser realizada por psicólogo, ainda são poucos os profissionais da Psicologia que realizam essas perícias, havendo predominância dos médicos nesse campo de atuação. Por essa razão, os juízes do trabalho entrevistados relataram suas percepções sobre a perícia psicológica realizada pelos médicos. Apenas dois magistrados tiveram uma única experiência cada um com a contratação de psicólogos para realizar a perícia psicológica. Feitas tais explicações, apresentamos a seguir os principais pontos destacados pelos entrevistados sobre a perícia psicológica na Justiça do Trabalho.

7.1 O problema da qualidade das perícias psicológicas feitas pelos médicos na visão dos juízes do trabalho

Os juízes do trabalho entrevistados disseram que os laudos periciais feitos pelos peritos-médicos são, em sua maioria, inconclusivos quanto ao nexo de causalidade entre a doença mental e o trabalho. Segundo os magistrados, os laudos são massificados, com

fundamentação padronizada, genéricos, lacônicos e deficientes quanto à análise da patologia mental e sua relação com as condições de trabalho. Os juízes afirmaram que raramente os peritos-médicos indicam a metodologia utilizada no trabalho pericial, não apontando os elementos fáticos e teóricos utilizados para a construção do raciocínio clínico objeto da análise técnica.

Assim, os magistrados consideram os laudos médicos da perícia psicológica superficiais e condicionais, não analisando os vários aspectos do trabalhador e do trabalho, de modo que os juízes acabam tendo que complementar as informações com a instrução processual e construir sozinhos sua conclusão sobre o impacto das condições laborais no psiquismo do trabalhador. Os juízes disseram que os laudos médicos têm fundamentação deficiente, não apontando o perito-médico se a doença mental decorreu do ambiente de trabalho. Sobre isso, falou um dos juízes do trabalho:

> Juiz Carlos:
>
> Sobre o trabalho dos peritos médicos que atuam em doenças mentais, eu não estou contente, de forma alguma. Porque nós, muitas vezes, ficamos mais na dúvida. Quando o laudo fala que tem nexo com o trabalho, não explica o porquê. Daí você fica pensando: “Como o perito chegou a essa conclusão?”. O perito fala que tem nexo porque simplesmente ele acha que tem, pois a fundamentação não é muito consistente. Não traz uma conclusão muito segura. Ele transcreve textos, o que é depressão, o que é isso, o que é aquilo. Mas esse casamento entre o fato e o dano não tem. O que é o nexo, principalmente nesse aspecto, é bastante duvidoso. E fica difícil, né? Se a gente não tá bem escorado pra tomar uma decisão nesse aspecto. Alguns laudos, nós podemos até falar que são claros. Tem laudos razoáveis. Mas, na média, não são. Eu vejo entre os colegas, assim, uma reclamação muito grande. Você fala: "Mas de onde ele tirou isso?" Às vezes, você lê e fala: "Poxa vida, mas não tem essa informação aqui..." Aí, você começa a procurar no laudo outras informações, né? Também é um problema sério, que eu vejo aqui nesse trabalho, que o volume que nós temos de processos não dá para o juiz ter um exame mais detalhado do caso. Essa é uma situação muito grave, que me preocupa bastante. Muitas vezes você dá uma folheada nos documentos, nas receitas, e aí você pega alguma coisa, assim, que elucida a dúvida. Tem perito que vê muito bem receita médica. Tem perícia em que ele fala "O cara já tomava esse remédio muito antes de começar a trabalhar na empresa." Claro que pode existir a concausa, né? Mas aí é outro critério diferente de falar que a doença foi adquirida naquele ambiente

> de trabalho. Não sei. Eu não vejo assim. Não diria que seja satisfatório esse trabalho.

Os juízes do trabalho entrevistados disseram, portanto, estar insatisfeitos com a qualidade das perícias psicológicas produzidas pelos médicos na Justiça do Trabalho. Segundo os magistrados, os laudos médicos são falhos e absolutamente superficiais, não servindo de subsídio para auxiliar o juiz na decisão sobre o nexo de causalidade entre a doença mental e o trabalho. Os juízes afirmaram que os laudos médicos, em sua maioria, são condicionais, ou seja, costumam dizer que "se" ocorreu determinada situação com o trabalhador, como pressão por metas ou assédio moral, é possível que as condições de trabalho tenham desencadeado a patologia mental. Assim disse uma das entrevistadas:

> Juíza Marina:
>
> O que eu percebo é que essas perícias, elas são muito deficientes. Por quê? É muito complexo pra um perito estabelecer a confiança com o paciente, fazer anamnese, entender o histórico dele em uma única consulta. É diferente se você tem um problema no braço, na perna. Ele te faz um exame clínico e, muitas vezes, nem isso ele é capaz de fazer, nem é seguro. Mas nas perícias que avaliam doenças psicológicas, o que eu percebo é que elas são muito superficiais. O nexo mesmo acaba sendo constituído na mesa de audiência. O perito conclui... "É, se ocorreu essa situação, pode existir o nexo. Se ele não foi pressionado, pode não existir o nexo." Então, as perícias que eu vi dos processos que eu já julguei, a grande maioria delas, não me conferiu segurança. Não me deu subsídio. Elas são absolutamente superficiais. É uma anamnese como outro caso qualquer. Agora, todo trabalho que é feito investigando uma doença psicológica, ela precisaria de mais sessões. E isso não existe. Ela é feita igual às outras doenças. É um único encontro com os peritos. E agravante, às vezes o perito tem a especialidade na engenharia, na medicina do trabalho. Não necessariamente ele é psicólogo, psiquiatra ou com formação específica nisso.
>
> Aí ele faz uma avaliação absolutamente genérica, ou seja, o juiz acaba tendo que ser mais psicólogo do que o próprio perito. Agora, em relação à metodologia, eu não saberia esclarecer pra você. Até porque é um dos pontos que as perícias são falhas, também. Os peritos, às vezes, não especificam muito os critérios que eles utilizam. Então, entra num campo técnico, que eu não saberia precisar a metodologia que eles utilizam.

Nesse sentido, os juízes do trabalho disseram não sentir segurança com os laudos médicos, principalmente porque as perícias psicológicas são feitas, em regra, em uma única sessão com o trabalhador. Os magistrados entendem que a matéria investigada na perícia psicológica é complexa, razão pela qual o perito judicial deveria realizar várias sessões com o trabalhador, especialmente uma boa anamnese, com investigação profunda dos antecedentes familiares, profissionais e clínicos. Além disso, entendem os juízes que os peritos-médicos deveriam fazer uma detalhada análise das condições de trabalho, verificando se o trabalhador foi submetido a pressão, se tinha o cumprimento de metas, se fazia horas extras, se gozava de intervalo, se tirava férias, se tinha uma vida fora da empresa, se teve suporte da empresa na doença, na gravidez, na amamentação, enfim, investigar qual era a relação da empresa com o trabalhador como ser humano.

Para os magistrados, as perícias psicológicas realizadas pelos peritos-médicos são genéricas e omissas, sequer indicando a metodologia que fora utilizada por esses profissionais. Nesse sentido disse uma das juízas do trabalho:

> Juíza Renata:
>
> As perícias psicológicas são as que mais dão margem a interpretações divergentes. Não costumam dar segurança ao julgador no momento da prolação da sentença, porque são extremamente genéricas, sem detalhamento das moléstias, diagnóstico, fatores capazes de contribuir para eclosão ou agravamento da doença. Tampouco costuma ser abordada a possibilidade de cura ou reabilitação, questões que entendo de suma importância, em especial nos casos em que há pedidos de pagamento de pensão vitalícia pela perda da capacidade laboral. Assim, a conclusão dos laudos psicológicos não é clara quanto ao nexo causal entre a doença mental e o trabalho. Não é indicado o que ou quais situações do trabalho provocam ou agravam a doença. Não é indicado em que medida o trabalho contribuiu para a doença. Não é apontado se o trabalhador, ainda que não laborasse no local, seria de toda forma acometido da doença, ainda que de forma mais branda.

Segundos os juízes do trabalho entrevistados, 80% dos laudos médicos analisados nos últimos anos foram inconclusivos, não indicando sequer uma situação do ambiente laboral geradora de sofrimento emocional no trabalhador. Os juízes reconhecem que o ser humano é muito complexo, sendo influenciado por vários aspectos como personalidade,

família, trabalho e meio social. Uma perícia psicológica, portanto, deveria ser capaz de investigar o impacto de cada um desses aspectos no psiquismo do indivíduo, apontando em que medida o trabalho foi um fator de sofrimento para cada subjetividade. Para os juízes, os indivíduos são diferentes, alguns gostam de trabalhar, outros não, alguns têm uma maior capacidade de resiliência e outros não, razão pela qual a perícia psicológica deveria analisar o que impacta cada individualidade, dizendo se determinadas condições de trabalho foram capazes de adoecer um trabalhador especificamente. Nesse sentido disse uma das magistradas:

> Juíza Marina:
>
> Digamos, assim, 80% dos laudos que caíram na minha mão nessa área foram inconclusivos. Independentes de uma prova, de uma situação de pressão, de uma situação que gerou o sofrimento que desencadeou. Porque uma doença psicológica, o ser humano é muito complexo, não é uma coisa só, né? Você é o trabalhador, você tem a sua família. Às vezes, uma causa se associa à outra. Mas o perito, uma perícia, teria que ser capaz de informar o quanto aquilo significou, o quanto impactou aquele fator foi relevante pra desenvolver aquela doença. Porque problemas no trabalho todo mundo tem. Dizer que todo trabalho. Uns gostam mais de trabalhar, outros gostam menos. Uns fazem o que gostam, outros fazem o que não gostam. Mas enfim... Mas quando o trabalho vira um sofrimento muito grande, aí que a perícia teria que identificar o que? Se aquilo aconteceu só com aquele trabalhador ou se, realmente, o ambiente de trabalho é muito ruim, é deletério. Enfim, por isso a visita no local de trabalho poderia contribuir bastante.

Segundo os juízes do trabalho entrevistados, os laudos médicos são lacônicos, muitas vezes se limitando a responder um quesito de três linhas com um "sim" ou "não", ou, o que é pior, indicam "vide resposta retro", "vide resposta supra" ou "já respondido", quando, em verdade, as dúvidas não foram respondidas. Sobre a falta de clareza dos laudos médicos, disse uma das magistradas:

> Juíza Ana:
>
> A falta de clareza é um grande problema dos laudos. Os laudos são muito lacônicos. Eles, às vezes, se limitam a

> responder um quesito de três linhas com um sim ou não. Ou o que é pior 'vide resposta retro', 'vide resposta supra', 'já respondido'. E há coisas que não foram respondidas. Isso, pra mim, é um grande problema. E, como eu já falei, a falta de conhecimento técnico sobre a questão neurológica, sobre a questão psicológica e sobre a própria apuração do nexo causal. O dano psíquico, ele tem que dizer se sim ou se não, porque senão o laudo fica inconcluso, né? Não tem como terminar. Mas o grau de dano e se isso teve ou não nexo com o trabalho, normalmente, não vem muito claro, não.

Uma questão muito importante para a perícia psicológica, e que não é investigada pelos peritos-médicos, é a vida pregressa do trabalhador, tanto pessoal quanto profissional. Todos os juízes entrevistados consideraram esse fator imprescindível para o entendimento da doença mental e sua eventual vinculação com o trabalho, pois, muitas vezes, o trabalhador pode trazer uma série de problemas emocionais decorrentes de fatores pessoais ou de outras atividades laborais. Os juízes entrevistados consideram importante que o perito descreva quais os fatos do ambiente de trabalho acarretaram/agravaram a doença mental. Esperam também que o perito informe a existência de incapacidade total ou parcial para a função já exercida ou para qualquer outra, em que grau, se possível numericamente, e, ainda, se há possibilidade de mudança do quadro. Afinal, "o primeiro critério para o dimensionamento da indenização do dano moral deve, evidentemente, ser o da extensão do dano (art. 944 do Código Civil)" (Santos, 2017, p. 197). Assim disse uma das juízas:

> Juíza Renata:
>
> Considero fundamental a investigação não só dos fatores internos e inerentes ao pacto laboral, como a investigação cuidadosa do histórico do paciente. Não verifico, todavia, em grande parte dos laudos que tenho acesso, a realização desta investigação. Poucas são as ponderações acerca dos demais acontecimentos da vida do trabalhador. Poucas ou inexistentes são as considerações e investigações sobre o ambiente de trabalho. A perícia acaba por se limitar à análise das alegações do trabalhador no dia da curta entrevista realizada. Não vejo investigação ou sequer menção do perito a respeito de outros empregados do mesmo ambiente que tenham eventualmente adoecido no mesmo período que a parte autora ou mesmo que tenham se afastado do labor em alguma ocasião.

Assim, os juízes do trabalho entrevistados gostariam que os laudos psicológicos apresentassem uma visão mais esclarecedora da pessoa do reclamante, especialmente se a doença mental é decorrente da esfera emocional pessoal do trabalhador ou de processos ocupacionais. Os juízes do trabalho disseram que sentem a falta de clareza sobre essas questões nos laudos médicos e precisariam ser muito ajudados pelos peritos, pois os magistrados realizam, em média, vinte audiências por dia e não têm tempo de se debruçarem sobre a individualidade de cada trabalhador. Segundo os juízes entrevistados, mesmo os laudos médicos que apontam a existência de nexo de causalidade entre a doença mental e o trabalho não especificam porque chegaram a essa conclusão, ou seja, não indicam quais foram os elementos e fundamentos utilizados para a construção do raciocínio clínico que levou à constatação do vínculo da patologia com as condições de trabalho. A esse respeito falou uma das magistradas:

> Juíza Renata:
>
> A principal deficiência é a falta de apresentação de forma clara e objetiva de qual ou quais os fatores determinaram a eclosão da moléstia. Em geral, há uma descrição das características da doença, com sintomas e causas prováveis, narrativas do autor na entrevista e a conclusão indicando se há ou não nexo do trabalho com a doença mental. Não costumam os laudos indicarem como e porque determinado fato causou ou agravou a doença.
> Ademais, por vezes, a conclusão do laudo pericial é condicionada à "comprovação das alegações da inicial". Todavia, os peritos costumam se olvidar que na petição inicial, em regra, são ventiladas inúmeras alegações, sendo que por vezes apenas parte destas é comprovada. Os laudos são extremamente genéricos e não especificam qual ou quais fatos e situações teriam o condão de contribuir ou causar as doenças.
> Outra grande deficiência dos laudos é a ausência de indicação do grau da incapacidade para o trabalho e ausência de indicação de possibilidade de cura. Outrossim, é raro haver a ponderação do grau de contribuição do trabalho na eclosão da moléstia nas hipóteses de concausa, dado essencial para fixação dos limites da responsabilidade do empregador, em função do seu grau de culpa.
> Além disso, é menos comum, mas ocorre a apresentação de laudo indicando "doença" do trabalhador, sem o diagnóstico de qual seria a moléstia. Ora, sem nem mesmo o diagnóstico da moléstia que acomete o trabalhador é inviável a conclusão pela existência ou não do nexo.

Por isso, os juízes do trabalho entrevistados disseram que ficam muito em dúvida com os laudos médicos, pois eles não apresentam uma conclusão segura e consistente para amparar o magistrado na sua difícil missão de julgar o caso concreto. Segundo os juízes, os peritos-médicos transcrevem textos científicos, citam vários autores, descrevem o que é depressão, o que é síndrome do pânico, mas não são capazes de esclarecer sobre o nexo da doença mental com o trabalho. Os magistrados entrevistados afirmaram que uma pergunta recorrente quando eles leem as perícias psicológicas feitas pelos peritos-médicos é: “de onde o perito tirou essa conclusão?”. Além disso, os magistrados disseram que sabem que, hoje, a medicina evoluiu muito e existem medicações eficazes para o tratamento de muitas doenças mentais. No entanto, o grau de dano psíquico e a previsão de regressão da doença raramente são indicados nos laudos psicológicos. Sobre essas questões relatou uma das juízas do trabalho:

> Juíza Renata:
>
> Recentemente, nada obstante o grande tempo transcorrido, as intensas cobranças para cumprimento de metas do TRT da 2ª Região para solucionar processos ajuizados até determinado ano, recebi laudo pericial médico para apuração de doença mental com a narrativa da autora idêntica à da inicial, indicação do seu peso, altura, idade e a conclusão: "não há nexo com o trabalho", sem indicação de qual a moléstia que acomete a obreira ou sem indicação de que não estaria a obreira doente, sem indicação dos dados colhidos na entrevista e sem qualquer discussão sobre as características da doença e fatores responsáveis por sua eclosão, razão pela qual destituí o senhor perito e determinei a realização de nova perícia. Certamente, tal laudo não poderia ser acolhido, mas eu não contava com outros elementos suficientes para proferir a decisão, acolhendo ou não as alegações autorais.

Segundo os juízes entrevistados, as perícias psicológicas são produzidas numa espécie de “linha de produção” pelos peritos-médicos, estando recheadas de textos padronizados, mas desprovidas de uma análise mais aprofundada da pessoa do trabalhador, do seu histórico pessoal e profissional, do seu trabalho atual e da empresa para a qual trabalha. Os peritos-médicos não querem se dedicar à aplicação de um teste psicológico, à vistoria do local de trabalho, à análise da organização como um todo, com sua cultura, valores, crenças e impactos ambientais, pois tudo isso demandaria muito tempo e eles não serão remunerados

para isso. Acerca do que poderia ser aprimorado nas perícias psicológicas, um dos juízes do trabalho disse:

> Juiz Felipe:
>
> O número de peritos cadastrados e capacitados deveria ser maior. O tempo para apresentação de laudos e esclarecimentos mais curto seria satisfatório. Uma análise individualizada de cada caso, com redução de partes "padronizadas" de laudos, além de apresentação de conclusões mais objetivas e diretas também seria desejável. O magistrado está em busca de respostas objetivas: existe doença mental? há nexo de causalidade com o trabalho? há incapacidade ou não? é possível quantificar? É permanente? Se não for, pode-se prever a duração? Respeitando opiniões em contrário, laudo pericial, assim como sentença, não é lugar para demonstração de erudição ou academicismo. O laudo deve ser o mais claro e objetivo possível, sem ser raso ou carente de fundamentação.

Segundo os juízes entrevistados, poucos laudos apresentam o grau de dano psíquico e sua probabilidade de reversão que são informações extremamente importantes para o magistrado proferir a condenação e fixar os valores indenizatórios. Alguns juízes entrevistados assim se manifestaram:

> Juíza Marina:
>
> Os laudos também são insatisfatórios quanto ao grau de dano psíquico e probabilidade de reversão da doença. Eu tenho conhecimento não só da mesa de audiência, mas conhecimento por pessoas da minha ligação, que esse tipo de problema mental tem tratamento bastante eficiente com medicação, muitas vezes, né? Só que a medicação depende de acertar a dose. Muitas vezes é possível uma reversão, desde que o fator de risco também esteja amenizado, né? Se é o trabalho que efetivamente faz mal. Porque, às vezes, não é o trabalho. É o marido, é o filho, né? É a falta de dinheiro. Então, eu acredito que esse dado também falta nas perícias, a possibilidade de reversão. Até porque eu acho que num país como o nosso, onde até as doenças físicas, digamos assim, são menosprezadas, que dirá as doenças mentais. Então eu acredito que no setor público, no SUS, não se dê o devido acompanhamento pra esse tipo de doença. E os remédios são caros, também, né? Apesar de ter farmácia de alto custo, muitas pessoas ainda não têm acesso a esse tipo de tratamento, que poderia ser eficiente. Mas os peritos não colocam essa

> conclusão. Não investigam. E grau de incapacidade, também, não.
>
> Juiz Carlos:
>
> O grau de dano psíquico eu nunca vi em laudo. Mas a probabilidade de reversão, porque o perito tem que falar se a lesão é permanente ou é temporária, aparece. Se não há a possibilidade de reversão, se não há e o que pode ser feito, aparece. Mas o grau, não. Nunca vi.
>
> Juiz João:
>
> As informações sobre o grau de incapacidade do trabalhador e a probabilidade de reversão da doença costumam vir nos laudos e são fundamentais. Porque com base nisso que nós vamos saber se há uma consolidação da doença, se essa doença é passível ou não de cura. Ou seja, se aquelas condições de redução da capacidade laboral são provisórias, são permanentes e se elas podem ainda que eventualmente provisórias, elas podem voltar a eclodir dependendo das situações que no futuro a pessoa volte a ficar exposta. Então tudo isso é avaliado e é fundamental para que eu possa aferir e arbitrar danos morais ou até mesmo os danos materiais.
>
> Juiz Felipe:
>
> Poucos laudos psicológicos apontam de modo claro o grau de dano psicológico, o que dificulta a fixação da indenização. Assim, entendo que há uma deficiência na indicação do grau de dano psíquico e probabilidade de reversão, sendo que a maioria dos laudos traz conclusões do tipo: "o autor se encontra ainda em tratamento médico/psicológico e está, no momento, incapacitado para as mesmas atividades exercidas na ré".
>
> Juíza Renata:
>
> Em geral, os laudos não trazem o grau de dano psíquico e sua probabilidade de reversão. Isso impossibilita a correta fixação dos valores de eventual indenização deferida.

Os juízes do trabalho também afirmaram que já chegaram a invalidar laudos médicos e a designar novas perícias pela má qualidade do trabalho pericial apresentado pelos médicos. No entanto, na maioria dos casos, até por questão de tempo, acabam acolhendo os

laudos médicos e tentando extrair deles alguma informação para a solução da lide. Sobre esse assunto, falaram alguns magistrados:

> Juíza Marina:
>
> Costumo invalidar laudos por insuficiência de informação ou informação equivocada. Você quer ver um caso que você poderia invalidar? O perito vem, diz que a pessoa está capaz. Aí, ela traz a prova de que ela foi reprovada num exame admissional de algum novo emprego. É uma prova da incapacidade dela, que associada a outros elementos podem invalidar a conclusão do laudo.

> Juiz Carlos:
>
> Já aconteceu de invalidar laudo psicológico. Umas duas ou três vezes, aconteceu. Não é comum. Mas já aconteceu. Ou desconsiderar o laudo. É o mais fácil. Desconsidero por tantos motivos e já fiz aqui várias vezes. Falo "Refaz o laudo." Pra outro perito, a segunda versão. Porque uma perícia não anula a outra. Eu trato o seguinte, as perícias têm que somar as posições porque eu sou livre pra apreciar, né?

> Juiz Felipe:
>
> São raros os casos em que invalido laudos, pois não detenho conhecimentos técnicos similares aos do perito, motivo pelo qual faço a nomeação. Para que eu fique convencido da imprestabilidade de um laudo, é necessário que a parte produza prova igualmente técnica e de boa qualidade. Uma exceção ocorreu em casos nos quais por experiência percebi que determinado perito apresentava todos os laudos "positivos" e sempre com a mesma incapacidade laborativa de 25%, de unha encravada a depressão, passando por amputações de membros.

> Juíza Renata:
>
> Raramente eu invalido um laudo psicológico. Apenas nas situações em que o laudo é extremamente genérico e acompanhado de laudo de assistente técnico que traga análise pormenorizada e nitidamente não tendenciosa, suficiente para formar meu convencimento e com dados coerentes para fundamentar a sentença.

Em decorrência da deficiência dos laudos médicos, os juízes afirmaram que acabam tendo que realizar uma instrução bastante cuidadosa, fazendo o papel do perito para saber exatamente o que ocorreu com o trabalhador, além de se socorrer de outros elementos do processo, como depoimento pessoal, prova testemunhal, prova documental, inquérito do Ministério Público do Trabalho, etc. A juíza do trabalho Ana disse que sempre tem que fazer a seguinte pergunta para o trabalhador: “O que te incomodava no trabalho?” (sic) ou “O que tinha o trabalho que te fazia sofrer?” (sic), pois, embora pareçam básicas e óbvias, tais perguntas nunca são feitas pelos peritos médicos. Já a juíza Marina afirmou que “se a conclusão do laudo é inconclusiva tem que se construir um nexo a partir de outros elementos como prova documental, prova oral principalmente, depoimentos e testemunhos” (sic).

Uma das juízas do trabalho entrevistadas, a propósito, descreveu a saga normalmente percorrida pelo magistrado para concluir sobre o nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho:

> Juíza Ana:
>
> Primeiro, eu verifico o laudo. Se o laudo disse que sim, que tem esse nexo, aí eu vou verificar a fundamentação que ele usou, as respostas dadas aos quesitos, pra saber se eu posso confiar nessa afirmativa. Se estiver tudo ok, é muito fácil. Mas esse caminho mais fácil, normalmente, não existe. Se o laudo for negativo, eu vou procurar fazer uma avaliação global do processo pra saber se aquela negatividade me convence ou se o laudo tem algum tipo de lacuna que mereça um esclarecimento através de uma perícia ambiental. Nessa segunda hipótese, eu digo que eu recebo o laudo, mas que ele vai merecer a valoração que eu considere adequada no momento da sentença. Aí, eu esclareço que eu preciso me convencer de outros aspectos, formulo quesitos complementares e mando para um perito engenheiro. E aí depois dessa segunda perícia, eu verifico novamente se há elementos pra corroborar aquele primeiro laudo. Caso as duas perícias estejam em conflito, eu marco uma audiência pra tentar conciliação e pra ouvir testemunha sobre algum outro elemento que não esteja ainda muito claro. E se nem assim eu ficar convencida, aí eu nomeio um segundo laudo médico. E aí eu procuro nomear um psiquiatra e direcionar para as respostas que eu considero necessárias. Muitas de cunho bastante técnico mesmo. Por isso tem que ser um psiquiatra. E foi essa dificuldade que me fez querer estudar. Porque eu comecei a adotar esse procedimento e só vinha impugnações, porque o pessoal falava "Quer saber? Essa juíza complica." Só que na hora que a sentença vem e esclarece devidamente como foi, aí todo mundo gosta. Mas é um procedimento

> trabalhoso. Que a gente poderia resolver se houvesse um despertar da Justiça do Trabalho pra importância de a perícia ser multiprofissional e para o aspecto de como a eclosão da doença é multifatorial. Essa consciência a gente ainda não tem.

Os juízes do trabalho entrevistados disseram que sentem falta de os peritos-médicos analisarem os documentos previdenciários, relatórios médicos, exames particulares e outros laudos juntados ao processo e extraírem desse conjunto de informações dados que possam sinalizar sobre a origem da doença mental. Para os entrevistados, a perícia psicológica é uma prova que tem um peso muito grande para o magistrado, pois ele não possui conhecimento técnico sobre o assunto. Os juízes precisam se socorrer do laudo médico para ajudá-los no entendimento do caso e solução do litígio, sobretudo naquelas situações em que a perícia psicológica se apresenta como o único meio de prova no processo, como ocorre no dano clandestino (principalmente assédio sexual) que é feito longe das vistas de testemunhas.

Os juízes do trabalho afirmaram que gostariam que os peritos-médicos realizassem uma ampla anamnese no trabalhador, com verificação de sua história de vida e profissional, assim como análise das condições de trabalho, dos dados estatísticos e da literatura científica aplicável ao caso. Os magistrados disseram que os laudos médicos atualmente produzidos ajudam pouco na análise do caso concreto, tendo o próprio juiz que se socorrer das informações contidas no processo para desvendar a individualidade do trabalhador, as condições de trabalho específicas e a possível relação do transtorno mental com o trabalho.

Por isso, para os juízes entrevistados, a anamnese para fins de investigação da doença mental não pode ser feita da mesma forma como é realizada para as demais doenças. A doença mental é complexa e exige uma investigação cuidadosa, minuciosa e longa, o que certamente não pode ocorrer de forma apressada. Os juízes disseram que os peritos-médicos confeccionam os laudos a partir de um único encontro com o trabalhador, raramente fazem visitas à empresa e quase sempre não analisam todos os documentos do processo. Assim, os laudos médicos trazem muita literatura e pouca análise do caso concreto e os laudos que apontam o nexo causal entre a doença mental e o trabalho não indicam como o perito-médico judicial chegou a essa conclusão.

Apesar de todas as deficiências apontadas, os juízes do trabalho falaram que o laudo pericial tem um grande peso em sua decisão, pois os magistrados se consideram leigos no assunto doença mental, não tendo a formação necessária para fazer o diagnóstico da patologia mental no trabalhador. Assim, os magistrados tomam, como ponto de partida para a construção de sua sentença, a conclusão do trabalho pericial, sem descuidar da análise de outros documentos do processo. Sobre essa questão, falaram alguns entrevistados:

> Juiz Felipe:
>
> O parecer de profissional técnico tem grande peso em meu julgamento nesses aspectos. A conclusão pericial é meu principal ponto de partida. Mas também considero outros elementos para decidir sobre o nexo causal entre a doença mental e o trabalho como o surgimento de sintomas a partir de determinada situação no ambiente de trabalho, comprovado nos autos; bem como a melhora espontânea quando afastados tais elementos laborais também são indícios que utilizo. O enquadramento feito pelo perito em situações que possam se coadunar com elementos atualmente reconhecidos como assédio moral e síndrome de burnout também são levados em consideração. Uma análise de elementos externos da vida do paciente que possam levar à conclusão do vínculo com o trabalho a contrario sensu ou por exclusão, também é avaliada.

> Juíza Renata:
>
> Costumo acolher a conclusão do laudo psicológico sim, em especial porque sou leiga a respeito da matéria e conto com pouquíssimos elementos para infirmar as conclusões do profissional da saúde.

O problema da inconclusividade dos laudos periciais já havia sido apontado por Meloy (1991) segundo o qual, além da falta de clareza, simplicidade e minuciosidade do resultado da entrevista forense, os laudos periciais nem sempre enfrentam a questão psicolegal a ser respondida e os dados produzidos não permitem inferências que respondam logicamente ao objeto da perícia. Segundo o autor, dois problemas são comuns nos laudos: primeiro, a avaliação forense parece acumular informações que apoiam uma opinião legal específica, mas, subitamente, na última página, o avaliador oferece uma opinião exatamente contrária e o leitor fica surpreso e confuso. Outro problema ocorre quando a avaliação forense parece estar

tratando da questão psicolegal, mas não está. É o caso das avaliações forenses que supostamente tratam da questão psicolegal, mas à medida que o relatório prossegue o leitor não encontra elementos relevantes para o problema investigado e a conclusão que não guarda qualquer relação com o verdadeiro objeto pericial.

Para Meloy (1991), esses problemas poderiam ser evitados se os peritos judiciais seguissem uma técnica científica específica que os guiasse quanto à estrutura da entrevista, às perguntas a serem feitas, aos testes a serem administrados e aos dados coletados. Daí a importância, segundo o autor, de os Tribunais americanos adotarem a advertência conhecida como "Teste de Frye" para a estruturação da entrevista forense. Essa advertência, surgida no caso *Frye v. United States* (D. C. Circuit, 1923) significa que a metodologia utilizada em uma entrevista forense deve ser aceita por uma maioria na profissão, "geralmente através de trabalhos científicos que possuam autoridade e de outras citações judiciais" (Meloy, 1991).

Para explicar a aplicação do "Teste de Frye" e sua utilidade para conferir confiabilidade e validade ao trabalho pericial, Meloy (1991) cita o exemplo do Exame do Estado Mental, muito utilizado no Brasil. Esse exame "passaria com sucesso no "Teste de Frye", porque ele é utilizado pela maioria dos clínicos que realizam avaliações diagnósticas" (Meloy, 1991, p. 427). Por outro lado, ensina o autor que "os clínicos forenses que utilizam o método de Piotrowski para interpretar o Rorschach poderiam ser seriamente desafiados a usar o Teste de Frye, uma vez que apenas 5% dos profissionais que responderam à pesquisa defendem este método de interpretação do Rorschach" (Meloy, 1991, p. 427). Assim, o autor preconiza que "a entrevista forense deve ser conduzida de um modo e com certas técnicas de avaliação que seriam aceitos por maioria da comunidade forense" (Meloy, 1991, p. 427).

Sparks (1995), por sua vez, afirma que a perícia psicológica sofreu, nos Estados Unidos, ao longo do tempo preconceito pelo fato de a psicopatologia não ser uma ciência dura ("hard science"). Segundo a autora, até 1993, a aceitação de uma nova prova científica deveria passar pelo crivo do padrão Frye. Por meio do padrão Frye, somente poderia ser aceita como prova científica aquela que fosse amplamente aceita como confiável dentro da respectiva comunidade científica (Harris, 1990).

Porém, com o julgamento de Daubert *versus* Merrel Dow Pharmaceuticals, em 1993, a Suprema Corte norte-americana interpretou a Regra 702 das Regras Federais Sobre Provas ("Federal Rules of Evidence"), de 1973. Assim, restou determinado no julgamento de

Daubert que para se determinar se uma nova técnica é ou não conhecimento científico, passível de ser utilizada em juízo, faz-se necessário o cumprimento dos seguintes requisitos: que a técnica seja passível de teste, que a teoria tenha sido publicada e revisada pelos pares, que seja conhecida a sua taxa de acertos e erros, e que a teoria seja "amplamente aceita" na comunidade científica (Sparks, 1995).

Cutler e Kovera (2011) observam que, mesmo após 1993, muitos tribunais estaduais, incluindo Califórnia, Flórida, Illinois, Maryland, Michigan, Minnesota, Nova Jersey, Nova York, Pensilvânia e Washington, continuaram a aplicar o padrão de Frye. Isso ocorre porque o padrão Daubert seria muito rigoroso (Dover, Matthews, Krauss & Levin, 2012).

No âmbito da perícia psicológica, enquanto alguns autores defendem que essa perícia atende aos requisitos do padrão Daubert (Penrod, Fulero & Cutler, 1995), outros sustentam que não seria possível uma transposição perfeita da sistemática de Daubert para casos envolvendo perícias psicológicas, pois questionam: como seria possível se avaliar a taxa de erro em custódia de filhos menores? (Shapiro, Mixon, Jackson & Shook, 2015). Já Wilson (2010) acredita que os únicos requisitos que deveriam existir para a aceitação da prova produzida pelo perito deveriam ser a relevância e a confiabilidade.

Para Ogloff e Cronshaw (2001), os peritos somente podem periciar em áreas nas quais existam pesquisas psicológicas válidas, que deem efetivo suporte à prova técnica, de modo que zonas em que o conhecimento é incipiente não devem ser objeto de perícia. No mesmo sentido, Woocher (1986) defende que os peritos devem se abster de produzir provas técnicas sobre aspectos cujas pesquisas ainda sejam incipientes ou sobre pesquisas cujos resultados ainda não tenham atingido um grau adequado de confiabilidade científica.

A deficiência dos laudos psicológicos também foi estudada por Paulino (2010) para quem os exames feitos na área da psiquiatria correm o severo risco de comportarem dois vieses: 1) o perito transmite para o laudo apenas impressões pessoais e sentimentos subjetivos sem se ater à semiologia para o caso concreto; e 2) o perito lê a matéria nos livros de doutrina e simplesmente a transcreve na perícia sem exercer um raciocínio crítico também em cima do caso concreto que se lhe apresenta. Essas impressões também foram relatadas pelos juízes entrevistados que disseram ser frequente o perito-médico não esmiuçar o caso concreto, deixando de apontar no laudo pericial o conjunto de sintomas, sinais e informações que lhe serviram de apoio para a conclusão pericial.

Especificamente sobre as perícias psicológicas realizadas na Justiça do Trabalho, Paulino (2010) adverte sobre o importante risco de serem jogadas "na vala comum da concausa" (p. 485). Segundo a autora, é facilmente sustentada a informação de que os quadros psiquiátricos tenham pelo menos parte de relação com o trabalho, porém, difícil é dizer que o quadro não tem nenhuma relação com o trabalho e explicar os motivos dessa assertiva ou dizer que o quadro tem total relação com o trabalho e também explicar os motivos. Assim, de acordo com a autora, "para facilitar o trabalho" (p. 485), muitos peritos falam de concausa e a questão se resolve dessa forma. No entanto, a autora adverte que a concausa é perigosa, pois:

> Ela exige pouco estudo, contenta-se com um conhecimento menor por parte do perito, exige poucas explicações, tem amplo respaldo na literatura, permite que o reclamante ganhe alguma coisa, permite que a empresa não pague por tudo sozinha, permite que o perito receba os seus honorários, facilita a decisão do juiz e ainda atende ao senso comum que é o de que o trabalho é um grande mote para doenças. A concausa existe, mas tem seus perigos. Infelizmente, corre o risco de ser banalizada (p. 485-486).

No mesmo sentido afirmam Ribeiro, Teixeira e Barros (2015) segundo os quais o grande cuidado no estabelecimento do nexo causal entre a doença mental e o trabalho está em considerar que todos os estressores da vida da pessoa contribuem para seu adoecimento e, se se quiser afirmar que a doença foi causada por vários fatores, "corremos o risco de concluir que não há um culpado" (p. 116). Para ilustrar, os autores apresentam o exemplo do estresse no trabalho. Este somente deverá ser apontado como causa da doença mental se for de intensidade relevante, superior aos outros estressores. Assim, ensinam que para se afirmar que o trabalho tem influência na origem do adoecimento mental, a construção do raciocínio passa pela identificação do transtorno e consideração dos aspectos laborais que poderiam, de fato, guardar nexo de causalidade, caso estejam verdadeiramente presentes.

Grisso (1986, citado por Rovinski, 2007c), por sua vez, afirma que, dentre as críticas à avaliação forense, está a insuficiência ou incredibilidade das informações, quando o perito deixa de oferecer evidências suficientes quanto às suas conclusões. Para evitar tais problemas, o autor recomenda que o perito cuide da quantidade e da qualidade das informações, utilize teorias atualizadas e uma interpretação de dados baseada em pesquisas

ligadas ao tema legal. Considerando que o processo de adoecer é específico para cada indivíduo, o nexo vai depender da história pessoal e profissional do trabalhador e do contexto organizacional do trabalho que pode potencializar os transtornos mentais.

Cabe destacar que os juízes do trabalho entrevistados demonstraram compreender que a questão da doença mental relacionada ao trabalho é complexa e, por isso, não esperam que os laudos periciais tragam uma causalidade linear entre o diagnóstico da patologia e as condições de trabalho. No entanto, eles esperam que os peritos judiciais realizem uma análise aprofundada do caso concreto, mergulhando na individualidade de cada trabalhador e das condições laborais.

Assim, uma contribuição mais consistente por parte dos peritos judiciais, na visão dos entrevistados, corresponderia a uma análise detida das características do trabalhador e do sistema de trabalho, com verificação dos principais fatores organizacionais que potencializam a saúde ou a doença dos trabalhadores. Como bem sintetizaram Ribeiro, Teixeira e Barros (2015), "os magistrados não se conformam em tomar decisões e proferir sentenças baseadas em suspeitas subjetivas, categóricas e sem fundamentação" (p. 123). O Poder Judiciário espera que o perito judicial dê enfoque no "individualismo" para a avaliação forense (Carson, 1995, citado por Rovinski, 2006), o que implica analisar os danos psíquicos necessariamente colocando o homem contextualizado no ambiente social como o centro da investigação.

Por fim, importante ressaltar que a lei da reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017), que entrou em vigor a partir do dia 11 de novembro de 2017, inseriu um novo título na CLT (Título II-A – Do Dano Extrapatrimonial), trazendo uma regulação específica sobre o dano extrapatrimonial, no qual está incluída a indenização do dano moral decorrente do transtorno mental relacionado ao trabalho. De acordo com o novel artigo 223-G da CLT, o juiz ao apreciar o pedido de dano extrapatrimonial deverá considerar, dentre outros fatores, a possibilidade de superação física e psicológica do trabalhador, os reflexos pessoais e sociais que o trabalhador sofreu com a ação do empregador e a extensão e a duração dos efeitos da ofensa. Para a apreciação desses aspectos, o juiz do trabalho necessitará em muito do trabalho pericial para avaliar a extensão do transtorno mental adquirido no trabalho e os reflexos da patologia na vida pessoal, profissional e social do trabalhador. Com o auxílio do laudo pericial, o magistrado conseguirá estabelecer se a ofensa foi de natureza leve, média, grave ou gravíssima, estabelecendo uma reparação justa ao trabalhador.

7.2 Como são feitas as perícias psicológicas e quais as dificuldades enfrentadas pelos peritos judiciais

Para o perito-médico Daniel quando se está diante de um caso de transtorno mental decorrente de contaminação química ou de um trauma, como um assalto, a investigação do vínculo com o trabalho é mais fácil. Mas quando se está diante de uma depressão, o estabelecimento da sua relação com o trabalho é muito difícil para o perito, pois existem pelo menos 39 doenças possíveis de apresentar sintoma depressivo de acordo com a CID. Por essa razão, diz o entrevistado que muitos laudos periciais são inconclusivos, pois o perito não tem como "ficar supondo, ou preenchendo lacunas demais" (sic). Assim, para o entrevistado, essa é a grande problemática da perícia psicológica: o fato de a investigação pericial basear-se exclusivamente no exame clínico, cabendo ao perito verificar se a história do trabalhador tem lógica, é verossímil e tem continuidade, considerando que um perito com boa experiência clínica em Psiquiatria consegue pegar o trabalhador que está mentindo.

