

ADOCIMENTO MENTAL DO TRABALHADOR: UM OLHAR SISTÊMICO

MENTAL ILLNESSES OF WORKERS: A SYSTEMATIC LOOK

Andrea Keust Bandeira de Melo*

Laura Pedrosa Caldas**

RESUMO: Este artigo tem por objetivo elucidar as contribuições da ciência da Psicologia, por meio das perícias psicológicas, para a tomada de decisão dos magistrados do trabalho acerca dos adoecimentos psíquicos, mentais e/ou comportamentais, de trabalhadores, cujo nexos de causalidade está relacionado, direta ou indiretamente, ao contexto de suas atividades laborais. A metodologia utilizada é uma breve revisão de literatura sobre a temática e as resoluções legais da prática do psicólogo por meio dos instrumentos de avaliação psicológica. Os resultados apontados permitem refletir que as diversas ciências da saúde, inclusive a Psicologia, podem contribuir na tomada de decisão dos magistrados do trabalho acerca dos fatores do contexto de trabalho que contribuem para os sintomas de adoecimento psíquico com respaldo técnico, ético e científico.

PALAVRAS-CHAVE: Adoecimento Mental do Trabalhador. Avaliação Psicológica. Perícia Psicológica.

ABSTRACT: This article aims at clarifying the contributions from Psychology, by means of psychological reports, for the decision-making of labor judges regarding psychological, mental and/or behavioral illnesses of workers, whose causal relation is, directly or indirectly, related to the context of labor activities. The method used was a brief literature review about the thematic and the legal resolutions of psychologists' practice by means of instruments of psychological evaluation. The results allow concluding that several health sciences, Psychology included, may contribute for the decision-making of labor judges concerning factors of the labor context that play a part in symptoms of psychological illnesses with technical, ethical and scientific grounds.

KEYWORDS: Mental Illnesses of Workers. Psychological Evaluation. Psychological Report.

* Juíza do trabalho titular da 8ª Vara do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (PE); pós-graduada em Direito de Saúde e pós-graduanda em Psicologia Jurídica (Faculdade IDE, previsão de término em julho de 2019).

** Doutora e mestre em Psicologia Clínica das Instituições com ênfase na Clínica do Trabalho; psicóloga da CHESF e perita no TRT-06; coordenadora e docente de pós-graduações em Psicologia (Faculdade IDE).

1 – Importância da avaliação psicológica ao magistrado

As questões do adoecimento no e do ambiente laboral vêm sendo observadas ao longo do tempo. Bernardino Ramazzini, ainda no século XVIII, já abordava a temática (*As Doenças dos Trabalhadores*), apontando, por meio de protocolos, os adoecimentos físicos ligados às profissões específicas na forma do desempenho, de acordo com os hábitos e circunstâncias – *modus operandi* –, do trabalho à época. Ali, arroja-se ao tratar, embora de forma tímida, as questões psicológicas oriundas das atividades do obreiro.

Na década de 1940, a Organização Mundial da Saúde define saúde como sendo: “um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não somente a ausência de patologias e enfermidades”. Atualmente, a visão de saúde é mais ampla, contempla o tripé da saúde, proposto pela Carta de Ottawa, com os seguintes aspectos: prevenção de doenças, recuperação e promoção de saúde. Desse modo, a saúde tem uma perspectiva sistêmica, considerando bons hábitos de longevidade e de qualidade de vida. Nessa ótica, inclui a saúde física, emocional, social, profissional, afetiva, sexual, intelectual, espiritual, financeira e outras esferas que possam interferir no ser humano. Sai da dimensão utópica, do “completo bem-estar”, para uma proposta mensurável e possível de equilíbrio.

Nessa ordem, este artigo se propõe a refletir acerca de fatores de adoecimento psíquico, ou seja, dos transtornos mentais e comportamentais – TMC. Nesse foco, pretende-se mergulhar nos agravos cujo nexo de causalidade estão relacionados ao trabalho. Segundo Caldas e Caldas (2016, p. 11),

“Apesar do pressuposto de que os agravos à saúde mental são multicausais, não restritos aos fatores laborais, por certo geram absenteísmo e repercutem na vida do trabalhador adoecido em todas as esferas, até na capacidade laboral; na organização e seu negócio; nos trabalhadores assíduos; na gestão e na redistribuição das atividades para garantir o padrão de qualidade e quantidade de produtos e serviços; e na sociedade em geral.”