De acordo com o perito-médico Daniel, o perito judicial deve se basear, para realizar a perícia psicológica, no exame psiquiátrico e na história familiar da pessoa, especialmente se alguém da família já apresentou algum transtorno mental, pois a patologia psiquiátrica sofre forte carga genética. Assim, segundo o entrevistado, se o pai é depressivo, a mãe é depressiva, o irmão é depressivo, a tia é depressiva, é muito difícil que a depressão do trabalhador tenha relação com o trabalho. Além disso, o perito deve avaliar a história de vida do periciado, pois o entrevistado disse já ter enfrentado casos em que a depressão do trabalhador decorreu dos remédios usados para emagrecer e, em outro caso, a depressão da trabalhadora surgiu após o filho ter levado um tiro. Por outro lado, há trabalhadores que chegam na perícia, mas não estão mais na fase aguda da doença, pois já vêm fazendo uso de medicação há algum tempo. Isso não quer dizer que esse trabalhador não tenha tido uma doença grave e decorrente das condições de trabalho, principalmente porque os processos judiciais demoram muito e não é razoável que o indivíduo espere sofrendo até a realização da perícia. O perito também deve avaliar as condições de trabalho, pois há certas profissões, como policial, carcereiro, médico de pronto socorro, em que o estresse é muito alto, contribuindo para a eclosão da doença mental. O entrevistado disse que cabe ao perito ficar atento se a história do trabalhador é verossímil com as situações vividas no trabalho, pois,

segundo ele, um trabalhador que apresenta depressão há 30 anos não ficou doente no emprego que está há dois anos.

Segundo o perito-médico Gustavo, que tem mais de 30 anos de experiência com perícias psicológicas na Justiça do Trabalho, o grande desafio desse tipo de trabalho pericial é estabelecer o quanto tem do paciente e o quanto tem da empresa no desencadeamento do transtorno mental. Segundo esse perito, de formação Psicanalítica, o trabalhador que possui uma personalidade com características obsessivas compulsivas, apresenta um funcionamento mental de muito trabalho, muita disciplina, muita organização e muita eficiência. Assim, esse tipo de trabalhador sempre quer fazer mais do que a empresa cobra, ou seja, quer sempre dobrar ou triplicar a meta imposta pelos superiores. O trabalho para essa pessoa, portanto, passa a se tornar muito estressante até o ponto em que o indivíduo não suporta mais e adoece psicologicamente.

Por outro lado, o perito-médico Gustavo adverte que certas atividades profissionais são muito estressantes, com muitas metas e cobranças, sobretudo no mundo corporativo. As chefias impõem muita pressão para bater as metas e aumentar os lucros, tornando as atividades enlouquecedoras para os trabalhadores. Por isso, esse perito-médico alerta que devem ser bem investigadas as condições de trabalho para se saber o nível de exigência e de responsabilidade que está sendo imposto aos trabalhadores, especialmente para aqueles que têm tendência de serem extremamente eficientes. O perito-médico Gustavo apresentou o seguinte exemplo para ilustrar a dificuldade em se estabelecer o nexo de causalidade entre o transtorno mental e o trabalho:

> Perito-médico Gustavo:
>
> Ontem mesmo atendi uma moça que é massoterapeuta, que tava completamente angustiada. A pressão dela foi pra 18 por 10. Por quê? Por causa de problema do trabalho. Pressão da chefe, né? Chefes que não que não têm assim, vamos dizer, uma mente que sabe trabalhar em grupo, que não tem flexibilidade, que não sabe conversar, não é? Muito ditatorial, né? Aí, deu desentendimento com a chefe e a pressão dela subiu. Quase que ela deu um acidente vascular cerebral. Coisa grave. Uma moça de 30 e poucos anos de idade, né? Aí, conversei isso tudo com ela, né? Ela falou assim: "Tô querendo sair de lá". Eu falei: "A melhor coisa que você faz, é você sair. Se você tem um outro emprego que você pode conseguir, né?" Ela falou: "Não. Quero trabalhar como profissional liberal." Falei: "A melhor coisa, porque se você é

> uma pessoa que tem dificuldade em lidar com esses ambientes de pressão, então seja profissional liberal ou você vai fazer a pressão sobre você mesma, né?". Então, a questão do nexo causal é complicada porque não é só a questão do empregador, tem o lado do empregado.

Para a investigação do nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho, o perito-médico Gustavo afirma que o perito deve realizar uma profunda análise da história de vida do trabalhador desde sua concepção, gestação, primeiros anos de vida, infância, adolescência, vida adulta até a eclosão da patologia. Segundo o entrevistado, a perícia psicológica é muito mais ampla que um exame psíquico, pois não basta ao perito tirar uma "foto" (sic) do estado mental atual do trabalhador, sendo necessário percorrer todos os principais acontecimentos da vida do indivíduo, especialmente a existência de possíveis comportamentos obsessivos compulsivos. Afirmou o entrevistado:

> Perito-médico Gustavo:
>
> Eu só chego à conclusão que a pessoa tem uma personalidade com características obsessivas compulsivas, se eu fizer uma história de vida desde lá do início, desde a gestação, o parto. Se foi desejado, se não foi. Infância e, depois, você começa a avaliar a partir do momento que é adolescente ou adulto e começa a ter comportamentos obsessivos compulsivos. Essa coisa assim de o melhor da classe, entendeu? Sempre tá arrumadinho, limpinho, organizado. Sempre foi uma pessoa, assim, que quis ser o melhor, sempre se enforcou demais, entende? Então, você começa a avaliar isso antes de ele ter entrado no trabalho na empresa, né? Porque você tem que avaliar os dados de personalidade, de funcionamento mental. Então, uma história de vida, até o momento da doença, até o momento da perícia é fundamental, não é? E não é exame psíquico. É muito mais do que isso, entendeu? Exame psíquico é ver se o indivíduo tá psicótico, não tá, se tá consciente, se tá orientado, se tá deprimido, se tá... Por isso, eu sempre digo o seguinte: o exame psíquico é uma foto e a história de vida é um vídeo. Então, o vídeo é infinitamente mais importante que a foto. Porque a foto é um negócio congelado e a história de vida você vê até o momento da foto. Pra você entender a foto, você tem que entender o vídeo.

De acordo com o perito-médico Gustavo a dificuldade da perícia psicológica está no fato de que as relações humanas podem ser interpretadas segundo diversos pontos de

vista. Assim, quando o perito entrevista o trabalhador, ele vai dar a sua versão dos fatos, segundo sua percepção individual dos acontecimentos baseada em sua história de vida. Da mesma forma, o empregador também terá o seu ponto de vista sobre os acontecimentos no local de trabalho. Enquanto para o trabalhador a conduta empresarial foi abusiva, para a empresa as atitudes foram tomadas dentro da normalidade, ficando o perito no meio desse fogo cruzado de acusações. Segundo o entrevistado, há pessoas que potencializam os acontecimentos em razão de seus traços de personalidade, ao passo que também existem empresas que ignoram a subjetividade humana e as diferenças entre as pessoas. Afirmou o entrevistado:

> Perito-médico Gustavo:
>
> A perícia é um problema de ângulo, de ponto de vista. Vamos imaginar, você vai conversar, por exemplo, com o chefe, que a pessoa tá reclamando que foi assédio moral, que foi pressionado. Um diretor, na área do banco, né? Aí o chefe fala "Não. Eu fiz uma reunião com ela, falei que precisava conseguir isso, conseguir aquilo. Dentro da normalidade." Quer dizer, o chefe vai dizer "Bom, o que eu fiz, eu faço com todo mundo." Então, na cabeça do chefe... Aí você conversa com o funcionário, ele vai dizer que ele foi assediado moralmente, criticado e que o chefe o pressionou. Inclusive, teve casos aqui, que a pessoa comenta e fala que fez uma reunião e na reunião o chefe disse que ela não tava batendo a meta e que humilhou ela na frente dos outros colegas, né? Que ela se sentiu humilhada por na reunião o chefe ter tocado no nome dela. E tem outros que não ligam. Então, é difícil. É difícil avaliar o quanto é do chefe, o quanto é do funcionário. Por isso que depende de ângulo, né?

Já para o perito-médico Marcelo, que atua como perito na Justiça do Trabalho há 10 anos, a doença psiquiátrica é, em sua grande maioria, inata no indivíduo. Por isso, segundo o entrevistado, o perito deve analisar bem o histórico de vida e familiar do trabalhador para levantar o maior número de dados possíveis sobre o seu funcionamento mental. Para o entrevistado, a perícia psicológica é feita com base nas informações fornecidas pelo trabalhador, salvo quando a empresa apresenta um prontuário médico que confirma que o indivíduo ou sua família possuem antecedentes de transtornos mentais. Segundo ele, é muito difícil para um perito avaliar a relação havida entre o trabalhador e seus superiores, pois o profissional não consegue ter acesso a essas informações, razão pela qual o laudo pericial é

construído a partir dos dados fornecidos pelo trabalhador geralmente em uma única entrevista, devendo o perito estar atento para o fato de que o trabalhador pode estar alterando ou omitindo informações tendo em vista o seu interesse no processo. Conquanto considere a doença mental como algo que pertence ao ser desde o seu nascimento, o perito-médico Marcelo adverte que o perito deve avaliar o quanto as condições de trabalho contribuíram para a eclosão da patologia, citando o seguinte exemplo:

> Perito-médico Marcelo:
>
> Eu tive, por exemplo, um caso que a pessoa tinha esquizofrenia, mas ele trabalhava normalmente. Ela foi alterada ou agravada pelas condições que a empresa dava pra ele trabalhar. [tosse] Ele sofreu um assalto. Começaram a jogá-lo a trabalhar cada hora num setor, num lugar. Com transferências. E isso veio a agravar. Mas ele trabalhava normalmente e a empresa sabia. E a empresa cometeu, talvez, o deslize por esquecimento, não interessa. Acabou fazendo com que exacerbasse novamente a esquizofrenia e ele ficou afastado. E, realmente, a gente relacionou a doença mental dele com a atividade de trabalho.

O perito-médico Luiz, por sua vez, afirmou que tenta ser conclusivo em seus laudos, apontando para o juiz se existe ou não nexo de causalidade entre a doença mental o trabalho. O entrevistado disse que se esforça para apontar o impacto da patologia na capacidade laborativa do trabalhador, assim como quais são as possibilidades de reversão do transtorno, se há chances de recidivas e quais as circunstâncias que podem contribuir de forma favorável ou desfavorável para a evolução da doença. No entanto, o entrevistado disse que não existe uma literatura muito clara sobre esses aspectos, pois até bem pouco tempo a sociedade tinha grande dificuldade de lidar com a doença mental, quanto mais relacioná-la com as condições de trabalho. Assim, as doenças mentais relacionadas ao trabalho ainda são um tema novo e pouco explorado do meio cientifico de modo que os peritos se sentem desamparados na literatura para a fundamentação dos casos. Disse o entrevistado que "acabaram os manicômios, mas o preconceito continua" (sic), e isso tem sido uma barreira para a evolução do tema do adoecimento mental vinculado ao trabalho.

Para o perito-médico Daniel, a perícia psicológica tem uma dificuldade intrínseca que decorre de sua própria especialidade que é o fato de o perito construir o seu laudo com base na anamnese, no exame clínico, na história de vida e de trabalho do indivíduo

e nos documentos existentes no processo, quando existentes. Segundo o entrevistado, há casos em que o perito se depara com bastante documentação psiquiátrica juntada aos autos, há outros casos em que embora exista farta documentação, essa é falsa, há outras situações em que o processo não traz documentação alguma e há ainda casos em que o processo não apresenta a documentação necessária para o trabalho pericial, pois o periciado simplesmente nunca conseguiu fazer um tratamento psiquiátrico. Nesse sentido, o entrevistado relatou um caso de uma perícia que acompanhou como assistente técnico e na qual houve dificuldades para o trabalho pericial, assim como a necessidade de o perito ser sensível à realidade de cada trabalhador, pois o fato de o trabalhador nunca ter se tratado, não significa que não tenha ficado doente por causa do trabalho:

> Perito-médico Daniel:
>
> Por exemplo, eu acompanhei uma perícia em São Paulo, eu era assistente técnico, que o perito solicitou do periciando provas que ele tava tratando. Ele não tava tratando. Então, por exemplo, ele foi... Eu era assistente técnico da reclamada, tá? Eu tava ali pra cuidar da reclamada. E o periciando, assim, ele ficou desempregado, foi mandado embora de uma empresa grande e foi morar com o pai em Barra do Turvo. Só que Barra do Turvo é um município, um dos municípios mais pobres do estado de São Paulo. E eu falei "Professor, o senhor sabe..." Eu conheço o professor que tava fazendo. Eu falei: "Professor, o senhor sabe onde fica Barra do Turvo?" Barra do Turvo é um município muito pobre divisa com o Paraná. Falei: "Eu não sei nem se tem médico lá." Eu falei assim. "E o Vale do Ribeira não sei nem se tem psiquiatra, se tiver em Registro." Daí o periciando falou: "É. Tem dois em Registro." Falei assim: "Tem médico em Barra do Turvo?" Ele falou: "Tem um que vai uma vez por mês." Aí como é que vai tratar com um psiquiatra, entendeu? A questão é se você tá num grande centro, né? Você vai ter uma profusão tipo, você vai ter uma profusão de... [toque de celular] De médicos. Você tem muita opção. Agora, você trabalhando, por exemplo, vai pra cidade pequena, às vezes, você não tem. Você tem uma dificuldade de ter acesso ao psiquiatra, entendeu? Ou mesmo na periferia. O perito tem que compreender essas situações.

O perito-médico Daniel também afirmou que ocorre muito o que chamou de "vício de orientação de advogado" (sic), ou seja, os advogados estão ávidos por ganhar um processo trabalhista e, assim, orientam os trabalhadores a fazerem uma série de pedidos na petição inicial, inclusive alegarem a existência de transtorno mental relacionado ao trabalho.

Segundo o entrevistado é o conhecido “se colar, colou” (sic), ou seja, os advogados pedem e se ganharem, tudo bem. Para o entrevistado, a reforma trabalhista pretende acabar com essa lógica ao impor o pagamento de honorários advocatícios ao reclamante que perder o processo. O entrevistado acredita que essa alteração legal é extremamente necessária para moralizar os processos trabalhistas, pois os advogados vão ficar receosos de se embrenharem em verdadeiras aventuras jurídicas.

Segundo o perito-médico Daniel, o volume de perícias na Justiça do Trabalho é muito alto porque os advogados trabalhistas não têm medo de pedir “mundos e fundos” (sic), tendo em vista que não há qualquer consequência processual, pois mesmo quando o juiz de primeira instância condena o reclamante em litigância de má-fé, essa decisão é revertida no Tribunal. Por essa razão, o entrevistado considera que a reforma trabalhista é positiva nesse aspecto, obrigando o reclamante a pagar honorários advocatícios para a parte contrária com relação aos pedidos que forem julgados improcedentes. Isso fará, na visão do entrevistado, que os trabalhadores pensem bem antes de fazer uma petição inicial com uma infinidade de pedidos, muitos deles sabidamente improcedentes. Assim, para o entrevistado, diante desse volume de processo, tanto os juízes do trabalho quanto os peritos acabam trabalhando em uma grande esteira de produção, como se estivessem numa “fábrica de julgamentos” (sic), não havendo tempo de se dedicarem com atenção a cada caso concreto.

Para o perito-médico Daniel, existe muito “floreamento de advogado” (sic) nas ações trabalhistas, razão pela qual o perito não deve se impressionar pelo relato da petição inicial, mas basear sua investigação na pessoa do trabalhador. O entrevistado relatou um caso em que a petição inicial dizia que o reclamante havia adquirido problemas de memória em função das condições de trabalho, mas no dia da perícia lembrava dos fatos com uma riqueza de detalhes. Para o entrevistado, este é um caso típico em que o trabalhador foi orientado pelo advogado ou por algum médico, pois, segundo ele, também existem médicos que oferecem o serviço de treinar os trabalhadores para que eles sejam aprovados nas perícias judiciais e do INSS.

No mesmo sentido, para o perito-médico Ricardo, infelizmente existe muita “malandragem” (sic) entre os peritos que não apenas são tendenciosos em seus laudos para favorecer os trabalhadores, visando a uma melhor remuneração, como também variam suas análises de acordo com a presença ou não dos assistentes técnicos. Disse o entrevistado:

> Perito-médico Ricardo:
>
> Uma vez um assistente técnico de uma firma muito grande, eles são acho que uns 20 médicos, ele disse que o pessoal mais antigo, o colega mais antigo do que a gente, tinha uma norma: perícia com assistente técnico, ele ia ver qual lado ele ia pender. Perícia que não vinha assistente, o reclamante ganhava com certeza. Porque ninguém ia questioná-lo numa impugnação no futuro "Ah, não concordamos com o perito, tal, tal." Daí o cara respondia, "Mas o senhor não tava presente." Então, já liquidou o assunto. [risada] Tem as malandragens, né?

O perito-médico Daniel também disse que já ouviu de colegas peritos a frase: "Eu dou sempre pro reclamante porque a empresa tem dinheiro para pagar" (sic). O entrevistado considera absurda essa postura, mas reconhece que ela existe e prejudica muito o trabalho dos bons peritos judiciais.

Já o perito-médico Ricardo, que atuou 9 anos como perito na Justiça do Trabalho, mas hoje não realiza mais perícias, diz que com o tempo foi perdendo a vontade de trabalhar na Justiça Laboral, pois percebeu uma "tendência" (sic) em se julgar a favor do trabalhador e não achava isso honesto. Ele, inclusive, relatou uma conversa que teve há alguns anos com um Juiz do Trabalho quando a Justiça parou de enviar-lhe perícias. Segundo o entrevistado, isso aconteceu, pois seus laudos eram, em sua maioria, desfavoráveis aos trabalhadores e a Justiça do Trabalho não queria isso. Falou o entrevistado:

> Perito-médico Ricardo:
>
> Então, no início, digamos, no primeiro ano, eu até tinha uma, tinha disposição, gostava de fazer porque é uma coisa dinâmica, você sai do dia-a-dia, tal. Mas, depois, entrando na rotina e você vendo que, na verdade, você não tava avaliando ninguém porque não havia boa-fé de uma das partes sempre. O negócio cê começava achar que você tava fazendo algo só pelo dinheiro. Então acabou tirando, realmente, a disposição, a vontade de fazer, sabe? Foi diminuindo. Aí, acabei ficando doente, acabou coincidindo de eu não fazer mais. Mas me desanimou. Porque no início, realmente, o perito tem uma hora que ele acha que ele tem até que tomar cuidado e não passar pra função do juiz, a hora que ele entrega o laudo. Porque o juiz vai se basear totalmente no laudo dele. Então, cê toma até esse cuidado. E você percebia que a coisa não ia pro lado, vamos dizer, honesto. Havia sempre uma tendência. Então, começou a, comecei a ficar desgostoso com isso. Ficar

> desgostoso. Agora, outras vezes, você saía da cidade, cê tinha relacionamento com outros colegas. É uma coisa assim, vamos dizer, perto do dia-a-dia de hospital, de consultório, tal, que é estressante, você dá até uma desanuviada, entendeu? Mas esses aspectos de um e outro dizer... A minha maior decepção foi com a 2ª de Sorocaba, umas das primeiras que eu comecei, fazia um monte. De repente, puff, parou. Eu fui umas três vezes lá, que nem eu te falei, e o sujeito foi claro, falou "Doutor, o senhor não percebeu que o senhor tem que dar pro reclamante?" [risada] E aí, cê fala "Eu não acredito que eu tô fazendo isso. Eu não vou dar pro reclamante." Tanto que o meu índice para o reclamante deve ser 30% de tudo que eu faço. Cê pega os colegas, eles fazem 90%. Então... Mas a gente vai aprendendo, né? A gente vai aprendendo. Hoje, eu acho que vai melhorar um pouquinho, porque hoje já tem uma especialidade dentro do Conselho Regional que é Perícias Médicas, que tá ligado à Medicina Legal. Então eles tão formando os peritos já com... Mas eles já vêm jovens mesmo com essa visão pro reclamante. Aí, eu não sei se é verdade, o pessoal comentava na época também que os sindicatos, o PT e tudo, já tinham bancado o estudo de vários meninos que eram bons, meninas, faculdade e tal e passaram em concurso e são juízes que hoje não são neutros, né? Então, não sei se isso tem fundamento ou não. Mas, às vezes, numa manifestação do juiz cê percebe alguma coisa assim muito tendenciosa. E aí cê fala "Que que eu tô fazendo aqui?" É. Não é bem Justiça do Trabalho. É justiça do trabalhador. Então, essa parte me decepcionou bastante. Bastante.

Segundo o perito-médico Ricardo, durante os 9 anos em que atuou como perito na Justiça do Trabalho pode constatar que, 90% dos casos os transtornos mentais não estavam relacionados ao trabalho, sendo uma doença que o indivíduo já possuía e tentava transferir para o ambiente de trabalho. Assim disse o entrevistado:

> Perito-médico Ricardo:
>
> Eu diria o seguinte, na maioria delas a gente notava que, a rigor, o reclamante, ele não trazia doença decorrente do trabalho. Em alguns pouquíssimos casos que eles alegavam incompatibilidade com a chefia ou com o chefe imediato, com o gerente. Mas, geralmente, você tinha uma doença de base do paciente, que era uma coisa dele, e ele acabava tentando transferir isso para o ambiente de trabalho. Eu te digo que 90% dos casos não estavam relacionadas às doenças com o trabalho.

Por essa razão, o perito-médico Ricardo disse que seu trabalho pericial sempre foi baseado, fundamentalmente, nos antecedentes do trabalhador, embora também procurasse analisar as condições de trabalho. Segundo o entrevistado, se o trabalhador já apresentasse o transtorno mental desde sua adolescência, seguramente seu quadro patológico não guardava relação com as condições de trabalho:

> Perito-médico Ricardo:
>
> Primeiro a gente sempre procurava ver os antecedentes familiares do paciente, pra ver se ele já tinha alguma coisa de ordem familiar. Depois, na conversinha de cinco ou dez minutos, mesmo antes de entrar no assunto perícia propriamente, você já sentia se era um paciente que tinha um desequilíbrio ou se ele tava só tentando simular uma situação. Então, primeiro me baseava nesses dois pontos. Depois, eu tentava descobrir, da parte do reclamado, se realmente o ambiente de trabalho era hostil pra esse funcionário, no trato do dia a dia, na forma de se comunicar, na forma de se relacionar. Mas, basicamente, a gente ia ver primeiro os antecedentes. Cê tinha muito paciente que relatava "Olha doutor, eu me trato com psiquiatra desde os 14 anos, 15 anos". Então, aí você já fechava o diagnóstico porque naturalmente o quadro não era do trabalho... Às vezes, cê tem muito doente que já são doentes, vamos dizer, alcoolismo tem muito, uso de droga tem muito. Dalí o cara parte pra doença psiquiátrica. "Ah, eu uso crack desde dos 16." Também fica difícil você jogar a culpa pro empregador.

Já o perito-médico Luiz, que é clínico geral, diz que utiliza seus conhecimentos na área de liderança, empreendedorismo e gestão de pessoas para avaliar o trabalhador submetido à perícia psicológica. Em sua anamnese, o entrevistado procura analisar a questão relacional do trabalhador dentro da empresa, pois busca investigar se os problemas de relacionamento enfrentados pelo trabalhador foram causados por ele ou pelas outras pessoas. Outro aspecto amplamente investigado pelo entrevistado diz respeito ao histórico profissional do trabalhador, pois o perito acredita que se o indivíduo ficou pouco tempo nas empresas em que trabalhou ou arrumou algum problema nessas organizações, essas são informações muito valiosas para a análise do caso concreto objeto da perícia psicológica. Assim disse o entrevistado sobre os aspectos que devem ser investigados pelo perito judicial numa perícia psicológica:

Perito-médico Luiz:

> A primeira questão é observar quando a pessoa chega se já tem alguns traços que nos fazem pensar em algum problema de saúde que ele tenha na área mental. A maneira como ele se coloca, a postura dele. Então essa é uma questão muito importante. Porque, às vezes, o paciente ou periciando apresenta alguns dados no papel, na petição inicial, mas aquilo que a gente observa é totalmente diferente. Então, essa é a primeira questão, observação. A segunda questão, eu procuro fazer uma anamnese bem detalhada, procuro fazer correlação de fatos e uso muito a questão da minha formação na área de liderança e gestão de pessoas, saber como que é questão relacional dessa pessoa dentro da empresa. Então, por exemplo, existem pessoas que chegam e trazem demandas de problemas de relacionamento e aí a gente precisa saber se esses problemas foram causados pelas pessoas, que ele está realmente alegando, ou se ele é o causador desses problemas. Então, desses problemas de relacionamento. Então, eu acho essa questão relacional muito importante e, principalmente, e aí vem a segunda questão que é o próprio histórico que a pessoa tem. O histórico profissional. Por exemplo, se for uma pessoa como essa que tem dificuldade, problema de relacionamento se a gente for olhar a folha corrida dele do histórico profissional, a gente percebe que ele ficou muito pouco tempo em todas as empresas que ficou ou onde ele ficou sempre arrumou alguma encrenca, algum problema e isso já nos chama a atenção. A gente não se prende só ao discurso que ele nos passa, mas faz essa avaliação, essa avaliação crítica e que nos ajuda, inclusive, entrevistar o caso específico que a gente está ajudando o juiz a direcionar o julgamento, entre aspas. Então, tem a observação, tem essa questão do histórico da pessoa, tem a questão da própria anamnese que a gente procura fazer de uma maneira, tem um roteiro específico. [...] Eu tenho o privilégio de ter tido formação em outras áreas, então eu consigo olhar também com justiça a questão do empregador. Porque eu entendo de relações trabalhistas, eu entendo de empreendedorismo, eu entendo de posição de chefia ou de gestão de RH. A maioria dos médicos não tem essa formação.

Outro aspecto investigado pelo perito-médico Luiz na perícia psicológica diz respeito ao histórico de vida do trabalhador por meio do qual procura os chamados “problemas de base” (sic) ou “problemas estruturais” (sic) que o indivíduo possa apresentar em sua fase de desenvolvimento. Assim, o entrevistado avalia como foi o parto do trabalhador, se houve alguma intercorrência que possa ter causado uma doença neurológica ou psiquiátrica, passando por todo seu crescimento, seus relacionamentos, seu processo de aprendizado até o ingresso no mercado de trabalho, especialmente como ele lida com

pressões. Pois, segundo o entrevistado, o trabalhador pode ter tido algum problema durante o seu desenvolvimento que ficou encoberto e só eclodiu quando ele começou a trabalhar e teve contato com algum tipo de demanda ou cobrança. Falou o entrevistado:

> Perito-médico Luiz:
>
> O histórico pregresso é muito importante nesse tipo de perícia. A questão de como foi a infância dele, se foi bem na escola, se teve problemas relacionais, tanto relações afetivas como de amizade, como foi toda essa estrutura e eventos vitais, se perdeu alguém da família, se teve alguma ruptura de relacionamento, se passou por alguma situação, algum abalo emocional. Que eles, às vezes, na inicial acabam mascarando esses dados e a gente só fazendo essa anamnese adequada e, principalmente, fazendo esse histórico é que a gente chega a perceber que existem ou eventos vitais, situações que aconteceram na vida da pessoa, ou problemas de base, problemas que a gente chama estruturais lá do início da infância dele. Desde o parto, na verdade, como foi, se foi cesárea, se foi, se teve que usar fórceps ou não, se ficou alguma sequela nesse processo, se teve alguma intercorrência no parto. Que algumas dessas situações acabam gerando doenças ou neurológicas ou psiquiátricas que, às vezes, passam batido ao longo da vida e quando a pessoa se depara com alguma situação de emprego, com algum tipo específico de pressão ou de demanda, mesmo que não seja negativa, se não seja considerada como pressão, esses dados afloram.

O perito-médico Fernando, com 20 anos de experiência como perito judicial, disse que a dificuldade da realização da perícia psicológica na Justiça do Trabalho decorre de vários fatores. Para o entrevistado quando a questão chegou na Justiça do Trabalho, interesses antagônicos entram em jogo e os advogados orientam bastante as partes, de modo que pode haver manipulação de informações. Além disso, estabelecer o diagnóstico da doença mental é muito difícil, pois em Psiquiatria o diagnóstico é clínico, ou seja, não existe um exame que o comprove que o indivíduo possui um transtorno mental e qual o seu grau de incapacidade laborativa. E mais difícil ainda é estabelecer o nexo dessa doença mental com o trabalho, pois quase sempre o perito não dispõe das informações necessárias para essa avaliação. Por isso, adverte o entrevistado que o perito deve ter o cuidado de ampliar bem a sua avaliação, não se basear especificamente em uma única entrevista com o trabalhador, mas analisar bem todos os documentos médicos ou não apenas os que porventura constem dos autos ou sejam apresentados no dia da perícia. Alerta o entrevistado que o perito deve se atentar para o tempo

de aparecimento dos sintomas, a dimensão das condições de trabalho e se realmente existe uma proporcionalidade do suposto evento causador do transtorno com os sintomas apresentados.

O perito-médico Fernando também afirmou que o perito sempre trabalha com a suspeita de simulação, pois existem muitos interesses em jogo num processo judicial. Segundo o entrevistado, existem graus diferentes de simulação que vai desde o aumento dos sintomas de um trabalhador que tem um transtorno mental, quando "ele manipula um pouco a doença para ter um impacto maior" (sic), até casos extremos de simulação, quando o trabalhador não tem patologia alguma e finge um transtorno mental para obter ganhos financeiros do empregador. Por isso, segundo o entrevistado, o perito está sempre atento, pois os reclamantes recebem muitas orientações dos advogados e chegam na perícia instruídos para obterem um laudo favorável aos seus interesses.

Já na visão do perito-médico Daniel apenas 15% dos trabalhadores mentem na perícia psicológica, pois segundo ele é muito difícil fingir para um psiquiatra experiente. Para o entrevistado, basta ao perito "dar corda" (sic) para o periciado que "ele se empolga" (sic) e acaba "escorregando" (sic) na própria história que inventou. Assim, de acordo com o entrevistado, se o perito tem bastante experiência clínica e com perícias, segue os critérios estabelecidos pela CID-10, e faz o cotejo das informações do periciado com seu prontuário médico, dificilmente será enganado numa perícia psicológica.

O perito-médico Gustavo, por sua vez, não gosta de utilizar a expressão simulação, pois afirma que os trabalhadores realmente acreditam em suas alegações. Ou seja, o trabalhador que afirma em um processo judicial que foi assediado moralmente, ele realmente acredita que sofreu essa agressão de seus superiores. Por isso, a tarefa do perito de compreender as relações humanas é muito difícil, pois ele entrevistará uma pessoa que acredita em suas ideias, variando de pessoa para pessoa o que se pode entender por pressão, exigências, metas insuperáveis, etc. Nesse sentido, esclareceu o entrevistado:

> Perito-médico Gustavo:
>
> Geralmente funciona assim: a pessoa teve uma discussão com o chefe, o chefe criticou, não sei o que, aí, a pessoa já pede afastamento, já pede perícia. Vai pra perícia do INSS. Não consegue voltar mais pro ambiente de trabalho, não é? E aí começa... O INSS dá alta. Aí a pessoa começa a querer entrar

> na Justiça contra a empresa e aí faz uma perícia com perito particular, outra com perito diante do juiz, não é? Então, cê percebe que ela aumentou o problema, às vezes, até por traços de personalidade assim de não conseguir enfrentar os desentendimentos, os conflitos. Porque é natural que você tenha conflito no trabalho, né? Onde tem gente tem conflito. Só que aí enquanto um conversaria, resolveria, o outro já, vamos dizer assim, fica angustiado e acaba pedindo afastamento e, depois, vai pra Justiça, essa coisa toda. Aí não dá pra dar o nexo. Aí você tem que... Porque, veja o que foi feito pelo chefe, vamos dizer, a pressão que teve, foi algo dentro da normalidade. Mas não é fácil avaliar isso. Não é fácil, sabe por quê? Porque tem pessoas que são muito sensíveis. Então, o que o chefe fez não foi nada de mais e tem outras pessoas que o chefe realmente exagerou. Então você fica numa linha limítrofe, uma coisa subjetiva complicadíssima.

De acordo com o perito-médico Marcelo é “muito comum” (sic) o perito pegar o trabalhador mentindo na perícia. Por isso, compete ao perito fazer uma boa investigação do caso, analisar a história pregressa do indivíduo, fazer uma boa avaliação psicológica e, principalmente, verificar se a queixa é compatível com o exame clínico que o perito faz no momento da perícia. O entrevistado relatou que já teve casos em que o trabalhador dizia que a dor era do lado direito e o exame apontava que era do lado esquerdo. Para o entrevistado, um bom perito consegue perceber a simulação do trabalhador rapidamente, pois um indivíduo que realmente sofreu uma violência moral no ambiente do trabalho, consegue se lembrar de muitos detalhes, descreve em pormenores as relações havidas no local de trabalho, cita nomes, dá referências, enfim, revive na perícia as cenas de agressão como se elas tivessem acabado de acontecer não importando o tempo transcorrido.

Já os peritos-psicólogos entrevistados afirmaram que a perícia psicológica é realizada, via de regra, em um único encontro com o trabalhador, mas, em alguns casos específicos, podem ser feitos mais encontros, com duração média de uma a duas horas cada sessão. Os encontros com o trabalhador podem ocorrer no consultório particular do psicólogo ou na própria Vara do Trabalho em sala especialmente designada para essa finalidade.

De acordo com os peritos-psicólogos entrevistados, a depressão é a principal doença mental investigada nas perícias psicológicas e, em razão de origem multifatorial, o perito necessita realizar uma boa investigação para descobrir as causas dessa patologia. Sobre isso, assim se manifestou um dos entrevistados:

> Perito-psicólogo Pedro:
>
> Hoje o que mais aparece nas perícias psicológicas é investigação de depressão relacionada ao trabalho. A questão da depressão é complexa, pois envolve muitas causas. Por isso, o perito tem que fazer uma boa análise para tentar descobrir de onde essa depressão surgiu. No meu caso, eu faço anamnese, investigando toda a vida da pessoa e, principalmente, a vida profissional. A priori, eu me concentro no trabalho atual, mas se eu perceber que é necessário, também analiso outros trabalhos que a pessoa teve.

Segundo os peritos-psicólogos, são investigadas, por meio de entrevistas, características individuais dos trabalhadores como estrutura e dinâmica da personalidade, atitudes, interesses, competências, emoções, capacidade de tolerância ao estresse, estilo de vida, escolhas, autoestima, percepção, memória, inteligência, controle comportamental, rigidez mental, flexibilidade, humor, nível de ansiedade, dentre outros aspectos psíquicos do indivíduo que possam influenciar a maneira pela qual ele interpreta os fatos da vida e no ambiente de trabalho. Sobre essa questão, disse uma das peritas-psicólogas:

> Perita-psicóloga Carla:
>
> São investigadas as características individuais do trabalhador, o histórico de seu adoecimento mental, seu histórico laboral, prontuário médico, contexto de trabalho e possível nexo causal entre o adoecimento e o trabalho. São investigadas também características da estrutura e dinâmica da personalidade, capacidade de tolerância ao estresse e controle comportamental, rigidez mental ou flexibilidade, humor, nível de ansiedade, presença ou ausência de estresse situacional. Esses traços ajudam a identificar tanto o grau e a dinâmica do adoecimento alegado pelo trabalhador. Ajudarão na compreensão acerca do quanto o trabalho é responsável pelo adoecimento e o quanto se deve a fatores intrínsecos da personalidade do sujeito.

Os peritos-psicólogos disseram que costumam avaliar aspectos do desenvolvimento (infância, adolescência e vida adulta), históricos familiares, relacionamentos familiares, amorosos e sociais, histórico de doenças e evolução clínica do quadro patológico mental, com o objetivo de entender o funcionamento psíquico do indivíduo, suas relações profissionais e sociais e, ainda, levantar hipóteses relativas às motivações subjacentes aos

comportamentos. Além da história de vida do trabalhador, o perito investiga a trajetória profissional do sujeito, dentro e fora da empresa reclamada, dando-se ênfase nas condições atuais de trabalho. Acerca do que é investigado no laudo psicológico, afirmou uma das entrevistadas:

> Perita-psicóloga Carla:
>
> Eu investigo as características individuais do trabalhador, pois, de acordo com a metodologia Psicanalítica, por mim adotada, temos como ponto de partida a noção do inconsciente e tentamos buscar no inconsciente do trabalhador aspectos que possam ser reconhecidos e considerados, permitindo o levantamento de hipóteses relativas às motivações subjacentes aos comportamentos e sua confirmação ou refutação por meio do discurso manifesto e latente e a comparação com outros dados apresentados. Assim, é importante verificar a coerência do discurso, tanto interno quanto em face de outros relatos e a análise dos conflitos inconscientes que interferem nas relações, com foco nas situações ocorridas no ambiente de trabalho, social e familiar.

Apesar de todos esses aspectos investigados, os peritos-psicólogos disseram que o grande entrave da investigação reside na "simulação" perpetrada pela maioria dos trabalhadores que já vêm para a perícia psicológica com o discurso pronto, construído com a ajuda de seus advogados. Sobre a presença da simulação nas entrevistas de trabalhadores, algumas peritas-psicólogas foram bem enfáticas:

> Perita-psicóloga Márcia:
>
> A investigação da vida pregressa do examinando é fundamental para se concluir a perícia. Certa vez fui contratada por uma empresa, pois um de seus funcionários havia entrado com pedido na Justiça do Trabalho alegando que ficou depressivo devido trabalhar em um setor que lidava diretamente com a morte (funerária). De acordo com o laudo do psiquiatra e da perita ele realmente estava com depressão, pois a avaliação mostrou isso, porém, não ficou claro na conclusão dos peritos se ele realmente havia adquirido a doença devido ao trabalho. Investiguei duas empresas onde esse funcionário havia trabalhado e de acordo com os documentos apresentados, o examinando tinha histórico de afastamento médico por depressão. Ele mentiu na entrevista e simulou diversos outros sintomas. Como eu não poderia dizer

que sabia dessas informações, conversei com o advogado que pediu oficialmente ao juiz os documentos a essas empresas porque eu como assistente técnica não poderia citar esses dados no laudo. Nosso trabalho não é de investigação, porém, se há indícios de mentira em demandas judiciais eu sempre procuro investigar a vida pregressa desse cliente em outras empresas que este trabalhou. Já instruí advogados a pedirem prontuários médicos em postos de saúde e convênios médicos.

Perita-psicóloga Carla:

Um dos maiores problemas que eu vejo para fazer a perícia é a simulação de alguns trabalhadores. Na verdade, tem muito. Eles chegam aqui com o discurso decorado. Os advogados orientam o que eles têm que falar. Mas com o tempo, com a experiência, depois de muitas perícias, você percebe logo, pois o trabalhador fica muito nervoso. Certa vez eu atendi um senhor, senhor mesmo, devia ter mais de cinquenta anos, que veio fazer a perícia no meu consultório. Eu comecei a fazer a anamnese, perguntando o dia que ele nasceu, o local, nome da mãe, do pai, essas coisas básicas, e tudo ele respondia que não se lembrava. Aí eu interrompi a perícia e perguntei por que ele estava fazendo aquilo. Por que um senhor daquela idade estava se prestando àquele papel? Ele ficou super sem graça e pediu desculpas. Disse que o advogado tinha orientado ele a dizer que não se lembrava mais das coisas. Aí ele mesmo pediu para a gente recomeçar. Então, eu disse: “Bom, agora vamos voltar ao começo e o senhor me responda honestamente às perguntas”. Ele concordou e falou bastante. Mas nesse caso, eu não vi nem doença mental, nem relação com o trabalho.

Perita-psicóloga Carla:

Teve outro caso em que o rapaz trabalhava em uma companhia aérea. Ele alegava que estava com depressão por causa do trabalho, por causa das escalas de voos, e outras coisas. Quando eu recebi ele aqui no meu consultório para fazer a perícia, ele parece realmente muito deprimido. No entanto, à medida que eu fui perguntando sobre vida história de vida, ele me disse que era homossexual e que a família não aceitava sua condição. Disse que sofria muito com isso e que tinha escolhido ser comissário de bordo para se afastar da família. No entanto, disse que sofria muito com a distância da mãe e já tinha até pensado em se matar. Nesse caso, eu percebi que o problema do rapaz estava muito mais relacionado com a aceitação da sua opção sexual do que com a empresa. Da empresa mesmo, ele falou muito pouco. Ele falou da infância, da adolescência e da sua relação atual com a família. Para agravar a situação ele tinha terminado recentemente um relacionamento. Nós conversamos muito e, no final, ele mesmo me disse que sua tristeza estava

> relacionada com a questão da família não o aceitar. Por isso, penso que a entrevista com o trabalhador tem que ser muito bem-feita, tem que perguntar tudo, tudo mesmo, pois o ser humano é complexo.

Alguns peritos-psicólogos afirmaram que alertam os trabalhadores sobre a irregularidade dessa conduta, enquanto que outros peritos-psicólogos preferem apenas colocar as inconsistências observadas no laudo para posterior análise pelo magistrado. Um dos peritos-psicólogos relatou que já enfrentou, por mais de uma vez, situações em que o trabalhador relata uma situação fática completamente distinta do que está disposto na petição inicial. Para esses casos, o perito-psicólogo sempre solicita que o trabalhador escreva de próprio punho o que contou durante o exame pericial e assine, a fim que de o profissional possa ficar resguardado de eventual alegação de distorção dos fatos por parte do advogado do reclamante.

Sobre a simulação dos entrevistados, Meloy (1991) afirma que a coerção é inerente ao contexto jurídico, sendo essa a característica essencial que distingue as entrevistas forenses das demais. Segundo o autor, a entrevista forense é uma entrevista conduzida no contexto de um processo legal ou relativa a uma questão psicolegal, não se podendo pensar em uma participação totalmente voluntária do entrevistado. Ao invés disso, deve-se imaginar que a pessoa entrevistada está sendo forçada, parcial ou totalmente, a realizar a entrevista contra a sua vontade. Como consequência direta dessa coerção, tem-se a distorção consciente das informações oferecidas durante a entrevista, a qual também é resultado dos interesses envolvidos no processo (Shine, 2005; Rovinski, 2007b; Taborda, 2004).