Os dados visionários de Ramazzini sinalizam uma relação sistêmica entre trabalho, saúde do trabalhador e repercussões no indivíduo, nas organizações e na sociedade e nos cofres públicos. Seu estudo delimita a teoria de nexos, seja o trabalho a causa ou a concausa (razão indireta) de adoecimento. Os dados registrados nos Anuários Estatísticos da Previdência Social – AEPS) e o Decreto nº 6.042/07 do Instituto Nacional de Seguro Social – INSS estabelecem o Nexo Técnico Epidemiológico – NTEP e o Fator Acidentário Previdenciário – FAP; informações legais que evidenciam os benefícios pagos aos trabalhado-

res acometidos por doenças mentais ocupacionais, de um lado; e a resistência de reconhecimento dos empregadores, do outro (CALDAS, 2007; CALDAS; CALDAS, 2016 e 2017)

Os adoecimentos de ordem psíquica vêm se agravando cada dia mais, atingindo um percentual significativo da população. Segundo o Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho – AEAT, desde 2002 que as doenças do Grupo F (Transtornos ou distúrbios mentais e comportamentais) da CID-10 (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde – Décima Revisão) ocupam o terceiro lugar entre as patologias que mais afastam trabalhadores de seus postos de trabalho, perdendo apenas para os acidentes e lesões graves, inclusive fatais, e as doenças osteomusculares. Por outro lado, segundo os mesmos dados estatísticos, é o conjunto de doenças que mais é subnotificada. Portanto, muitos casos são negligenciados e não mensurados, seja por despreparo para o diagnóstico, em razão dos fatores subjetivos das patologias psíquicas, seja pela má-fé de empregadores que não reconhecem os danos laborais à saúde mental de seus trabalhadores.

Nesse sentido, políticas públicas devem ser propostas e implementadas para que seja visualizado um norte para a manutenção da saúde mental dos trabalhadores. O Relatório Mundial da Saúde, publicado pela Organização Mundial da Saúde (2002, p. 26), já ressaltava que a depressão grave é

“causa de incapacitação em todo o mundo e ocupa o quarto lugar entre as dez principais causas de patologia, em nível mundial. Se estiverem corretas as projeções, caberá à depressão, nos próximos 20 anos, a dúbia distinção de ser a segunda das principais causas de doenças no mundo. Em todo o globo, 70 milhões de pessoas sofrem de dependência do álcool. Cerca de 50 milhões têm epilepsia; outros 24 milhões, esquizofrenia. Um milhão de pessoas cometem anualmente suicídio. Entre 10 e 20 milhões tentam suicidar-se.”

O cenário é devastador e atinge aos mais diversos ramos profissionais, sendo que existem certas categorias como os policiais, bombeiros, médicos e magistrados que, pelo elevado nível de estresse, geram consequências lastimáveis, principalmente nas alterações do humor e do estado de vigília e sono, além de pensamentos negativos e ideação, que culminam na ocorrência de suicídio de profissionais, conforme aponta Dejours e Bègue (2010). Ainda segundo os estudos demonstrados, prevê-se que até o ano de 2020, a depressão atingirá a humanidade em cerca de um terço da população, independentemente de regionalidade, cultura, religião, condição socioeconômica ou atividade de trabalho.

DOCTRINA

A timidez nas políticas públicas para o enfrentamento em sua origem, através de atitudes estatais preventivas, dá lugar ao enfrentamento na ponta do *iceberg* ante a assunção do adoecimento a serem enfrentados pela esfera previdenciária, gerando custos visíveis, de ordem monetária, e invisíveis com o absenteísmo por doenças mentais, acidentes de trabalho, rearranjos laborais, produtividade e o lucro das empresas, além de outros imensuráveis que atinge a esfera pessoal, profissional e a dinâmica familiar dos trabalhadores atingidos. Invisíveis, inclusive, entre aqueles que assistem ao adoecimento de seus pares ou mesmo sofrem as consequências de seus afastamentos, arcando com o ônus do retrabalho e do acúmulo de tarefas, explica Caldas & Bispo (2006); Caldas (2007); e Caldas e Caldas, (2016 e 2017).