De acordo com Meloy (1991), a distorção pode assumir duas formas na entrevista forense: a simulação que consiste em fingir sintomas que não existem e a dissimulação que consiste no encobrimento ou minimização dos sintomas que na realidade existem. Assim, o autor entende que, antes de qualquer avaliação forense, o perito deve formular a hipótese de que a distorção está presente nessa avaliação, pois sempre haverá a "produção intencional de sintomas físicos ou psicológicos falsos ou grosseiramente exagerados, motivada por incentivos externos" (p. 416) por parte do entrevistado. Nesse sentido, o entrevistado poderá omitir dados que possam prejudicá-lo, como também incrementar informações que sejam relevantes para sua avaliação.

Para desvendar as distorções em uma avaliação forense, Meloy (1991) orienta o perito que o "conteúdo verbal é um dos principais determinantes na detecção da fraude" (p. 416), além da utilização de testes psicológicos e de outras informações disponíveis a respeito do entrevistado. Segundo o autor, toda a documentação do entrevistado deve ser lida pelo perito antes do exame pericial e devem ser feitas várias sessões com o indivíduo, inclusive com a administração de alguns testes duas vezes, para medir a confiabilidade temporal, corroborando a queixa dos peritos entrevistados no sentido de que é necessário tempo para a realização da perícia psicológica a fim de que o expert possa acumular dados que eventualmente responderão à questão psicolegal que provocou a avaliação.

Segundo os peritos-psicólogos, além da realização de várias entrevistas com os trabalhadores, uma forma de minimizar ou afastar a simulação que comumente ocorre nas perícias psicológicas, seria a utilização de testes psicológicos, especialmente os projetivos, os quais aprofundam o entendimento do sujeito avaliado, apontando traços que podem não ser perceptíveis nas entrevistas. Nesse sentido, os testes psicológicos funcionariam como uma fonte adicional de informações que, associada aos fatos relatados no processo, nos documentos e registros e nas entrevistas, auxiliaria o perito judicial a fornecer uma resposta para a questão suscitada pelo juiz por meio de uma compreensão psicológica do caso.

Assim, todos os peritos-psicólogos afirmaram que fazem uso de testes psicológicos como uma fonte complementar de informações, pois esses instrumentos podem rastrear diversos construtos da personalidade e funções cognitivas. Os dados obtidos pelos testes psicológicos são analisados em conjunto com as demais informações obtidas com o trabalhador para que o perito possa compreender a personalidade do indivíduo e como ele se relaciona com o meio que o cerca. Sobre o tema, disse um dos entrevistados:

> Perito-psicólogo Pedro:
>
> Eu acho muito importante a aplicação do teste psicológico na perícia, principalmente os projetivos. Isso porque os trabalhadores vêm muito preparados pelos advogados para a perícia. É um horror. Eles ficam repetindo o mesmo discurso sem parar. Você vê na cara que a pessoa está fingindo. Por isso, o teste dá uma quebrada nisso. O teste dá informações muito valiosas para o perito. Mas o teste não é decisivo, ele é apenas uma informação complementar para o perito. E também têm que ser consideradas as circunstâncias em que esse teste foi aplicado. Se o trabalho de investigação for bem

> feito, sem pressa, é possível saber sobre o nexo causal entre a doença e o trabalho.

Os principais testes psicológicos utilizados pelos peritos-psicólogos são: BFP – Inventário de Personalidade, Escala de Depressão de Beck, Inventário de Sintomas de Stress para Adultos – ISSL, Teste HTP, Teste das Pirâmides Coloridas de Pfister, Teste de Zulliger, Teste Palográfico, Teste Psicodiagnóstico Miocinético (PMK), Escala de Inteligência Wechsler para Adultos – WAIS III, Teste de Matrizes Progressivas de Raven, Método Clínico de Piaget e Teste de Rorschach. Sobre os testes psicológicos, esclareceu uma das entrevistadas:

> Perita-psicóloga Paula:
>
> Em geral, é aplicado o Rorschach. Outros testes compõem a bateria, dependendo do caso. Pode-se utilizar o BFP para análise da personalidade também, mas só em casos em que o sujeito não apresenta tendência à simulação de sintomas. Também se utiliza as escalas de Beck, para casos de depressão ou ansiedade; o Teste Palográfico para averiguar o nível de produção ao longo do tempo.

Os peritos-psicólogos ainda disseram que a escolha dos testes psicológicos dependerá de uma série de fatores, como o domínio do instrumento pelo profissional, a finalidade e a necessidade de aplicação do teste e, principalmente, as especificidades do caso concreto. Os peritos-psicólogos também disseram que levam em consideração as condições de aplicação dos testes para a análise dos resultados, como a tensão do trabalhador e o local da aplicação que são fatores que podem alterar em muito os dados obtidos pelo instrumento. Assim se manifestaram as peritas-psicólogas:

> Perita-psicóloga Rita:
>
> Considero fundamental a aplicação de teste psicológico, pois ele vai ajudar o perito a entender melhor a patologia e a sua origem. Quando se trabalha com doença que tem muitas causas, o perito tem que se valer de muitos instrumentos para buscar as informações de que precisa. Não dá para ficar só na entrevista, pois em muitos casos o trabalhador já vem com o discurso pronto. Assim, acho que depende muito do que está

sendo investigado, mas sempre procuro aplicar teste. Mas quero ressaltar que o perito precisa vasto conhecimento na área de avaliação psicológica. Deve conhecer testes psicológicos, aprender leis em vigor, conhecer a matéria de que trata o processo e declinar da perícia se sentir que não está preparado para atender a demanda judicial, pois vemos muitos erros periciais e laudos pouco consistentes e cheio de erros, bem como a falta de respeito no cumprimento dos prazos judiciais, e isso pode acarretar até em multa e ser considerado crime por parte do perito.

Perita-psicóloga Márcia:

São investigados na perícia psicológica aspectos psíquicos do sujeito que se relacionam com a questão jurídica. Estes aspectos são investigados através de entrevista psicológica, escolha dos testes psicológicos, observação, entre outros. Eu investigo bem as características individuais do trabalhador, como competência, atitudes e interesses, emoções, personalidade. Essas características são investigadas porque são inerentes ao ser humano e estão diretamente relacionadas a forma que o indivíduo se comporta na empresa. Além disso, eu sempre aplico algum teste psicológico como de personalidade (Zulliger, Palográfico, HTP, PMK, Rorschach), Waiss III, raciocínio, atenção, memória, estresse e muitos outros. Os testes rastreiam diversos construtos da personalidade e funções cognitivas. A escolha dos testes dependerá de uma série de fatores, como por exemplo: finalidade, necessidade, conhecimento do instrumento psicológico. A eleição do material que será utilizado na avaliação dependerá das especificidades de cada caso.

Perita-psicóloga Vera:

Na perícia psicológica, eu procuro investigar o histórico do trabalhador com pontos altos e baixos para a emergência da doença, o local de trabalho, o regime de trabalho, as condições e os estímulos ao adoecimento, as relações interpessoais - em casa e no trabalho, o histórico de doenças na família e próprios e a relação entre o sistema doença-saúde. É muito importante investigar personalidade, estilo de vida, sentido de vida, escolhas e principalmente a autoestima. Esse são valiosos para analisar o adoecimento do sujeito e as escolhas que faz na vida, pois nem sempre o empregador é responsável, às vezes o trabalhador escolhe formas de adoecimento. Além disso, eu sempre aplico HTP e Raven e o método clínico de Piaget, além dos procedimentos de entrevista clínica. No meu processo de análise, não costumo realizar visitas às empresas, eu apenas leio toda a documentação do processo, mas acho fundamental analisar as características da organização, pois estas são provocativas do fenômeno doença-saúde. Muitas

> doenças são criadas na relação com chefias e nas condições de trabalho.

Sobre a simulação nas entrevistas forenses, Trentini, Bandeira e Rovinski (2006) alertam que, na área jurídica, os resultados podem gerar ganhos ou perdas de direitos e isso pode resultar num tipo de interesse diferenciado por parte do sujeito que está sendo avaliado e, consequentemente, numa atitude particular ou até mesmo tendenciosa durante a avaliação. As autoras citam o especialista na área da psiquiatria forense Guido Palomba segundo o qual, no contexto jurídico, o sujeito está preocupado com a aprovação ou reprovação em relação à matéria jurídica, resultando na frequente presença de condutas de simulação e dissimulação. Para piorar a situação, muitas vezes, o examinado é visto em apenas uma ocasião, o que torna a simulação algo factível, tendo em vista que, por aspectos econômicos, a possibilidade de encontros múltiplos se torna, por vezes, inviável. Assim, as autoras, com base em sua experiência prática e de supervisão, chegam à mesma conclusão dos peritos-psicólogos entrevistados no sentido de que os experts necessitam de tempo para realizar a perícia psicológica.

Trentini, Bandeira e Rovinski (2006) ainda afirmam, assim como os peritos-psicólogos entrevistados, que o uso de testes psicológicos é um diferencial da Psicologia em relação à prática psiquiátrica, pois, enquanto os psiquiatras fazem uso da entrevista clínica, os psicólogos, por sua vez, acrescentam a esta a possibilidade de medir, de forma padronizada, habilidades funcionais, déficits, aspectos de personalidade e status mental. De forma semelhante aos peritos-psicólogos entrevistados, essas autoras alertam sobre o cuidado que se deve ter na forma de aplicação e interpretação dos testes psicológicos, notadamente porque a simulação é, na grande maioria das vezes, um viés particular da avaliação psicológica jurídica.

Corroborando a informação prestada pelos peritos-psicólogos entrevistados no sentido de que todos fazem uso de testes psicológicos na perícia psicológica, Rovinski e Elgues (1999) realizaram uma pesquisa no Estado do Rio Grande do Sul, apurando que 87% dos psicólogos pesquisados faziam uso de testes psicológicos além da entrevista clínica, sendo os testes projetivos os preferidos em razão da impossibilidade de controle das respostas pelos avaliados.

Por outro lado, mesmo com esse aspecto ímpar oferecido pelos testes projetivos, os peritos-psicólogos entrevistados ressaltaram a importância de o profissional manter uma postura diferente da clínica, estando voltado para obter a validade das informações que recebe. Isso porque, conforme ensina Rovinski (2007c), enquanto os esforços do psicólogo clínico estão dirigidos para beneficiar o paciente, mediante uma relação terapêutica de suporte, aceitação e empatia, o perito forense busca o esclarecimento de questões ligadas ao litígio judicial, devendo manter uma atitude de maior afastamento, ser mais objetivo e procurar atingir uma possível neutralidade, pois lida com clientes pouco ou não cooperativos, desconfiados e imbuídos da intenção de distorcer os fatos, o que resulta em maior risco para a validade dos achados psicológicos da avaliação.

7.3 A questão da visita ao local de trabalho pelo perito judicial para fins de perícia psicológica

O perito-médico Marcelo considera que, para fins de perícia psicológica, de nada adianta o perito visitar o local de trabalho, pois os trabalhadores e chefes não vão falar a verdade. Além disso, segundo o entrevistado, há muitos casos de assédio moral ou sexual que ocorrem entre quatro paredes sem as vistas de testemunhas, o que se apresenta como mais um empecilho para o laudo pericial. O entrevistado acredita que não cabe ao perito fazer um julgamento do caso, mas apenas reunir informações sobre o estado clínico do trabalho, assim como de sua história de vida, e fornecê-los ao juiz para ajudá-lo no julgamento da causa. Por isso, segundo o entrevistado, muitos peritos fazem laudos condicionais, colocando se tais fatos aconteceram, o transtorno mental pode estar relacionado ao trabalho, pois o perito não tem como saber a verdade de todos os acontecimentos. Disse o entrevistado:

> Perito-médico Marcelo:
>
> Se você for ao local do trabalho, você acha que alguém vai falar que fez aquilo? Você acha que o diretor da empresa vai dizer que fazia isso. Eu já tive reclamante que falou assim: "Doutor, eu não vou reclamar de assédio moral porque o meu chefe chamava sozinho na sala como estamos eu e você aqui...". Quem que vai provar? Adianta eu ir lá e falar: "O senhor fez isso?" Ele vai falar: "Não." É a sua palavra contra a

> minha. A Justiça não aceita. Ou se tem prova testemunhal ou documental. E não cabe ao médico decidir. Eu vou relatar o que o reclamante me falou ou o que a reclamada também me falou e passo pro juízo. Porque fica a palavra de um contra a de outro. Aí você analisa, se houve isso, o passado da pessoa, se o histórico dele tinha outra doença, que nisso exacerbou, o que aconteceu, tudo. Entende? Então quando entra na perícia, você tem que ver todo o aspecto médico completo. Senão fica falho. Alguns casos são mais simples. Mas outros casos demandam realmente muitas coisas, entende? Apesar disso, são muitos poucos os laudos, de todas as perícias que eu já fiz, que eu coloco "Não existe como definir o nexo pelos exames" e ponto. Pode acontecer. Não dá pra dizer exatamente porque você não tem como. Você, mesmo que você vá lá no local, o cara não admite que fez isso. Como é que você vai falar? Como é que eu vou dizer que você sofreu um assédio moral se era você e o chefe numa sala e não tem nada, né? Então, às vezes, pode dizer: "Olha, se comprovado tais fatos citados pela reclamante ao perito, se comprovado isso, caracteriza-se o nexo." Eu costumo dizer que a situação do perito é ruim. Do juízo pior ainda.

Da mesma forma, o perito-médico Ricardo considera que, para fins de perícia psicológica, não é necessária a visita ao local de trabalho, pois dificilmente o perito vai conseguir reconstruir uma cena que ocorreu há anos atrás. Segundo o entrevistado, essa função cabe ao juiz a quem compete dizer se a parte está mentindo ou não, ao passo que o trabalho do perito se limita a analisar o quadro clínico do trabalhador e apontar eventual origem do transtorno mental em seus antecedentes pessoais e familiares. O entrevistado disse que nunca foi a uma empresa questionar se o chefe fazia isso ou aquilo, se dizia isso ou aquilo, pois entende que essa parte investigativa cabe exclusivamente ao juiz.

O perito-médico Luiz, por sua vez, acha inviável a visita ao local de trabalho, pois isso encareceria muito a perícia e o perito não é remunerado para isso. Segundo ele, uma visita ao local de trabalho demandaria muitas idas à empresa, para conversar com viárias pessoas diferentes. Assim, em razão dos custos, o entrevistado prefere concentrar seus esforços investigativos na pessoa do reclamante e deixar a oitiva dos demais trabalhadores para o próprio juiz perante quem as testemunhas tem a obrigação legal de dizer a verdade. Nesse sentido, falou o entrevistado:

Perito-médico Luiz:

> Não acho importante a visita ao local de trabalho, pois eu não vejo valor porque, na verdade, se fosse fazer isso, eu precisaria conversar com várias pessoas, marcar vários encontros. Isso envolve uma logística que não é paga, infelizmente, pelos honorários que são dados. A gente investe um tempo que não é proporcional àquilo que nos é pago. Por exemplo, não dá pra você marcar com o diretor num dia, marcar no outro e, às vezes, o que nos pagam de honorário não dá nem pra pagar o combustível. Então, não compensaria nesse sentido, ficaria muito oneroso. Seria talvez essa... Então, nas perícias psiquiátricas, em especial, eu não acho nada proveitoso, não acrescenta em nada. Muito pouco se tiver. Até hoje eu nunca precisei fazer nenhuma, nenhuma vistoria.

Da mesma forma, o perito-médico Fernando considera desnecessária a visita ao local de trabalho pelo perito judicial, pois, em sua visão, não se está avaliando elementos da Medicina do Trabalho, mas da Psiquiatria a qual é voltada para o estabelecimento do diagnóstico a partir do indivíduo. Além disso, considera o entrevistado que o que ocorre no ambiente do trabalho é muito "sutil" (sic), muito "delicado" (sic), muito refinado (sic) e quando se chega na perícia tudo isso já está alterado, seja porque o chefe já saiu, seja porque a agressão ao trabalhador ocorreu em uma sala de reunião ou num momento de intimidade. Assim, o entrevistado considera a visita do perito ao local de trabalho algo que não é importante para a perícia de fins psiquiátricos.

O perito-médico Daniel também acredita que de nada adianta o psiquiatra comparecer ao local de trabalho para fins de perícia psicológica, pois os trabalhadores não terão o dever de falar a verdade para o perito, como ocorre com o magistrado. Para o entrevistado, prova testemunhal se faz perante o juiz e não perante o perito, pois cabe ao magistrado julgar se o indivíduo está mentindo e não o perito. Segundo o entrevistado, os depoimentos podem mudar completamente dependendo de quem é escolhido para depor. Assim, se o perito entrevistar alguém que foi mandado embora da empresa, ele certamente falará mal das condições de trabalho para prejudicar a organização. Ao passo que se o perito entrevistar um trabalhador da ativa, ele certamente falará bem das condições de trabalho, pois ele terá medo de perder o empregado. Por isso, o entrevistado entende que as testemunhas devem prestar depoimento apenas na frente do juiz, perante a quem têm o dever de dizer a verdade, sob pena de crime de falso testemunho. Além disso, se o juiz perceber que as

testemunhas podem estar mentindo, ele tem a faculdade de fazer uma acareação entre os depoentes para descobrir a verdade, o que não pode ser feito pelo perito.

Segundo o perito-médico Daniel, a perícia multiprofissional não se aplicaria à perícia psicológica, pois o "psiquiatra dá conta" (sic) dessa investigação sem a necessidade de ouvir outros profissionais. Para o entrevistado, a perícia multiprofissional se aplica somente em casos de guarda de menor em que o juiz necessita de uma avaliação psicológica dos pais e das condições socioeconômicas da família. Fora alguns casos de Vara de Família, o entrevistado acha inviável e desnecessário esse tipo de perícia, pois além do alto custo envolvido, seria muito difícil se obter uma convergência de visões sobre um mesmo caso, sintetizando-se num único laudo, o laudo do psiquiatra, o laudo do psicólogo, o laudo do assistente social e o laudo do engenheiro do trabalho. Para o entrevistado, o juiz teria muito mais informações para ler e o processo desnecessariamente prolongado, agravando ainda mais a situação do trabalhador que já espera tanto para receber seus direitos na Justiça do Trabalho.

O perito-médico Gustavo, embora afirme ser de fundamental importância para a perícia psicológica a realização de perguntas ao trabalhador sobre a organização do ambiente de trabalho, as relações entre colegas e com chefias, as normas, o tipo de serviço, as cobranças, as metas, dentre outros aspectos, acredita ser dispensável a visita do perito ao local de trabalho. O entrevistado considera de pouca utilidade a presença do perito no ambiente de trabalho, pois acredita que um chefe jamais vai confessar que assediou um funcionário, assim como os demais colegas de trabalho dificilmente irão falar a verdade sobre as condições de trabalho por medo de perderem o emprego. O perito-médico advoga que um superior hierárquico sempre vai dizer que agiu dentro da normalidade, que fez a cobrança das metas com respeito e de forma igual para todos os funcionários. Por isso, esse entrevistado considera perda de tempo o perito vistoriar o ambiente de trabalho, sendo mais produtivo concentrar-se em uma boa entrevista com o trabalhador que explore tanto sua história de vida quanto suas condições de trabalho.

O perito-médico Gustavo, no entanto, considera que a visita ao local de trabalho pode ser importante para a perícia psicológica quando o perito tem a possibilidade de realizar uma dinâmica de grupo com toda a equipe. Segundo o entrevistado, essa técnica ajuda as pessoas a falarem sobre o ambiente de trabalho, revelando os problemas que ocorrem na organização o que não seria possível se os trabalhadores fossem entrevistados individualmente. Por outro lado, o próprio entrevistado reconhece que existem vários entraves

à aplicação dessa técnica que vão desde a autorização judicial para sua aplicação, pois os juízes desconhecem a matéria, passando pela questão dos custos envolvidos até a falta de qualificação dos psiquiatras para sua implementação. Sobre a dinâmica de grupo no ambiente de trabalho, o entrevistado disse:

> Perito-médico Gustavo:
>
> Da parte psiquiátrica é muito difícil perceber a subjetividade de um ambiente de trabalho. Por isso, acho a visita ao local de trabalho desnecessária, salvo se o psiquiatra conseguir fazer uma dinâmica de grupo com os trabalhadores do local. Certa vez trabalhei com um grupo operativo e aí sim dava para perceber os problemas que ocorriam no trabalho. Você reúne as pessoas que trabalham juntas e faz uma dinâmica de grupo. As pessoas trazem os assuntos que quiserem. É como se fosse uma terapia em grupo... é mais para as pessoas poderem falar sobre o trabalho, né? Aí mexe tudo isso. As pessoas começam a, por associação livre de ideias, falar e aí aquilo vai encadeando e aparece o problema que tem no trabalho. Se tiver um chefe ali, muitas vezes, eles falam na frente do chefe. Quando tem um chefe sempre amarra um pouco, fica mais, vamos dizer assim, mais reprimido do que quando não tem o chefe. Quando não tem o chefe a coisa vai bem, né? Mas quando tem, aquilo vai amadurecendo, mas uma hora explode, ali na conversa, né? Alguém fala alguma coisa que mostra o problema, né? Mas aí cê precisaria fazer o trabalho de dinâmica de grupo. O psiquiatra teria que ir lá e fazer uma dinâmica de grupo naquele local pra poder medir a parte do sentimento em relação ao trabalho, né? É... Aí daria pro psiquiatra ir no local de trabalho se ele fizesse isso, né? Mas é uma técnica que pouco psiquiatra domina. Então, é difícil.

Já para os peritos-psicólogos judiciais, a investigação das condições laborais fica restrita às informações prestadas pelo próprio trabalhador, pois os entrevistados disseram que nem sempre é realizada visita na empresa e entrevista com o empregador, com análise *in loco* das características organizacionais, da cultura, da política empresarial e do contexto no qual a organização está inserida. Os peritos-psicólogos afirmaram que só realizam entrevistas com outros trabalhadores e verificação das dinâmicas de grupos quando o processo judicial versa sobre pedido de assédio moral ou assédio sexual. Fora esses pedidos específicos, o perito-psicólogo se limita a analisar os documentos que estão acostados aos autos. Sobre o assunto, falaram as peritas-psicólogas:

Perita-psicóloga Paula:

> São raras as vezes em que eu realizo visita ao local de trabalho. Mas quando eu realizo é feita uma entrevista com o grupo de colegas de trabalho no sentido de averiguar a possível presença de assédio moral, ou de identificar qual papel o trabalhador ocupava no grupo: se é o porta-voz de um problema vivido por todos, ou se é um bode-expiatório, ou mesmo se é destoante do restante do grupo. Assim, às vezes faço entrevistas individuais, às vezes entrevista com o grupo. Isso depende do tipo de caso investigado. É necessário colher informações de outros trabalhadores para se identificar se a queixa do trabalhador é pertinente, se corresponde à realidade vivida pelos demais e até mesmo para se identificar que o problema é organizacional e não somente individual na figura do trabalhador periciado. O chefe sempre é ouvido e entrevistado. Dependendo do caso, solicita-se ao departamento de recursos humanos, as avaliações de desempenho, o histórico de licenças e afastamentos, os boletins de frequência e o histórico de lotações. Esses dados auxiliam na compreensão da doença do trabalhador e de seu desempenho ao longo do tempo, antes, durante e após o adoecimento. Quando o nexo é identificado, utiliza-se, sim a classificação de Schilling. O que se consegue, na maioria das vezes, é apontar Schilling III. Muito raramente é possível indicar um Schilling II.

Perita-psicóloga Rita:

> A visita na empresa é realizada se for necessário, por exemplo, no caso em que o trabalhador alega que sofreu assédio moral. Aí precisa analisar como era a realização do trabalho e se a situação de assédio afetava outros trabalhadores. Quando um ambiente de trabalho é doente, dá para o perito perceber logo. As pessoas falam, não dá para esconder porque o assédio moral de um funcionário acaba afetando todos os demais. Todo mundo sofre. Fora essa situação de assédio, eu faço a perícia só com o trabalhador, nem ouço o empregador, mas deveria ouvir. Dependendo do que for discutido no processo, a análise do contexto ambiental é fundamental, pois a doença mental é multifatorial. Então, o perito precisa de muitas informações para estabelecer o nexo da doença e o trabalho.

Assim, de acordo com os peritos-psicólogos entrevistados, a perícia psicológica é feita, em regra, apenas com a entrevista do trabalhador, averiguando-se o ambiente de trabalho apenas em casos excepcionais, quando se constata que o dano psíquico possa ter atingido outras pessoas no ambiente de trabalho. Além da entrevista com o trabalhador, os peritos-psicólogos costumam analisar apenas os documentos que estão

juntados aos autos, confrontando os dados obtidos na sessão com as provas documentais. Para os peritos-psicólogos, uma perícia bem-feita deveria contar com a análise do ambiente do trabalho, mas isso não ocorre na prática em razão do tempo e dos custos envolvidos. Sobre isso, disse uma das entrevistadas:

> Perita-psicóloga Vera:
>
> É muito difícil os peritos terem contato com os grupos de trabalho. Normalmente a perícia é feita apenas como relato do trabalhador. O que ocorre no máximo é o relato do periciado ser confrontado com os relatos da reclamada quando existe a possibilidade de entrevistá-la. Entrevistas com outros trabalhadores da empresa, eu só vi em caso de assédio moral. Não vejo muito a análise das condições organizacionais e a cultura da empresa. Geralmente os peritos olham apenas os documentos que estão no processo. Quando os documentos não estão no processo, o perito pode pedir para a empresa juntar na ação, mas isso é raro. Acho que uma perícia bem-feita deveria contar com a análise do ambiente de trabalho pelo perito, mas isso requer tempo e tem um custo. Ninguém quer pagar o preço de uma perícia com essa complexidade. Por isso, a maioria dos peritos que eu vejo acabam fazendo a perícia apenas por meio de entrevista com o trabalhador e, se o perito for psicólogo, no máximo aplica algum teste para melhorar a compreensão da relação da doença com o trabalho.

Quando são realizadas visitas às empresas, o perito-psicólogo busca entender como se configuram as equipes de trabalho, os estilos de liderança, os conflitos, os processos de comunicação e as normas e os costumes organizacionais, procurando compreender se o trabalho se apresenta ou não como um fator de satisfação para a pessoa que executa seu ofício dentro da organização. Assim, são analisados fatores que implicam desgaste físico e psíquico, com reflexos diretos na qualidade de vida dos trabalhadores. Além da observação minuciosa das condições de trabalho, com verificação de fatores de riscos ocupacionais e psicossociais, o perito-psicólogo costuma solicitar documentos à empresa para avaliar como a organização cuida da saúde dos trabalhadores, como são feitos os controles periódicos, atestados médicos, pedidos de licença, reintegrações e readaptações ao trabalho, comunicações de acidentes do trabalho e índices de absenteísmo e turnover. A respeito da visita ao local de trabalho, uma das peritas-psicólogas falou:

> Perita-psicóloga Márcia:
>
> Quando eu tenho a possibilidade de visitar a empresa, eu investigo se o ambiente é cômodo, se há boa relação entre os trabalhadores, se há sentimentos negativos em relação ao grupo de trabalho, sentimentos e frustrações também são avaliados. Também é investigada a questão da liderança, turnover e absenteísmo. São investigados porque precisamos levantar dados mais concretos sobre a saúde desta empresa. Se a própria empresa apresentar grandes problemas estruturais e pouco investimento no trabalhador, há uma grande possibilidade dos mesmos adoecerem por problemas relacionados ao trabalho. A visita serve para verificar as condições do local e observar fatores de risco ocupacionais e psicossociais. A visita geralmente é acompanhada pelo trabalhador, perito ou assistente técnico. São solicitados documentos como atestados médicos, períodos e causas de afastamento, etc. Geralmente as empresas mantém uma pasta desse trabalhador com ocorrências e dados que são periciados também como as CAT's (Comunicações de acidentes de trabalho).

Assim, pode-se dizer que o trabalho pericial não envolve necessariamente vários âmbitos de análise, apesar de as organizações serem sistemas com múltiplos níveis de complexidade e abrangência. Em outras palavras, via de regra, a doença mental é examinada e avaliada pelo perito judicial como afetada apenas por processos e características que ocorrem no âmbito individual (personalidade, valores, crenças, atitudes, aptidões, habilidades, competências, motivação, inteligência, etc.), desprezando-se, na maioria das perícias judiciais, os processos que configuram a dinâmica dos grupos e das equipes nos contextos de trabalho, as características estruturais das empresas e as características ambientais (mudanças tecnológicas, políticas, sociais, culturais e econômicas) que também afetam os contextos organizacionais. No entanto, os próprios peritos-psicólogos entrevistados reconhecem a importância da investigação do local de trabalho para se chegar à conclusão sobre o nexo causal entre a doença mental e o trabalho. Assim, disse uma das peritas-psicólogas entrevistadas:

> Perita-psicóloga Márcia:
>
> Se você quer saber se a empresa se preocupa com o ambiente de trabalho, tem que fazer visita ao local de trabalho. Não dá para saber isso por meio de documentos. Tem que verificar in loco. Tem que olhar o ambiente, tem que conversar com as pessoas. Para saber se a empresa se preocupa com os

> funcionários, tem que fazer uma investigação com os supervisores, investigar como como os funcionários afastados são reintegrados ao ambiente após licença médica, quais são os principais motivos de afastamento, readaptações ao trabalho, verificar como os outros funcionários se veem no ambiente de trabalho, fazer a observação sobre a organização do trabalho e levantar possíveis aspectos que possam contribuir para o adoecimento por meio laboral.

A respeito da visita à empresa, um dos peritos-psicólogos entrevistados disse que o auxiliar do juiz deve ser bastante "esperto" (sic) para realizar essa análise. Disse que o perito deve chegar na empresa "de mansinho" (sic) e conversar bastante com os trabalhadores para ganhar a confiança dos entrevistados. Se o perito tiver a capacidade de ouvir com paciência os trabalhadores, muito poderá ele descobrir sobre o ambiente laboral e sobre as relações, códigos e regras de trabalho que ocorrem de forma sutil e disfarçada. Assim, disse a entrevistada:

> Perita-psicóloga Carla:
>
> Eu faço a análise do ambiente de trabalho e a dinâmica dos grupos somente em alguns casos, como assédio moral. Aí eu procuro entrevistar outros trabalhadores para saber como é o ambiente de trabalho. Faço algumas perguntas sobre o suposto assédio moral sofrido pelo reclamante. Pergunto se ele presenciou? Se também foi vítima? Como é o clima de trabalho? Mas não são em todos os casos que eu faço isso. Somente em alguns casos eu ouço o preposto da empresa. Quando eu vou à empresa, procuro conversar com outros trabalhadores que não aqueles indicados pela empresa. Pois, sabe como é, a empresa pode indicar trabalhadores para só falar bem da empresa. Por isso, o perito tem que ser esperto. Eu costumo chegar de mansinho, faço cara de amiga... [entrevistada ri]. Essa cara de sonsa me ajuda muito. Eles acham que sou boba. Mas eu vou conversando, conversando... e quando vejo, todos abriram a boca.

Segundos os peritos-psicólogos entrevistados, quando são realizadas visitas ao local de trabalho para fins de perícia psicológica, além dessa investigação não ocorrer em todos os casos periciados, outro problema diz respeito ao fato de as empresas geralmente criarem entraves para a entrada do perito ou mesmo não permitirem que o auxiliar do juiz ingresse no ambiente laboral para análise das condições de trabalho e entrevistas com outros

trabalhadores. Sobre a resistência apresentada por muitas empresas para o ingresso do perito judicial no local de trabalho, um dos entrevistados assim se manifestou:

> Perito-psicólogo Pedro:
>
> É necessário analisar o ambiente de trabalho para olhar onde o trabalhador está inserido, qual é a estrutura da empresa, como é que essa empresa funciona, que tipo de política de recursos humanos tem, como é a chefia. O perito tem que observar tudo isso. O problema é que tem empresas que não permitem que você entre. Você não pode invadir. Por isso, eu digo: "Eu sou perito nomeado... eu preciso entrar". Eu sempre levo a minha nomeação. Geralmente tem que esperar para falar com o advogado da empresa ou com o RH primeiro. Você é obrigado a falar com uma série de pessoas para explicar a situação que eu tenho que analisar o ambiente da empresa. Tem empresa que fala: "Por mais que você seja nomeado por juiz, eu não quero que você entre na minha empresa". Eu respondo: "Ok. Beleza". Aí eu escrevo no laudo que a empresa não permitiu a minha entrada.

Além disso, outro problema recorrente nas vistorias dos locais de trabalho, de acordo com os peritos-psicólogos, é a "preparação" do ambiente pelas empresas. Quando as empresas ficam sabendo de antemão que irão receber a visita de um perito judicial, elas costumam rearranjar o ambiente laboral, eliminando riscos e instruindo os empregados para responderem às perguntas dos peritos. As empresas, também, costumam indicar os funcionários que devem ser entrevistados pelos peritos, dizendo que os demais empregados estão ocupados ou ausentes.

Por isso, os peritos-psicólogos entrevistados recomendam que a empresa nunca seja avisada previamente sobre o dia da visita, bem como sejam ouvidos trabalhadores que tenham sido indicados pelo reclamante, bem como outros escolhidos aleatoriamente pelo perito. Alguns peritos-psicólogos afirmaram que costumam realizar a perícia judicial no dia e horário marcados com a empresa e, após, realizar nova vistoria no local de trabalho sem prévia comunicação à organização. Outros peritos-psicólogos disseram que, em muitos casos, as empresas não autorizam a entrada do perito, fato que deverá ser comunicado pelo expert ao juiz do trabalho. Sobre as dificuldades enfrentadas pelo perito judicial para realizar a vistoria do local de trabalho, disse um dos entrevistados:

Perito-psicólogo Pedro:

> A empresa pode fabricar o ambiente de trabalho? Claro que pode. Mas dependendo do tempo que eu tenho para fazer a perícia e se eu puder fazer várias visitas à empresa, eu consigo descobrir muita coisa. Consigo informações que serão muito valiosas para a análise do nexo. O tempo que eu der pra empresa é muito importante. Então, eu ligo no final da tarde, às cinco horas, e falo que eu vou estar lá amanhã às oito horas da manhã pra fazer a perícia. Aí eu chego às sete e entro. Assim, eu dou um tempo curtíssimo. A empresa não vai ter tempo de falar com os funcionários, mudar o ambiente... Algum vestígio eu vou pegar. Tem sempre alguém que entrega. Agora, se eu der cinco ou seis dias, você muda o ambiente inteiro e você sabe disso. E deixa limpinho. Vou lá fotografo tudo que eu tenho pra fotografar, converso com as pessoas e venho embora. Se eu conseguir em uma, duas, três visitas alguma coisa positiva, ótimo. Mas é o tempo que eu dou pra empresa, é o tempo que eu dou para o outro também se preparar. Então, assim, se eu quero uma boa perícia, quanto mais fidedigna eu vou querer essa perícia, na minha opinião, menos tempo eu dou para a empresa se preparar. Para conseguir uma boa prova, tem que chegar na empresa de supetão.

Já na visão dos juízes do trabalho, o fato de os peritos raramente visitarem o local de trabalho é um grande problema, pois tal análise é, na percepção dos magistrados, imprescindível para a conclusão sobre o nexo de causalidade entre a doença mental e o trabalho. Ainda que o ambiente de trabalho seja modificado pela empresa para a realização da perícia, os magistrados consideram essa vistoria fundamental para que o perito capte o ambiente de trabalho e forneça informações para subsidiar o julgamento da causa. Sobre o tema, falou uma das magistradas:

Juíza Ana:

> A vistoria do ambiente de trabalho é muito, muito importante, mas o perito médico não faz isso. Ele diz que não dá, ele prefere atender no consultório ou ele vai até a vara. Mas é muito raro, só com determinação judicial expressa, um perito médico vai até a organização pra verificar. Já o engenheiro, não. Então como eu costumo fazer? Eu nomeio primeiro a perícia médica, pra saber se houve ou não o dano. Ou seja, algum prejuízo à saúde mental do trabalhador. Se essa primeira parte, esse laudo médico comprova esse dano, aí eu determino uma segunda perícia, que é feita por engenheiro. Mas, infelizmente, também o engenheiro não é a pessoa mais

> apta a lidar com estas questões da organização. O engenheiro vai lá e ele analisa, quando muito, a ergonomia. Já existem engenheiros bastante preocupados com essa questão ergonômica. Mas o laudo mental não, necessariamente, tem como fundamento principal essa questão da ergonomia. Iluminação, postura, forma de sentar, altura de cadeira, essas coisas eles costumam ver, mas o que é relacionado ao fator psicossocial não.

Os juízes entrevistados reconheceram que as empresas costuram modificar o ambiente de trabalho para a perícia psicológica, mas, mesmo assim, consideram fundamental a visita ao local de trabalho, pois sempre existe a possibilidade de o perito judicial captar algum detalhe importante ou observar algo que seja valioso para o esclarecimento da origem da doença mental. Os magistrados disseram que, mesmo em casos de "maquiagem" do ambiente laboral pela empresa, cabe ao perito utilizar de sua sensibilidade para perceber aquilo que se esconde atrás da encenação dos funcionários ou da alteração das condições físicas de trabalho. Sobre isso, disse um dos juízes do trabalho:

> Juiz Carlos:
>
> Acho a visita ao local de trabalho imprescindível para a perícia psicológica. O trabalho numa linha de produção, por exemplo, tem que ser investigado o ambiente, a cultura da empresa. Ou uma situação de assédio moral, por exemplo, ou então uma depressão decorrente de uma situação de assédio que o funcionário viveu na empresa, é muito importante a perícia avaliar a relação com os colegas, a relação com chefia. Principalmente com a chefia porque nós temos hoje, o que eu considero um grande problema, que são as chefias doentes. Chega cada informação aqui em processo, cada coisa aterradora. Não dá pra acreditar que acontece. Que o chefe... E parece que quanto mais o nível sobe, pior fica, sabe? Essa relação de subordinação e de opressão, que eu vejo, que me preocupa bastante. Acho que isso, a perícia psicológica ajudaria bastante. A situação da pessoa, a cultura organizacional de uma empresa, por exemplo. Eu me lembro de uma empresa acusada de um dano moral gravíssimo, pois era dito aos funcionários: "Olha, ou vocês batem a meta ou, senão, vocês vão...". Falou uma expressão muito feia, não dá nem pra gravar. Mas falou assim "Vocês vão tomar naquele lugar." Era agressivo mesmo. Extremamente agressivo. Num mercado como hoje, que não se consegue vender nada, imagina você estar sob pressão. Em outra empresa, botaram um cartão vermelho na pessoa, se ela estivesse abaixo da meta do dia. Aí, no outro dia, ela trabalhava com cartão vermelho no bolso. Sabe o que significa, né, como no futebol? Assim,

> eu entendo que seria importante se o perito pudesse visitar o ambiente de trabalho, fazer um laudo do que ele verificou, conversar com outros trabalhadores. Seria bastante interessante. A minha preocupação é só se ele vai conseguir averiguar isso, pois nós temos um problema muito sério, que é a maquiagem do ambiente. Eu já participei de algumas perícias e sabe como é... naquele dia em que o perito vai, todo mundo tá usando equipamento de proteção, aquela coisa toda. Não é bem assim, né? [fala rindo]. E tem aquela coisa... "Olha se você abrir a boca pro perito, você vai pra rua." Tem, tem que ter muita perspicácia, o perito, pra conseguir fazer uma boa perícia.

Por outro lado, os próprios juízes do trabalho reconhecem que também falham ao não insistirem para que o perito visite o local de trabalho, pois não querem atrasar o processo judicial. Os juízes entrevistados confessaram que, considerando a dificuldade de remuneração dos peritos e a falta de tempo no processo, a vistoria do local de trabalho acaba se tornando praticamente inviável, em prejuízo da busca da verdade real. Em alguns casos, o Tribunal Regional do Trabalho anula a decisão baseada na perícia psicológica que não vistoriou o ambiente de trabalho, mas em outros não. A respeito disso, falou uma das juízas:

> Juíza Marina:
>
> Sobre a visita ao local de trabalho, acho importante. Muito embora os médicos resistam, não gostem, colocam várias normas legais pra não fazer isso. Mas eu acho imprescindível. Muito embora, num dia de perícia, tudo é diferente. Às vezes, a realidade não é reproduzida naquele dia. Não é o que acontece nos demais dias. Mas, de qualquer forma, um perito capaz, ele é sensível, ele é capaz de captar um ambiente da empresa. A maioria dos juízes exige a visita ao local de trabalho, mas os peritos resistem. Às vezes, não é feito e o juiz pra não atrasar ainda mais o processo, acaba aceitando a perícia daquela forma. Mas o tribunal, às vezes, anula e aí tem que começar com essa prova, novamente.

Para os juízes do trabalho, o ideal é que as condições de trabalho se mantenham para a vistoria do local. Isso porque, de todos sabido, que os processos judiciais se arrastam por anos na Justiça do Trabalho e, em função disso, corre-se o risco de quando o perito realizar a visita à empresa, o ambiente de trabalho já tenha se modificado por completo. Esse é um grande empecilho para a vistoria do local de trabalho e que pode comprometer a

análise do nexo causal entre a doença mental e o trabalho, principalmente nos dias atuais em que os ambientes laborais se alteram numa velocidade impressionante. Sobre isso, disseram os juízes entrevistados:

> Juíza Renata:
>
> Considero muito importante a vistoria no local de trabalho, em especial quando esclarecem as partes que as condições de labor atual são semelhantes às da época de trabalho do autor, com mesmos supervisores, colegas, produtos de trabalho e ambiente de labor. Com esses elementos, acredito ser viável a realização de entrevistas particulares com os empregados e apuração das condições reais do trabalho. Todavia, considerando a dificuldade de remuneração e o tempo que será necessário, entendo praticamente inviável a vistoria, em prejuízo à busca da verdade real.

> Juiz João:
>
> Inclusive um grande problema que temos é quando as condições de trabalho foram alteradas a tal ponto de não mais existirem. Aí nós temos que tentar reconstituir essas condições de trabalho. As testemunhas ajudam. Mas, infelizmente, não são com a precisão que gostaríamos. Porque as condições de trabalho se alteram com uma dinâmica muito grande. Especialmente se nós tivermos diante de uma grande empresa aonde ela tenha necessidade de alteração da sua planta pela própria evolução tecnológica. Então isso é um problema grande que nós nos deparamos, sim. E é fundamental a avaliação ambiental.

Os peritos-psicólogos, por sua vez, atribuem a ausência de visita ao local de trabalho à falta de tempo de que dispõem para realizar a perícia psicológica. Segundo os peritos-psicólogos entrevistados, os juízes e os advogados têm pressa na efetuação da perícia psicológica e nem sempre concordam com a dilação do prazo para a realização de várias sessões com o trabalhador e várias visitas ao local de trabalho, como também não concordam com os custos mais elevados de uma perícia minuciosa no periciado e no ambiente de trabalho.

Segundo os peritos-psicólogos, o estabelecimento do nexo causal entre a doença mental e o trabalho é uma tarefa difícil, principalmente em razão da divergência doutrinária sobre a gênese da doença mental. Como a patologia mental é multifatorial, a

definição da efetiva contribuição do trabalho para o adoecimento do trabalhador não é missão fácil para o perito judicial. Assim disse uma das peritas-psicólogas:

> Perita-psicóloga Márcia:
>
> É preciso deixar claro na elaboração do laudo se houve nexo causal entre doença mental e trabalho. Os juízes e advogados precisam de conceitos mais objetivos, mas nem sempre é fácil. Pode-se dizer que há bastante polêmica em torno do nexo causal saúde/doença mental e trabalho e que isso decorre principalmente das diferentes concepções a respeito da gênese da doença mental: alguns estudiosos acham que ela advém, sobretudo, de fatores orgânicos e outros entendem que a doença mental tem origem exclusivamente psicogênica; e existem aqueles que compreendem o transtorno mental como um fenômeno multidimensional, resultante de um somatório de fatores biopsicossociais.

Por outro lado, conquanto seja difícil a indicação do nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho, tal tarefa não é impossível, pois, na visão dos peritos-psicólogos, a Psicologia avançou muito no campo da avaliação psicológica e dispõe de instrumentos que podem elucidar essa tormentosa questão. Nesse sentido, valendo-se dos estudos e instrumentos da Psicologia, o psicólogo nomeado perito judicial tem condições de avaliar o grau de dano psíquico, sua probabilidade de reversão e a contribuição do trabalho para esse adoecimento, que são informações cruciais para o julgamento judicial. Sobre a possibilidade de realizar a perícia psicológica, falou um dos entrevistados:

> Perito-psicólogo Pedro:
>
> Nós peritos precisaríamos de, no mínimo, cinco encontros, divididos entre sessões com o trabalhador e visitas à empresa. Por que eu te falo isso? Porque a análise da doença mental, especialmente, da depressão é muito complexa. O perito tem que verificar muitos fatores da vida da pessoa. Não é rara a situação em que a depressão não está ligada ao trabalho. Ela está ligada a uma questão familiar. O sujeito está num processo de separação, divórcio, a mãe morreu... Um filho que, de repente, se acidentou, tá muito grave. Esse filho ficou grave, morreu. Ele entrou num processo depressivo. E aí? Então, assim, está ligado à empresa? Não, não está. Eu, como perito, vou dizer: “Essa depressão não está ligada à empresa, Excelência". Eu, como perito judicial, vou dizer pro juiz que

> ela não está ligada aos fatores trabalhistas e, sim, a fatores externos ao trabalho. Mas, para fazer isso, tem que se ter muita responsabilidade, precisa fazer uma análise muito boa de todos os fatores da vida da pessoa. O problema é que a maioria dos juízes quer o laudo bem rápido, aí, não tem com sair um trabalho bem feito. Não tem como comparar uma perícia feita com vários encontros, sessões com a pessoa, idas à empresa, com uma perícia feita com uma única entrevista com o trabalhador. Não vai ser o mesmo resultado.

Assim, se o perito judicial dispuser de tempo, podendo realizar várias entrevistas com o trabalhador e diversas visitas ao local de trabalho, ele terá condições de mergulhar no íntimo do indivíduo, dos grupos e da dinâmica empresarial e fazer emergir a verdade das relações laborais. Em outras palavras, o perito judicial precisa de tempo para que a simulação, que pode ser montada tanto pelo trabalhador quanto pela empresa, desfaça-se e apareça o conjunto de informações que levará à construção de um laudo pericial consistente e conclusivo. A respeito da falta de tempo para realizar a perícia psicológica, falou um dos entrevistados:

> Perito-psicólogo Pedro:
>
> O maior problema da perícia psicológica hoje, na minha opinião, é a falta de tempo. Pois cada caso é, literalmente, um caso. Você tem que investigar bem o histórico da pessoa e as condições de trabalho. Não dá pra generalizar. Cada história é uma história que tem que ser investigada. Meta, por exemplo, pode causar estresse em umas pessoas e em outras não. Tem trabalhador que mente, tem trabalhador que não mente, mas não sabe se expressar, tem a pessoa que está muito desgastada e não consegue falar, tem empresa que mente, tem advogado que instrui a parte... enfim, o cenário do processo é muito complicado, pois tem muito dinheiro envolvido. As partes têm interesses opostos e um ataca o outro. O perito fica nesse fogo cruzado, tentando descobrir a verdade. O perito teria que ter um tempo bem maior para investigar melhor as coisas.

Tempo, no entanto, é tudo que o processo judicial não tem para dispor ao perito, pois os juízes têm metas de julgamentos e os reclamantes e advogados querem a solução rápida do processo. Além disso, uma perícia judicial mais longa e complexa implica em maiores custos e nem o Poder Judiciário nem as partes querem suportá-los. A perícia psicológica, como disse um perito-psicólogo, “não é como um exame de raio X” (sic), como

se o perito pudesse bater uma fotografia do trabalhador e da empresa e fazer sua conclusão pericial. A perícia psicológica é construída como uma colcha de retalhos em que os indícios individuais, grupais e organizacionais se juntam para trazer um sentido ao perito. Nesse sentido, quanto mais informações dispuser o perito judicial melhor será a qualidade da perícia psicológica e mais essa prova se aproximará da verdade. De acordo com um dos entrevistados:

> Perito-psicólogo Pedro:
>
> A perícia de doença mental não é como um raio-x que você tira e já sai o laudo. Como uma tomografia... a perícia psicológica é como uma colcha de retalhos, você tem que ir juntando as peças da vida da pessoa, você vai reunindo informações, somando com exames, testes... tudo é importante. O perito precisa, como eu vou dizer... de uma grande quantidade de informações sobre a pessoa para dar o laudo. E não adianta ficar analisando receita de remédio, pois remédio só trata o sintoma, não trata, nem indica a causa do problema. Por isso, o nexo causal não é fácil de ser provado, mas também não é impossível. A psicologia tem muitos instrumentos hoje que ajudam nessa investigação.

A maior reclamação dos peritos-psicólogos diz respeito, portanto, à falta de tempo para a execução das perícias psicológicas. Segundo os peritos-psicólogos entrevistados, a perícia dessa natureza envolve uma análise complexa, de modo que é difícil estabelecer até que ponto o trabalho contribuiu para o sofrimento psíquico do trabalhador, devendo ser realizadas várias entrevistas com o trabalhador e diversas visitas à empresa para se desvendar o impacto das condições de trabalho no psiquismo humano.

No entanto, os peritos-psicólogos, via de regra, fazem uma única sessão com o trabalhador e não vistoriam o ambiente de trabalho, pois nem a União, nem as partes querem arcar com o tempo e os custos de uma perícia psicológica bem elaborada. Segundo os peritos-psicólogos, é muito frequente nas perícias psicológicas a simulação por partes dos trabalhadores, assim como é comum a preparação da organização, além de outras dificuldades impostas pela empresa para a vistoria do local de trabalho. Para superar esses entraves, os peritos-psicólogos dizem que precisariam de mais tempo para realizar várias sessões com o trabalhador e efetuar várias visitas à empresa, concedendo-se variadas oportunidades para que a verdade emerja dos envolvidos na relação laboral. No entanto, infelizmente, os peritos-

psicólogos dizem que costumam construir o laudo pericial apenas a partir da versão do trabalhador o que fragiliza a conclusão pericial sobre o vínculo da doença mental com o trabalho.

Além dos obstáculos ao trabalho pericial apontados, como recusa de acesso à empresa, empregados orientados pelos advogados, tensão na aplicação de testes psicológicos, mentiras e ambiente de trabalho fabricado pela empresa, os peritos-psicólogos relataram que ainda são muitos os fatores que desencadeiam ou agravam a doença mental, dificultando a identificação da efetiva contribuição do trabalho para o adoecimento mental. Além disso, não raras vezes, os peritos judiciais se deparam com trabalhadores com acentuado quadro psicopatológico ou com uma comprovada predisposição à patologia psíquica, com fragilidade emocional ou tendência à ansiedade, que são fatores que também dificultam o estabelecimento do nexo causal entre a doença mental e o trabalho. Por isso, os peritos-psicólogos argumentam que precisariam ser bem remunerados e terem mais tempo para realizar as perícias psicológicas, dispondo de amplo acesso ao trabalhador e à empresa, sabendo ouvir com paciência e visão crítica até que a verdade floresça dos discursos e fatos. Sobre isso, assim se manifestou uma das peritas-psicólogas entrevistadas:

> Perita-psicóloga Carla:
>
> Quanto às principais dificuldades que apresentamos hoje, posso afirmar que é o fato de, muitas vezes, nos depararmos com quadros já bem acentuados ou, outras vezes, a pessoa já tem uma predisposição para o desenvolvimento de patologias psíquicas, o que tem que ser avaliado minuciosamente, com muita cautela. Por isso que eu acho que deveríamos ter mais tempo para fazer esses laudos. Os juízes têm pressa no processo e tem também o problema do custo. Uma perícia bem-feita custa caro e o que eles querem pagar não compensa. Eu mesmo tenho muitos processos para receber e não sai nada. Não adianta você fazer muitas perícias, se eles não te pagam. Eles, eu falo, é o Governo, pois os reclamantes são beneficiários da justiça gratuita. Olha, posso te dizer que estou recebendo agora perícias que eu fiz há mais de quatro anos. Essa situação é muito complicada.

Como já exposto em passagem anterior, o trabalho pode tanto favorecer a saúde mental como pode levar o trabalhador a distúrbios mentais (Seligmann-Silva, 1994), necessitando o perito de tempo para investigar com profundidade o significado atribuído por

cada trabalhador à importância do trabalho. Por outro lado, não se pode perder de vista que se observa uma "pressão constante contra a grande massa de trabalhadores" (Heloani & Capitão, 2003, p. 102), fazendo com que as pessoas se sintam sobressaltadas com o medo de serem dispensadas a qualquer momento e sofram com as constantes exigências de qualificação e adaptação ao mercado de trabalho. Reunir todas essas informações não é tarefa fácil para o perito judicial que, muitas vezes, é obrigado a se socorrer da presunção do nexo entre a doença mental e o trabalho, como apontou uma das entrevistadas:

> Perita-psicóloga Paula:
>
> Quase sempre, o máximo que se consegue é a presunção do vínculo, já que é bastante difícil fechar o nexo causal. O fator que mais pesa na conclusão é o cruzamento dos dados do quadro de personalidade, o histórico de doenças ou padrão de personalidade antes do fato alegado como causador do adoecimento e o quadro atual do trabalhador. Quando se identifica um contexto organizacional adoecedor, com grandes conflitos com a chefia, assédio moral, violência e falta de cooperação entre os pares, excessiva rigidez de procedimentos, pouca abertura para a expressão da subjetividade do trabalhador, aliados a um quadro de um trabalhador sem históricos de adoecimentos psíquicos prévios, com bons relacionamentos com colegas e antigos chefes, bom padrão de ajustamento social, presume-se o nexo causal.

Os peritos-psicólogos entrevistados afirmaram que precisariam de mais tempo do que lhes é concedido hoje pelos juízes do trabalho para realizarem vários encontros com o trabalhador a fim de se reconhecer distúrbios psíquicos relacionados ao trabalho. Dada a complexidade da questão, as várias origens da doença mental e a diversidade de manifestações de sofrimentos, os peritos-psicólogos afirmaram que precisam realizar várias entrevistas com o trabalhador e ministrar a aplicação de testes psicológicos, pois, como afirmam Masumoto e Faiman (2014), o trabalho ocupa uma dimensão central na vida dos sujeitos, contudo há outros aspectos, como família ou doença, que podem contribuir para o sofrimento mental e estes fatores interagem entre si, numa dinâmica que varia de acordo com cada indivíduo e sua história de vida.

De acordo com Heloani e Capitão (2003), um "desprezo" (p. 103) assola o universo do trabalho, trazendo consequências drásticas para todos os que têm em seu trabalho sua única forma de sobrevivência. Isso porque exige-se cada vez mais um trabalhador com

maiores habilidades ainda que seja para apertar um simples botão, tendo que ter rapidez tanto manual, como na voz e na mente, além de uma bagagem de informação disponível enquanto recurso pessoal para superar qualquer dificuldade. Assim, segundo os autores, o mundo do trabalho vem se tornando, de forma rápida e surpreendente, num "complexo monstruoso" (p. 103), que, se por um lado, poderia auxiliar o homem em sua qualidade de vida, por outro, avassala o homem em todos os sentidos. Essa realidade laboral, para os autores, adentra e fere o psiquismo humano, fazendo com que as pessoas se sintam exigidas, impotentes e desvalorizadas, degenerando-se rapidamente.

Além disso, Heloani e Capitão (2003) afirmam que assistimos na contemporaneidade a uma verdadeira "desumanidade das relações humanas" (p. 103), pois as relações de companheirismo e de amizade no trabalho não se concretizam, sendo elas passageiras, imediatas e competitivas, de modo que os vínculos não podem se estabelecer, pois com cada alteração organizacional rompem-se os laços, perdem-se as pessoas e instaura-se a solidão. Assim, finalizam os autores dizendo que a confiança e o comprometimento mútuo desapareceram, pois assim como as empresas descartam seus funcionários, os que podem, fazem o mesmo. As pessoas parecem não mais estarem preocupadas com a oportunidade de vivência e troca coletiva, encontrando-se isoladas e olhando o colega como alguém não confiável. Daí a importância de o perito judicial ter tempo para analisar todo o desenho organizacional, compreendendo como prazer e sofrimento podem emergir da organização do trabalho.

Assim, os peritos judiciais precisam dispor de tempo para avaliar detidamente o ambiente de trabalho, especialmente os fatores de risco para o desenvolvimento dos transtornos mentais que, de acordo com as pesquisas de Masumoto e Faiman (2014), são: condições de trabalho inadequadas, pouca valorização do trabalhador, pouca participação nas decisões do trabalho, demandas excessivas no trabalho, trabalho em turnos, remuneração baixa, invisibilidade do trabalho realizado, trabalho altamente complexo, ausência de lazer e condições de trabalho indesejáveis, múltiplos riscos ocupacionais. Assim como compete ao perito judicial analisar os fatores protetores que, segundo os autores, são: autonomia, reconhecimento, autoestima, respeito, participação dos amigos e da família e o apoio de colegas e chefes de trabalho.

Assim, as visitas à empresa para se verificar como o trabalho é gerido e organizado são fundamentais para o trabalho do perito judicial, pois, segundo Masumoto e

Faiman (2014) o tipo de gestão na qual se valoriza principalmente a produção, em detrimento da saúde dos trabalhadores, tem gerado grande insatisfação entre aqueles que se encontram vinculados a essa organização.

Nesse sentido, o perito judicial deve ter a oportunidade de visitar à empresa, caminhar por seus corredores, observar a movimentação e a interação das pessoas, conversar com colegas e chefes de trabalho, avaliar as condições de trabalho, os conflitos, a valorização dos empregados, a jornada de trabalho, a remuneração, a autonomia, a inovação, os relacionamentos interpessoais, os estilos de gestão, a comunicação, as responsabilidades e as pressões no trabalho, a convivência com a família, o reconhecimento, o feedback, o clima de trabalho, as exigências, a possibilidade de o trabalhador mudar as condições de trabalho, a satisfação, a rigidez da organização, a divisão do trabalho, as avaliações, os treinamentos, o individualismo, o absenteísmo, as demandas judiciais, o turnover, dentre outros fatores que compõem a complexa teia existente entre homem e trabalho.

No entanto, de acordo com os peritos-psicólogos, os juízes estão sobrecarregados de metas de julgamento e impulsão processual, não tendo interesse em conceder prazos mais dilatados para a execução de uma perícia psicológica que contemple vários encontros com o trabalhador e diversas visitas à empresa. Falta, segundo os peritos-psicólogos, uma maior conscientização dos juízes do trabalho para a necessidade de se investir numa análise mais aprofundada do nexo de causalidade entre a doença mental e o trabalho, pois a patologia psíquica tem origem multifatorial, demandando a realização de uma boa anamnese, o levantamento do histórico pessoal e profissional, além da apuração de informações sobre as equipes de trabalho e sobre as características estruturais da empresa.

Constata-se, em conclusão, que a irresignação dos peritos judiciais quanto à falta de tempo para a realização da perícia psicológica é um fator que compromete a qualidade dos trabalhos periciais, pois não se concede tempo suficiente para a análise das características pessoais e da organização do trabalho a fim de se verificar o real impacto das condições laborais no psiquismo do trabalhador, o efetivo limite subjetivo de cada indivíduo para as pressões e exigências sofridas no local de trabalho e eventuais ações adaptativas do sujeito para, enfim, se concluir sobre o nexo de causalidade entre o transtorno mental e o trabalho.

7.4 O problema dos honorários periciais na Justiça do Trabalho

Uma reclamação de todos os peritos entrevistados foi o valor dos honorários que atualmente são fixados pela Justiça do Trabalho para a realização da perícia psicológica. Segundo os peritos, os honorários, via de regra, são em valores fixos e pagos ao final do processo. Daí surgem dois problemas: os valores arbitrados pelo juiz a título de honorários periciais não cobrem os custos do perito e, ainda, são pagos muito tempo depois da execução da perícia, praticamente inviabilizando o trabalho pericial. Para os peritos, os honorários periciais deveriam ser fixados em um montante justo e proporcional ao trabalho desenvolvido que pode envolver várias sessões com o trabalhador e visitas às organizações, como também ser pagos, ainda que parcialmente, antes do início da investigação pericial. A esse respeito disse uma das entrevistadas:

> Perita-psicóloga Carla:
>
> Um problema sério da perícia psicológica são os honorários periciais. A gente praticamente trabalha sem saber quando vai receber. Isso é muito complicado. Na prática a gente acaba fazendo várias perícias, mas não recebe nada. Eu mesmo tenho vários processos para receber, mas não sai nada. Sem falar no valor que eles pagam que é uma vergonha. O valor é muito baixo e, ainda por cima, ter que receber só no final do processo, é um absurdo. Por isso, tem muita gente que nem se interessa em fazer a perícia. Ninguém quer trabalhar sem receber, né?

De acordo com os peritos-psicólogos, os honorários periciais, da forma como são pagos hoje, ou seja, fixados em um valor muito baixo e quitados ao final do processo, não atraem bons profissionais para a realização da perícia psicológica. Isso é ruim para todas as partes envolvidas: para os juízes que não obtém um laudo de qualidade, com análise aprofundada e conclusiva do caso; para os reclamantes que podem ter seus direitos prejudicados na medida em que a análise pericial pode ser superficial e inconclusiva; e para os peritos que não têm a oportunidade de desenvolver um bom trabalho, promover a profissão e se tornarem auxiliares de confiança dos magistrados.

No mesmo sentido, para o perito-médico Gustavo os honorários periciais são uma questão que dificulta muito a qualidade do trabalho pericial, pois o profissional realiza um trabalho complexo e demorado e não sabe quando vai receber. Segundo o entrevistado, um perito demora, no mínimo, uns dois anos para receber os honorários periciais, o que torna o trabalho com perícias inviável economicamente. Outro grande problema, segundo o entrevistado, é a sistemática para a fixação do valor dos honorários periciais que varia de acordo com quem ganha o objeto da perícia. Para o entrevistado, o perito ter o valor de seus honorários variando de acordo com o favorecido da perícia é um verdadeiro absurdo e que abre as portas para fraudes. Além disso, não torna a perícia psicológica na Justiça Trabalhista um trabalho atrativo para bons profissionais que querem ser remunerados adequadamente por seu ofício.

Segundo o perito-médico Gustavo, o valor dos honorários periciais é baixo em função das horas de trabalho, pois para se fazer um laudo o perito precisa de, no mínimo, uma hora de entrevista e de mais duas horas para redigir o laudo. Assim, são pelos menos três horas de trabalho para a confecção do trabalho pericial. Se se considerar que uma consulta médica de um bom profissional está variando no mercado entre R$ 300,00 e R$ 400,00, o perito deveria receber no mínimo R$ 1.000,00 por cada laudo pericial. Segundo o entrevistado, a Justiça do Trabalho está pagando, em média, R$ 500,00, de modo que a perícia se torna pouco atrativa para os profissionais mais gabaritados. Para o entrevistado, os peritos que aceitam atuar na Justiça do Trabalho trabalham com o volume de perícias, ou seja, aceitam realizar muitas perícias num único dia, pois lucram com a quantidade. Por outro lado, os laudos também são massificados, sem uma análise aprofundada de cada caso específico, pois o tempo despendido em cada perícia tem que ser pequeno para compensar o custo do trabalho.

De acordo com o perito-médico Marcelo, os honorários periciais deveriam ser fixados independente de quem ganha ou não a perícia e sem indexação de valores, deixando a cargo de cada perito estipular o preço de seu trabalho. O entrevistado disse que demora de 6 a 8 horas para concluir um laudo, pois se trata de um trabalho técnico que demanda muita pesquisa e digitação.

Já o perito-médico Ricardo disse que a forma como os peritos judiciais são remunerados na Justiça do Trabalho interfere na conclusão dos laudos periciais, pois os peritos só recebem um valor razoável se derem ganho de causa aos trabalhadores. O

entrevistado disse que se o perito der a perícia favorável ao trabalhador, o profissional consegue tirar até R$ 1.000,00, mas se der ganho para a empresa, só receberá R$ 300,00 daqui a quatro ou cinco anos. Isso faz com que muitos peritos, conhecidos do entrevistado, direcionem seus laudos para favorecer os trabalhadores para não experimentarem perdas financeiras. Para o entrevistado só uma mudança nessa metodologia de remuneração poderá tornar os laudos mais justos e honestos. Segundo ele, as empresas costumam fazer constar em ata de audiência de elas arcarão com os honorários periciais, independentemente do resultado da perícia. A maioria dos juízes não concorda com isso, pois acham que os peritos podem favorecer as empresas, mas o entrevistado acha que isso não ocorreria, muito pelo contrário, estimularia um melhor trabalho pericial.

O perito-médico Luiz, por sua vez, disse que faz perícia em vinte Varas do Trabalho, mas apenas duas concedem honorários prévios. Segundo o entrevistado, os peritos necessitam receber honorários prévios para cobrir ao mínimo os custos iniciais da perícia, como deslocamento, internet, papel, dentre outros. Para o entrevistado, o sistema de pagamento de honorários periciais que existe atualmente na Justiça do Trabalho impõe que o perito pague para trabalhar, pois o valor da remuneração é muito baixo e pago após muitos anos. Por isso, o entrevistado defende que o problema da qualidade das perícias é responsabilidade da própria Justiça do Trabalho que não respeita a dignidade humana do perito que é um trabalhador como outro qualquer. Nesse sentido, falou o entrevistado:

> Perito-médico Luiz:
>
> Eu atuei até hoje... Vou tentar contar quantas varas são. Duas em ..., quatro em ... Duas... Em torno de vinte varas, mais ou menos. E dessas varas até hoje eu tenho menos de dez por cento daqueles que dão honorários prévios e tratam a gente de forma digna de um profissional que atua nessa área. Pelo menos os custos operacionais podem ser cobertos de forma relativamente justa e proporcional com as demandas que existem. Nós peritos não temos isso. Então, assim, continuar com um sistema em que o perito tem que pagar pra trabalhar e depois esperar pra receber os honorários prévios. Existem lugares onde os honorários prévios ainda estão na faixa de R$ 250,00, R$ 350,00. Se eu posso atender no meu consultório uma consulta de 20 minutos, se eu ganho o dobro disso por que que eu vou fazer perícia? [...] Por isso, existe uma lacuna muito grande de peritos e de peritos bons. Porque os bons acabam indo para área da assistência técnica que renumera de forma imediata, de forma correta. Então, se eu demoro até dois anos pra receber os prévios e depois tem que esperar

> cinco, sete anos pra receber os definitivos defasados, sem as devidas correções monetárias, torna-se inviável. Então, isso é... Quando eu falei desses dez por cento, são os únicos juízes que eu percebi, que foram pioneiros na questão tanto do valor a ser pago. Há três anos atrás eu trabalhei com uma juíza que já determinava honorários prévios na ordem de dois salários mínimos e direto pra conta do perito. Então, eu acho que o problema começa no próprio Judiciário. Principalmente porque é um órgão que está ligado à proteção da dignidade do trabalhador.
>
> [...]
>
> Vou te dar só um exemplo. Eu fiz um laudo, que entreguei em 2015, final de 2015, mais ou menos, a sentença foi no meio de 2016 e, recentemente, eu fui tentar buscar, procurar saber por que que desde a sentença até agora não foi pago meu honorário definitivo, que já tava inclusivo depositado há mais de um ano. E a resposta que me deram foi: "O senhor só vai receber quando terminar o parcelamento do acordo, quando for concluída as parcelas de pagamento ao reclamante." Fui consultar isso, vai dar no começo de 2019. Então, assim, pra mim isso é um contrassenso. Prum órgão que... Tudo bem, o juiz é soberano, a gente respeita, não tem o que questionar. Ele, provavelmente, tem as suas razões, tá vinculado isso à questão da dignidade do reclamante, não sei o quê. Mesmo jeito que o reclamante é trabalhador, eu também sou trabalhador. E se o reclamante deixar de receber o salário, com atraso de dois, três meses, o juiz pode tomar providências. E eu? Trabalhando pra uma Justiça Trabalhista? Pra causas trabalhistas? Por que que o meu tratamento é diferente nesse sentido? E aí eu já fiz o meu trabalho. O laudo tá entregue, a sentença foi feita. Por que que eu tenho que esperar até 2019 pra receber? O dinheiro tá na conta. Assim, isso é absurdo. Pode ser que o juiz que o fez tenha suas razões e consiga me convencer. Mas independente do convencimento, do ponto de vista de dignidade do trabalho do perito, sinto muito, é questionável.

Outro problema apontado pelo perito-médico Luiz diz respeito à vinculação do valor dos honorários à parte sucumbente no objeto da perícia o que compromete, em sua visão, a imparcialidade do trabalho dos peritos. Segundo o entrevistado, esse modelo de remuneração abre brecha para a corrupção de peritos que vem sendo noticiada nos últimos tempos na região de Campinas-SP. O entrevistado considera “desumano” (sic) o Poder Judiciário Trabalhista impor que o perito aguarde anos receber seus honorários e afirma que a Justiça utiliza “dois pesos e duas medidas” (sic) para tratar com os peritos, pois se o perito atrasa um laudo pode sofrer uma multa pesada enquanto que a Justiça pode atrasar o pagamento de seus honorários sem qualquer problema. Assim falou o entrevistado:

Perito-médico Luiz:

> E outra coisa também que eu acho muito ruim, do ponto de vista de justiça, justiça com equidade, é vincular a condição do meu pagamento, nos honorários definitivos, a quem ganha a causa. Que que eu tenho a ver pra interferir em quem vai ganhar a causa ou não? Eu não sou parcial ao reclamante, como o assistente técnico ou o advogado dele. E eles recebem, se quiserem, eles pedem antecipado e recebem. Eu não posso, como perito do juiz, imparcial, ficar do lado da empresa pra que ela ganhe ou perca pra que eu possa ganhar. E, na minha opinião, essa é uma das razões que abre brecha pra corrupção de peritos que está sendo investigada nesse momento. Principalmente nessa região. Se eu posso manipular o resultado pra que a reclamada perca e eu ganhe um pouquinho mais, por que que eu não manipularia? Eu não faço isso por causa da minha consciência. Mas dependendo da situação econômica que a pessoa estiver, da formação de base de valores dessa pessoa, é tentado a fazer. Então, eu acho que essa é uma questão que os juízes precisam reavaliar, do ponto de vista legal. E não só no ponto de vista legal é ponto de vista humano. Dignidade humana. Eu acho desumano uma pessoa arbitrar o honorário de uma pessoa pra daqui a três, quatro anos, quando ele acabou de entregar o trabalho. E se eu atrasar dez dias eu tomo pena. Já cheguei a ser ameaçado de pagar multa de R$ 5.000,00 por dia, se em 48 horas não entregasse o laudo. Então, acho que essa questão de dois pesos e duas medidas é uma questão... Nós estamos lidando com justiça. E a justiça precisa ser de equidade.

Para o perito-médico Luiz, o trabalho do perito judicial aumentou muito após a implantação do Processo Judicial Eletrônico (PJe), e os profissionais não estão sendo remunerados por isso. Em primeiro lugar, argumenta o perito que o PJe impôs que os peritos passassem a entender de tecnologia da informação e muitos médicos não têm conhecimentos nessa área o que os obrigou a contratar técnicos para auxiliá-los. Além disso, o PJe é um sistema muito ruim e demorado, levando os peritos a gastar horas para enviar um simples laudo. Após o PJe, o próprio perito ficou obrigado a comunicar as partes sobre o laudo pericial e receber as impugnações diretamente em seu e-mail. Assim, os peritos, que antes eram auxiliados por servidores da Justiça do Trabalho, agora têm que fazer o trabalho de secretária, telefonista, analista de TI, etc. Segundo o entrevistado, os peritos mandam e-mail para a Vara, mas ela não responde, pois está sempre com a caixa de entrada lotada. Se ligam, também não são atendidos pelos servidores. Ou seja, os peritos têm que se virar sozinhos com um sistema de gerenciamento de processos que é muitos ruim e não contam com ninguém para ajudar. De acordo com o entrevistado, o suporte técnico do PJe até melhorou um pouco,

mas ainda há muito que ser feito, principalmente porque “vivemos num país onde primeiro vamos fazer, depois vamos ser o que vai dar” (sic). O entrevistado contou um pouco da sua experiência com o PJe:

> Perito-médico Luiz:
>
> Eu tive o privilégio de há 20, 25 anos atrás apostar em informática, então... Mas mesmo eu tendo o nível de conhecimento e de estrada que eu tenho, tem hora que eu apanho. Ontem eu levei mais de 30 minutos pra tentar anexar um processo. Porque eu fazia, jogava dentro do editor do PJe, ele recusava porque não aceitava alguns caracteres. Eu tive que ir, o processo tinha três páginas, tive que ir de parágrafo por parágrafo pra ver qual é que não aceitava. No final desisti. Tive que fazer em PDF, anexar. E, outra questão, não existe nenhuma formação de base, nem pros médicos, nem pros profissionais, agora tá tendo pros profissionais... Mas quando chegou o PJe, a gente ligava pra Vara com dúvida, com problema. "Também não sei como fazer, porque eu também não recebi formação."

Segundo o perito-médico Luiz, a Justiça do Trabalho vem exigindo cada vez mais dos peritos judiciais, mas não vem tratando esses profissionais com dignidade, principalmente quanto ao valor e ao momento de pagamento dos honorários periciais e quanto à forma de tratamento pelos servidores, sobretudo após a implantação do PJe. O entrevistado relatou uma situação que ilustra as dificuldades enfrentadas pelos peritos judiciais e como o Poder Judiciário Trabalhista tem responsabilidade em cuidar da dignidade desses importantes auxiliares da Justiça:

> Perito-médico Luiz:
>
> Teve um caso aí que me destituíram, disseram que tinha me mandado um e-mail pra eu responder às impugnações, o e-mail não chegou na minha caixa. Quem entende de tecnologia como eu entendo, usei argumentos "Tá aqui a minha tela dos meus e-mail. Peguei os... Não chegou esse e-mail." Mas muitas pessoas que estão trabalhando no Judiciário são estagiários, são moleques, são meninos. Eles tão aprendendo. Então, tem o direito de errar. Só que eu vou ser penalizado, eu até viajei uma cidade, não vou citar pra não... Uma cidade que eu levo seis horas pra viajar. Gastei combustível, perdi tempo na estrada, paguei hotel, fiz tudo isso, porque eu não respondi

> uma impugnação onde eu não fui comunicado, eu fui destituído. Pela primeira vez eu entrei em contato com a Ouvidoria. Ouvidoria "A decisão do juiz é soberana, não podemos intervir." E só consegui resolver porque, depois de umas duas, três semanas, consegui um horário comercial em que eu estava disponível, com telefone perto, liguei pra Vara, resolveu na hora. Então, sou secretária, sou telefonista. Recebe mais além disso? Por isso? Então, essa questão, acho que precisa ser muito bem pensada. Não para o bem do perito só, mas para o bem da Justiça. Como uma Instituição séria e a última guardiã da lei. A última guardiã dos direitos e da dignidade do ser humano. Então, a responsabilidade, principalmente no momento histórico que nós estamos vivendo no Brasil, a responsabilidade judiciária é muito grande. E o peso que cai sobre o juiz e também do seu auxiliar, o perito, que vai influenciar o juiz... "Não sou daquela área, então, eu tenho que acreditar naquilo que tá me dizendo. Que ele vai me dizer." Precisa ter base, precisa ter uma série... Então se ele ficar lá no final da fila e não é tratado nem com igualdade com o reclamante, cuja situação tá sendo julgada. Que critério esse perito vai usar pra agir com justiça? Falta, portanto, principalmente essa questão de dignidade. O que precisa ser pensado é que o trabalho do perito é tão digno e merece tanta justiça e direito quanto do reclamante. Principalmente na Justiça Trabalhista.

No mesmo sentido, o perito-médico Daniel relatou que enfrenta grandes problemas com o PJe que frequentemente fica em manutenção. O entrevistado disse que perde muitas horas para acessar o sistema e enviar seus laudos, pois o PJe possuiu limitação do tamanho dos arquivos, o que obriga o perito a ficar “quebrando” (sic) o laudo em vários arquivos de tamanho menor para tentar enviá-lo. O entrevistado falou que costuma acessar o PJe de madrugada ou aos finais de semana, quando ele aparenta estar um pouco mais rápido. O entrevistado deixou claro que não recebe por todo esse trabalho e que faz perícias porque tem paixão pela área forense, pois se fosse contabilizar os custos desse trabalho com os honorários que recebe da Justiça não faria mais perícias. O entrevistado acha que a Justiça do Trabalho deveria dar um treinamento sobre PJe para os peritos e deixar um manual mais claro e eficiente disponível para os auxiliares da Justiça. O entrevistado disse que aprendeu o que sabe sobre o PJe sozinho e levou um grande “baile” (sic) até descobrir como o sistema funcionava.

Segundo o perito-médico Fernando, com 20 anos de experiência na área de perícias, os juízes não deveriam basear os honorários periciais com o valor de uma consulta médica, pois ambos não guardam relação direta. Segundo o perito, o trabalho pericial vai além

do atendimento na consulta, pois o perito tem que ler todo o processo, entrevistar o trabalhador, elaborar o laudo e responder os quesitos. Então, não se trata de um trabalho simples. Ele ainda afirma que o perito tem altos gastos com sua formação, pois além de todos os anos de faculdade, investe em uma residência em Psiquiatria, e não raro em mais de uma especialização. Para o entrevistado, em todas as vezes em que atuou na Justiça do Trabalho, o valor de seus honorários periciais foi incompatível com o trabalho desempenhado.

O problema dos honorários periciais também foi apontado pelos juízes do trabalho entrevistados. Segundo os magistrados, o valor dos honorários periciais depende de qual parte é sucumbente no objeto da perícia. Ou seja, se a perícia for desfavorável ao reclamante, apontando que não há nexo de causalidade entre a doença mental e o trabalho, o trabalhador ficará responsável pelo pagamento dos honorários periciais, nos termos da lei. Nesse caso, se o trabalhador for beneficiário da assistência judiciária gratuita, o que ocorre na maioria dos casos, os honorários periciais serão suportados pela União, sendo pagos por meio de um fundo orçamentário específico para pagamento de perícias que o Tribunal possui (Ato GP/CR 02/2016 do TRT da 2ª Região). O valor dos honorários periciais, nessa situação, é tabelado, girando em torno de R$ 800,00 e só será pago ao perito no final do processo, o que pode demorar dois, três, cinco, dez ou até vinte anos.

Por outro lado, se a perícia for desfavorável à empresa, indicando que o trabalhador ficou doente em decorrência das condições de trabalho, a organização deverá arcar com o pagamento dos honorários periciais. Nessa hipótese, o valor dos honorários será arbitrado pelo juiz do trabalho, considerando o que se apresenta como razoável para o caso concreto. Os juízes do trabalho costumam fixar os honorários periciais em torno de R$ 3.000,00, mas esse valor somente será pago na execução do processo. Segundo os entrevistados, a execução, hoje, na Justiça do Trabalho é um grande "gargalo", pois cerca de 70% das execuções são frustradas, ou seja, "o trabalhador ganha, mas não leva", o que representa também um risco muito alto de frustração do pagamento dos honorários periciais. A esse respeito os entrevistados afirmaram:

> Juíza Renata:
>
> Os honorários periciais são em regra pagos pela parte sucumbente no objeto da perícia. Recentemente, o TRT da 2ª Região editou o ato GP/CR 02/2016 que limita o valor a ser suportado pela União nos casos em que a parte sucumbente é

> beneficiária da justiça gratuita a R$ 800,00 para as perícias médicas. Essa prática adotada, embora encontre justificativa nos significativos cortes orçamentários realizados junto à Justiça do Trabalho, atrapalha e por vezes inviabiliza a realização da adequada prova pericial. Muitos profissionais que são sérios deixaram a Justiça do Trabalho em razão das limitações para pagamento dos honorários quando custeados pela União. Outros acabam por ser nitidamente tendenciosos, a fim de que o laudo seja desfavorável à empregadora e assegure ao perito o pagamento dos honorários. A fixação do pagamento de antecipação de despesas pelas partes, ainda que quando isentado o trabalhador beneficiário da justiça gratuita, encontra dificuldades, já que desafia mandado de segurança, cuja liminar fatalmente é concedida pelo TRT da 2ª Região, embora seja de conhecimento de todos o dever de colaborar com o Poder Judiciário. Assim, sem o adiantamento para pagamento das despesas prévias, sem perspectiva de remuneração futura em tempo razoável e valor compatível com o serviço prestado, os valores dos honorários periciais fatalmente atrapalham a realização das perícias.

> Juiz Carlos:
>
> Na forma da CLT, toda perícia na Justiça do Trabalho é paga pela parte sucumbente. Então, qual que é o problema dela? Nós temos um diferencial muito grande entre quem promove a ação, que é um ex-empregado, normalmente que tá desempregado. Esse não tem condição nenhuma e a empresa tem uma condição melhor. Quando tem, né? Algumas empresas também não têm condições financeiras. Quem perde paga a perícia. Essa é a regra da CLT. Logo, se o laudo for contrário à empresa, a remuneração vai ser honorário que o juiz arbitra. Hoje, eu normalmente arbitro em torno de três mil reais. Porém, se o reclamante é vencido, a perícia é negativa, cabe ao reclamante ou se ele for beneficiário da assistência gratuita que é 99,9% dos casos, pagar através de um fundo que o tribunal dispõe. Existe um fundo de orçamentário específico pra pagamento das perícias que hoje dá em torno de oitocentos a novecentos reais, que demora um tempo pra pagar. No caso, também, a perícia, mesmo a perícia da condenação positiva, demora porque ela vem com a execução. E a execução hoje na Justiça do Trabalho é um grande gargalo, né? Nós estamos perto de 70% de execuções frustradas em toda a 15ª Região. Então há um risco, também, muito alto de frustração de pagamento dos honorários periciais.

Segundo os juízes do trabalho entrevistados, a questão dos honorários periciais é extremamente séria, pois a fixação do valor desses honorários a depender de qual parte será sucumbente no objeto da perícia faz com que os peritos passem a entregar laudos mal

fundamentados e tendenciosos, quase sempre pendentes para os interesses dos trabalhadores, visando garantir um valor mais alto de honorários periciais. Sobre isso falou um dos juízes do trabalho:

> Juiz Felipe:
>
> O pagamento dos honorários periciais, em geral, é feito pela reclamada quando essa é sucumbente no objeto da perícia e, via de regra, fica a cargo do Tribunal quando é o autor o sucumbente. O motivo disso é que o autor é beneficiário da justiça gratuita em 99% dos casos e o posicionamento do TRT-2 é de que a justiça gratuita inclui os honorários periciais. Isso é um problema extremamente sério. Sem citar nomes, já tive mais de um caso em que os peritos passaram a entregar laudos extremamente tendenciosos e mal fundamentados apenas para gerar algum grau de sucumbência à ré e lhe garantir os honorários periciais.