Para evitar o adoecimento do trabalhador, independente da causalidade laboral e suas consequências, faz-se necessária uma tomada de medidas preventivas, através da análise prévia da aptidão do trabalhador às atividades a serem desempenhadas, inclusive no que diz respeito ao perfil psicológico que demandam cada tarefa. É que a capacidade técnica do profissional, por si só, não basta à consecução do êxito que culmina no reconhecimento de suas contribuições e nas vivências de prazer no trabalho, proposta nas pesquisas de Dejourns, Abdoucheli e Jayet (2010), ou a esperada felicidade do fazer bem feito, do cumprimento do dever e da realização pessoal e profissional.

A inadequação ao trabalho, em face do perfil psicológico do trabalhador, tem demonstrado a ocorrência de deflagração de adoecimentos psíquicos que poderiam ser evitados se constatados anteriormente à sua contratação, ainda no processo de recrutamento de seleção.

Como se admitir que uma pessoa que tenha dificuldades de se submeter à pressão ou com elevado nível de heteroagressividade vá trabalhar armado, mormente quando há o empoderamento legal que lhe é atribuído em face do mister exercido? Como um indivíduo com diagnóstico de pânico ou claustrofobia pode trabalhar em ambientes confinados? Como um sujeito com déficit de atenção concentrada e fobia por altura pode exercer a função de eletricista em torres de linhas energizadas, acima de 2 (dois) metros do nível do solo? Esses e outros exemplos remetem à importância de uma avaliação psicológica que possa identificar as competências e as limitações de cada trabalhador, considerando as especificidades de cada tarefa.

Não há garantias que as avaliações psicossociais sejam determinantes de adequação do trabalhador ao trabalho, mas certamente sua ausência é leviana quando se observa falhas humanas em acidentes de trabalho e mesmo o nível de adoecimento psíquico simplesmente porque a pessoa não tem aptidão ou

DOUTRINA

determinadas características de personalidade aderentes ao cargo ou função que lhe é demandada. Os exames admissionais, portanto, quando observados aspectos da subjetividade do indivíduo e a relação com as atividades a serem praticadas, evitam o adoecimento psíquico do trabalhador, bem como os danosos efeitos sociais, econômicos, que extrapolam os trabalhadores, as organizações e impactam na sociedade em geral.

Além disso, os desvios de conduta ou de comportamento, ao longo da carreira profissional, devem sempre ser alvo de avaliação multidisciplinar e não do uso precipitado de medidas punitivas ou mesmo de demissão. Afinal, o empregador não pode se eximir da responsabilidade, objetiva ou não, do nexo causal de alguns fatores laborais que repercutem na saúde (*lato sensu*) e até mesmo nas transgressões de seus empregados.

Urge, pois, o estabelecimento legal dos exames psicotécnicos ou psicológicos voltados para o trabalho a ser exercido e as conjunturas do ambiente laboral, bem como o *modus operandi* das atividades. Os exames admissionais, restritos aos diagnósticos clínicos e à clássica pergunta: “sente alguma coisa?”, não dão conta do sujeito trabalhador e o sentido, significado do trabalho, nem tampouco com sua subjetividade no fazer objetivo. Fundamental a obrigatoriedade que *se estabeleça a real condição do trabalhador* – compatibilidade física, psicológica, intelectual e motivacional – com a atividade, por meio de parâmetros de avaliação, inclusive utilizando testes psicológicos.

Em face do adoecimento durante o contrato do trabalho ou até depois, busca o trabalhador, em ações judiciais, ressarcimento financeiro em face do dano decorrente, inclusive psíquico, apontando para o trabalho ou o seu ambiente a origem do seu sofrimento. Contudo, é de se indagar: por que nunca se pede o custeio de tratamentos psicológicos ou psiquiátricos?

São ainda prematuras as recomendações de psicólogos peritos que atuam na Justiça do Trabalho, que propõem o ônus do tratamento psicoterápico e até psiquiátrico dos reclamantes com comprovado dano psíquico cujo nexo causal é o trabalho. Assim como também são raras as condenações aos reclamados de mais esse custo, tantas vezes perenes, tamanha é a repercussão dos transtornos mentais e comportamentais adquiridos.