Em razão disso, muitas empresas se oferecem para pagar o perito antes da realização da perícia e independentemente da procedência do pedido, a fim de evitar laudos contrários aos interesses da organização apenas e tão somente para que o perito possa ter uma retribuição mais condizente com seu trabalho. Com isso as empresas dizem se sentirem mais tranquilas quanto à isenção do perito. Contou um dos entrevistados:

> Juiz João:
>
> Se houver uma condenação, os honorários são arbitrados a serem custeados pelas empresas e aí é possível se arbitrar algo mais próximo do que o desejado pelo perito. Agora, se o pedido é improcedente, quem vai custear é o trabalhador. Como ele goza do benefício da justiça gratuita, cai na situação de o tribunal, então, mediante requisição, pagar ao perito o valor de tabela. Mas esse valor nem sempre é condizente com o trabalho efetuado pelo perito. E aí, sim, pode causar uma frustração justificada pelo esforço empreendido e pelo retorno baixo. Mas aí também cada caso é um caso, né? O que que vai se fazer? Ninguém tem certeza antes de nomear se vai ser procedente ou não o pedido e nem o perito, também.
>
> Outra coisa interessante de mencionar é que muitas empresas buscam pagar o perito e constar em ata, independentemente da procedência do perito, porque elas também, muitas vezes, ficam preocupadas que o perito possa fazer um laudo conclusivo contrário à empresa tão somente pela possibilidade

> de receber honorários periciais condizentes. Então por esse medo, por esse receio, muitas delas entendem que é mais razoável, que já logo diga, que acolhem pagar os honorários independentemente. Porque com isso elas se sentem mais tranquilas na isenção do perito. Agora eu, como magistrado, tenho que ter a certeza de que o perito atue isento, independente da situação. Porque se não for essa e se eu detectar que ele tá sendo tendencioso só pra poder receber honorário, ele vai ser destituído imediatamente e obviamente que o laudo dele vai ser declarado nulo. Mas a preocupação existe, das empresas.

Além disso, não são todos os juízes do trabalho que arbitram honorários prévios, ou seja, um adiantamento ao perito para custear as despesas com a perícia psicológica, afinal tal conduta não tem respaldo na CLT. Assim, todos esses fatos conjugados como o valor baixo dos honorários periciais, o pagamento dos honorários apenas ao final do processo e a ausência de determinação para pagamento de honorários prévios, não estimulam os peritos mais credenciados a se candidatarem para a realização da perícia psicológica na Justiça do Trabalho. O que se vê na prática, portanto, é o interesse na realização de perícias psicológicas por profissionais pouco habilitados que desconhecem o processo de eclosão da doença mental e não têm condições técnicas de realizar uma análise do ambiente de trabalho. Esses problemas também estimulam, na visão dos juízes do trabalho, a corrupção dos peritos. Sobre esse tema, disse um dos juízes:

> Juiz Carlos:
>
> Além disso, nós não podemos compelir as partes a fazerem um pagamento prévio dos honorários. A gente pede pra que faça. Aí, eles normalmente acabam fazendo. Mas nós não podemos obrigar a parte que faça o depósito pra pagamento prévio, por conta da justiça gratuita. Por conta das decisões pacíficas do TST, essa exigência é ilegal. E fica nisso. E aí o drama do perito, eu sei por que tenho gente, familiar que foi perito que acaba vivendo com uma carteira muito grande e longa, mas não recebe. E tem custo. Ele tem foto, impressora, tempo, combustível pra ir, pra voltar. Agora não tem tanto porque é processo eletrônico, mas tem que fazer a perícia no local do trabalho, tem que estar sujeito a tudo quanto é reclamação das partes, agressões. Às vezes, agressões físicas, né? Agressões morais. E nós estamos vivendo um problema muito sério aqui na 15ª com aquela Operação Hipócritas, porque tá desvendando uma rede de perícias médicas distorcidas por força econômica. Ou seja, por corrupção. Por conta dessa sistemática do pagamento, nós temos hoje pouca

> atratividade para peritos, principalmente da área médica. Nós temos aqui hoje na Vara, dois peritos médicos, com uma demanda altíssima. Nós temos aqui, hoje, metade dos processos que envolvem algum tipo de perícia. Quando não tem processo que pede todo e qualquer tipo de perícia. E a remuneração fica complicada... Essa é uma situação muito difícil. Não é empolgante para o perito trabalhar aqui, diferentemente das outras esferas judiciais, que você deposita previamente. Paga-se previamente a perícia. Aqui não tem isso. Então, hoje, é um drama. E isso foi revelado na Operação Hipócritas que demonstrou que há um condicionamento do resultado a quem é que vai pagar os honorários periciais, o que é muito grave. E isso, a cada dia, vai corroendo a nossa credibilidade sobre as perícias.

Além do problema dos honorários periciais, os juízes do trabalho entrevistados consideram que a grande quantidade de processos e o escasso número de peritos acabam gerando laudos massificados, com fundamentações padronizadas que certamente são deficientes em analisar o caso concreto, além de haver uma demora excessiva na entrega do laudo pericial e dos esclarecimentos. Segundo os juízes entrevistados, os peritos se limitam a analisar os exames e receitas médicas que o trabalhador apresenta no dia da perícia, e fazem suas conclusões com base no medicamento receitado pelo psiquiatra que acompanha o indivíduo. Os peritos não fazem uma investigação do trabalho real, das relações estabelecidas no ambiente de trabalho, do ritmo de trabalho, do modo como o trabalho era executado, do clima organizacional, da cultura empresarial, da existência de autonomia do trabalhador, dentre outras questões que, na percepção dos entrevistados, são fundamentais para a investigação do vínculo entre a doença mental e o trabalho. Sobre o impacto das perícias psicológicas malfeitas na defesa dos direitos dos trabalhadores, falou um dos entrevistados:

> Juiz Felipe:
>
> De modo geral, há, ainda, problemas decorrentes do grande número de processos e escasso número de peritos que acaba gerando alguns laudos massificados, com fundamentações padronizadas que certamente são deficientes em analisar um caso concreto, além de haver uma demora excessiva na entrega de laudo e esclarecimentos. Quando recebo laudos com indicação de que o exame se mostrou insuficiente para a caracterização do nexo causal, solicito esclarecimentos e, em caso de manutenção da resposta, entendo pela não configuração do nexo.

Um laudo pericial bem elaborado com análise das características individuais do trabalhador, da dinâmica dos grupos, da arquitetura organizacional e da cultura e política empresariais exige, além de tempo, o pagamento de honorários periciais compatíveis com a complexidade desse trabalho. Por isso, outro grande problema levantado pelos peritos judiciais e juízes do trabalho diz respeito ao valor e ao momento de pagamento dos honorários periciais.

Todos os entrevistados disseram que não concordam com o fato de o valor dos honorários periciais estar vinculado à parte que for sucumbente no objeto da perícia, pois isso pode criar uma tendência de os laudos periciais serem favoráveis ao trabalhador. Assim, se a perícia psicológica for desfavorável ao trabalhador, e ele for beneficiário da justiça gratuita, os honorários periciais serão pagos pela União, em valor fixo e quitados apenas ao final do processo. Ao passo que se perícia for desfavorável à empresa, os honorários serão pagos em valor maior, fixado pelo magistrado, e quitados imediatamente pela empresa. Assim, na visão dos entrevistados, esse sistema de pagamento dos honorários periciais na Justiça do Trabalho prejudica sobremaneira o trabalho pericial, pois compromete a imparcialidade dos peritos judiciais e não atrai bons profissionais para a realização das perícias psicológicas.

Além disso, outro problema relatado pelos entrevistados é o fato de a Justiça Trabalhista vedar o pagamento de honorários prévios pelas partes para custear as despesas iniciais do perito com a perícia psicológica. Essa prática também afeta a atratividade de profissionais sérios, imparciais e comprometidos para a realização das perícias psicológicas. Assim, o resultado dessa política de remuneração dos honorários periciais são laudos malfeitos, lacônicos e tendenciosos efetuados por profissionais pouco qualificados no tema saúde mental no trabalho. Além disso, afasta-se cada vez mais a possibilidade de realização de perícias multiprofissionais, que teriam um custo mais levado, para uma abordagem mais completa e adequada do nexo causal entre a doença mental e o trabalho.

O problema da forma de pagamento dos honorários periciais apontado pelos entrevistados também foi descrito por Silva e Sardá (2014) para os quais o modelo vigente "praticamente representa um grande desestímulo à boa prática pericial" (p. 89). Os autores afirmam que os problemas principais correspondem ao momento do pagamento e aos baixos valores que vêm sendo pagos, fazendo-se necessária a antecipação dos valores pagos a título de honorários periciais, bem como a fixação de honorários em valores que "evitem a precarização do trabalho pericial" (p. 89). Assim, advertem os autores que para se conseguir

mais e melhores peritos, é necessário o arbitramento de honorários periciais compatíveis com a complexidade dos casos, pois a análise da doença mental relacionada ao trabalho envolve questão complexa em processos judiciais que se arrastam por anos.

Silva e Sardá (2014) defendem, portanto, o pagamento de honorários prévios ao perito judicial no valor de, no mínimo, um salário mínimo e o arbitramento de honorários periciais entre R$ 2.500,00 a R$ 5.000,00 (valores indicados em 2014), para custear em torno de 25 a 30 horas de trabalho pericial, o que se estima seja o necessário para o perito judicial realizar uma boa perícia, com exame clínico, análise da história clínica e ocupacional, estudo do local de trabalho e da organização de trabalho, verificação de dados epidemiológicos, literatura especializada, elaboração de laudo e resposta aos quesitos.

Assim, os entrevistados, tanto os peritos judiciais quanto os juízes do trabalho, foram enfáticos ao afirmar que sem uma mudança na forma de remuneração dos honorários periciais não será possível a realização de boas perícias com análise ampla do trabalhador e do ambiente de trabalho, efetuadas por peritos comprometidos, imparciais e competentes, possibilitando que o laudo pericial reúna informações importantes para auxiliar o magistrado no julgamento do caso.

Importante destacar que a lei da reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017), que entrou em vigor a partir do dia 11 de novembro de 2017, trouxe modificações quanto aos honorários periciais. Segundo a nova redação do artigo 790-B da CLT, "A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita". Assim, se a perícia for desfavorável ao trabalhador, ele deverá arcar com os honorários periciais, sendo ou não beneficiário da justiça gratuita.

Além disso, o § 4º do mesmo artigo 790-B da CLT dispôs que "Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida no caput, ainda que em outro processo, a União responderá pelo encargo". Assim, após a lei da reforma trabalhista, o benefício da justiça gratuita não mais se estende aos casos de a parte beneficiária ser sucumbente, devendo ela pagar o valor da perícia realizada. Visando enxugar os gastos da Justiça do Trabalho com perícias desnecessárias, os honorários periciais deverão ser abatidos do crédito do trabalhador e, somente na hipótese desse crédito não ser capaz de suportar a despesa com a perícia, a União responderá pelo pagamento dos honorários periciais, desde que o trabalhador seja beneficiário da justiça gratuita. Em outras palavras, a União somente pagará os honorários periciais se a parte

sucumbente (empregado ou empregador) no objeto da perícia for beneficiária da justiça gratuita e não tenha como pagar. Se a parte não for beneficiária da justiça gratuita e não tiver como pagar, o perito não poderá receber o valor da União e correrá o risco de nada receber.

Assim, após lei da reforma trabalhista, arca com os honorários periciais a parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, seja o trabalhador, seja a empresa. Se o trabalhador for o sucumbente, também arcará com a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais, mesmo que tenha sido beneficiado, no processo, pelo instituto da justiça gratuita. Contudo, se o trabalhador não tiver recebido no processo créditos suficientes para suportar a despesa com os honorários periciais, mesmo que em outro processo judicial, e for beneficiário da justiça gratuita, a União responderá pelo correspondente encargo. No texto legal anterior, a União sempre respondia por tais honorários, se o trabalhador beneficiário da justiça gratuita fosse sucumbente na pretensão objeto da perícia.

Vê-se, assim, que foi criado mais um entrave para que o perito judicial receba seus honorários, pois agora ele terá que esperar o reclamante liquidar e receber seus créditos trabalhistas para abater destes o valor dos honorários periciais. Como se sabe, 70% das execuções na Justiça do Trabalho restam infrutíferas, de modo que se nem os reclamantes conseguem receber seus direitos trabalhistas o que dirá o perito judicial. Somente após superada a tentativa de receber os honorários periciais do crédito do trabalhador que pode advir de qualquer processo promovido pelo reclamante, o perito judicial pode buscar o pagamento da perícia perante a União, mas apenas no caso de o trabalhador ser beneficiário da justiça gratuita. A União continua a ser a garantidora dos honorários periciais, em caso de o trabalhador sucumbente no objeto da perícia ser beneficiário da justiça gratuita, mas apenas depois de esgotada a pesquisa sobre os créditos trabalhistas do mesmo reclamante.

A reforma trabalhista também se atinou em estabelecer um limite máximo na fixação dos honorários periciais, definido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (artigo 790-B, § 1º), bem como por liberalidade do juízo deferir o seu parcelamento (artigo 790-B, § 3º). O legislador espera, portanto, que o órgão de supervisão da Justiça do Trabalho apresente parâmetros de fixação dos honorários periciais, provavelmente para evitar abusos de arbitramento por parte dos magistrados.

O artigo 790-B, § 1º, da CLT parece ter imposto um limite máximo para o valor dos honorários periciais, independentemente de qual parte arcará com esses custos, se reclamante ou reclamado. No entanto, esse artigo remete à limitação a ser fixada pelo

Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Note-se que até o momento, o CSJT ainda não editou nenhuma resolução nos moldes estabelecidos pela Reforma de 2017. Sendo assim, utiliza-se, por analogia, a Resolução nº 66, editada pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho em 10 de junho de 2010 e que regulamenta, no âmbito da Justiça do Trabalho a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais, no caso de concessão à parte do benefício da justiça gratuita. Ressalte-se que essa Resolução trata apenas do valor dos honorários periciais que são de responsabilidade da União em caso de concessão do benefício da justiça gratuita.

Assim, melhor dizendo, a lei diz que o juiz ao arbitrar os honorários periciais deve respeitar o limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Esse Conselho, por sua vez, havia editado anteriormente à lei da reforma trabalhista a Resolução nº 66/2010 tratando dessa limitação apenas para os casos de beneficiário da justiça gratuita. Consequentemente, duas interpretações são possíveis até a edição da nova resolução: após a lei da reforma trabalhista, o juiz do trabalho, ao fixar o valor dos honorários periciais na Justiça do Trabalho, deve sempre respeitar o limite de R$ 1.000,00 (Resolução nº 66/2010) ou pode fixar um valor superior a esse limite quando o responsável pelo pagamento não for beneficiário da justiça gratuita que, via de regra, são as empresas. Prevalecendo essa última interpretação, pode-se dizer que permanece o risco de os peritos judiciais serem tendenciosos em suas perícias, dando ganho de causa aos trabalhadores a fim de que possam receber um valor mais elevado de honorários periciais.

Cabe registrar que o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo) restringiu o valor estabelecido pelo CSJT e editou o Ato GP/CR nº 02/2016 fixando o limite de R$ 800,00 para os honorários médicos periciais nos casos de justiça gratuita. Na mesma esteira, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas) também reduziu o valor dos honorários periciais e publicou o Provimento GP-CR nº 03/2012 estabelecendo o limite máximo de R$ 676,00, nos casos de justiça gratuita. Já a Resolução CNJ nº 232, de 13 de julho de 2016, do Conselho Nacional de Justiça, fixou os valores a serem pagos pelos serviços de perícia de responsabilidade de beneficiário da gratuidade da Justiça em R$ 370,00 para médicos e em R$ 300,00 para psicólogos.

É de se ressaltar, porém, que o artigo 790-B, § 1º, da CLT fez delegação expressa ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho razão pela qual acredita-se que deve ser observada a Resolução nº 66/2010 que fixa o valor máximo de R$ 1.000,00 para os

honorários periciais, enquanto não editada nova resolução pelo CSJT. Registre-se, por fim, que, considerando a complexidade e as dificuldades enfrentadas pelos peritos judiciais para realizar a perícia psicológica, o valor de R$ 1.000,00 apresenta-se baixo para remunerar uma avaliação que se pretende seja feita por meio de várias entrevistas com o trabalhador e visitas ao local de trabalho.

Por fim, a lei da reforma trabalhista colocou fim à controvérsia sobre os honorários prévios, dispondo expressamente que "O juízo não poderá exigir adiantamento de valores para realização de perícias" (artigo 790-B, § 3º, da CLT). Essa norma, como já exposto anteriormente, prejudica o trabalho pericial, pois impede que o perito receba ao menos o ressarcimento de seus gastos iniciais para a realização da perícia, como despesas com combustível, papel, internet, telefone, etc. Cabe destacar que os honorários prévios são necessários para evitar que o perito tenha que pagar para trabalhar, considerando que só receberá seus honorários muitos anos após realizar a perícia, ou seja, quando o reclamante receber os seus créditos ou, dependendo do caso, quando a União efetuar esse pagamento, o que na Justiça do Trabalho, em ambos os casos, demora muito tempo para acontecer.

7.5 O problema da nomeação dos profissionais para realizar a perícia psicológica

De acordo com os juízes do trabalho entrevistados, faltam profissionais da área da saúde interessados e capacitados em realizar a perícia psicológica na Justiça do Trabalho, conforme discorreu uma das entrevistadas:

> Juíza Renata:
>
> Infelizmente, é difícil encontrar peritos profissionais da área de saúde realmente interessados e dispostos a trabalhar na Justiça do Trabalho, ante as dificuldades de remuneração adequada pelo trabalho prestado, a demora na tramitação do feito e os inúmeros trâmites burocráticos. Na maioria das vezes, os mais comprometidos com a qualidade do serviço atendem diversas varas e não cumprem os prazos assinalados.

Os magistrados afirmaram que um problema que prejudica a qualidade das perícias psicológicas é a inexistência de um quadro próprio de peritos na Justiça do Trabalho. Atualmente, os profissionais interessados em realizar perícias psicológicas na Justiça do Trabalho procuram diretamente os juízes do trabalho e apresentam seus currículos. Os magistrados, por sua vez, fazem uma seleção e nomeiam os profissionais que passam a prestar os serviços de perícia. Assim, conforme esclareceu um dos juízes entrevistados, os magistrados têm grandes limitações para a nomeação dos peritos judiciais:

> Juiz João:
>
> Também é importante lembrar que nós temos limitações para nossa atuação em termos de nomeação. Porque nós não possuímos um quadro próprio de peritos da Justiça do Trabalho. Nós precisamos nos socorrer dos peritos autônomos, peritos extraquadros, que nós aqui exigimos para atuarem, um rol de documentos, com uma inúmera série de certidões negativas. Polícia federal, criminal, de todo tipo. Pra termos a segurança de que são pessoas idôneas. Então, eu digo a você que nós, hoje, temos uma dificuldade muito grande para encontrarmos peritos médicos, infelizmente.

Os juízes do trabalho disseram que procuram nomear médicos com especialidade em psiquiatria, mas nem sempre isso é possível, em razão da falta de interesse de médicos com essa especialidade em realizar a perícia psicológica. Assim, a doença mental acaba sendo analisada, via de regra, por um clínico geral, como afirmou um dos entrevistados:

> Juiz Felipe:
>
> Na maioria dos casos é nomeado médico clínico geral. Apenas em caso de negativa por parte do médico, por conta de conhecimento insuficiente na matéria, ou em caso de impugnação e requerimento expresso e fundamentado de alguma das partes costumo nomear especialista. Em geral a nomeação voltada à perícia psicológica acaba sendo encaminhada a médico psiquiatra. A motivação decorre, em primeiro lugar, dos requerimentos das partes que são feitos, quase que em sua totalidade, no sentido de se requerer a realização da perícia por psiquiatra. Em segundo lugar, há uma escassez considerável de profissionais psicólogos habilitados e cadastrados junto ao Tribunal para atuar nessas condições (respondo com relação ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região).

Segundo os juízes do trabalho entrevistados, seria muito importante que a Justiça do Trabalho tivesse um quadro próprio de peritos, composto por especialistas concursados, isentos, credenciados, bem remunerados e comprometidos com a qualidade da perícia psicológica. Também seria fundamental a parceria do Tribunal com universidades, escolas e instituições, como a FUNDACENTRO, para serem promovidos, com periodicidade, treinamentos sobre a saúde mental no trabalho para juízes, servidores e peritos. Assim, não apenas os peritos seriam capacitados para realizar perícias psicológicas com maior qualidade, mas os juízes do trabalho saberiam elaborar melhor os quesitos e cobrar o trabalho dos peritos. Nesse sentido, falou uma entrevistada:

> Juíza Ana:
>
> Eu acho que se tem que haver um aprimoramento, ele deve começar na escola judicial, através de uma formação diferente para os peritos judiciais. A partir do momento em que ele falar "Eu aceito ser perito na Justiça do Trabalho e eu aceito realizar laudo de transtorno mental relacionado ao trabalho..." ele tem que ter outra visão. E essa outra visão quem vai ter que dar é uma instituição que esteja, talvez, fora dessa questão do direito. Alguma instituição relacionada à saúde mental do trabalho, do trabalhador, como a FUNDACENTRO ou como alguma instituição relacionada à psicologia. Não sei como isso viria. Mas esse treinamento tem que existir pra juízes, servidores e peritos.

Embora reconheçam não ser certa a nomeação de qualquer especialidade médica para a execução da perícia psicológica, os magistrados afirmaram que não têm outra opção, pois não existem muitos psiquiatras interessados em realizar esse trabalho. Além disso, de acordo com os juízes do trabalho, os peritos-médicos, de uma forma geral, não têm formação específica em doenças mentais e sequer condições técnicas de avaliar um ambiente de trabalho para fins de verificação do impacto das condições laborais na saúde mental do trabalhador. Um engenheiro do trabalho, quando muito, analisa a ergonomia na empresa, como iluminação, postura, forma de sentar, altura da cadeira, mas não tem conhecimento para analisar os fatores de risco psicossociais do trabalho. Sobre a falta de conhecimento do perito-médico na área da saúde mental do trabalho, um dos juízes disse:

> Juiz João:
>
> Enfrentamos uma dificuldade muito grande para encontrarmos peritos que queiram atuar na Justiça do Trabalho. Porque pra isso a pessoa tem que ter habilitação e intenção. Aqueles que se interessam entregam seu currículo e nós fazemos a avaliação e verificamos se é possível sua atuação na perícia psicológica. Mas tem muita gente que não tem interesse em atuar. Então isso, realmente, gera, sim, problemas. É difícil encontrarmos alguém que tenha um conhecimento profundo em saúde mental no trabalho.

Assim, os peritos-médicos não possuem, segundo os magistrados entrevistados, a especialização necessária para a perícia psicológica. De acordo com os juízes, existe uma grande carência de médicos com especialização em psiquiatria que estejam interessados na realização das perícias psicológicas. Assim, essas perícias acabam sendo realizadas por médicos de quaisquer especialidades, como clínicos gerais, ginecologistas, ortopedistas e médicos do trabalho. E mesmo aqueles com especialização em psiquiatria parecem não ter o conhecimento necessário sobre o adoecimento mental relacionado ao trabalho, pois não se preocupam em analisar o impacto da forma de trabalho no psiquismo dos trabalhadores, limitando-se esses profissionais a verificar receitas médicas. A esse respeito, falou uma das entrevistadas:

> Juíza Ana:
>
> De maneira geral, os laudos são muito ruins. Por falta de conhecimento mesmo. Falta de conhecimento da matéria, por falta de preocupação com uma coisa que eu considero muito importante, que é a avaliação da organização do trabalho, do modo de trabalhar. Eles não têm a menor noção sobre isso, se limitam normalmente a pegar exames médicos que a parte leva, as receitas médicas, pra saber qual o medicamento que o psiquiatra já tenha dado e eles, em nenhum momento, demonstram preocupação em saber "Olha, como você trabalhava? Seu trabalho tinha ritmo? Seu trabalho era tedioso? Que autonomia você tinha?" Sem falar, então, aquela questão de diferença de trabalho prescrito e trabalho real... [risada] Aí, então, é algo que realmente nem existe. Mas eu procuro trazer isso pros laudos, quando um resultado venha a ser impugnado e eu tenho oportunidade de fazer os quesitos complementares. Aí eu direciono as respostas do perito nesse sentido. Mas eu já precisei destituir perito, ou seja, cancelar nomeação, porque quando eu formulei o quesito específico relacionado ao transtorno mental, ele diz que não tinha conhecimento daquilo, porque ele não era um psicólogo.

Já para o perito-médico Ricardo, é fundamental que a perícia psicológica seja realizada por um psiquiatra, pois eles têm a competência necessária para avaliar a patologia mental e relacioná-la ao trabalho. No entanto, segundo o entrevistado, poucos psiquiatras têm interesse em fazer a perícia psicológica na Justiça do Trabalho justamente em razão do baixo valor dos honorários periciais e da dificuldade de recebimento que demora muitos anos. O entrevistado considera um absurdo o perito ter que esperar o processo se encerrar para receber seus honorários, pois o profissional teve uma série de gastos para a realização a perícia.

Esclarece o perito-médico Daniel que para ser nomeado perito basta ter o registro no Conselho Regional de Medicina (CRM), mas isso é um grande problema, pois, em sua visão, quando o médico não tem especialidade em Psiquiatria, ele não possui o conhecimento necessário sobre as doenças mentais e, assim, sua tendência é ler superficialmente a CID-10 e fazer um diagnóstico "estapafúrdio" (sic). No mesmo sentido, para o perito-médico Gustavo, assim como para o perito-médico Fernando, as perícias psicológicas na Justiça do Trabalho só deveriam ser realizadas por psiquiatras, pois o médico sem essa especialidade não consegue sequer realizar corretamente o diagnóstico de um transtorno mental, quanto mais analisar o nexo de causalidade entre uma patologia mental e o trabalho. Disse o entrevistado:

> Perito-médico Gustavo:
>
> Os médicos que não são psiquiatras enxergam só o corpo. Essa conversa que eu tô tendo com você, da sua objetividade, nexo causal, eles não têm a mínima ideia. Eu, volta e meia, recebo no meu consultório aqui pessoas que foram atendidas por médico, né? Na parte emocional, eles não sabem nada, né? Entende? O sujeito não sabe receitar antidepressivo, não sabe fazer diagnóstico, entende? Enfim, o sujeito confunde crise histérica com crise epilética. É um inferno, viu? Então, imagino essas pessoas fazendo perícia, né? Eu acho que chega na mão do juiz umas coisas assim que o juiz fica perdido, né? Eu acredito.

Outro problema, segundo o perito-médico Daniel, é que muitos psiquiatras têm medo de fazer perícias e ter seu laudo questionado pelos assistentes técnicos. Para fazer perícias, o psiquiatra tem que estudar muito sobre patologias mentais e sobre o próprio Direito, pois precisa entender minimamente de processo. Além disso, o psiquiatra sai da sua

zona de conforto do consultório, para adentrar o ambiente jurídico e expor o resultado do seu trabalho. Por isso, o entrevistado disse que, quando dá cursos sobre perícias, sempre precisa "acalmar" (sic) os médicos que ficam receosos de desagradar uma das partes e ter seu laudo questionado perante o Conselho Regional de Medicina. Por isso, para perito-médico Daniel, o médico que faz perícia faz porque gosta desse tipo de trabalho, tem paixão pela área forense, pois se parar para pensar nos custos e nos riscos da atividade, não sairia do conforto do seu consultório onde conseguiria ganhar muito mais.

Já para o perito-médico Luiz, muitos afirmam que o psiquiatra é o mais indicado para realizar a perícia psicológica na Justiça do Trabalho, mas, em sua visão, esse não é o profissional mais adequado, pois a Psiquiatria estaria ainda muito formatada no "modelo antigo" (sic), ou seja, centrada na relação médico-paciente e direcionada para as áreas cível e criminal. Para o entrevistado, o psiquiatra forense não recebe formação em transtornos mentais relacionados ao trabalho, pois isso acredita que o profissional mais qualificado para investigar o nexo causal entre a doença mental e o trabalho é o médico com especialização em Medicina do Trabalho. Por essa razão que o entrevistado acredita que os psiquiatras têm tanta dificuldade de fazer a análise das condições de trabalho e sua relação com o transtorno mental do trabalhador, pois só conseguem enxergar o indivíduo e, assim, buscam na pessoa as razões do adoecimento mental. Assim falou o entrevistado:

> Perito-médico Luiz:
>
> Eu tenho encontrado perícias feitas por quem não é psiquiatra até melhores que as feitas por psiquiatra. Porque o psiquiatra vê a relação médico/paciente e perícia é diferente. A gente não está vendo um paciente. A gente tá vendo alguém que está tentando processar o seu patrão alegando certas situações profissionais e o psiquiatra, na formação de base, não entra nesse mérito. Então, existem questões legais, de sigilo, de ética, de uma série de coisas que não é a vocação do psiquiatra. No psiquiatra forense mais ou menos. Mas outras especialidades que vão surgindo aí, com o futuro, talvez estejam melhor preparadas pra isso. E, na ausência, o ideal é ter esse cruzamento de formações.

Importante destacar que dois juízes entrevistados acreditam que a perícia psicológica deve, necessariamente, ser realizada por médico, de preferência com especialização em psiquiatria. Eles se apoiam na Consolidação das Leis do Trabalho e nas

Resoluções do Conselho Federal de Medicina. Assim, esses entrevistados acreditam que a perícia psicológica é atribuição exclusiva do médico, pois este seria o único profissional capacitado para analisar o nexo causal entre a doença mental e o trabalho. Apesar disso, esses juízes disseram que poucos médicos psiquiatras se interessam pelo trabalho pericial e, ainda, os que se interessam em realizar a perícia psicológica não apresentam boa formação em doenças mentais. Sobre isso, os entrevistados se manifestaram:

> Juiz Carlos:
>
> Eu me baseio nas resoluções do Conselho Federal de Medicina que estabelecem que é atribuição exclusiva do médico a designação de nexo causal para doença do trabalho. Esse é o critério que nós temos utilizado aqui. E hoje nós temos uma dificuldade muito grande, porque poucos médicos se interessam em fazer perícias médicas. Além da falta de especialidade médica em psiquiatria. Além disso, eles não têm, assim, uma boa formação sobre doenças mentais. De modo geral, nós temos muita dificuldade. Só que nós temos a CLT que fala em uso de médico ou engenheiro do trabalho. Acho que no artigo 192 ou 194, alguma coisa assim. É um critério que nós acabamos utilizando. Há uma discussão grande dentro do Poder Judiciário sobre o uso de outros profissionais de saúde. Mas tem, a jurisprudência inclina a validar somente as perícias feitas por profissionais da área da medicina.

> Juiz João:
>
> Eu entendo com todo respeito às divergências e entendimentos em contrário, que essa pesquisa, essa análise, essa perícia, ela deva, a princípio, ser realizada exclusivamente por médico. Então, nós aqui buscamos privilegiar essa nomeação a médicos. Eu sei que existe posicionamento que de que os psicólogos também teriam essa possibilidade. Mas, por hora, nós temos nomeado médico.

A propósito do tema, cumpre esclarecer que, no nosso entendimento, a perícia judicial em caso de transtorno mental não é privativa do médico como pensa a maioria dos magistrados. O inciso I do caput e o § 2º do artigo 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 serem 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 privativo do médico, podendo o diagnóstico da doença mental e da incapacidade laborativa do trabalhador ser feito por outros profissionais da saúde. 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.

Como verificado nas entrevistas realizadas, alguns juízes do trabalho acreditam que a perícia só pode ser realizada por médico ou, dependendo do caso, por engenheiro do trabalho, pois se apegam à redação do artigo 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". Ocorre que esse artigo é específico para a perícia relacionada à insalubridade ou periculosidade, não se aplicando às demais perícias.

Vale ressaltar que a CLT trata muito pouco sobre a perícia, sendo aplicável subsidiariamente o Código de Processo Civil. A única exigência do § 2º do artigo 145 do CPC é que os peritos comprovem especialidade na matéria objeto da perícia. No mesmo sentido, é a redação do artigo 465 do CPC. Além disso, o artigo 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 mal o artigo 195 da CLT, pois a própria lei admite a nomeação de outros profissionais habilitados para a realização de perícias a exemplo do disposto no artigo 334 da CLT que disciplina 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 existe impedimento legal para que outro profissional da saúde seja nomeado para realizar esse trabalho pericial.

Silveira e Costa (2014) dizem que os magistrados trabalhistas, em muitos casos, não estão tendo o cuidado necessário para nomear o perito responsável pelas perícias em ações indenizatórias acidentárias. Segundo os autores, essa nomeação tem sido feita apenas com a especialização do perito em medicina do trabalho, o que não se mostra adequado, pois o perito deve estar, no mínimo, familiarizado com a patologia ocupacional que irá avaliar no exame pericial. Para corroborar essa conclusão, os autores citam um acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (Bahia) em que os Desembargadores decidiram pela nulidade da perícia realizada por médico especialista em ortopedia e traumatologia quando a matéria sobre a qual deveria opinar envolvia doença psiquiátrica. De acordo com os autores, incongruências como essa na nomeação dos peritos trazem consequências irreparáveis àqueles que se sujeitam à perícia, pois o perito não possuirá mínima competência técnica para dar credibilidade à sua avaliação pericial.

Outros dois juízes do trabalho entrevistados disseram que não conseguem contratar psicólogos para a perícia psicológica, pois simplesmente não existe interesse por parte desses profissionais na realização do trabalho pericial. Uma das entrevistadas, por exemplo, disse que nunca foi procurada por um psicólogo interessado em realizar a perícia psicológica, embora tivesse disposição de nomear esse profissional:

> Juíza Ana:
>
> Em relação de perito na Justiça do Trabalho, tem um grande problema. Nós temos um rol de pessoas que são vinculadas à Justiça do Trabalho por oferta. Eles que nos procuram, apresentam os currículos e nós fazemos a seleção e aí eles passam a prestar esse serviço. Só que não há peritos psicólogos. Nós só contamos com médicos. E, dentre os médicos, aparecem todas as especialidades. Peritos que podem ser obstetras, que podem ser oftalmologistas, como nós estávamos falando, que pode ser um clínico geral. E aí, quando o objeto é doença mental, transtorno mental relacionado ao trabalho, eu procuro nomear um psiquiatra, que é o que eu entendo que mais se aproximaria. Mas seria muito bom se nós contássemos com psicólogo. Eu tenho sempre tentado nomear pelo menos um psiquiatra. Porque, em caso de impugnação, quando a parte reformula laudos complementares ou caso eu queira fazer os meus quesitos de juízo, eu posso usar uma linguagem mais próxima da questão da saúde mental do que eu poderia fazer, por exemplo, com um oftalmologista. Tenho muita dificuldade para nomear psicólogo perito. Na realidade, eles não existem. Nunca um psicólogo chegou a se oferecer pra trabalhar como perito. E o costume na Justiça do Trabalho é que não exista esse profissional mesmo.

Apenas dois dos juízes entrevistados disseram que já nomearam psicólogos para realizar a perícia psicológica e ambos ficaram satisfeitos com o trabalho desses profissionais, pois as entrevistas foram muito bem-feitas, auxiliando-os no julgamento dos casos. Os magistrados contaram suas experiências na contratação de psicólogos para a realização da perícia psicológica:

> Juiz Carlos:
>
> Teve uma vez que eu nomeei um psicólogo e esclareço a situação. Foi o seguinte: eu tinha um processo em que foi feita uma perícia médica. O perito médico condicionou a prova de determinado fato para a existência do nexo de causalidade. Era uma depressão decorrente de uma alegada perseguição de uma chefa. A chefa perseguia porque a reclamante usava calça justa, numa loja de móveis. Era em Sorocaba. Eu peguei o processo já no momento de audiência de instrução. E o laudo condicionou o que eu buscava. Aí o que aconteceu? A prova testemunhal foi totalmente dividida. As quatro testemunhas, duas de cada lado, a meu ver, estavam mentindo. Então não mereciam credibilidade porque elas destoavam até dos próprios depoimentos. Nesse sentido, eu falei: "O que que eu posso fazer?" E nisso eu tinha aqui já uma indicação de uma

> perita daqui de Piracicaba, que é profissional da área ocupacional, psicóloga ocupacional, né? E foi uma indicação de uma amiga. Aí eu contatei e falei: "Olha, eu tô com essa situação. Você pode me ajudar nisso?" Aí ela falou: "Posso. Posso e acho que eu tenho boa forma de te resolver." E aí acabei nomeando ela para uma segunda perícia, diferente da primeira. Houve muita reclamação das partes. E no fim, o que a perícia constatou? Que o dano psicológico que ela tinha, ela tinha associado a uma condição particular extratrabalho. Era uma questão bem delicada da vida pessoal dela. Tudo bem triste. Mas que efetivamente não trazia sintomas em relação ao trabalho. E, por conta disso, esse pedido específico de indenização e estabilidade acidentária, eu julguei improcedente. Eu gostei do trabalho da psicóloga porque ajudou, exatamente, a definir aquilo que a perícia médica não chegou a concluir. A perícia médica condicionou a existência de dano à prova de assédio moral. E essa prova ficou uma prova muito dúbia, pra mim. E que, no fim, me pareceu que com a perícia da psicóloga ficou bem esclarecida a questão.

> Juiz Felipe:
>
> Em mais de 12 anos na magistratura não creio ter nomeado psicólogo mais do que 5 vezes. Ao menos no âmbito da 2ª Região acredito que deva haver um maior empenho da classe dos psicólogos para, em contato com a administração do Tribunal, efetuar uma maior divulgação do psicólogo como profissional apto a realizar perícias envolvendo alegações de doença mental, além de se aumentar o cadastro de profissionais disponíveis. Nas vezes em que eu nomeei um psicólogo para esse trabalho fiquei muito satisfeito com a qualidade das entrevistas aos trabalhadores.

Portanto, são raros os psicólogos que atuam como peritos judiciais, pois não existem muitos profissionais interessados nas perícias psicológicas e também existe preconceito e desconhecimento por parte dos magistrados sobre a possibilidade de nomeação de psicólogos para o trabalho de perícia psicológica. A esse respeito uma das juízas entrevistadas falou:

> Juíza Renata:
>
> Nunca procedi à nomeação de psicólogos para a perícia a fim de apurar nexo causal entre doença mental e trabalho. Primeiro, porque nas varas pelas quais passei, nunca encontrei peritos psicólogos compromissados. Segundo, porque nunca

> recebi currículos de tais profissionais. Por fim, porque a divulgação da possibilidade da realização das perícias por psicólogos, do meu ponto de vista, é praticamente inexistente no âmbito do TRT da Segunda Região. Já realizei curso específico sobre perícias, saúde e segurança do trabalho e a possibilidade nem ao menos foi aventada ou discutida. A falta de conhecimento específico sobre a matéria me coloca em posição de extrema insegurança para a nomeação em comento, porque o que normalmente é divulgado e discutido limita as perícias para apuração de doença mental aos profissionais médicos, em especial, psiquiatras. A falta de discussão sobre a matéria nos cursos de formação continuada e na própria formação para o concurso de juiz do trabalho coloca a determinação para a realização da perícia para apuração de doença mental, a análise da prova produzida e a formulação da decisão justa para o caso concreto, ao meu ver, como uma das tarefas mais difíceis que realizo no cargo de juíza do trabalho.

Cabe destacar que a legitimação da atuação do psicólogo como perito foi dada pelo Decreto nº 53.664, de 21 de janeiro de 1964, que regulamenta a Lei nº 4.119, de 27 de agosto de 1962, a qual dispõe sobre a profissão de psicólogo. De acordo com o artigo 4º desse Decreto são funções do Psicólogo, dentre outras, a de "realizar perícias e emitir pareceres sobre a matéria de psicologia". Por outro lado, não basta o psicólogo ser especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho (Resolução CFP nº 013/2007) para ser considerado um profissional apto para realizar a perícia psicológica, sendo indispensável que esse profissional tenha formação específica na área da Saúde Mental e Trabalho. Isso porque a grande maioria dos psicólogos organizacionais e do trabalho teve sua formação voltada para a gestão de pessoas, orientando sua atuação profissional por conceitos da Administração e não da Saúde Mental e Trabalho.

Nesse sentido, as pesquisas desenvolvidas por Pereira (2015) advertem que as teorias que informam as práticas dos psicólogos organizacionais e do trabalho são oriundas essencialmente da Administração de Empresas, estando vinculadas à lógica da gestão como princípio racionalizador e de gerenciamento do comportamento humano. Consequentemente, alerta a pesquisadora que as explicações produzidas por esses psicólogos para o adoecimento dos trabalhadores são formuladas a partir dessa visão que atribui a cada indivíduo a capacidade de manejar e gerir sua própria saúde e, portanto, o adoecimento é justificado a partir de fatores individuais. Por isso, é imprescindível que o psicólogo possua conhecimentos na área da Saúde Mental e Trabalho para realizar a perícia psicológica na Justiça do Trabalho,

para que possa compreender a situação laboral na qual se encontra o indivíduo, evitando explicações que culpabilizam o próprio indivíduo.

Por isso, adverte Guller (2010) que para se declarar como perito, não basta ao profissional possuir diploma de graduação em Psicologia. O perito tem de ser alguém com vasto conhecimento na área em que vai emitir suas conclusões. No mesmo sentido, Posluns (1981) explica que, no Canadá, muitas vezes os psicólogos são chamados a juízo, porém, sem critério algum. Afirma que advogados e juízes desconhecem por completo as especializações da carreira e como trabalham, criando situações que antes de auxiliarem na resolução do processo, podem prejudicar. Afirma o autor que alguns operadores do direito acreditam que o psicólogo conhece tudo sobre a mente humana e que pode tudo responder. Mas, na realidade, existem especificidades dentro da psicologia e a má escolha do profissional pode acarretar a descrença do julgador sobre toda a gama de psicólogos. Posluns (1981) explica ainda que seria interessante que os operadores do direito tivessem noções de saúde mental relacionada ao trabalho antes de chamar o profissional errado a juízo.

Posluns (1981) afirma que os juízes tendem a achar que psiquiatras e psicólogos fazem as mesmas coisas e têm conhecimentos muito similares. Na realidade, psiquiatras tendem a ter uma abordagem focada no sujeito, utilizando-se de conceitos como saúde e doença para avaliar o sujeito pesquisado, enquanto os psicólogos tendem a observar o comportamento do indivíduo e suas relações com os demais. Desse modo, essas diferenças devem ser consideradas pelo julgador ao nomear um perito. O autor ainda entende que a mera pós-graduação em psicologia sem a graduação na área não tornam o profissional apto a emitir laudos periciais psicológicos. Isso porque a graduação em psicologia demanda diversos anos de estudos sobre teoria e técnicas aplicáveis, que não podem ser substituídos por alguns anos de pós-graduação.

Além dos problemas para a nomeação de peritos qualificados para a realização da perícia psicológica, os juízes do trabalho também disseram que o tempo transcorrido até a realização do exame é outro fator prejudicial para a defesa dos direitos dos trabalhadores. Nesse sentido, um dos juízes entrevistados frisou que, não raras vezes, especialmente em processos promovidos por trabalhadores de baixa renda, é grande a ausência dos reclamantes à perícia psicológica, quando essa prova é marcada muito tempo depois da primeira audiência ou da distribuição da ação. E explicou a juíza os motivos para essa ausência:

Juíza Renata:

Destaco as dificuldades de nomear perito com formação específica, em especial na área de doenças mentais, bem como o grande tempo de espera para a realização da perícia já transcorrido quando recebo o processo apenas para julgamento. Ademais, é comum verificar, em especial nos processos movidos por trabalhadores de baixa renda, a ausência dos autores à data designada para a realização da perícia, em especial quando esta é marcada muito tempo depois de realizada a primeira audiência ou muito após a data em que proposta a ação. Diversas justificativas são apresentadas, como mudança do obreiro de estado em razão de outro emprego, trabalho recentemente alcançado após longos anos desempregado e o medo em faltar, ainda que para a realização do importante ato processual. Assim, por vezes, a realização de nova perícia acaba por se tornar inviável, prática e economicamente.

Outro grande problema dos juízes do trabalho é checar as credenciais dos peritos, pois atualmente os magistrados nomeiam pessoas que não conhecem. Assim, além da melhor formação em saúde mental dos juízes e dos peritos, o Tribunal necessitaria aprimorar a forma de contratação desses profissionais. A esse respeito, disseram os magistrados:

Juiz Carlos:

Nós temos, hoje, muito medo de corrupção. Parece que está mais acentuado o problema. Eu já tive casos de laudos corruptos como no caso de o laudo ser exatamente o mesmo do perito, na mesma impressora e com a mesma bibliografia. Idêntico, sabe? Assim, o texto era diferente. Mas a impressora, as cores e a bibliografia eram as mesmas. Aí eu falei "Não. Não dá. Eles não foram na mesma biblioteca." Um fez pro outro. Geralmente, se fala: "O assistente fez e o perito assinou." Muitas vezes acontece isso. Ou o inverso. Não sei. Então, nesse aspecto, assim, nós ficamos preocupados e eu fico muito preocupado. E, algumas vezes, você vê coisas escandalosas.

Juíza Marina:

Nós temos um problema de carência de profissional médico. Nós não conseguimos, muitas vezes, médicos psiquiatras pra atender essa especialidade, acaba tendo que se valer de um profissional de outra, de uma especialidade genérica. Segundo agravante, não existe o quadro de perito na Justiça do Trabalho. São profissionais que se habilitam, trazem as

> credenciais. O juiz aprecia o trabalho deles. Se gosta, prossegue, se não... E tem que custear. As partes têm que custear isso antecipadamente. Se não custeiam isso, o perito vai ser remunerado, às vezes, a cada dois, três anos, quando ele terminar esse processo. Ou dez. Ou vinte. Isso faz com que os peritos que são bons, que têm credenciais boas, que têm competência, proficiência nessa área, eles não se interessam de fazer perícia na Justiça do Trabalho. Porque eles também têm que sobreviver. Muito humano, né? O que é esperado de qualquer profissão. São pais, são mães que precisam viver, né? Sobreviver do trabalho. Então esse é um grande problema. Fora a questão da confiança. Nós temos casos, investigação de mais de vinte peritos envolvidos. Eu não sei se é do seu conhecimento isso. Inclusive, alguns foram presos, foi amplamente divulgado na mídia. Peritos, inclusive, um dos peritos que foi preso, ele era psiquiatra. Atendia, era um dos únicos que atendia aqui na cidade. Complicado, né?

Cabe destacar que o Código de Processo Civil (Lei nº 13.105/15) passou a prever um cadastro de profissionais e órgãos técnicos e científicos para assistir à Justiça. Em razão disso, o Conselho Nacional de Justiça editou a Resolução nº 233/2016 regulamentando a atuação de peritos para auxiliar magistrados quando a prova do processo depender de conhecimento técnico ou científico. Assim, os Tribunais devem instituir um cadastro eletrônico de peritos e órgãos técnicos e científicos para garantir agilidade operacional na seleção e escolha dos peritos e para padronizar e otimizar o controle de informações sobre a contratação de profissionais e de órgãos prestadores de serviços. Caberá a cada Tribunal validar o cadastramento e a documentação apresentada pelos interessados, sendo vedada a nomeação de profissional ou de órgão que não esteja regularmente cadastrado.

Segundo os juízes do trabalho entrevistados, essa iniciativa do Conselho Nacional de Justiça também foi uma resposta à chamada "Operação Hipócritas" deflagrada em maio de 2016 pelo Ministério Público Federal e pela Política Federal. Trata-se da maior investigação já realizada no país para apurar o esquema de corrupção de peritos médicos na Justiça do Trabalho. A rede de corrupção desvendada atuava desde 2010 e envolvia, além dos próprios peritos judiciais, assistentes técnicos, advogados e representantes de empresas, voltados à fraude de perícias médicas para beneficiar grandes empresas em ações trabalhistas no Estado de São Paulo. Nesse sentido, falou uma das juízas:

> Juíza Marina:
>
> Hoje, eu acho que a maior dificuldade para um juiz é checar as credenciais do perito, depois desses precedentes de desonestidade. Hoje, eu vejo que pra mim, como magistrada, isso é uma angústia muito grande. Porque eu tenho que qualificar pessoas que eu não conheço. Eu tenho que ter uma pessoa honesta, capaz, técnica. E pra reunir todas... E rápida, né? Porque não adianta ele ter todas essas qualidades e não devolver o serviço dele no prazo. Então, hoje, a maior dificuldade é reunir numa pessoa todos esses requisitos. Que consiga não comprometer a tramitação do processo em tempo razoável.

Já os peritos-psicólogos entrevistados também reconheceram que existe corrupção no campo das perícias judiciais. A esse respeito, uma das peritas-psicólogas contou a experiência de quando recebeu uma oferta em dinheiro para produzir um laudo favorável a uma empresa:

> Perita-psicóloga Carla:
>
> Eu sei que tem muita corrupção nesse meio de perícia. Pra mim mesmo já me ofereceram dinheiro algumas vezes. Uma vez, um advogado de empresa me procurou e me ofereceu R$ 15.000,00 para eu fazer um laudo favorável para a empresa. Eu botei o cara pra correr do meu escritório. Outras vezes, os advogados insinuam, mas eu não dou abertura. Tudo é postura. Se os caras percebem que você é séria, logo se afastam. Eu gravo algumas conversas, quando os advogados me ligam, pois nunca se sabe. Deus me livre se envolver com algumas coisas dessas. Lutei muito para me formar, não posso perder meu registro. Além do que acho tudo isso muito errado. O que eu tenho de mais valioso é o meu nome, esse eu não jogo na lama.

O perito-médico Luiz, por sua vez, afirmou que já recebeu algumas "propostas indecentes" (sic), como o oferecimento de dinheiro para favorecer a uma das partes do processo, mas recusou todas, pois considera tais ofertas uma agressão à sua idoneidade moral e ao seu caráter.

Os peritos-psicólogos entrevistados também relataram que sentem dificuldades para a realização das perícias psicológicas, pois não receberam formação específica na área da

saúde mental no trabalho e, ainda hoje, são escassos os cursos, treinamentos e artigos científicos disponíveis nessa área. Os peritos-psicólogos disseram que os magistrados também carecem de informações sobre a perícia psicológica, sendo a atuação do Psicólogo do Trabalho ainda desconhecida para a maioria dos magistrados. A esse respeito, uma das entrevistadas relatou sua experiência:

> Perita-psicóloga Carla:
>
> Eu fui a primeira psicóloga a fazer perícia psicológica no TRT da 2ª Região. Até então, nenhum psicólogo tinha feito nada na Justiça do Trabalho. Eu comecei com a cara e a coragem. Eu tinha feito Psicologia, tinha trabalhado um pouco como psicóloga, mas não estava satisfeita. Aí decidi fazer Direito. Quando terminei o curso, pensei: "O que é que eu vou fazer agora?" Aí meu marido, que é advogado, pegou um processo trabalhista em que precisava fazer uma perícia psicológica. Aí eu pensei: "Por que não?" Foi então que eu decidi começar a distribuir o meu currículo em cada Vara do Trabalho. Recebi muito não, muitos juízes nem sabiam que um psicólogo podia fazer essa perícia. Foi muito difícil, pois eles tinham receio de nomear uma pessoa que não fosse médico para fazer perícia. Até que uma juíza me chamou para trabalhar. Ela gostou muito do meu trabalho e começou a falar bem de mim. Hoje os juízes têm uma grande confiança no meu trabalho, mas foi difícil, na verdade ainda é. Tem muito assistente técnico médico que tenta desqualificar a gente. Mas eu procuro responder com o meu trabalho bem feito.

Apesar de ser uma área de atuação ainda nova para a Psicologia, os peritos-psicólogos entrevistados defendem que a perícia psicológica deve ser realizada por psicólogos, pois esse é o profissional mais qualificado para proceder à análise do nexo causal entre a doença mental e o trabalho. Os peritos-psicólogos falaram que o psicólogo é o especialista em dano psíquico e, assim, o profissional mais gabaritado para fazer a investigação dessa patologia com as condições de trabalho.

Os peritos-psicólogos consideram que os médicos, mesmo que psiquiatras, não têm condições técnicas de analisar a relação da doença mental com o ambiente de trabalho. Sobre isso, as peritas-psicólogas disseram:

Perita-psicóloga Vera:

> O psicólogo é o especialista na análise do dano psíquico. Nos laudos feitos pelos médicos, esse dano é muito mal analisado. Existem aspectos-chave que passam despercebidos pelos médicos. Fora isso, deveria haver uma ampla divulgação pelos conselhos federais e regionais do nosso material de trabalho, além de ampla comunicação aos juízes e seus assistentes sobre o processo de adoecimento e fatores de risco para os sujeitos. A conscientização dos magistrados para a importância da nomeação de psicólogos é fundamental. Na maioria das vezes são nomeados médicos de diversas especialidades, nem sempre são psiquiatras. Acho isso muito errado, pois o grande especialista no dano psicológico, que é o psicólogo, não é nomeado para essas perícias. O trabalho de perícia psicológica por psicólogos vem crescendo muito, mas ainda temos que capacitar profissionais para que saibam elaborar laudos consistentes e conclusivos. Estamos num processo de evolução.

Perita-psicóloga Márcia:

> Precisamos de mais promoção, divulgação e valorização do profissional da psicologia. Eu sinto que ainda somos vistos com muita desconfiança no Poder Judiciário, pois o lobby dos médicos é muito forte. A maioria dos juízes ainda acha que apenas o médico pode fazer a perícia psicológica. É uma total falta de conhecimento por parte dos juízes. Acho que deveria haver também uma maior divulgação desse trabalho de perícia pelo CRP. Hoje nós não temos apoio nenhum do Conselho. Penso que deveria haver mais nomeação de psicólogos peritos em diversas áreas como a do trabalho, INSS e outras.

Assim, segundo os peritos-psicólogos, deveria haver, por parte do Conselho Federal e dos Conselhos Regionais de Psicologia, uma ampla divulgação da área de atuação do psicólogo do trabalho a qual engloba a realização da perícia psicológica, para que assim houvesse uma maior conscientização dos juízes e de toda a sociedade sobre a possibilidade de se nomear psicólogos para fazer a análise do dano psíquico e sua relação com as condições de trabalho.

Para os peritos-psicólogos entrevistados, a perícia psicológica deve ser realizada com muita qualidade e responsabilidade por parte dos psicólogos, tratando-se de prova importantíssima no processo e fora dele também, pois pode inaugurar uma série de precedentes para os trabalhadores e para as empresas. Isso exige do psicólogo, segundo os peritos-psicólogos, uma postura diferente daquela adotada nos consultórios particulares. No

trabalho clínico, o psicólogo espera o cliente se manifestar, ao passo que, na perícia psicológica, o profissional deve manter uma postura mais ativa e não se abalar com as críticas ao seu trabalho advindas dos assistentes técnicos.

Segundo um dos peritos-psicólogos entrevistados que ministra cursos para psicólogos acerca da perícia psicológica, uma queixa muito comum desses profissionais são as críticas que recebem do assistente técnico da parte que não ficou satisfeita com a conclusão do laudo pericial. Muitos psicólogos que atuam como peritos judiciais se abalam com essas críticas ao seu trabalho, pois não estão acostumados ao jogo de ataques que faz parte do processo judicial no qual cada advogado/assistente defende ferrenhamente os interesses de seu cliente. Muitos psicólogos se deixam afetar por essas críticas e acusações feitas ao laudo pericial, sem considerar que isso faz parte da disputa de direitos que ocorre na ação judicial. Sobre isso, falou a entrevistada:

> Perita-psicóloga Carla:
>
> Eu comecei a dar uns cursos sobre perícia psicológica, pois estava sendo muito procurada por psicólogos interessados em ingressar nesse meio. O que mais os psicólogos reclamam pra mim nos cursos é que eles se abalam muito com os ataques dos advogados e dos assistentes. Os psicólogos não estão acostumados a terem o seu trabalho contestado, impugnado. Os assistentes técnicos pegam pesado... tudo bem, é o jogo do processo. É como eu sempre digo: "O processo é um jogo de interesses, por isso, você não tem que se abalar com as críticas da parte contrária. Faz parte." Mas eu percebo que os psicólogos ainda têm muita dificuldade para lidar com isso.

De fato, a inserção dos psicólogos no campo da perícia psicológica é recente. Nos Estados Unidos, por exemplo, esses profissionais são normalmente chamados a depor em juízo para tão somente explicar como são recapituladas as memórias e se os depoimentos das vítimas podem ser tidos como confiáveis ou não pelo juízo, especialmente em casos de abuso sexual (Fischer, 1989; Murphy, 1991; Schopp, Scalora & Pierce, 1999) e abuso sexual infantil (Baker, 1990; Askowitz & Graham, 1993; Mcanulty, 1993; Kovera, Gresham, Borgida, Gray & Regan, 1997).

Os próprios magistrados entrevistados reconheceram que também faltam aos juízes do trabalho conhecimentos na área da Psicologia o que lhes auxiliaria muito nos

julgamentos. A esse respeito, Priaulx e Weinel (2014) acentuam a importância da interdisciplinariedade para o Direito atual. Evocam que questões sobre Psicologia estão cada vez mais candentes nos tribunais, ressaltando que pesquisas interdisciplinares são as mais adequadas para avanços na matéria, uma vez que a troca de experiências e visões de mundo de pesquisadores tanto da área do direito como da área da psicologia constroem uma base teórica mais sólida. No mesmo sentido, Goodman-Delahunty (1997) destaca a importância de os psicólogos peritos gozarem de noções básicas de conhecimentos jurídicos. Da mesma forma acredita que advogados e juízes precisam ter noções de ciências sociais, especialmente de psicologia. Segundo a autora, a matéria já deveria ser lecionada nas Faculdades de Direito em nível de graduação. Nichwolodoff (1998) também sustenta que os juízes deveriam ser treinados em metodologias científicas, especialmente, na área psicológica, para que pudessem compreender as conclusões dos peritos.

O problema da formação deficitária dos peritos judiciais para as perícias em geral foi apontado por Berlim, Rovinski e Sarriera (2000) por meio de uma pesquisa realizada com psicólogos da cidade de Porto Alegre. De acordo com as autoras, os psicólogos que trabalham no contexto jurídico carecem de formação específica para atuar nessa seara, estando eles ainda a se utilizar de práticas ligadas ao modelo clínico de trabalho. O resultado da pesquisa apontou a existência de uma "incipiente identidade profissional desses profissionais quanto à área da psicologia jurídica" (p. 227). Faz-se necessário, portanto, que os psicólogos aprimorem seus métodos para além da área clínica, nada obstante exista uma escassez de publicações na área da perícia psicológica.

Trentini, Bandeira e Rovinski (2006) também concordam que os psicólogos, de modo geral, têm dificuldade para se adaptar ao contexto jurídico, especialmente porque devem relacionar o que se observou com as normas legais que são aplicadas ao caso concreto e responder aos quesitos das partes e do juiz. Além disso, recomendam as autoras que o laudo psicológico esteja embasado em uma descrição clínica detalhada e leal ao observado pelo perito, devendo para tanto dominar esse profissional conhecimentos sobre a Psicologia e a lei para compreender as solicitações que lhe são feitas no processo.

Segundo Meloy (1991), a capacitação dos peritos-psicólogos é, de fato, um grande desafio, pois implica que o profissional assuma o papel de um "investigador psicológico forense" (p. 428). Esse papel impede certas atitudes que estão profundamente arraigadas no treinamento profissional do clínico como a postura de ajuda ao paciente. Para o

autor, o trabalho pericial depende de o profissional “abdicar da defesa do paciente” (p. 428), sem que isso signifique “ignorar o respeito pela dignidade e valor do indivíduo, a proteção de seus direitos civis, a proteção de seu bem-estar e a consciência de seus direitos legais” (p. 428). Assim, para assumir o papel de um investigador psicológico forense, o profissional deve, segundo o autor, estar à vontade com o objetivo de compreender, mais do que modificar, o comportamento humano, abandonando, dessa forma, o papel de terapeuta ou de alguém que cura sem perder de vista que os imperativos éticos também devem estar presentes na investigação forense.

Discorrendo sobre a capacitação dos peritos judiciais, Ribeiro, Teixeira e Barros (2015) advertem que não basta ao expert o conhecimento teórico dos transtornos mentais, pois isso o assemelharia ao sujeito que, querendo simular um transtorno mental, decora a lista de sintomas e passa a representá-los no momento da perícia. Segundo os autores, o perito judicial deve reunir conhecimentos práticos sobre a doença mental que não se adquirem apenas em textos teóricos, mas no próprio exercício do trabalho pericial, especialmente a magnitude dos sintomas, o peso de cada um deles na composição do quadro geral e a frequência ou a raridade de cada uma das apresentações. Daí porque, para esses autores, a capacitação dos peritos judiciais não depende de uma lista que correlacione automaticamente diagnósticos com suas possíveis causas e alegadas incapacidades, mas da construção de uma forma de raciocínio que permita analisar as situações e suas implicações. E sintetizam esses autores dizendo que “o objetivo final, como em qualquer área pericial, mais do que atestar se há doenças (e qual), é esclarecer – caso a caso – quais as consequências do quadro específico no contexto próprio daquela pessoa” (p. 114).

7.6 O que poderia ser feito para melhorar a perícia psicológica

Na visão dos juízes do trabalho, a perícia psicológica poderia melhorar bastante se a Justiça do Trabalho tivesse um quadro próprio de peritos, concursados e dedicados exclusivamente às perícias judiciais. Isso contribuiria muito para que os peritos se especializassem na matéria e fossem isentos na condução das provas periciais, pois suas remunerações não estariam atreladas à parte sucumbente no objeto pericial e não dependeriam de pagamento pela parte processual. Assim, segundo os magistrados, o melhor cenário seria a

formação de um quadro próprio de peritos, servidores públicos, selecionados por concurso para a realização das provas periciais.

A propósito, o perito-médico Ricardo acredita também que a Justiça do Trabalho deveria ter uma equipe própria de peritos psiquiatras que seguissem um padrão de avaliação para as perícias psicológicas. Ele defende que o Poder Judiciário Trabalhista deveria implantar um centro com psiquiatras que atendessem a uma determinada região e seguissem um protocolo para as perícias. Pois, hoje, cada perito tem uma forma de trabalhar e enxerga o transtorno mental decorrente do trabalho de uma maneira. Além disso, os peritos seriam remunerados de forma igual e justa, independente do resultado da perícia, não se abrindo caminhos para fraudes.

No entanto, enquanto isso não for possível, os juízes defendem a criação de um cadastro de peritos junto aos Tribunais, pois isso evitaria que a identificação e seleção dos profissionais ficasse a cargo exclusivo do juiz de primeira instância. A Corregedoria de cada Tribunal coordenaria a formação desse cadastro, analisando os documentos dos profissionais interessados. Assim, os magistrados teriam mais profissionais, mais opções de especialidades e profissionais mais confiáveis para a execução das provas judiciais. Sobre esse assunto, disse um dos entrevistados:

> Juiz Carlos:
>
> Eu acho que o primeiro ponto para melhorar a perícia psicológica seria a instituição de um corpo oficial de peritos na Justiça do Trabalho, concursados, exclusivos, trabalhando exclusivamente na Justiça do Trabalho. Bem remunerados. E que só atuassem nas perícias judiciais, em processos. Que fossem especializados nessas funções. E que atuasse, cada um, na sua especialidade. Isentos. Não depender de pagamento, não depender de resultado, não depender de nada. Isso eu acho que já melhoraria muito, sabe? Está tendo, agora, por conta da Operação Hipócritas, a criação de um cadastro de peritos. Talvez, isso possa facilitar. Porque aí aquele perito que já teve algum problema, fica afastado. Eles vão se apresentar perante a corregedoria para esse registro. Então, isso é mais fácil pra qualquer tipo de especialidade que você precise. Seja na área médica, psicológica, econômica, qualquer que for, porque terá oferta. Isso, eu acho um ponto positivo. Eu acho que muitos colegas sequer sabem dessa possibilidade de uma perícia psicológica de natureza ocupacional.

Além disso, os juízes do trabalho gostariam que os peritos judiciais fizessem uma boa anamnese no trabalhador, analisando detidamente sua vida pregressa, os históricos familiares e profissionais. Assim, os magistrados esperam que os peritos verifiquem a vida do trabalhador, dentro e fora da empresa, identificando a contribuição dos fatores pessoais e profissionais para o adoecimento mental. Os juízes disseram que gostariam que os peritos avaliassem cada indivíduo, seu desenvolvimento, sua personalidade, suas relações e o impacto dos diversos fatores individuais na sua percepção de mundo. Além disso, os juízes do trabalho esperam que os peritos analisem bem as condições de trabalho a que estava submetido o trabalhador, como jornada de trabalho, ritmo, turnos, benefícios, relacionamentos com chefias e colegas, metas, cobranças, pressão, discriminação, assédio moral, etc. A esse respeito, os juízes do trabalho foram bem enfáticos:

> Juíza Marina:
>
> Primeiro, uma boa anamnese. Investigar históricos, se já tem algum antecedente disso antes do trabalho e, segundo, analisar detalhadamente as condições de trabalho. Se era sujeito a pressão, se tinha cumprimento de metas, se fazia hora extra, se era exigido cumprimento de horas extras, se tinha intervalo, se podia tirar férias. Ou seja, se a empresa permitia que o trabalhador tivesse uma vida fora da empresa, né? Porque tem empresa que consome as pessoas de um tanto que não permite que eles tenham uma vida, né? Se é mãe, se depois que ela teve filho, se a empresa proporcionou um ambiente adequado que pudesse enfrentar essa nova vida. Que mais? Também na fase de amamentação, se propiciou isso pra ela. Se o empregado ficou doente, se a empresa mudou de seção, se entendeu. Se o funcionário passa por algum problema que seja diferente na vida dele ou uma doença, qual foi o tipo de suporte e apoio que a empresa deu. Enfim, investigar qual era a relação da empresa com relação ao trabalhador como ser humano.
>
> [...] Eu vejo que os peritos, muitas vezes, não constam informações que são importantes pra nós, como jornada de trabalho, intervalos, férias, pressão, algum tipo de antecedente mais detalhado. Um histórico mais detalhado da vida desse paciente, de empregos anteriores. Tanto vida pessoal quanto profissional. Mas eu vejo, que as perícias entraram como se fosse numa linha de produção, tudo que vai demandar mais tempo, como a aplicação de um teste psicológico, o perito teria que desdobrar essa perícia em dois dias. Eu não sei se os peritos fariam isso, pelo valor que recebem, pelas condições de trabalho. Quanto à análise da organização, da cultura, da política da empresa, de valores, nossa, aí, já é esperar muito... [entrevistadora ri]. O contexto ambiental da empresa nunca vi

no laudo. No máximo o perito faz na visita alguma pergunta mais genérica em relação a isso, se for alguém que tenha algum preparo. Às vezes, o juiz faz essas perguntas na instrução do processo. Porque são importantes para a constituição do nexo de causalidade. Penso que precisamos de laudos mais sintéticos e mais conclusivos e não laudos recheados de copiou e colou, que não vão auxiliar o juiz. Uma boa anamnese, um laudo que conclua. Que se não concluir, dizer porque não conclui, se tem alguma matéria variável ali que depende da comprovação. E responder bem os quesitos do juiz. Que, às vezes, o perito nem responde os quesitos do juiz. Ele reporta ao corpo do laudo.

Juiz Carlos:

Eu acho que é importante, no caso da perícia psicológica, uma análise bem detalhada da vida pregressa, da vida extratrabalho do trabalhador. O problema é que o perito não faz essa análise, fica em dúvida e coloca no condicional no laudo. Para a perícia ajudar bastante é preciso que se investigue se os danos de natureza emocional são repercussões muito mais típicas do problema de esfera pessoal do que propriamente ocupacional. Essa informação é muito importante porque, muitas vezes, a gente tem vontade de perguntar pra parte, mas nós fazemos quinze audiências por dia, é uma loucura e não temos tempo suficiente de fazer uma análise mais detalhada. Quer dizer, você não tem muito tempo de sentar e debater, ver o que a pessoa tem, procurar saber alguma coisa da sua vida. Geralmente é alegada pela parte contrária, mas não vem uma informação muito concreta, né? A perícia psicológica precisaria trazer uma visão muito mais, assim, esclarecedora sobre a pessoa do reclamante e que me convencesse bastante.

Juiz João:

Outra coisa que eu também busco fazer e exijo que os peritos analisem e eu não abro mão disso, é da vida pregressa laboral do empregado. Isso é fundamental. É um absurdo as pessoas... [tosse leve] se esquecerem de todo o passado da pessoa. Muitas vezes ela já traz uma série de problemas de outras atividades laborais e a atual talvez como concausa e, às vezes, nem isso. Porque, na verdade, ela já tinha o problema por outras exposições que ela possuiu. Então essa análise da vida pregressa, pra mim, laboral é fundamental. E nem todo mundo vê com tal importância. Isso eu... A avaliação ambiental e da vida pregressa laboral são dois temas importantíssimos no laudo.

Juíza Ana:

Em primeiro lugar a conformação geral do ambiente de trabalho. Como a pessoa se insere, como é o clima organizacional. Isso eu nunca vi em nenhuma perícia. Eu acho que isso é muito importante. O clima organizacional, o ritmo, a escala de trabalho como geral. Por exemplo, nos turnos de revezamento, se aquela pessoa sempre trabalhou de manhã, à tarde e à noite, às vezes, isso vem indiretamente para o processo, através dos cartões de ponto. Só que eu, como juíza, não tenho conhecimento técnico pra dizer: "Olha, essa escala de trabalho é boa ou não é." A pessoa desenvolveu um distúrbio de sono, uma neurose por conta desse trabalho ou não. Se o perito, médico ou psicólogo, pudesse ele mesmo fazer a avaliação lá e trazer isso seria muito importante pra, exatamente, chegar mais próximo possível dessa questão do nexo, da causa ou da concausa. A questão do clima organizacional, também. E eu acho que são os dois principais. A chefia, a hierarquia, questão do trato hierarquia e a presença ou não de um fator que eu considero muito importante, formas de discriminação no trabalho e o assédio moral. Eu entendo que uma empresa aonde há assédio moral, ainda que dirigido a uma pessoa, todo aquele setor e, às vezes, toda a empresa fica contaminada por aquele problema. E afeta indiretamente não só quem sofre o ato, como quem presencia o ato. Porque é uma forma de sofrimento, também.

Juíza Renata:

Deveriam ser investigadas as narrativas acerca do ambiente de trabalho, as formas de cobrança de metas, as formas de tratamento entre os empregados colegas, a forma de tratamento aplicada pelo superior, o grau de reconhecimento pelos esforços empregados pelo obreiro, o grau de tolerância com os erros do obreiro, as condições de trabalho oferecidas, bem como eventuais questões pessoais do trabalhador que venham a ser comprovadas, como vício em álcool, histórico familiar, história de falecimentos na família, separação do cônjuge e frustrações pessoais, como trabalho em área diversa da idealizada pelo obreiro. Assim, deveria ser aprimorado nas perícias psicológicas, em primeiro lugar, o diagnóstico da moléstia trazido no laudo poderia ser mais objetivo. Segundo, os sintomas e características da doença poderiam ser trazidos também de forma clara e objetiva, com linguagem formal mas não extremamente técnica. Quando técnica, acompanhada da explicação para os leigos. Ademais, os fatores que podem contribuir para a doença poderiam ser especificados também de forma clara e objetiva.

[...] Eu gostaria que fossem investigados na perícia psicológica, essencialmente, o nexo de causalidade e a incapacidade laborativa. No primeiro caso, é importante que o perito descreva quais os fatos e elementos do trabalho ou de seu ambiente, ou ainda o comportamento de chefes/colegas

> acarretam ou agravam a doença mental. No segundo caso, espera-se que o perito informe a existência de incapacidade total ou parcial, para a função já exercida ou para qualquer outra, em que grau, se possível numericamente e, ainda, se há possibilidade/probabilidade de mudança do quadro.

Sobre esse tema, o perito-médico Marcelo afirmou que os peritos precisam ser mais investigativos e entender que existem muitos interesses em jogo em um processo judicial. Precisam ainda os peritos adotar uma postura mais transparente tanto com os reclamantes, quanto com os assistentes técnicos. Disse o entrevistado:

> Perito-médico Gustavo:
>
> O perito tem que ser muito claro, transparente. Quem senta ali na frente, assistente técnico e reclamante. Eu sempre coloco que eu sou o representante do juízo. Quem tá mentindo pra mim, tá mentindo pro juiz, porque o que falar pra mim eu vou levar pro juiz. E ele vai se entender com ele, não é comigo. Que eu não tenho interesse, se você vai ganhar ou se você vai perder, se o outro vai ganhar, se o outro vai perder. Eu já deixo isso claro no início da perícia. Que o juízo não entende de medicina, por isso ele pediu a minha ajuda. E eu não entendo bulhufas de leis e justiça, que quem entende é ele, e ele vai ler o meu trabalho e o trabalho do assistente técnico e vai ver o que que tem a concluir. Isso é a função minha. A função do assistente técnico não é de meu adversário. O assistente técnico não é adversário de perito. E o perito não é adversário do assistente técnico. O assistente técnico e o perito têm que trabalhar em conjunto se você for ver. E em busca da verdade. Então, às vezes, alguns estranham de um perito conversar com o assistente, o assistente com o perito. Não tem nada disso. Eticamente nós temos que colaborar para o caso.

Para o perito-médico Ricardo, o perito não deve se furtar de sua função de apontar claramente no laudo o nexo ou não de causalidade entre o transtorno mental e o trabalho, por mais que seja difícil esse trabalho, pois o juiz espera e necessita desse apoio ao julgamento. Segundo o entrevistado, o perito deve dizer se a incapacidade é total ou parcial e se é provisória ou permanente, pois um trabalhador pode sim se recuperar de um trauma sofrido no ambiente de trabalho.

Segundo os juízes do trabalho, o aprimoramento das perícias psicológicas depende da nomeação de peritos judiciais mais qualificados e bem remunerados que tenham

condições técnicas de reunir uma grande quantidade de informações nos laudos periciais sobre o trabalhador e sobre a organização do trabalho que possam realmente servir de subsídio para a decisão judicial. Os magistrados esperam que os peritos realizem avalições aprofundadas e se posicionem sobre a existência do dano psíquico, sobre a possibilidade de reversão da doença e, principalmente, sobre sua relação com as condições de trabalho.

Um dos juízes do trabalho entrevistados, a propósito, sugere que a realização da perícia psicológica seja adiada para depois da instrução processual, diferentemente do que ocorre hoje, a fim de que o perito possa ter contato com a prova testemunhal e, assim, tome contato com informações que sejam valiosas para o exame pericial, principalmente o contexto ambiental da empresa e as relações lá existentes. Por outro lado, o próprio magistrado reconhece que, conquanto essa sistemática possa trazer benefícios para o trabalho pericial, na prática será difícil implementá-la, pois atrasaria o andamento processual. Falou o magistrado:

> Juiz Carlos:
>
> Um problema sério que o juiz tem que enfrentar é o fato de depender de uma prova pericial e, muitas vezes, também, depender de uma prova testemunhal. Essa perícia, se ela tivesse uma maior, assim, vamos dizer, uma melhor integração com a prova testemunhal, talvez pudesse trazer alguns dados importantes. Mas, nosso sistema processual é o contrário. Nós fazemos a perícia primeiro, pra concluir com a audiência. E o sistema processual, hoje, induz até que nós não tenhamos nem a primeira audiência. Nós mandamos direto pra perícia. Contesta-se a ação, não tem mais audiência inicial. Manda pra perícia e, depois, na audiência já com toda a perícia concluída que vai ter o contato com as testemunhas. Eu penso que se a gente pudesse, e até o perito, de ter o contato com o depoimento pessoal e com as testemunhas antes da perícia, isso seria muito interessante. Algo que é muito comum nos filmes americanos. Aqui no Brasil não dá porque com a nossa pauta, que o normal são vinte e tantas audiências por dia, não é possível fazer isso. E nós somos até refratários de chamar peritos, porque a audiência não vai ter mais fim. Do jeito que eles questionam peritos, imagina na audiência. Talvez essa sugestão pudesse ajudar. Porque o número de ações que se têm hoje, é muito preocupante. É crescente e muitas situações alegam... teve um caso aqui, que o reclamante era oprimido, ele foi perseguido até o ponto que ele teve um infarto e morreu e queriam dar o nexo causal do infarto ao ambiente de trabalho. Como é que nós vamos chegar a descobrir isso, né? Então, é bem complicado.

Já o perito-médico Daniel acha que a presença do perito judicial na audiência pode tumultuar seu andamento ao invés de ajudar no esclarecimento dos fatos, pois ficaria muito difícil para o perito acompanhar a instrução processual e não fazer perguntas para as partes e as testemunhas. O entrevistado acredita que isso atrapalharia o andamento da audiência, sobretudo se os assistentes técnicos pleiteassem o mesmo direito de participar com perguntas para os depoentes. Segundo o entrevistado, o juiz não está com tempo nem para permitir a oitiva de todas as testemunhas que as partes levam para a audiência ou autorizar todas as perguntas que os advogados querem fazer, quanto mais abrir um espaço na audiência para a participação do perito. Além disso, o perito certamente vai querer receber por essa participação e o Poder Judiciário não vai querer arcar com esse custo.

Os juízes entrevistados também disseram que, nada obstante os cortes orçamentários e dificuldades de remuneração dos peritos, a realização da perícia psicológica mereceria atenção multidisciplinar, de profissionais médicos, psicólogos e outros, para que fosse completa e abrangente, conferindo maior credibilidade ao resultado da perícia e maior segurança para o julgador ao proferir a sentença. Os juízes entrevistados afirmaram que seria muito importante, por exemplo, a aplicação dos testes privativos de psicólogos, como informação complementar para aprimorar o diagnóstico da moléstia, a avaliação do tratamento viável e a previsão de melhora do trabalhador. No entanto, a perícia multidisciplinar ainda depende de uma maior conscientização do Poder Judiciário, como também da mobilização dos diversos Conselhos Profissionais (de fisioterapeutas, psicólogos, engenheiros, assistentes sociais, etc.) para a divulgação dos trabalhos dos profissionais e o estabelecimento de parcerias visando à análise ampla do impacto das condições de trabalho nos trabalhadores, sobretudo diante do exponencial crescimento no Brasil das doenças mentais relacionadas ao trabalho. Sobre esse tema, discorreu uma das juízas entrevistadas:

> Juíza Renata:
>
> Nada obstante os cortes orçamentários e dificuldades de remuneração dos peritos, acredito que a realização da perícia mereceria atenção multidisciplinar, de profissionais médicos e psicólogos, para que fosse completa, contasse com os testes privativos de psicólogos, com o diagnóstico da moléstia, avaliação do tratamento viável e previsão de possibilidade de melhora do trabalhador. Embora saiba da existência de testes para diagnósticos de doenças mentais, não tive acesso a laudos com a realização de qualquer teste, além da mera entrevista do trabalhador. Acredito, portanto, que a realização dos testes

> possa dar maior credibilidade ao resultado da perícia e maior segurança ao julgador ao proferir a sentença. Acredito, ainda, que a perícia psicológica não deveria se restringir ao âmbito judicial, até porque a aptidão para o trabalho, admissão e dispensa apenas aufere as condições físicas do trabalhador, mesmo sendo público e notório o crescimento exponencial das doenças mentais no Brasil.

O perito-médico Ricardo, por sua vez, acredita que a perícia multiprofissional não é o caminho mais adequado para a melhoria da qualidade das perícias psicológicas, pois seriam perícias muito caras, demoradas e haveria dificuldade em se conciliar a opinião dos vários profissionais envolvidos. O entrevistado acredita que a perícia psicológica precisa ser realizada por bons psiquiatras que tenham a oportunidade de fazer uma investigação aprofundada e discutir os casos com os juízes. Hoje, os peritos não têm contato algum com os juízes, pois as informações são transmitidas via Pje. Assim, a maioria dos juízes sequer conhece os peritos e isso é muito ruim para as perícias, pois a troca de informações é fundamental para o esclarecimento do caso. O entrevistado disse que se o perito deve ser alguém de confiança do juiz, o magistrado deve ao menos recebê-lo e discutir as dúvidas e dificuldades que o perito vem apresentando para o desempenho de seu cargo. O entrevistado reconhece que os magistrados não têm tempo para essa proximidade com os peritos, mas se se deseja uma melhoria das perícias, o caminho é esse. Se o perito pudesse até participar das audiências e acompanhar os depoimentos, ele teria mais dados para emitir o seu parecer técnico, que hoje fica muito restrito ao que o reclamante fala.

Já o perito-médico Fernando é contra as perícias multiprofissionais quando o assunto investigado disser respeito à área da Psiquiatria Forense, pois ele acredita que podem ser misturados assuntos que não devem ser confundidos. A Psiquiatria, segundo o entrevistado, tem foco no indivíduo sendo desnecessário um estudo psicossocial. O entrevistado acredita que o que deve ser melhorado é a capacidade de o psiquiatra fazer um diagnóstico correto da doença mental e, dispondo de informações, estabelecer a sua relação com as condições de trabalho.

Segundo o perito-médico Luiz, a perícia multiprofissional seria muito enriquecedora para a investigação do caso, mas inviável na prática. Primeiro porque os médicos não vão querer abrir mão de seu monopólio para a realização da perícia; segundo porque esse tipo de perícia seria muito cara e a Justiça do Trabalho não está pagando bem

nem um único profissional, o que dirá remunerar vários para um mesmo caso; terceiro porque a perícia multiprofissional atrasaria muito o processo e os juízes têm metas de julgamento impostas pelo Tribunal Regional do Trabalho e pelo Conselho Nacional de Justiça.

Outra providência imprescindível para o aprimoramento das perícias psicológicas seria, na visão dos juízes entrevistados, a realização de cursos com essa temática para os magistrados do trabalho, peritos e assistentes técnicos. Quanto aos peritos, os treinamentos poderiam melhor qualificá-los para o exercício da função e capacitá-los para a execução de laudos mais fundamentados e conclusivos. Os peritos compreenderiam a importância da perícia psicológica não só para os envolvidos no processo, mas para toda a sociedade no sentido de aprimoramento das relações de trabalho e prevenção a doenças mentais relacionadas às condições laborais. Os peritos também despertariam, por meio dos treinamentos, para a importância de estudar a fundo o processo, de compreender a exata extensão de sua atuação e de dominar conhecimentos na área da avaliação psicológica, dos testes e de conceitos jurídicos afetos à perícia psicológica.

A respeito da importância do contato dos juízes do trabalho com temáticas psicológicas, disse um dos magistrados entrevistados:

> Juiz Carlos:
>
> Outra situação era que nós tivéssemos mais contato, por exemplo, com o meio psicológico. Nós não temos. Eu tenho por uma condição peculiar, pois eu fui convidado pra fazer uma apresentação sobre assédio moral numa faculdade de psicologia. E aí tenho algum contato, pois nós trocamos opiniões, de vez em quando. Hoje nós não sabemos quem é o perito, quem pode auxiliar, quem é um psicólogo ocupacional habilitado a exercer uma perícia. Isso não nos chega.