Transtornos de humor ou afetivos, principalmente a ansiedade e a depressão, por uso problemático de substâncias psicoativas, a exemplo do álcool e outras drogas; e os neuróticos, destacando os níveis de estresse, inclusive o pós-traumático e o transtorno de adaptação; são causas prevalentes de adoecimento.

cimento psíquico que ocupam as mesas de audiências na Justiça do Trabalho, trazidas pelos empregados em suas reclamações trabalhistas.

Considerando-se os limites técnicos do Magistrado, impulsionado pela obrigação de ofício de decidir sobre o nexos causal ou não do adoecimento, inclusive de ordem psicológica do empregado reclamante, busca o juiz recurso técnico em *expert* com o objetivo de trazer a lume assuntos que não são de seu conhecimento mais profundo nas diversas áreas de propriedade de outras ciências, embora seja imposto um conhecimento mínimo em face da sua atuação. Entre essas ciências, encontra-se a Psicologia como uma demanda premente de competência à tomada de decisão sobre o provável nexos.

Cursos de formação continuada na área da Psicologia Jurídica, da Avaliação Psicológica e em Perícias Psicológicas vêm sendo difundidos e, naqueles em que a multidisciplinariedade é possível, tendo em vista que o uso dos testes psicológicos é de uso restrito dos profissionais, são frequentados tanto pelos operadores do Direito como também pelos profissionais da área Médica e da própria Psicologia, conforme estudos sobre a formação do psicólogo, organizados por Borges-Andrade, Bastos e Zanelli (2010).

A avaliação pericial ganha destaque no Novo Código de Processo Civil, ao passo que no art. 156 está previsto que o juiz *será* assistido (note-se o comando afirmativo “*será*” e não “*poderá*”) por perito quando a prova do fato depender de conhecimento técnico ou científico.

A questão da mudança recente na forma de redação dos laudos de cunho psicológico, atendendo à necessidade de uma normatização mais específica, está disposta na Resolução nº 06 do Conselho Federal de Psicologia – CFP, de 29 de março de 2019, que normatiza o Relatório Multiprofissional em seu art. 12 e que traz uma gama de novas regras, exigindo um diagnóstico com mensuração científica na confecção do laudo pericial, que anteriormente confundia-se com o relatório. As questões éticas também ganharam destaque e até mesmo o destino desses documentos é normatizado, resguardando com mais rigor o sigilo essencial das informações contidas. Outro fato de destaque, também regulamentado, é a obrigatoriedade da entrevista devolutiva, dada ao perito psicólogo como devida e de direito do avaliado ou periciado.

Mister ressaltar que são necessárias a soma e a análise das várias provas, pois a perícia, por si só, não tem caráter conclusivo quanto à origem do adoecimento, vez que a Psicologia e a Medicina não são ciências exatas. Ademais, não há como divisar o “ser humano profissional” e o “ser humano pessoal”.

Somos unos e indivisíveis, nosso adoecimento é soma (corpo) e também psique ou psicossomático.

A distância entre os motivos do adoecimento psíquico e o momento entre a realização de perícia é bastante relevante e muitas vezes consiste num obstáculo para as conclusões periciais. Muitas vezes é constatado o sofrimento, mas nem sempre é possível precisar sua origem ou momento de deflagração.

Outro dado a frisar é que muitas pessoas com problemas de ordem psíquica, principalmente comportamental, não conseguem identificar os sintomas com celeridade e ainda denotam preconceitos, temendo buscar suporte psicoterápico e psiquiátrico, visando a resgatar sua saúde. Muitas vezes também são vítimas de discriminações e de rótulos em razão desses sintomas que, em algum momento, irão emergir sem controle. Apenas quando se desvinculam do contrato de trabalho, em sua maioria, vão resgatar sua dignidade e com isso, minimamente, melhorias em sua condição de ser saudável.