Para o perito-médico Luiz, seria muito enriquecedor para o trabalho investigativo da perícia se perito e o juiz fossem mais próximos e pudessem discutir os casos. Por outro lado, o entrevistado acredita que é o juiz quem deve tomar a iniciativa dessa aproximação. Além dos magistrados, o entrevistado defende que a aproximação também deveria existir entre os peritos e os diretores das Varas, pois alguns diretores agem com bastante autoritarismo, desrespeitando os peritos e gerando situações bastante desagradáveis e constrangedoras. O entrevistado também acredita que se deveria investir em mais pesquisas

na área das doenças mentais relacionadas ao trabalho, pois considera muito “rasos” (sic) os tratados nessa área. Por fim, o perito-médico Luiz sustenta que o ponto fundamental para a melhoria da qualidade da perícia psicológica na Justiça do Trabalho é o aumento do valor dos honorários periciais e a mudança na sistemática de remuneração dos peritos que devem receber após a entrega do laudo pericial e independentemente de quem se saiu vencedor no objeto da perícia.

Já o perito-médico Daniel acredita que a conversa entre juiz e perito sobre o objeto da perícia psicológica não seria proveitosa, pois os juízes do trabalho, via de regra, não estudam os casos antecipadamente, tomando contato com o processo apenas no dia da audiência inicial ou de instrução. Assim, segundo o entrevistado, os juízes do trabalho não têm tempo para ler os processos antes da audiência, de modo que não conseguiriam conversar com o perito judicial. Normalmente os juízes leem os laudos no momento da audiência de instrução ou apenas quando vão proferir a sentença. Para o entrevistado, os juízes não estão “muito por dentro dos casos” (sic) nem quando vão fazer a audiência de instrução, quanto mais estudar os processos com a antecedência necessária para discutir com o perito judicial.

O perito-médico Fernando disse que quando começou a atuar como perito no Poder Judiciário há 20 anos tinha uma relação próxima com os juízes e ambos conseguiam discutir os casos judiciais. Atualmente, com a implantação do sistema eletrônico para gerenciamento dos processos, o perito nem precisa ir ao fórum entregar o seu laudo, pois tudo é resolvido via internet. Segundo o entrevistado, aumentou o número de perícias assim como cresceu o distanciamento entre peritos e juízes. O entrevistado considera isso uma pena, pois esse contato próximo de juízes com seus auxiliares contribui em muito para o julgamento dos casos, como ocorre em outros países. Segundo o entrevistado, é muito comum em outros países, o perito ser convocado para participar das audiências, das discussões e do próprio julgamento. Para o entrevistado uma prova da falta de diálogo entre o juiz e seu auxiliar está no fato de o magistrado fazer diversos quesitos absolutamente desnecessários que só atrasam o processo. Para o entrevistado, se o juiz entendesse um pouco mais das doenças psiquiátricas e tivesse um contato maior com o perito, isso não aconteceria.

A maior divulgação da perícia psicológica, por meio de cursos, palestras, seminários e congressos, também permitiria aos juízes do trabalho perceber a importância de se nomear um psicólogo para a realização dessa prova judicial e não de um médico de qualquer especialidade, como vem acontecendo atualmente. O psicólogo é, na percepção dos

peritos-psicólogos entrevistados, o profissional mais indicado para a realização da perícia psicológica, pois é o único que possui conhecimentos e técnicas para avaliar a efetiva contribuição do trabalho para o adoecimento mental.

Além disso, os juízes do trabalho poderiam se conscientizar do fato de que a perícia psicológica para ser bem-feita necessita de tempo e tem um custo. Tempo para a realização de várias entrevistas com o trabalhador e visitas à empresa, pois é só de um amplo conjunto de informações recolhidas com o trabalhador, com a empresa e com o contexto ambiental que o perito judicial terá condições de avaliar o impacto do trabalho no psiquismo do trabalhador. E custo porque uma investigação complexa como a que envolve a perícia psicológica exige muitas horas de trabalho do perito de modo que seus honorários devem ser em um valor compatível para fazer frente a uma análise dessa complexidade e magnitude.

Na visão do perito-médico Gustavo, a melhoria da qualidade da perícia psicológica na Justiça do Trabalho depende, fundamentalmente, do aumento do valor dos honorários periciais, pois se o Poder Judiciário deseja um trabalho pericial bem feito, tem que pagar de forma justa esse trabalho, como forma de atrair bons profissionais. Esse valor, além de mais elevado, deve ser pago assim que o laudo é entregue, não obrigando o perito a aguardar anos até ser remunerado. O entrevistado também sugere que sejam oferecidos cursos e treinamentos pela própria Justiça do Trabalho para o compartilhamento de conhecimentos e experiências, tendo em vista que a formação em Psiquiatria Forense é muito incipiente nas Universidades. O entrevistado propõe que se estabeleça um debate constante sobre o tema perícia psicológica não apenas entre os peritos, mas também com os juízes para que estes se aproximem cada vez mais dos temas psicológicos. Por fim, o entrevistado sugere uma maior aproximação entre peritos e juízes do trabalho a fim de que eles possam discutir os casos concretos e, assim, aprofundarem-se na análise da complexa questão do nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho. Assim disse o entrevistado:

> Perito-médico Gustavo:
>
> Na realidade essas pessoas tinham que falar a mesma língua, vamos dizer assim, ou procurar aproximar a linguagem, né? Com perito, com juiz e tal, né? Isso eu acho que é uma coisa que tá distante ainda. Na verdade, a gente faz uma perícia, manda pro juiz. Não sabe nem quem é o juiz. Só sabe o nome dele, né? Por que ele não chama o perito pra ir numa audiência, por exemplo, ou individualmente? O perito poderia

> dizer "Olha, fiz uma perícia, minha impressão é essa". Também é uma outra sugestão, né? Do perito se encontrar com o juízo. Uma conversa de meia hora já dá um grande esclarecimento. Até sobre se o perito acha que é simulação ou não. Uma coisa é um papel, né? Que precisa ter também, claro, assinado, tudo. Mas outra coisa é o perito discutir com o juiz. E aí o juiz vai falar "Não. Mas eu acho isso, acho aquilo." E aí chega num denominador comum. Porque, na realidade, o juiz precisa da visão do perito, né? Ele não é psiquiatra, né? Pra decidirem com mais profundidade.

Segundo o perito-médico Marcelo a qualidade da perícia psicológica na Justiça do Trabalho poderia ser melhorada se os peritos fossem melhor remunerados, se o valor dos honorários que são cobrados das empresas fosse o mesmo para os reclamantes, se se acabasse com a justiça gratuita para os reclamantes, se se coibissem os abusos cometidos pelos advogados, se houvesse uma maior proximidade entre os peritos e os juízes para discutirem os casos e se os juízes passassem a compreender melhor das questões psicológicas para fazerem quesitos mais objetivos e impedissem que os advogados fizessem quesitos repetitivos e inapropriados, que só atrasam a perícia psicológica. O entrevistado ainda afirmou que a sociedade atual passa por uma crise de honestidade, de modo que a perícia poderia melhorar se todos agissem com mais honestidade: reclamante, empresas e advogados. Ademais, o entrevistado disse que a Justiça do Trabalho necessita aprimorar o PJe, que é o sistema eletrônico que gerencia os processos judiciais, fornecer cursos aos peritos sobre a utilização do sistema e comunicar tempestivamente toda e qualquer mudança no programa.

Os peritos-psicólogos entrevistados disseram que sentem falta de treinamentos específicos aos psicólogos que desejam atuar como peritos na Justiça do Trabalho, para que esses profissionais entendam a complexidade, os limites e a extensão da perícia psicológica. Além disso, também compreendem os psicólogos a importância de não perderem o foco de seu trabalho pericial. A respeito disso, um dos entrevistados disse que certa vez quando foi realizar uma visita ao local de trabalho, a empresa, para desviá-lo do foco da perícia psicológica, designou uma funcionária muito bonita para acompanha-lo e distraí-lo de seu objetivo investigatório. O entrevistado contou que essa funcionária tentou manipulá-lo e conduzi-lo a não observar os problemas existentes no ambiente de trabalho. Assim, são muitas as artimanhas utilizadas pelas organizações para impedir ou dificultar o trabalho do perito judicial, o qual deve estar consciente e firme em seus propósitos. Disse um dos peritos-psicólogos entrevistados:

> Perito-psicólogo Pedro:
>
> O perito não pode se deixar envolver. Se eu te contar... você não imagina por cada uma que eu já passei. Uma vez estive numa empresa, para fazer vistoria do local de trabalho, e os caras indicaram uma mulher maravilhosa para me atender. Aí eu me vi na frente de uma mulher bonita, inteligente, extremamente agradável e sensual.
>
> Se eu for um babaca, eu vou cair na sedução dela, tá? Tem colega perito meu, que aconteceu o seguinte com ele... foi fazer uma perícia, não vou falar que empresa, mas vou falar só que era uma empresa de carros, tá? Quando ele chegou lá, pediram pra ele subir numa sala. Ele subiu na sala e ele estava olhando as fotos dos carros na parede. Aí entrou uma mulher loira, olho verde, um decote maravilhoso na frente, um decote maravilhoso atrás... uma minissaia... uma minissaia, um minivestido, na verdade, muito bonito. Salto alto. Aí que tá, aí vai a experiência do perito, tá? Quando ela entrou, ele percebeu pelo som que ela trancou a porta. Que aconteceu? Ela perguntou: "Poxa, você gostaria de ter um desses? Você pode ter um a qualquer momento. Até sair com um daqui." Ele olhou e pensou: "Bom, se ela tiver gravando alguma coisa, vai gravar." Ele começou a falar em alto e bom tom tudo que ele tinha pra falar. "Você tá me subornando? Você tá me oferecendo um carro pra não fazer a perícia? Porque pelo que você me disse, agora, você tá me oferecendo um carro." Aí ele saiu da sala e começou a fazer a perícia. E a tal mulher sumiu.

Segundo os peritos-psicólogos entrevistados, outras ações poderiam ser tomadas para aprimorar a perícia psicológica. A primeira delas seria a publicação de mais trabalhos científicos sobre o tema, especialmente o desenvolvimento de novos instrumentos de avaliação como testes e protocolos de entrevistas. Para os peritos-psicólogos judiciais, existe uma escassez de estudos envolvendo a gênese da doença mental e sua relação com as condições de trabalho. Esses estudos deveriam ser divulgados pelos Conselhos Regionais e pelo Conselho Federal de Psicologia a quem competiria uma melhor divulgação das competências e do campo de atuação dos psicólogos, numa frente de constante valorização e promoção da profissão, inclusive junto ao Poder Judiciário. Sobre isso, disse uma das entrevistadas:

> Perita-psicóloga Paula:
>
> Acho que o que poderia ser feito para melhorar a perícia psicológica é o desenvolvimento de instrumentos de avaliação (testes, protocolos de entrevista) mais válidos para a

> identificação do nexo causal. Além disso, a literatura para a perícia psicológica no contexto do trabalho também é escassa e deve ser aprimorada.

Segundo o perito-médico Fernando, a Psiquiatria Forense ficou muito tempo restrita a assuntos afetos a manicômios judiciais e Instituto Médico Legal. Agora, essa especialidade vem sendo demandada a atuar em outras áreas, como na Justiça do Trabalho, e necessita ampliar seus estudos científicos. Para os entrevistados, as pesquisas científicas atualmente são patrocinadas pelos laboratórios farmacêuticos e como o assunto perícia não é do interesse desses grandes conglomerados, a matéria acaba não recebendo a atenção que merece, sobretudo no momento atual em que as perícias de transtornos mentais relacionados ao trabalho estão crescendo. São poucos, portanto, os pesquisadores, em sua maioria vinculados a alguma Universidade, que têm interesse no estudo das doenças mentais vinculadas ao trabalho, sendo um vasto campo que ainda espera por ser estudado.

Os juízes do trabalho entrevistados também acreditam que se houvesse um protocolo, ou seja, uma metodologia mínima para a realização das perícias psicológicas, a qualidade do trabalho do perito judicial melhoraria muito, evitando-se laudos inconclusivos e compostos por "copia e cola". Esse protocolo da perícia psicológica orientaria os peritos e daria maior segurança para os juízes, pois é primordial que a relação juiz-perito seja baseada na confiança.

Verifica-se, por outro lado, que a discussão sobre a capacitação dos peritos passa necessariamente sobre a verificação do campo de saberes e práticas no qual esses profissionais estão inseridos, pois isso implica claros compromissos teóricos, éticos e políticos. Não foi possível extrair dos peritos entrevistados qual a linha teórica adotada por esses profissionais para a perícia psicológica, pois essas informações não foram ditas nas entrevistas. Em outras palavras, os peritos entrevistados não disseram ou não souberam dizer qual a teoria sobre saúde do trabalhador na qual se apoiam para a elaboração dos laudos psicológicos. Os peritos judiciais se limitaram a dizer que a literatura científica a respeito do assunto é escassa e não existem cursos e treinamentos sobre a perícia psicológica disponíveis no mercado.

A esse respeito, faz-se importante destacar o documento "Saúde do trabalhador no âmbito da saúde pública: referências para a atuação do(a) psicólogo(a)", editado em 2008

pelo Centro de Referência Técnica em Psicologia e Políticas Públicas (CREPOP) ligado ao Conselho Federal de Psicologia. Esse documento, que pretende ser uma "bússola orientadora" (CREPOP, 2008, p. 9) para a atuação dos psicólogos no campo das práticas em políticas públicas ressalta a importância desses profissionais terem uma visão crítica à concepção e prática da saúde ocupacional e da Medicina do Trabalho, "criadas para operar, como ferramentas de gestão da força de trabalho, com vistas à busca de eficiência, produtividade e lucratividade" (CREPOP, 2008, p. 18). Quer-se dizer com isso que a atuação do psicólogo, e porque não dizer do perito-psicólogo, deve ser fundamentada em um conceito de saúde do trabalhador voltado a uma visão da relação entre o trabalho e o processo de saúde-doença que supere aquela do ambiente e de seus agentes e considere que o biológico e o psíquico interagem constituindo um nexo psicofísico indissociável cujo desequilíbrio pode se expressar em uma ampla e variada gama de sofrimentos e danos mentais.

Nesse sentido, a melhoria da capacitação dos peritos judiciais parece depender de uma nova forma de compreensão das relações entre trabalho e saúde, na qual as doenças mentais são analisadas à luz das condições e dos contextos de trabalho, fugindo-se do chamado "psicologismo" (CREPOP, 2008, p. 18), o qual explica os eventos sociais por fatores psíquicos individuais, sem considerar as condições da organização do trabalho na determinação do processo de adoecer e sofrer no trabalho. Assim, qualquer atuação, inclusive de natureza pericial, em saúde do trabalhador implica numa releitura teórica e metodológica dessa prática, superando-se o reducionismo das explicações que permeiam o adoecer no trabalho para se assumir uma visão sobre o ser humano na relação com a sua atividade, ou seja, na forma pela qual ele se insere no processo produtivo, além das condições, da organização e da divisão do trabalho (CREPOP, 2008).

A "individualidade" na análise das perícias psicológicas, tão desejada pelos juízes do trabalho que foram entrevistados, pode ser traduzida por aquilo que o CREPOP chamou de "subjetividade no trabalho", ou seja, uma verificação que considere "o significado que os indivíduos atribuem a determinadas situações, o modo como cada um reage a partir da sua história de vida, de seus valores, das suas crenças, das suas experiências e das suas representações sobre a atividade desenvolvida" (CREPOP, 2008, p. 28). Assim, a perícia psicológica deve estar voltada à investigação da dimensão subjetiva no ambiente de trabalho, vale dizer, à análise da forma particular como os trabalhadores interpretam, organizam e lidam com o universo laboral. A respeito do assunto, falou uma das entrevistadas:

Perita-psicóloga Paula:

> Quando um trabalhador adoece por fatores relacionados ao trabalho, ele geralmente é aquele que já apresentava uma fragilidade psíquica maior, já revelava tendência a quadros depressivos ou ansiosos. Isso gera dúvida na conclusão do nexo causal e enfraquece a alegação do trabalhador de que o trabalho teve o maior peso no agravamento ou desencadeamento daquele quadro de adoecimento. É muito difícil concluir pelo nexo causal claro e inequívoco, pois, em geral, esses trabalhadores já são desacreditados em seus contextos de trabalho por apresentarem um adoecimento que revela um sofrimento que os demais trabalhadores desejam não ver. Assim, penso que qualquer análise deve passar pela subjetividade de cada trabalhador, sem desconsiderar o que realmente acontece atualmente nos ambientes de trabalho.

Assim, a capacitação dos peritos judiciais passa, em nosso sentir, também pela adoção de uma visão crítica quanto aos atuais fetiches da Gestão de Pessoas que preconizam a parceria e a integração dos trabalhadores quando, em verdade, estão mais voltados à saúde da produção e não à saúde dos trabalhadores. A esse respeito, Souza (2010) alerta que os programas de gestão empresarial estão aí para anular as singularidades em nome da excelência, prejudicando a saúde mental dos trabalhadores. Assim, adverte a autora que a perícia tomada em uma vertente puramente tecnicista pode alimentar a falsa crença de que tudo pode funcionar bem a partir dos manuais, protocolos, guias e planos de metas desenvolvidos pelos programas de gestão empresarial. Ou seja, a falta de uma visão crítica quanto a esses programas pode induzir o perito judicial a pensar que existe um ideal possível no ambiente de trabalho, desconsiderando o quanto de "perversidade" e de "poder mortífero" (Souza, 2010, p. 409) existe nessas coordenadas empresariais.

Sobre a necessidade de uma visão crítica quanto às doenças mentais relacionadas ao trabalho, discorreu uma das peritas-psicólogas entrevistadas:

Perita-psicóloga Márcia:

> Não é algo fácil de se provar. Como já disse, há muito que se levar em consideração na hora da perícia, principalmente a vida pregressa do examinando. Penso que isso é um divisor na hora da avalição. No Brasil, existe uma cultura muito forte trazida por Dejours, médico, psiquiatra e psicanalista francês. Em sua obra "A loucura do trabalho", ele colabora imensamente com um modelo desfavorável ao trabalhador

> atual quando diz que o trabalho não cria doenças mentais específicas e, assim, não existem patologias mentais decorrentes do trabalho. Atualmente sabemos que existem várias doenças mentais provocadas pelo trabalho. Diversas síndromes, como a Síndrome de Burnout estão aí para provarem que a teoria de Dejours não se sustenta. Em todo caso, precisamos debater mais o tema. Sinto falta de mais trabalhos científicos sobre o tema, congressos e treinamentos.

Do ponto de vista psicológico, pode-se dizer que o trabalho é um agente motivador, gerador de satisfação e, dependendo da forma e meio pelo qual a pessoa executa seu ofício dentro do contexto organizacional a que está inserido, pode aparecer um quadro de enfermidade. Ou seja, o mesmo trabalho que motiva e traz satisfação pessoal e social, também pode implicar desgaste físico e psíquicos, com reflexos diretos na qualidade de vida. Por isso, a perícia psicológica deve sempre estar calcada em uma análise individualizada do trabalhador e do ambiente de trabalho, compreendendo-se como aquela subjetividade absorve as relações laborais. Sobre isso, enfatizou uma das entrevistadas:

> Perita-psicóloga Vera:
>
> A maior dificuldade que eu vejo hoje para as perícias psicológicas é a manutenção de um olhar unicamente na psiquiatria e nas doenças descritas no modelo americano. Todo processo de doença deve ser contextualizado na subjetividade humana e daí a preocupação com análises sérias, profundas e contextualizadas.

Assim, conclui-se que a melhoria da qualidade das perícias judiciais depende da superação dos problemas elencados que estão relacionados entre si. É preciso que se melhore o valor dos honorários periciais para atrair profissionais mais habilitados, mas também é necessário se alterar a forma de pagamento desses honorários desvinculando-os da sucumbência do objeto pericial, a fim de contribuir com a imparcialidade dos peritos. Mas isso apenas não basta. É preciso também investir em treinamentos sobre a saúde dos trabalhadores para que os peritos judiciais possam proceder à revisão metodológica de suas práticas e, assim, realizar análises mais críticas e voltadas à subjetividade do trabalhador e às condições de trabalho. Por fim, é necessário que os juízes percebam a importância de se dedicar mais tempo ao exame pericial do trabalhador e do ambiente de trabalho.

8. REFLEXÕES FINAIS SOBRE A PERÍCIA PSICOLÓGICA NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Pelas entrevistas realizadas foi possível perceber que o trabalho do perito na perícia psicológica realizada na Justiça do Trabalho está voltado essencialmente para uma análise diagnóstica, ou seja, para a verificação acerca da existência ou não de um transtorno mental no trabalhador, não havendo uma investigação aprofundada das condições de trabalho e da relação destas com a subjetividade do indivíduo. Em outras palavras, o perito judicial não avalia o limite subjetivo de cada trabalhador para as pressões sofridas no ambiente de trabalho, quais foram suas ações adaptativas e em que momento se operou a ruptura, instalando-se o adoecimento mental.

Conquanto os peritos digam que fazem perguntas sobre as condições de trabalho, não foi possível perceber uma verdadeira postura investigativa por parte desses profissionais em analisar a organização do trabalho e seu impacto na individualidade de cada trabalhador. Mais que isso, não foi possível sequer identificar de quais fundamentos da área da Saúde Mental e Trabalho (SM&T) se valem os peritos para construir suas conclusões sobre o nexo de causalidade entre o transtorno mental e o trabalho. Isso sugere que o problema das perícias psicológicas na Justiça do Trabalho resida na ausência de uma análise profunda do impacto das reais condições de trabalho na subjetividade dos trabalhadores.

A esse respeito, Sato (2003) explica que a análise dos problemas de saúde mental relacionados ao trabalho depende de que o contexto de trabalho e a pessoa do trabalhador sejam pensados concretamente, pois “há um contexto de trabalho (um local inteiro) que interage com o trabalhador inteiro” (p. 68). Esclarece Sato (2003) que cada sujeito tem disposições, expectativas, jeitos de ser e ritmos individuais, ou seja, uma dimensão psicológica que encerra todo um conjunto de particularidades que se expressa em relação ao mundo. Assim, os modos de ser, ver e se relacionar com o mundo são sempre contextualizados, razão pela qual Sato (2003) propõe que se abandone a busca pela causa da doença no indivíduo e se volte essa análise para “a relação trabalhador-contexto de trabalho e não apenas o trabalhador ou apenas o contexto de trabalho, isoladamente tomados” (p. 71).

Assim, na verificação da presença do transtorno mental no trabalhador, compete ao perito perceber que essa subjetividade ou maneira de ser, estar e se relacionar do

indivíduo se manifesta em relação com sua história de vida, social e de trabalho, devendo ademais serem analisadas as condições de trabalho, pois como ensina Sato (2002), “as pessoas criam vínculos e regras próprias, dão forma e conteúdo aos processos organizativos a partir de práticas de trabalho” (p. 43).

No mesmo sentido, diz Lima (2002) que o contexto de trabalho deve ser relacionado com “toda a história de vida do trabalhador, seu modo de julgar e de conduzir sua vida, seu sistema de valores e a representação de mundo forjada por essa história” (p. 245). Para ilustrar sua posição, Lima (2002) cita o exemplo de um trabalhador cujas características individuais, com o senso aguçado de responsabilidade, comportamento disciplinado e grande dedicação ao trabalho, só se revelaram perniciosas quando essa pessoa foi exposta a uma organização patogênica de trabalho. Esse exemplo, segundo a autora, demonstra bem como as características individuais do trabalhador foram analisadas em conjunto com a forma de organização do trabalho, pois as características de personalidade não tinham até então grande relevância para provocar um transtorno maior, mas, o último emprego, pelas suas particularidades, exacerbou tais características, contribuindo, de forma decisiva, para o adoecimento do trabalhador.

Assim para avaliar se o trabalhador está mesmo sofrendo de uma patologia mental relacionada ao trabalho, compete ao perito se voltar para a dimensão subjetiva do indivíduo, compreendendo quais seriam suas necessidades, se elas foram atendidas no ambiente de trabalho, se o trabalhador tinha controle de suas tarefas, se podia modificá-las e adequá-las às exigências de seu corpo e de sua mente. Portanto, essa análise deve ser concreta, ou seja, voltada ao trabalhador considerado como um indivíduo único e singular na sua maneira de ser e estar no mundo e interagir com o contexto de trabalho.

Por essa razão entendemos indispensável a visita do perito ao local de trabalho com o objetivo de compreender desde a estratégia corporativa, passando pelas normas empresariais, códigos, regras, até as tarefas executadas pelo trabalhador, seu espaço de atuação e suas relações com chefias e colegas de trabalho. Todo esse universo de trabalho no qual o trabalhador está mergulhado deve ser observado pelo perito a fim que esse profissional possa entender a repercussão laboral no psiquismo daquele indivíduo. Os peritos-médicos entrevistados, infelizmente, acham desnecessária essa visita, muito provavelmente porque sequer saberiam o que analisar no ambiente laboral, mais uma prova de que desconhecem as perspectivas de análise da Saúde Mental e Trabalho (SM&T).

Para que o perito possa bem avaliar como o trabalhador interagiu com o contexto de trabalho, assim como se posicionar sobre a repercussão das condutas empresariais na saúde mental dos trabalhadores para fins de estabelecimento do nexo causal, é necessário que esse profissional possua conhecimentos no campo da Saúde Mental e Trabalho (SM&T). Infelizmente, os peritos entrevistados, tanto médicos quanto psicólogos, não demonstraram conhecimento nessa área. Os peritos ouvidos sequer souberam especificar a orientação teórica que seguem, o que prejudica e desqualifica o trabalho pericial, pois se torna impossível identificar o fundamento científico utilizado pelo perito para a construção da conclusão pericial.

Em outras palavras, não se verificou correspondência entre o trabalho pericial e as teorias que abordam o tema da saúde mental relacionada ao trabalho, algumas delas apresentadas no Capítulo 3 desta pesquisa. Essa constatação também foi verificada por Pieruccetti (2014) que realizou uma pesquisa sobre as perícias voltadas à verificação do nexo causal entre o trabalho e o adoecimento dos trabalhadores do calçado de Franca-SP. Segundo o pesquisador, "os profissionais responsáveis pelo estabelecimento do nexo causal não estão capacitados e pouco conhecem sobre os procedimentos de avaliação das doenças relacionadas ao trabalho; além do mais, não conhecem ou ignoram os documentos que poderiam auxiliar, metodologicamente, o estabelecimento do nexo causal" (p. 144).

No mesmo sentido foi a conclusão do trabalho elaborado por Maeno (2018) que, embora tenha analisado laudos periciais referentes a Lesões por Esforços Repetitivos ou Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (LER/DORT), contatou que em 40,96% dos laudos não havia qualquer informação sobre as características da atividade de trabalho. Segundo a autora, nenhum laudo analisado continha uma análise da incapacidade para o trabalho de forma ampla, sendo que em pouco mais de 60% dos laudos, o perito considerou apenas o diagnóstico para se pronunciar sobre a incapacidade. De acordo com essa pesquisa, a maioria dos laudos periciais dessa natureza não tem consistência conceitual, metodológica e fundamentos, apresentando graves lacunas na análise das atividades de trabalho e na avaliação da incapacidade dos trabalhadores.

Vê-se, assim, que como a perícia psicológica está voltada à verificação do transtorno psicológico e sua vinculação com as condições de trabalho, não basta ao perito o domínio de conceitos nosológicos, limitando-se a distinguir a patologia e a normalidade. É indispensável que o perito tenha competências técnicas para investigar como o modo

operativo do trabalho afeta os processos subjetivos. Logo, os efeitos do trabalho sobre as condições de saúde dos trabalhadores, inclusive com possibilidade de deterioração, disfunção ou distúrbio das funções psicológicas, só podem ser avaliados por profissional que tenha formação na área da Saúde Mental e Trabalho (SM&T), o qual terá condições de ir além do diagnóstico nosológico, sabendo considerar a complexa relação que se estabelece entre a subjetividade do trabalhador e o contexto laboral.

Por tal razão, afigura-se mais acertado que a perícia psicológica seja feita por um profissional com formação na área da Saúde Mental e Trabalho (SM&T), com capacidade de analisar o impacto das relações de trabalho e da estrutura organizacional na individualidade dos trabalhadores. Isso porque o trabalho exige do trabalhador um conjunto amplo de comportamentos que afetam seu equilíbrio físico e mental, demandando do perito aptidão para identificar de que forma e com qual intensidade as exigências do processo de trabalho, associadas a condições sociais, econômicas, históricas e culturais, atingiram o bem-estar do indivíduo.

Outro ponto importante a ser destacado é que o percurso pericial leva tempo e, por isso, não pode ser concluído em uma única sessão ou poucas sessões. É importante que o perito possa realizar quantas sessões entender que são necessárias para o fim investigatório. Isso, no entanto, esbarra no principal problema apontado pelos peritos entrevistados, e que também foi confirmado pelos juízes do trabalho ouvidos: o valor dos honorários periciais praticados na Justiça do Trabalho é muito baixo, não remunerando adequadamente o trabalho pericial, nem atraindo bons profissionais para realizar a perícia psicológica. De acordo com as entrevistas colhidas, os peritos judiciais muitas vezes pagam para trabalhar, pois, pela sistemática de remuneração vigente, os honorários periciais somente serão repassados ao perito ao final do processo. Assim, para uma boa análise da relação indivíduo-contexto de trabalho, o perito deveria ter a liberdade de realizar com o trabalhador quantas sessões fossem necessárias, sendo remunerado para isso.

Ressalte-se que a perícia psicológica tem por finalidade trazer informações mais aprofundadas sobre o indivíduo para ajudar o processo decisório do juiz. O perito tem a missão de descrever o funcionamento psicológico do indivíduo, realizar uma compreensão diagnóstica e, no caso da Justiça do Trabalho, emitir laudo conclusivo sobre a participação do trabalho na geração ou agravamento da doença mental. Por isso, o perito, tem em sua prática, grande responsabilidade, pois seu trabalho vai subsidiar a tomada de decisão a respeito do

destino de um trabalhador e de sua família. Isso implica o emprego de conhecimentos em Saúde Mental e Trabalho (SM&T), ponderação dos limites de sua prática, reflexão sobre os dilemas éticos, geração de informações seguras e confiáveis e, principalmente, compromisso com a sociedade, produzindo resultados que venham a contribuir para a melhoria da condição de vida dos indivíduos.

Espera-se, portanto, que o perito judicial tenha uma postura crítica com relação às demandas que são submetidas à sua avaliação técnica, principalmente a percepção de que não existem causas individuais para os problemas da vida. Nesse sentido, a doença mental é fruto de uma rede de relações, não podendo servir a perícia psicológica como uma técnica científica destinada a desvelar uma determinada essência do trabalhador em favor do desenvolvimento de técnicas de gerenciamento dos indivíduos no ambiente de trabalho. Por isso, deve o perito estar atento ao processo de avaliação pericial, pois ele também tem o poder de estigmatizar os trabalhadores, como no caso de o laudo pericial apontar a etiologia do transtorno mental para problemas de desajustamento individual do trabalhador às situações laborais definidas previamente pelo empregador.

A perícia psicológica tem a característica de alçar o perito judicial a uma condição de poder perante o periciado, pois o expert é quem supostamente possui o conhecimento técnico necessário para apontar a condição de adequação do indivíduo segundo padrões de normalidade definidos na sociedade. No entanto, a produção desses saberes e da prática profissional do perito não deve construir-se alijada dos contextos social, histórico, econômico, político e cultural, nos quais as relações, inclusive de trabalho, são construídas.

Vale dizer que compete ao perito, compromissado com a defesa dos Direitos Humanos, recusar a lógica que acaba por culpabilizar os trabalhadores pelo adoecimento mental e negar a complexidade das situações cotidianas. Deve o perito sempre se questionar criticamente: que saberes estou perpetuando com o trabalho pericial? Estará o trabalho pericial reforçando o reducionismo explicativo de que a doença mental decorrente unicamente de causas psicológicas individuais? Assim, fugir do enfoque que culpabiliza a vítima pelo adoecimento mental sob a justificativa de que outros trabalhadores, nas mesmas condições laborais, não adoecem, parece ser o grande desafio da perícia psicológica na Justiça do Trabalho.

A esse respeito, Sato (2003) explica que alguns trabalhadores adoecem e outros não, embora realizem as mesmas atividades, porque as pessoas são diferentes, possuindo cada

qual um limite subjetivo para suportar as pressões do meio laboral, assim como estratégias de enfrentamento diferentes. Essas diferenças, porém, são dadas pelo próprio processo de socialização a que as pessoas estão submetidas, não havendo que se falar em indivíduos mais fortes ou mais fracos para lidar com a realidade. Assim, para Sato (2003), antes de se pensar em características individuais, como atributos biológicos que diferenciam os indivíduos, há que se investigar o processo por meio do qual as pessoas se tornam membros de uma sociedade, mediante o aprendizado de regras, valores e crenças.

Nesse sentido, explica Sato (2002) que o fato de um trabalhador ter desenvolvido práticas para driblar e resistir às estratégias gerenciais de controle, não significa que tais práticas tenham o poder de evitar os problemas de saúde mental dos trabalhadores. Significa apenas que, em razão do seu processo de socialização, esse indivíduo conseguiu desenvolver ações adaptativas para superar a falta de controle no ambiente do trabalho e o consequente sufocamento da sua subjetividade. No entanto, nessa situação, não se elimina a causa do sofrimento, ou seja, o trabalhador continua sem condições e instrumentos para interferir naquilo que lhe causa incômodo e sofrimento. Assim, todos os indivíduos submetidos a um contexto de trabalho ilícito, que não respeita as necessidades físicas e mentais dos trabalhadores, sofrem, sendo que alguns manifestam doença mental e outros não somente pelo fato de terem sido submetidos a processos de socialização diferentes.

Sato (1998) esclarece que na dinâmica geradora do sofrimento, as características particulares e o contexto de trabalho estão simultaneamente presentes, de modo que, ainda que o jeito de cada um influencie em quando e como se sente irritado, nervoso, cansado, tenso, observa-se que as condições objetivas de trabalho têm uma importância nodal para explicar o desprazer, o incômodo e o sofrimento. Por isso, pensamos que a análise do trabalho deve sempre e necessariamente ocupar uma posição central na perícia psicológica.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

1. A perícia psicológica é uma prova necessária para o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores. Assim, quando um trabalhador ingressa com uma ação trabalhista, pleiteando o recebimento de uma indenização por ter adquirido um transtorno mental no trabalho, o juiz do trabalho é obrigado a nomear um perito judicial para fazer a investigação do nexo de causalidade entre a patologia mental e o trabalho.

2. Atualmente, os juízes do trabalho estão insatisfeitos com a qualidade das perícias psicológicas realizadas pelos médicos. Segundo os magistrados, os laudos médicos são, via de regra, condicionais, lacônicos, deficientes e inconclusivos, não indicando o perito-médico as informações e o raciocínio técnico utilizados para a construção da conclusão pericial.

3. De acordo com os juízes do trabalho, as perícias psicológicas são produzidas pelos médicos numa espécie de "linha de produção", por meio de um único encontro com o reclamante, estando recheadas de textos padronizados, mas desprovidas de uma análise mais aprofundada da pessoa do trabalhador e do ambiente de trabalho. Falta aos peritos-médicos, na visão dos magistrados, um conhecimento mais aprofundado sobre saúde mental no trabalho, o que lhes impossibilita de indicar no laudo o grau de dano psíquico, sua probabilidade de reversão e sua relação com as condições de trabalho.

4. Os juízes do trabalho gostariam que os peritos judiciais realizassem uma boa anamnese no trabalhador, investigando seus históricos familiares e profissionais, além de fazerem visita ao local de trabalho, analisando todo o contexto organizacional, como forma de produzir informações valiosas para os esclarecimentos dos fatos debatidos na ação trabalhista.

5. Os juízes do trabalho afirmaram que não existem bons profissionais da área da saúde interessados em realizar a perícia psicológica na Justiça do Trabalho, em razão do baixo valor dos honorários periciais.

6. Hoje, o pagamento dos honorários periciais cabe à parte sucumbente no objeto da perícia. Assim, se a perícia for desfavorável ao reclamante, ele será o responsável pelo pagamento dos honorários periciais, ainda que beneficiário da justiça gratuita. Se o trabalhador for beneficiário da assistência judiciária gratuita e não conseguir receber seu crédito trabalhista, o que ocorre na maioria dos casos, os honorários periciais serão suportados pela União, até o limite de R$ 1.000,00 e pagos ao final do processo (após o trânsito em julgado). Se a perícia for favorável ao reclamante, a empresa arcará com os honorários periciais quando da execução do processo e seu valor pode chegar a ser arbitrado em até R$ 3.000,00. Ocorre que a grande maioria das execuções na Justiça Trabalhista são frustradas, o que gera o risco de o perito nunca receber o valor de seus honorários.

7. A fixação do valor dos honorários periciais a depender de qual parte será sucumbente no objeto da perícia faz com que os peritos passem a entregar laudos mal fundamentados e tendenciosos, quase sempre pendentes para os interesses dos trabalhadores, visando garantir um valor mais alto de honorários periciais a serem custeados pelas empresas.

8. Alguns juízes do trabalho ainda acreditam que a perícia psicológica só pode ser realizada por médico ou, dependendo do caso, por engenheiro do trabalho, pois se apegam à redação do artigo 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". Ocorre que esse artigo é específico para a perícia relacionada à insalubridade ou periculosidade, não se aplicando à perícia psicológica, cuja investigação está voltada à ocorrência de transtorno mental no trabalhador relacionado ao trabalho.

9. Os juízes do trabalho dizem que procuram nomear médicos com especialização em Psiquiatria, mas nem sempre isso é possível, em razão da falta de interesse de médicos com essa especialidade em realizar a perícia psicológica. Assim, o transtorno mental acaba sendo analisado por um médico de qualquer especialidade. E mesmo aqueles com especialização em Psiquiatria parecem não ter, segundo os magistrados, o conhecimento necessário sobre o adoecimento mental relacionado ao trabalho, pois

não se preocupam em analisar o impacto do processo de trabalho no psiquismo dos trabalhadores.

10. A resistência dos psiquiatras em realizar a visita ao local de trabalho decorre da dificuldade desses profissionais em analisar as condições de trabalho e estabelecer sua relação com o adoecimento mental dos trabalhadores. A formação dos psiquiatras ainda está muito centrada na relação médico-paciente de modo que esses profissionais só conseguem realizar o exame clínico no indivíduo para detectar a presença ou não da patologia mental. Essa visão sobre o adoecimento mental e, principalmente sobre o transtorno mental relacionado ao trabalho, é muito perigosa para a defesa dos direitos dos trabalhadores, pois existe uma inclinação nos psiquiatras de buscar a origem da patologia na própria pessoa, desconsiderando o impacto das condições laborais na eclosão ou agravamento da doença mental.

11. Segundo os magistrados, seria muito importante que a Justiça do Trabalho tivesse um quadro próprio de peritos, composto por especialistas concursados, credenciados, bem remunerados e comprometidos com a qualidade da perícia psicológica. Enquanto esse quadro não é formado, os juízes gostariam que o Tribunal instituísse um cadastro eletrônico de peritos e órgãos técnicos e científicos para garantir agilidade operacional na seleção e escolha dos peritos e para padronizar e otimizar o controle de informações sobre a contratação de profissionais e de órgãos prestadores de serviços.

12. Os juízes do trabalho entrevistados disseram que não conseguem contratar psicólogos para a perícia psicológica, pois simplesmente não existe interesse por parte desses profissionais na realização do trabalho pericial, embora muitos reconheçam que o psicólogo talvez fosse o profissional mais indicado para fazer a análise da relação do transtorno mental com o trabalho.

13. Os peritos judiciais, por sua vez, alegaram que o valor dos honorários periciais é muito baixo, o que inviabiliza que sejam realizadas várias sessões com o trabalhador e visitas à empresa, prejudicando a qualidade das perícias psicológicas. Assim, os valores arbitrados pelo juiz a título de honorários periciais não cobrem os custos do perito e, ainda, são pagos muito tempo depois da execução da perícia, praticamente inviabilizando o trabalho pericial.

14. Seria importante que o perito pudesse realizar quantas sessões fossem necessárias para o trabalho pericial. Isso, no entanto, esbarra no principal problema apontado pelos peritos entrevistados, e que também foi confirmado pelos juízes do trabalho ouvidos: o valor dos honorários periciais praticados na Justiça do Trabalho é muito baixo, não remunerando adequadamente o trabalho, nem atraindo bons profissionais para realizar a perícia psicológica.

15. Os peritos alegaram que enfrentam, com frequência, a simulação dos trabalhadores, assim como a preparação do ambiente de trabalho pelas empresas. Em função disso, os peritos afirmam que precisariam de mais tempo e recursos financeiros para a realização de uma boa perícia psicológica. Para os peritos, os honorários periciais deveriam ser fixados em um montante justo e proporcional ao trabalho a ser desenvolvido, como também serem pagos, ainda que parcialmente, antes do início da investigação pericial.

16. Verificou-se que o transtorno mental é examinado pelo perito judicial como afetado apenas por processos e características que ocorrem no âmbito individual (personalidade, valores, crenças, atitudes, aptidões, habilidades, competências, motivação, inteligência, etc.), desprezando-se, na maioria das perícias psicológicas, os processos que configuram a dinâmica dos grupos e das equipes nos contextos de trabalho, as características estruturais das empresas e as características ambientais (mudanças tecnológicas, políticas, sociais, culturais e econômicas) que também afetam os contextos organizacionais e os trabalhadores.

17. Pelas entrevistas realizadas foi possível perceber que o trabalho do perito na perícia psicológica realizada na Justiça do Trabalho está voltado essencialmente para uma análise diagnóstica, ou seja, para a verificação acerca da existência ou não de um transtorno mental no trabalhador, não havendo uma investigação aprofundada das condições de trabalho e da relação destas com a subjetividade do indivíduo.