Com essa luz nas demandas envolvendo o adoecimento mental, o Magistrado que baseia a formação do seu convencimento na perícia psicológica, conforme será discutido adiante, tem ao seu dispor um meio de prova eficaz e elucidativo que, somando-se a outros elementos já havidos nos autos, tais como, o relatório de benefícios e perícias realizadas pelo INSS, o prontuário médico do demandante, os exames periódicos, as avaliações de desempenho durante sua carreira na reclamada, os depoimentos das partes e a prova testemunhal, mune-se de elementos eficazes para a formação de seu convencimento e para concluir pelo estabelecimento ou não do nexo entre o adoecimento e o trabalho.

2 – As novas configurações do contexto laboral e os magistrados do trabalho

Didaticamente, pode-se diferenciar o contexto de trabalho em três aspectos: condições e a organização do trabalho e as relações socioprofissionais, que incluem o modo de gestão. Fazem parte das condições de trabalho a matéria prima, infraestrutura, ferramentas, condições de ruídos, de iluminação e de higiene, dentre outras. A organização do trabalho está relacionada à distribuição e ao valor social de cada atividade, a carga de trabalho, o ritmo e o tempo de jornada, etc. As relações socioprofissionais incluem as interações entre pares, intra e interequipes, com agentes externos, a comunidade do entorno da organização e o modo de gestão praticado, configurando as relações de subordinação (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2010; CALDAS, 2016).

Explica Caldas (2016, p. 36) que

DOCTRINA

“a precarização das condições e da organização de trabalho concorrem ao adoecimento dos trabalhadores. Mobiliário ergonomicamente inadequado, a falta de equipamentos e ferramentas para realizar as tarefas, atividades empobrecidas de sentido, de baixo valor social, repetitividade, monótona ou divergente da modelagem do cargo contratado contribuem às doenças dos trabalhadores e concorrem ao aumento do absenteísmo.”

As políticas de Gestão de Pessoas também são determinantes do clima organizacional e repercutem na redução ou aumento do adoecimento psíquico dos trabalhadores. Critérios inadequados ou percebidos como injustos de remuneração, promoção, encarreiramento, oportunidades de desenvolvimento, dentre outros, refletem sobremaneira no nível de satisfação, de motivação e de comprometimento dos trabalhadores, interferindo nos resultados dos índices de absenteísmo (CALDAS, 2007; CALDAS, 2016; CALDAS; CALDAS, 2016 e 2017; BECKER; OLIVEIRA, 2008; CASCIO; BOUDREAU, 2010).

Afinal, o homem é um ser complexo, com marcas na estrutura mental e em face às experiências de vida. Marcas essas que podem também refletir no ambiente laboral e influenciar na deflagração de adoecimentos em face às sintomáticas preexistentes (concausa), ou ainda ter origem em face ao trabalho por si só. Certo é que as (im)perfeições do homem e suas inter-relações com o trabalho necessitam ser compatibilizadas pelas ciências, de modo transdisciplinar.

A Bioética tem trazido fortes e importantes contribuições nesse arcabouço. É preciso que a norma venha albergar as necessidades sociais, para tornar a vida mais justa. As questões da ética nas relações humanas impõem uma nova ordem sobre a prevenção do adoecimento impõem-se, através de técnicas possíveis, buscando colocar o trabalhador no lugar que se adegue à sua estrutura de personalidade. Contudo, em meio a uma crise econômica, e a um elevadíssimo nível de desemprego, vemos as pessoas aceitarem contratações para a mera sobrevivência, sem analisarem o nível de estresse do ambiente ao qual estarão submetidas, sem avaliarem a satisfação pessoal e a dignidade que esse trabalho poderá trazer à sua vida. Agarram-se a oportunidade que aparece, pois, é melhor estar “empregado” do que manter-se nas longas filas de procura por uma atividade remunerada.

Desde a implantação da Emenda Constitucional nº 45, de dezembro de 2014, na qual foi ampliada a competência da Justiça Especializada do Trabalho, com a alteração do art. 114 da Constituição Federal, muitas demandas foram e continuam sendo ingressadas, discutindo as questões do adoecimento mental do trabalhador. Contudo, é fato que nessas demandas busca-se, sobretudo, um ressarcimento de cunho pecuniário, sob a alegação de dano moral ou dano

existencial decorrente de assédio do empregador, confundindo-se, em muitos casos, a gestão por injúria com assédio moral. Fato que os efeitos de ambos são nefastos, podendo causar as dores físicas decorrentes da somatização de problemas que estão na mente (depressão, síndrome do pânico, os transtornos de adaptação, estresse pós-traumático) ante a alegação de que originada no ambiente laboral.

A evolução dos julgamentos e a quantificação dos valores dessas indenizações passaram por grandes discrepâncias e várias discussões foram travadas sobre como se quantificar esse sofrimento em expressão monetária. Até então, quando um juiz trabalhista pretendia condenar uma empresa ao pagamento de danos morais, basicamente ele conjugava o binômio razoabilidade/proporcionalidade do dano causado, ou seja, no geral, o juízo analisava o poder financeiro do ofensor, a extensão do dano provocado ao trabalhador, em nível de afetação da capacidade laboral. Contudo, isso era feito sem que existisse qualquer limitação, ficando a cargo do magistrado a quantificação pecuniária do referido dano moral. Dentre as diversas modificações que serão introduzidas pela Lei nº 13.467/2017, nominada de “Reforma Trabalhista”, um dos pontos que mais chama a atenção e vem sofrendo duras críticas por parte dos operadores do Direito está inserido no art. 223 e seguintes, que dispõem sobre quantificação do dano extrapatrimonial. No entanto, com o advento do § 1º do art. 223-G da Lei nº 13.467/2017, o dano moral passou a ter normas para a sua quantificação,

Passamos a ter os seguintes parâmetros:

“Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I – ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II – ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

III – ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

IV – ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

DOCTRINA

§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.”

Portanto, caberá ao juízo enquadrar o dano sofrido dentre um dos incisos do § 1º do art. 223-G, declarando se o dano é de natureza leve, média, grave ou gravíssima, ocasião em que poderá condenar a empresa ao pagamento limitado de até cinquenta vezes o último salário do ofendido.

Não entrando na discussão sobre a constitucionalidade ou não da norma, nem sobre as questões da dignidade humana, temos, agora, um critério objetivo para a quantificação. Anteriormente, ficava a cargo do Magistrado de 1º ou 2º grau arbitrar esse valor, sem quaisquer parâmetros ou critérios, não sendo raro se aferir que um Juiz de 1º grau, analisando as provas produzidas, condenasse a uma indenização de um valor X e, em sede de Recurso, no acórdão proferido, os Desembargadores diminuíssem ou aumentassem esse valor, baseados na análise das mesmas provas, causando uma enorme insegurança ao demandante.

Fato é que, mesmo com a reforma na legislação trabalhista, não foi instituído o Juízo de Retratação ou a Justiça Restaurativa. O ofensor ou assediante, muitas vezes sequer é ouvido no processo. A dor ou a mágoa se perpetuam para além da realidade dos autos. O sofrimento não é estancado e continua repercutindo na vida da pessoa que passa pelo processo de sofrimento moral. A nosso sentir, essa é uma realidade que precisa de intervenção e de uma profunda modificação.

Outra situação interessante de ser mencionada é a falta de políticas objetivas de meritocracia para os trabalhadores, quer na esfera pública, quer na privada. Em muitos casos, não há o devido reconhecimento dos esforços empreendidos pelo empregado ou servidor, e esse fato se revela nas mais diversas esferas, inclusive entre os Magistrados, ao passo que há uma intensa cobrança de metas e de resultados. Impõe-se se ao Juiz, a cada dia, a absorção de novas atividades como a utilização de meios eletrônicos, ferramentas digitais que se modificam com muita rapidez, a exemplo das inúmeras versões do Processo Judicial eletrônico, somando-se a frenética modificação da legislação e, ainda, atividades extras, como a gestão das unidades judiciária, a lida de conflitos com e entre servidores, a necessidade de saber lidar com a mídia e com as redes sociais. Na verdade, uma pessoa que ingressou na Magistratura há 20 anos com o perfil e planejamento de vida para exercer sua função, não tinha a

menor noção de como seria modificado o seu meio de trabalho e quantas novas exigências seriam impostas. O trabalho que ficava na Vara, agora é transportado em nossos smartphones, gerando uma constante e acelerada necessidade de se produzir cada vez mais. Outro fato são as inseguranças no cenário atual, em que se questionam a permanência de grandes atrativos que existiam para a categoria, como a garantia de vencimentos dignos, garantia de estabilidade e de uma aposentadoria integral, garantida de férias anuais baseadas na efetiva carga de esforço físico e emocional para recompor a mente dos Magistrados com o devido repouso. Nesse contexto, verificamos o crescente número de absenteísmo pautado no adoecimento mental em suas mais variadas formas. Os estudos, em especial da Síndrome de *Burnout*, demonstram como o esgotamento do trabalhador é intenso e pode levar ao extremo do suicídio, e, em muitos casos para marcar o sofrimento, o local de trabalho é o lugar eleito para o cometimento de ato de tamanho desespero.