18. Os juízes do trabalho reconhecem que as empresas costumam modificar o ambiente de trabalho para a perícia psicológica, mas, mesmo assim, consideram fundamental a visita ao local de trabalho, pois sempre existe a possibilidade de o perito judicial captar algum detalhe importante ou observar algo que seja valioso para o

esclarecimento da origem do transtorno mental. Os magistrados afirmam que, mesmo em casos de “maquiagem” do ambiente laboral pela empresa, cabe ao perito utilizar de sua sensibilidade para perceber aquilo que se esconde atrás da encenação dos funcionários ou da alteração das condições físicas de trabalho.

19. As entrevistas demonstraram que os peritos, tanto médicos quanto psicólogos, têm pouco conhecimento na área da Saúde Mental e Trabalho (SM&T). Assim, nossa proposta é que a perícia psicológica seja realizada por um profissional com formação nessa área o qual terá melhores condições de fazer uma releitura teórica e metodológica da prática pericial, superando o reducionismo das explicações que permeiam o adoecer no trabalho para assumir uma visão sobre o ser humano na relação com a sua atividade, ou seja, na forma pela qual ele se insere no processo produtivo, além das condições, da organização e da divisão do trabalho.

20. Para compreender o vínculo do transtorno mental do trabalhador com as condições de trabalho, será necessário o perito averiguar como se deu a relação entre a subjetividade do indivíduo e o contexto de trabalho. Caberá ao perito avaliar o limite subjetivo de cada trabalhador para as pressões sofridas no ambiente de trabalho, quais foram suas ações adaptativas e em que momento se operou a ruptura, instalando-se o adoecimento mental.

21. Na perícia psicológica compete ao perito averiguar não apenas a subjetividade do trabalhador, mas principalmente perceber como essa maneira de ser, estar e se relacionar se manifesta em relação com sua história de vida, social e de trabalho. Isso implica o perito se voltar para a dimensão subjetiva do indivíduo, compreendendo quais seriam suas necessidades, se elas foram atendidas no ambiente de trabalho, se o trabalhador tinha controle de suas tarefas, se podia modificá-las e adequá-las às exigências de seu corpo e de sua mente. Portanto, essa análise deve ser concreta, ou seja, voltada ao trabalhador considerado como um indivíduo único e singular na sua maneira de ser, estar e interagir no mundo.

22. É indispensável que o perito tenha competências técnicas para investigar como o modo operativo do trabalho afeta os processos subjetivos. Além disso, ter uma postura crítica com relação às demandas que são submetidas à sua avaliação técnica, fugindo do reducionismo explicativo de que a doença mental decorrente unicamente de causas

psicológicas individuais. Nesse sentido, a análise do trabalho deve sempre e necessariamente ocupar uma oposição central na investigação perpetrada pela perícia psicológica.

23. Por fim, pensamos que o trabalho do perito é também um trabalho político, nunca isento, nunca neutro. Considerando que a atividade pericial envolve uma concepção de mundo, de sociedade e de homem, a atuação do perito exige um posicionamento sobre a finalidade da intervenção que realiza. Assim, como o laudo pericial produz efeitos na relação do homem com seu trabalho e com a sociedade, pensamos que os peritos devem ter em mente que sua prática deve se materializar sempre com compromisso ético-político com a vida dos seres humanos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

American Psychological Association. (2013). Specialty guidelines for forensic psychology. *The American Psychologist*, *68*(1), 7-19.

Anache, A. A. (2011). Notas introdutórias sobre os critérios de validação da avaliação psicológica na perspectiva dos Direitos Humanos. In Conselho Federal de Psicologia, *Ano da avaliação psicológica: textos geradores* (pp. 17-20). Brasília, DF: Conselho Federal de Psicologia.

Askowitz, L. R., & Graham, M. H. (1993). The reliability of expert psychological testimony in child sexual abuse prosecutions. *Cardozo Law Review*, *15*, 2027-2101.

Baker, E. V. (1990). Psychological expert testimony on a child's veracity in child sexual abuse prosecutions. *Louisiana Law Review*, *50*, 1039-1055.

Bardin, L. (2009). *Análise de conteúdo*. Lisboa, Portugal: Edições 70.

Berlim, C. S., Rovinski, S. L. R., & Sarriera, J. C. (2000). O perfil do psicólogo jurídico porto-alegrense: um estudo preliminar. *Alethéia*, *12*, 53-64.

Blum, D. M. (2000). Psychological reports, expert testimony and professional ethics. *Chitty's Law Journal & Family Law Review*, *48*, 45-46.

Bordel, S., Vernier, C., Dumas, R., Guingouain, G., & Somat, A. (2004). L'expertise psychologique, élément de preuve du jugement judiciaire?. *Psychologie française*, 49(4), 389-408.

Borsoi, I. C. F. (2007). Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental. *Psicologia & Sociedade*, *19*(1), 103-111. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822007000400014

Camargo, D. A., Caetano, D., & Guimarães, L. A. M. (2005). Psiquiatria ocupacional II: síndromes psiquiátricas orgânicas relacionadas ao trabalho. *J. Bras. Psiquiatr*., *54*(1), 21-33.

Camargo, D. A. (2010). Aspectos periciais em psiquiatria ocupacional. In D. A. de Camargo, D. Caetano & L. A. M. Guimarães, *Psiquiatria ocupacional: aspectos conceituais,*

diagnósticos e periciais dos transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho (pp. 101-114). São Paulo, SP: Editora Atheneu.

Camargo, D. A., & Caetano, D. (2010a). Síndromes psiquiátricas relacionadas aos acidentes de trabalho, às doenças ocupacionais e aos fatores psicossociais do trabalho. In D. A. de Camargo, D. Caetano & L. A. M. Guimarães, *Psiquiatria ocupacional: aspectos conceituais, diagnósticos e periciais dos transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho* (pp. 73-88). São Paulo, SP: Editora Atheneu.

Camargo, D. A., & Caetano, D. (2010b). Seção 3: protocolo de investigação do nexo causal dos transtornos mentais relacionados ao trabalho. In D. A. de Camargo, D. Caetano & L. A. M. Guimarães, *Psiquiatria ocupacional: aspectos conceituais, diagnósticos e periciais dos transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho* (pp. 124-131). São Paulo, SP: Editora Atheneu.

Camargo, D. A. de. (2014). Aspectos periciais em saúde mental no trabalho e avaliação da capacidade mental para o trabalho. In D. M. R. Glina & L. E. Rocha (Orgs.), *Saúde mental no trabalho: da teoria à prática* (pp. 81-97). São Paulo, SP: Roca.

Carson, D. (1995). Individualism: its importance in Law and Psychology. In R. Bull & D. Carson, *Handbook of psychology in legal contexts* (pp. 43-54). West Sussex, Inglaterra: Wiley.

Castro, P. F. de. (2012). Psicologia forense e Rorschach: pesquisas e atuação. In D. M. do Amparo, E. T. K. Okino, F. de L. Osório, C. L. C. Hisatugo & M. Tavares (Orgs.), *Métodos projetivos e avaliação psicológica: atualizações, avanços e perspectivas* (pp. 570-589). VI Congresso da Associação Brasileira de Rorschach e Métodos Projetivos. Brasília, DF: SBRo.

Cavalieri Filho, S. (2003). *Programa de responsabilidade civil* (4a ed., rev., aum. e atual. de acordo com o novo Código Civil). São Paulo, SP: Malheiros Editores.

Centro de Referência Técnica em Psicologia e Políticas Públicas (CREPOP) (2008). *Saúde do trabalhador no âmbito da saúde pública: referências para a atuação do(a) psicólogo(a).* Conselho Federal de Psicologia. Recuperado de http://crepop.pol.org.br/novo/327_2-saude-do-trabalhador-no-ambito-da-saude-publica-referencias-para-atuacao-dos-psicologos

Codo, W., Soratto, L., & Vasques-Menezes, I. (2004). Saúde mental e trabalho. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & V. B. Bastos (Eds.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 276-299). Porto Alegre, RS: Artmed.

Comitê Gestor do Programa Trabalho Seguro. (2014a, 25 de fevereiro). Diretrizes sobre prova pericial em acidentes do trabalho e doenças ocupacionais. Recuperado de http://www.abergo.org.br/arquivos/noticias/DIRETRIZES.pdf

Comitê Gestor do Programa Trabalho Seguro. (2014b, 25 de fevereiro). Propostas de enunciados sobre perícias judiciais em acidente do trabalho e doenças ocupacionais. Recuperado de http://www.tst.jus.br/documents/1199940/d7285609-5ca5-4ffa-80b1-800acf081dd3

Conselho Federal de Psicologia. (2003). *Resolução 007/2003*. Institui o Manual de Elaboração de Documentos Escritos produzidos pelo psicólogo, decorrentes de avaliação psicológica e revoga a Resolução CFP º 17/2002. Recuperado de http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2003/06/resolucao2003_7.pdf

Conselho Federal de Psicologia. (2007). *Resolução 013/2007*. Institui a Consolidação das Resoluções relativas ao Título Profissional de Especialista em Psicologia e dispõe sobre normas e procedimentos para seu registro. Recuperado de http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2008/08/Resolucao_CFP_nx_013-2007.pdf

Conselho Federal de Psicologia. (2010b). *Referências técnicas para atuação do psicólogo em Varas de Família*. Recuperado de http://crepop.pol.org.br/novo/wp-content/uploads/2011/01/ReferenciaAtua%C3%A7%C3%A3oVarasFamilia.pdf

Conselho Federal de Psicologia (2010c). Avaliação psicológica: diretrizes na regulamentação da profissão. Recuperado de http://site.cfp.org.br/publicacao/avaliacao-psicologica-diretrizes-na-regulamentacao-da-profissao/

Conselho Federal de Psicologia. (2012). *Resolução 017/2012*. Dispõe sobre a atuação do psicólogo como perito nos diversos contextos. Recuperado de http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2013/01/Resolu%C3%A7%C3%A3o-CFP-n%C2%BA-017-122.pdf

Conselho Superior da Justiça do Trabalho. (2012, 23 de março). *Resolução nº 96*. Recuperado de http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/21136

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. (1998). Brasília, DF. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm

Cruz, G. S. da (2005). *O problema do nexo causal na responsabilidade civil*. Rio de Janeiro, RJ: Renovar.

Cruz, R. M., & Maciel, S. K. (2005). Perícia de danos psicológicos em acidentes de trabalho. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, *5*(2), 120-129. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812005000200012

Cunha, J. A. (2007). A história do examinando. In J. A. Cunha et al, *Psicodiagnóstico-V* (5a ed. rev. e ampl.) (pp. 57-66). Porto Alegre, RS: Artmed.

Cutler, B. L., & Kovera, M. B. (2011). Expert psychological testimony. *Current Directions in Psychological Science*, *20*(1), 53-57.

Decreto n. 3.048, de 06 de maio de 1999 (1999). Anexo II, Lista B: dispõe sobre os transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho. Brasília, DF. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm

Decreto-Lei n. 2.848, de 07 de dezembro de 1940 (1940). Dispõe sobre o Código Penal. Brasília, DF. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm

Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho* (A. I. Paraguay & L. L. Ferreira, trads., 5a ed. e ampl.). São Paulo, SP: Cortez-Oboré.

Dejours, C. (1997). *O fator humano*. Rio de Janeiro, RJ: FGV.

Dejours, C. (1999). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro, RJ: FGV.

Dejours, C. (2001). *Le corps, d'abord – Corps biologique, corps érotique et sens moral*. Paris, França: Payot & Rivages.

Dejours, C. (2003). *L'évaluation du travail à l'épreuve du réel: critique des fondements de l'évaluation*. Paris, França: INRA Editions.

Dejours, C. (2007). *Conjurer la violence – Travail, violence et santé*. Paris, França: Payot & Rivages.

Dejours, C., & Bèrgue, F. (2010). *Suicídio e trabalho: o que fazer?* Brasília, DF: Paralelo 15.

Dejours, C. (2012). *Trabalho vivo – Tomo I: Sexualidade e trabalho*. Brasília, DF: Paralelo 15.

Dejours, C. (2012). *Trabalho vivo – Tomo II: Trabalho e emancipação*. Brasília, DF: Paralelo 15.

Dejours, C. (2015). *Le Choix – Souffrir au travail n'est pas une fatalité*. Paris, França: Bayard.

Dover, T., Matthews, M., Krauss, D., & Levin, S. (2012). Just world beliefs, expert psychological testimony, and verdicts: A mediational model. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, *12*(1), 340-363.

Druck, G. (2011). Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?. *Caderno CRH*, *24*(1), 37-57.

Evangelista, R. (2000). Algumas considerações sobre as perícias judiciais no âmbito cível. *Revista IMESC*, 2, 51-57. Recuperado de http://www.imesc.sp.gov.br/pdf/art3rev2.pdf

Facas, E. P. (2013). *Protocolo de avaliação dos riscos psicossociais no trabalho: contribuições da psicodinâmica do trabalho* (Tese de doutorado). Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília.

Farias, C. C. de, & Rosenvald, N. (2016). *Curso de direito civil: obrigações*, *2* (10a ed.). Salvador, BA: Juspodivm.

Farias, N., & Buchalla, C. M. (2005). A classificação internacional de funcionalidade, incapacidade e saúde da organização mundial da saúde: conceitos, usos e perspectivas. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, *8*(2), 187-193. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-790X2005000200011

Fernandes, J. D., Melo, C. M. M., Gusmão, M. C. C. M., Fernandes, J., & Guimarães, A. (2006, setembro-outubro). Saúde mental e trabalho: significados e limites de modelos teóricos. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, *14*(5). Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-11692006000500024&script=sci_arttext&tlng=pt

Fiorelli, J. O. (2001). *Psicologia para administradores: integrando teoria e prática* (2a ed.). São Paulo, SP: Atlas.

Fischer, F. M. (2012). Relevância dos fatores psicossociais do trabalho na saúde do trabalhador (editorial). *Rev Saúde Pública*, *46*(3), 401-403. Recuperado de www.revistas.usp.br/rsp/article/download/33121/35846

Fischer, K. (1989). Defining the boundaries of admissible expert psychological testimony on rape trauma syndrome. *University of Illinois Law Review*, 691-734.

Franco, T. (2011). Alienação do trabalho: despertencimento social e desrenraizamento em relação à natureza. *Caderno CRH*, *24*(1), 171-191.

Gemberling, T. M., & Cramer, R. J. (2014). Expert testimony on sensitive myth-ridden topics: Ethics and recommendations for psychological professionals. *Professional Psychology: Research and Practice*, *45*(2), 120-127.

Goodman-Delahunty, J. (1997). Forensic psychological expertise in the wake of Daubert. *Law and Human Behavior*, *21*(2), 121-140.

Grisso, T. (1986). *Evaluating competencies*. New York, NY: Plenum.

Guller, M. (2010). Who is qualified to provide expert testimony on the psychological fitness for duty of a police officer? A guide for agencies, lawyers and hearing officers. *Journal of Police and Criminal Psychology*, *25*(2), 67-74.

Harris, A. A. (1990). The psychological autopsy: A retrospective study of suicide. *Stetson Law Review*, *20*, 289-308.

Heloani, J. R., & Capitão, C. G. (2003). Saúde mental e psicologia do trabalho. *São Paulo em Perspectiva*, *17*(2), 102-108. Recuperado de https://dx.doi.org/10.1590/S0102-88392003000200011

Hirigoyen, M. F. (2006). *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro, RJ: Bertrand Brasil.

Instituto Nacional do Seguro Social (2003, 05 de dezembro). Instrução Normativa n. 98. Recuperado de www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/38/INSS-DC/2003/98.htm

Instituto Nacional do Seguro Social (2015, 08 de julho). Resolução nº 485. Recuperado de http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Resolucao-inss-485-2015.htm

Jacques, M. G. C. (2003, janeiro-junho). Abordagens teórico-metodológicas em saúde/doença mental & trabalho. *Psicologia & Sociedade*, *15*(1), 97-116. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822003000100006

Jardim, S. R., & Glina, D. M. R. (2000). O diagnóstico dos transtornos mentais relacionados ao trabalho. In D. M. R. Glina & L. E. Rocha (Orgs.), *Saúde mental no trabalho: desafios e soluções* (pp. 17-52). São Paulo, SP: Editora VK.

Jardim, S. R., Ramos, A., & Glina, D. M. R. (2014). Diagnóstico e nexo com trabalho. In D. M. R. Glina & L. E. Rocha (Orgs.), *Saúde mental no trabalho: da teoria à prática* (pp. 49-80). São Paulo, SP: Roca.

Júnior, A. J. C. (2011). Questões/problemas em perícias médicas nos casos de depressão. *Revista Hospital Universitário Pedro Ernesto*, *10*(2), 66-77. Recuperado de http://revista.hupe.uerj.br/detalhe_artigo.asp?id=116

Kovera, M. B., Gresham, A. W., Borgida, E., Gray, E., & Regan, P. C. (1997). Does expert psychological testimony inform or influence juror decision making? A social cognitive analysis. *Journal of Applied Psychology*, *82*(1), 178-191.

Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991 (1991). Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm

Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (2002). Dispõe sobre o Código Civil. Brasília, DF. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm

Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015 (2015). Dispõe sobre o Código de Processo Civil. Brasília, DF. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm

Lima, M. E. A. (1998). A psicopatologia do trabalho: origens e desenvolvimentos recentes na França. *Psicologia Ciência e Profissão*, *18*(2), 10-15. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98931998000200003

Lima, M. E. A. (2002). Aprisionado pelos ponteiros de um relógio: o caso de um transtorno mental desencadeado no trabalho. In M. G. Jacques & W. Codo (Orgs.), *Saúde mental & trabalho: leituras* (pp. 209-246). Petrópolis, RJ: Vozes.

Lima, M. E. A. (2004). A relação entre distúrbio mental e trabalho: evidências epidemiológicas recentes. In W. Codo (Org.), *O trabalho enlouquece?: um encontro entre a clínica e o trabalho* (pp. 139-160). Petrópolis, RJ: Vozes.

Lima, M. E. A. (2005, junho). Transtornos mentais e trabalho: o problema do nexo causal. *Revista de Administração da FEAD-Minas*, *2*(1). Recuperado de http://revista.fead.br/index.php/adm/article/download/88/65

Lima, M. E. A. (2006, janeiro-junho). Os problemas de saúde na categoria bancária: considerações acerca do estabelecimento do nexo causal. *Boletim da Saúde*, *20*(1). Recuperado de http://www.boletimdasaude.rs.gov.br/conteudo/1355/os-problemas-de-saude-na-categoria-bancaria:-consideracoes-acerca-do-estabelecimento-do-nexo-causal

Lima, M. E. A. (2007). Esboço de uma crítica à especulação no campo da saúde mental e trabalho. In M. G. Jacques & W. Codo (Orgs.), *Saúde mental & trabalho: leituras* (pp. 50-81). Petrópolis, RJ: Vozes.

Lima, M. E. A. (2013). A polêmica em torno do nexo causal entre transtorno mental e trabalho. In J. J. Ferreira (Coord. geral), L. O. Penido (Coord. científica), E. A. Rezende & R. L. Martins (Coord. administrativa), *Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás* (pp. 653-660). Goiânia, GO: Cir Gráfica.

Lipp, M. E. (1984). Stress e suas implicações. *Estudos de Psicologia*, *1*(3-4), p. 5-19.

Machado, A. P. (2007). *Manual de avaliação psicológica*. Coletânea ConexãoPsi. Série Técnica. Curitiba, PR: Unificado.

Maciel, S. K., & Cruz, R. M. (2005). Dano psicológico e diagnóstico. In R. M. Cruz, S. K. Maciel & D. C. Ramirez (Orgs.), *O trabalho do psicólogo no campo jurídico* (pp. 55-70). São Paulo, SP: Casa do Psicólogo.

Maeno, M., & Paparelli, R. (2013). O trabalho como ele é e a saúde mental do trabalhador. In M. A. Silveira et al (Orgs.), *Inovação para desenvolvimento de organizações sustentáveis: trabalho, fatores psicossociais e ambiente saudável* (pp. 145-166). Campinas, SP: CTI – Centro de Tecnologia da Informação Renato Archer.

Maeno, M. (2018). *Perícia ou imperícia: laudos da Justiça do Trabalho sobre LER/Dort* (Tese de Doutorado). Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo.

Martins, S. P. (2002). *Direito da seguridade social* (17a ed.). São Paulo, SP: Atlas.

Masumoto, L. K., & Faiman, C. J. S. (2014). Saúde mental e trabalho: um levantamento da literatura nacional nas bases de dados em psicologia da Biblioteca Virtual de Saúde (BVS).

Saúde, Ética & Justiça, *19*(1), 1-11. Recuperado de http://www.revistas.usp.br/sej/article/view/97126

Mcanulty, R. D. (1993). Expert psychological testimony in cases of alleged child sexual abuse. *Archives of sexual behavior*, *22*(4), 311-324.

Melo, R. S. de. (2014). Perícias médicas nas ações acidentárias na Justiça do Trabalho. *Revista Consultor Jurídico*. Recuperado de http://www.conjur.com.br/2014-set-12/reflexoes-trabalhistas-pericias-medicas-acoes-acidentarias-justica-trabalho

Meloy, J. R. (1991). A entrevista forense. In R. J. Craig (Org.), *Entrevista clínica e diagnóstica* (pp. 406-432). Porto Alegre, RS: Artes Médicas.

Mendes, A. M. (2007). Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In A. M. Mendes (Org.), *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisa* (pp. 29-48). São Paulo, SP: Casa do Psicólogo.

Minayo, M. C. S. (2009). O desafio da pesquisa social. In S. F. Deslandes, R. Gomes & M. C. S. Minayo (Orgs.), *Pesquisa social: teoria, método e criatividade* (pp. 9-29). Petrópolis, RJ: Vozes.

Ministério da Previdência Social. (2007). *Anuário Estatístico da Previdência: Seção IV - Acidentes do Trabalho*. Recuperado de http://www1.previdencia.gov.br/aeps2007/16_01_03_01.asp

Ministério da Previdência Social. (2017). *Benefícios previdenciários e acidentários: informações sobre auxílios-doença acidentários e previdenciários segundo os códigos da Classificação Internacional de Doenças – CID-10: de janeiro a dezembro de 2017.* Recuperado de http://sa.previdencia.gov.br/site/2018/03/Auxilio-Doen%C3%A7a-Acidentario_2017_completo_CID.pdf

Ministério da Saúde. (2001). *Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde*. Recuperado de http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf

Ministério da Saúde. (2007). *Ministério da Saúde divulga levantamento sobre infraestrutura dos serviços de saúde mental no Brasil*. Recuperado de http://www.obid.senad.gov.br/portais/CONAD/conteudo/web/noticia/ler_noticia.php?id_noticia=12108

Ministério do Trabalho e Emprego. (2007). *Portaria GM n.º 3.214, de 08 de junho de 1978. Norma Regulamentadora n. 17*. Dispõe sobre parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente. Brasília, DF, Recuperado de http://www.mte.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR17.pdf

Mulholland, C. S. (2010). *A responsabilidade civil por presunção de causalidade*. Rio de Janeiro, RJ: GZ Editora.

Muller, M. F. G. (2014). *Perícia psicológica de transtornos mentais relacionados ao trabalho* (Tese de Doutorado). Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. Recuperado de https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/123197/326692.pdf?sequence=1

Murphy, S. (1991). Assisting the jury in understanding victimization: Expert psychological testimony on battered woman syndrome and rape trauma syndrome. *Columbia Journal of Law and Social Problems*, *25*, 277-312.

Nichwolodoff, R. (1998). Expert psychological opinion evidence in the Courts. *Health Law Journal*, *6*, 279-301.

Novaes, J. (2011). Avaliação psicológica, fundamentos e processo. In Conselho Federal de Psicologia, *Ano da avaliação psicológica: textos geradores* (pp. 37-42). Brasília, DF: Conselho Federal de Psicologia.

Ogloff, J. R. P., & Cronshaw, S. F. (2001). Expert psychological testimony: Assisting or misleading the trier of fact? *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, *42*(2), 87-91.

Oliveira, S. G. de. (2009). *Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional* (5a ed.). São Paulo, SP: LTr.

Organização Mundial da Saúde. (2004). *Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde*. Recuperado de http://www.inr.pt/uploads/docs/cif/CIF_port_%202004.pdf

Ortiz, M. C. M. (2012). A constituição do perito psicólogo em varas de família à luz da análise institucional de discurso. *Psicologia: Ciência e Profissão*, *32*(4), 894-909. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932012000400010

Palomba, G. A. (2016). *Perícia na psiquiatria forense*. São Paulo, SP: Saraiva.

Paparelli, R., Sato, L., & Oliveira, F. de. (2011). A saúde mental relacionada ao trabalho e os desafios aos profissionais da saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, *36*(123), 118-127. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572011000100011

Paschoal, T., & Tamayo, A. (2004). Validação da escala de estresse no trabalho. *Estudos de Psicologia*, *9*(1), 45-52. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2004000100006

Paulino, N. (2010). Ponderações sobre a perícia psiquiátrica na Justiça do Trabalho. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, *51*(81), 479-487. Recuperado de http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_81/ciclo_estudos/naray_paulino.pdf

Penrod, S. D., Fulero, S. M., & Cutler, B. L. (1995). Expert psychological testimony in the United States: A new playing field? *European Journal of Psychological Assessment*, *11*(1), 65-72.

Pereira, M. S. (2015). *As concepções sobre saúde do trabalhador, as práticas profissionais e o contexto de atuação de psicólogos organizacionais* (Tese de doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo). Recuperado de http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-03062015-162321/pt-br.php

Pieruccetti, G. M. (2014). *Acidentes e doenças relacionadas ao trabalho: trajetória institucional para estabelecimento do nexo causal e as repercussões na saúde e vida dos trabalhadores do calçado de Franca-SP* (Dissertação de mestrado). Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto.

Portaria n. 1.399/GM, de 18 de novembro de 1999 (1999). Dispõe sobre a lista de doenças relacionadas ao trabalho. Brasília, DF. Recuperado de http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho_2ed_p1.pdf

Posluns, D. (1981). An introduction to psychological expert testimony. *Advocates' Quarterly*, *3*(1), 1-17.

Priaulx, N., & Weinel, M. (2014). Behaviour on a beer mat: Law, Interdisciplinary & Expertise. *Journal of Law, Technology & Policy*, 361-391.

Ramazzini, B. (2000). *As doenças dos trabalhadores* (3a ed.). Raimundo Estrêla (Trad.). São Paulo, SP: FUNDACENTRO.

Reppold, C. T. (2011). Qualificação da avaliação psicológica: critérios de reconhecimento e validação a partir dos Direitos Humanos. In Conselho Federal de Psicologia, *Ano da avaliação psicológica: textos geradores* (pp. 21-28). Brasília, DF: Conselho Federal de Psicologia.

Ribeiro, B. C. (2018). *O panorama atual das perícias em trabalho-saúde no Brasil: a construção das perícias em saúde do trabalhador* (Tese de doutorado). Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

Ribeiro, L. V., Teixeira, E. H., & Barros, D. M. (2015). Perícia previdenciária e trabalhista. In D. M. Barros & E. H. Teixeira (Orgs.), *Manual de perícias psiquiátricas* (pp. 105-125). Porto Alegre, RS: Artmed.

Rigolin, A. (2010). Contribuições do direito à psiquiatria ocupacional. In D. A. de Camargo, D. Caetano & L. A. M. Guimarães, *Psiquiatria ocupacional: aspectos conceituais, diagnósticos e periciais dos transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho* (pp. 89-100). São Paulo, SP: Editora Atheneu.

Rovinski, S. L. R., & Elgues, G. Z. (1999). Avaliação psicológica na área forense: uso de técnicas e instrumentos. III Congresso Ibero-Americano de Psicologia Jurídica. São Paulo, SP: Mackenzie. Recuperado de http://www.mackenzie.br/psico_3congresso_ibero-americano.html

Rovinski, S. L. R. (2005a). A avaliação do dano psíquico em mulheres vítimas de violência. In S. Shine (Org.). *Avaliação psicológica e lei: adoção, vitimização, separação conjugal, dano psíquico e outros temas* (pp. 175-189). São Paulo, SP: Casa do Psicólogo.

Rovinski, S. L. R. (2005b). A identificação da mentira e do engano em situações de perícia psicológica. In R. M. Cruz, S. K. Maciel & D. C. Ramirez (Orgs.), *O trabalho do psicólogo no campo jurídico* (pp. 81-96). São Paulo, SP: Casa do Psicólogo.

Rovinski, S. L. R. (2006). Avaliação psicológica na área forense: demandas atuais na defesa dos direitos humanos. *Rev. Soc. Psic. Rio Grande do Sul*, *5*(1), 33-41.

Rovinski, S. L. R. (2007a). *Fundamentos da perícia psicológica forense* (2a ed.). São Paulo, SP: Vetor.

Rovinski, S. L. R. (2007b). Perícia psicológica na área forense. In J. A. Cunha et al, *Psicodiagnóstico-V* (5a ed. rev. e ampl.) (pp. 183-195). Porto Alegre, RS: Artmed.

Rovinski, S. L. R. (2007c). A avaliação psicológica no contexto forense. In J. C. Alchieri (Org.), *Avaliação psicológica: perspectivas e contextos* (pp. 7-23). São Paulo, SP: Vetor.

Rovinski, S. L. R. (2011). A avaliação psicológica no contexto jurídico. In Conselho Federal de Psicologia, *Ano da avaliação psicológica: textos geradores* (pp. 95-101). Brasília, DF: Conselho Federal de Psicologia.

Rovinski, S. L. R. (2012). Limites e contribuições dos instrumentos projetivos nas avaliações forenses. In D. M. do Amparo, E. T. K. Okino, F. de L. Osório, C. L. C. Hisatugo & M. Tavares (Orgs.), *Métodos projetivos e avaliação psicológica: atualizações, avanços e perspectivas* (pp. 547-555). VI Congresso da Associação Brasileira de Rorschach e Métodos Projetivos. Brasília, DF: SBRo.

Rovinski, S. L. R. (2013). *Fundamentos da perícia psicológica forense* (3a ed.). São Paulo, SP: Vetor.

Santos, R. L. (2017). Danos morais nas relações de trabalho. In F. R. Soares (Org.), *Danos extrapatrimoniais no Direito do Trabalho* (pp. 189-198). São Paulo, SP: LTr.

Sato, L. (1991). *Abordagem psicossocial do trabalho penoso: estudo de caso de motoristas de ônibus urbano* (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Ciências Humanas e da Saúde, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

Sato, L. (1995). A representação social do trabalho penoso. In M. J. P. Spink (Org.), *O conhecimento no cotidiano: as representações sociais na perspectiva da psicologia social* (pp. 188-211). São Paulo, SP: Brasiliense.

Sato, L. (1996). Trabalho e saúde mental. In R. Todeschini (Org.), *Saúde, meio ambiente e condições de trabalho: conteúdos básicos para uma ação sindical* (pp. 169-176). São Paulo, SP: FUNDACENTRO/CUT.

Sato, L. (1998). Trabalho como categoria explicativa dos problemas psicossomáticos e de saúde mental. In R. M. Volich, F. C. Ferraz & M. A. A. C. Arantes (Orgs.), *Psicossoma II: psicossomática psicanalítica* (pp. 177-182). São Paulo, SP: Casa do Psicólogo.

Sato, L., & Souza, M. P. R. (2001). Contribuindo para desvelar a complexidade do cotidiano através da pesquisa etnográfica em psicologia. *Psicologia USP*, *12*(2), 29-47. Recuperado

de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65642001000200003&lng=en&tlng=pt

Sato, L. (2002). Saúde e controle no trabalho: feições de um antigo problema. In M. da G. Jacques & W. Codo (Eds.), *Saúde mental e trabalho: leituras* (pp. 31-49). Petrópolis, RJ: Vozes.

Sato, L. (2003). Subjetividade, saúde mental e LER. In R. Ruiz (Org.), *Um mundo sem LER é possível* (pp. 62-76). Montevidéu, Uruguai: Rel-Uita.

Sato, L., & Bernardo, M. H. (2005, outubro-dezembro). Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem. *Ciência & Saúde Coletiva*, *10*(4), 869-878. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232005000400011

Sato, L. (2014). Trabalho e saúde: a dissolução das fronteiras entre áreas da psicologia instigada pelas forças da periferia. In J. C. F. Fonseca, M. M. Sales & C. E. C. Vieira. (Orgs.), *Psicologia do trabalho e das organizações: encontros, olhares e desafios* (pp. 15-30). Curitiba, PR: Editora CRV.

Sato, L., Coutinho, M. C., & Bernardo, M. H. (2017). A perspectiva da psicologia social do trabalho. In M. C. Coutinho, M. H. Bernardo & L. Sato. (Orgs.), *Psicologia social do trabalho* (pp. 11-24). Petrópolis, RJ: Vozes.

Schopp, R. F., Scalora, M. J., & Pearce, M. (1999). Expert testimony and professional judgment: Psychological expertise and commitment as a sexual predator after Hendricks. *Psychology, Public Policy, and Law*, *5*(1), 120-174.

Schreiber, A. (2015). *Novos paradigmas da responsabilidade civil: da erosão dos filtros da reparação à diluição dos danos* (6a ed.). São Paulo, SP: Atlas.

Seligmann-Silva, E. (1986). Crise econômica, trabalho e saúde mental. In V. A. Angerami, E. Seligmann-Silva, M. H. C. F. Steiner & M. C. da Silva (Orgs.), *Crise, trabalho e saúde mental no Brasil* (pp. 54-132). São Paulo, SP: Traço.

Seligmann-Silva, E. (1994). *Desgaste mental no trabalho dominado*. Rio de Janeiro, RJ: Cortez.

Seligmann-Silva, E. (1995). *Psicopatologia e psicodinâmica no trabalho*. Rio de Janeiro, RJ: Atheneu.

Shapiro, D. L., Mixon, L., Jackson, M., & Shook, J. (2015). Psychological expert witness testimony and judicial decision making trends. *International Journal of Law and Psychiatry*, *42*, 149-153.

Shine, S. (2005). *Avaliação psicológica e lei: adoção, vitimização, separação conjugal, dano psíquico e outros temas*. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo.

Silva, D. M. P. de. (2009). *Psicologia jurídica no processo civil brasileiro: a interface da psicologia com o direito nas questões de família e infância*. Rio de Janeiro, RJ: Forense.

Silva, J. A. R. O., & Sardá, A. E. (2014). 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*, (44), 61-96.

Silva, M. P. da, Silva, R. M. da, & Silva, J. K. B. da. (2014, out./). Perícia psicológica no âmbito do trabalho: atuação numa diretoria de saúde do servidor. *Psicol. Argum.*, *32*(79), 15-25. Recuperado de http://www2.pucpr.br/reol/pb/index.php/pa?dd1=14790&dd99=view&dd98=pb

Silva, P. E. V. da (2010). *A responsabilidade civil do empregador diante do princípio da prevenção à saúde do trabalhador: responsabilidade sem dano* (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo.

Silva-Júnior, J. S., & Fischer, F. M. (2015). Afastamento do trabalho por transtornos mentais e estressores psicossociais ocupacionais. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, *18*(4), 735-744. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-790X2015000400735&script=sci_abstract&tlng=pt

Silveira, C. R. B., & Costa, L. S. (2014). Perícia judicial na Justiça do Trabalho: aspectos polêmicos e as perspectivas práticas. *Asociación Latinoamericana de Abogados Laboristas*. Recuperado de http://alal.com.br/noticias.asp?cod_noticia=6144

Siqueira, I. L. S. M., & Oliveira, M. A. C. (2011). O processo de avaliação psicológica. In Conselho Federal de Psicologia, *Ano da avaliação psicológica: textos geradores* (pp. 43-48). Brasília, DF: Conselho Federal de Psicologia.

Souza, P. C. Z., & Athayde, M. (2005). A contribuição da abordagem clínica de Louis Le Guillant para o desenvolvimento da psicopatologia do trabalho. *Revista Estudos e Pesquisas em Psicologia*, *6*(1). Recuperado de http://www.revispsi.uerj.br/v6n1/artigos/v6n1a02.htm#end

Souza, T. J. D. (2010, janeiro-junho). Contribuições da psicanálise à perícia trabalhista. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Região*, *51*(81), 405-410. Recuperado de http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_81/ciclo_estudos/terezinha_dias_souza.pdf

Souza, W. F. de. (2013). Transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho: o que a psicologia tem a dizer e a contribuir para a saúde de quem trabalha?. *Fractal: Revista de Psicologia*, *25*(1), 99-108. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-02922013000100007&lng=en&tlng=pt.

Sparks, J. (1995). Admissibility of expert psychological evidence in the Federal Courts. *Arizona State Law Journal*, *27*, 1316-1333.

Stoco, R. (2004). *Tratado de responsabilidade civil*. São Paulo, SP: Revista dos Tribunais.

Taborda, J. G. V. (2004). Exame pericial psiquiátrico. In J. G. V. Taborda, M. Chalub & E. Abdalla-Filho (Orgs.), *Psiquiatria forense* (pp. 43-67). Porto Alegre, RS: Artmed.

Tavares, M. (2007). A entrevista clínica. In J. A. Cunha et al, *Psicodiagnóstico-V* (5a ed. rev. e ampl.) (pp. 45-56). Porto Alegre, RS: Artmed.

Trentini, C. M., Bandeira, D. R., & Rovinski, S. L. R. (2006). Algumas considerações acerca do psicodiagnóstico nos contextos jurídico/forense e clínico. In A. P. P. Noronha, A. A. A. dos Santos & F. F. Sisto (Orgs.), *Facetas do fazer em avaliação psicológica* (pp. 225-235). São Paulo, SP: Vetor.

Trindade, J. (2014). *Manual de psicologia jurídica para operadores do direito* (7a ed. rev. atual. e ampl.). Porto Alegre, RS: Livraria do Advogado.

Venosa, S. S. (2006). *Direito civil: direitos reais*, *5* (4a ed.). São Paulo, SP: Atlas.

Wilson, A. (2010). Outside normality: The admission of exeprt psychological testimony. *Cambrian Law Review*, *41*, 7-22.

Woocher, F. D. (1986). Legal principles governing expert testimony by experimental psychologists. *Law and Human Behavior*, *10*(1/2), 47-61.

APÊNDICE A – Carta de apresentação da pesquisa

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
Departamento de Psicologia Social e do Trabalho

Campinas (SP), xx de xxxxxx de 2017.

Prezado(a) Senhor(a),

Apresento minha pesquisa intitulada "**Perícia psicológica na Justiça do Trabalho: o problema do nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho**" a qual estou desenvolvendo para minha tese de Doutorado em Psicologia Social do Programa de Pós-Graduação do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, sob orientação da Profa. Dra. Leny Sato.

Este estudo tem por objetivo analisar as perícias psicológicas que são realizadas nas ações trabalhistas para investigação do nexo de causalidade entre o transtorno mental e o trabalho. Para tanto, além da pesquisa bibliográfica sobre o tema, o estudo abrange entrevistas semiestruturadas com juízes do trabalho e peritos judiciais (médicos e psicólogos), visando compreender as dificuldades envolvidas na realização dessa prova pericial.

Nesse sentido, gostaria de solicitar sua colaboração com esta pesquisa, bem como sua assinatura no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) que traz detalhes importantes sobre todo o estudo.

Desde já agradeço sua ajuda.

Atenciosamente,

Graziella Ambrósio
Número USP 6251078
RG 26.434.558-7
E-mail: graziella.ambrosio@usp.br
Telefones: (11) 98126-0002 ou (19) 3733-3127

APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
Departamento de Psicologia Social e do Trabalho

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

1. **Nome da pesquisa**: Perícia psicológica na Justiça do Trabalho: o problema do nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho

2. **Objetivo geral**: Analisar as perícias psicológicas realizadas nas ações trabalhistas para investigação do nexo de causalidade entre o transtorno mental e o trabalho.

3. **Procedimentos**: pesquisa bibliográfica e realização de entrevistas semiestruturadas com juízes do trabalho e peritos judiciais (médicos e psicólogos).

4. **Garantia de acesso**: em qualquer etapa do estudo, você terá acesso aos profissionais responsáveis pela pesquisa para esclarecimento de eventuais dúvidas. A principal pesquisadora é a Sra. Graziella Ambrósio que poderá ser encontrada no endereço: Rua Ferreira Penteado, nº 1518, Apartamento 104, Bairro Cambuí, Campinas/SP, telefone 11-98126-0002. Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa entre em contato com o Departamento de Psicologia Social e do Trabalho do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo localizado à Avenida Prof. Mello Moraes, nº 1.721, Bloco A, Cidade Universitária, em São Paulo/SP, telefone 11-3091-4184, e-mail: ccppsicologiasocial@usp.br.

5. **Garantia de saída**: é garantida a liberdade de retirada de seu consentimento a qualquer momento, deixando de participar deste estudo, sem qualquer prejuízo.

6. **Direito de confidencialidade**: será preservada sua identidade, assim como as identidades de todas as pessoas por você referidas.

Eu, _____, RG nº _____, acredito ter sido suficientemente informado a respeito do que li ou do que foi lido para mim, sobre o estudo "Perícia psicológica na Justiça do Trabalho: o problema do nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho". Concordo voluntariamente em participar deste estudo, sabendo que poderei retirar o meu consentimento a qualquer momento, antes ou durante a realização da pesquisa, sem penalidades ou prejuízos. Por fim, declaro que recebi uma cópia deste TCLE e da Carta de Apresentação.

_____	_____	____/____/____
Assinatura	Local	Data

Declaro que obtive de forma apropriada e voluntária o Consentimento Livre e Esclarecido do sujeito acima identificado para a participação neste estudo.

_____	_____	____/____/____
Graziella Ambrósio	Local	Data