Segundo a Organização Mundial de Saúde – OMS, a referida síndrome refere-se a um estresse crônico, carregado de sentimentos negativos e está relacionado direta e unicamente ao trabalho, denotando características, como: esgotamento, cinismo, diminuição da produtividade e do investimento laboral do trabalhador adoecido. Recentemente, foi reconhecida na CID, em sua 11ª Revisão, como uma patologia do trabalho, e a OMS vem desenvolvendo diretrizes baseadas nas evidências que configuram esse transtorno cujo nexos causal é o contexto de trabalho.

A literatura aponta que o termo *burnout* é originado do verbo *to burn out*, que na língua inglesa significa queimar por dentro ou queimar por completo, utilizado inicialmente nos estudos do psicanalista americano Freudenberger. Segundo o precursor, trata-se de uma resposta física, mental e comportamental do trabalhador a uma condição de extremo desgaste laboral.

No artigo: “Definição de *burnout* como estresse crônico pela OMS deve servir para a elaboração de políticas públicas de trabalho”, publicado pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – Anamatra, Marcus B. Mendes, magistrado e diretor de Cidadania e Direitos Humanos da citada associação, faz referência ao fenômeno e, em suas palavras, ressalta que “ao identificar tendências, o Estado pode se atentar para a necessidade de políticas públicas que caminhem no sentido de promover um ambiente de trabalho sadio e salubre para os trabalhadores”.

O referido artigo ainda faz referência à pesquisa realizada pela International Stress Management Association, por meio de sua representante no Brasil, que aponta que 30% dos trabalhadores brasileiros apresentam sintomas compatíveis

com a Síndrome de *Burnout*. Nessa direção, é importante ressaltar a importância da ciência da Psicologia, por meio de perícias, para subsidiar os magistrados do trabalho no diagnóstico dos transtornos mentais e comportamentais originados do trabalho, principalmente em razão das diversas formas de violências laborais, a exemplo do assédio moral, da gestão por injúria, do trabalho forçado similar ao escravo, do assédio sexual e tantos outros fenômenos de violência.

3 – A Psicologia como suporte pericial na Justiça do Trabalho

A Psicologia é uma ciência reconhecida como profissão no Brasil desde agosto de 1962, conforme prevê a Lei nº 4.119 e o Decreto nº 53.464, de 21 de janeiro de 1964.

Na descrição sumária da atividade do profissional psicólogo jurídico, código 2515-25 da Classificação Brasileira de Ocupações – CBO, regulamentada pelo Ministério do Trabalho e Emprego do Brasil, constam as seguintes atividades macro: estudar e avaliar o desenvolvimento emocional e os processos mentais e sociais de indivíduos, grupos e instituições, com a finalidade de análise, tratamento, orientação e educação, diagnosticar e avaliar distúrbios emocionais e mentais e de adaptação social, elucidando conflitos e questões psíquicas. Investigar os fatores inconscientes do comportamento individual e grupal, tornando-os conscientes. Ratifica-se, portanto, que as doenças ou distúrbios mentais estão previstos no CID-10 (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde – Décima Revisão), no Grupo F (Transtornos ou distúrbios mentais e comportamentais).

Na atividade do psicólogo jurídico é papel do perito, conforme a Resolução nº 08/2010: realizar anamnese, triar casos, entrevistar pessoas, levantar dados pertinentes, observar pessoas e situações, levantar hipóteses diagnósticas, elaborar diagnóstico, dar devolutiva, investigar pessoas, situações e problemas, escolher, aplicar, mensurar resultados e analisar resultados de instrumentos de avaliação psicológica (de uso exclusivo do profissional psicólogo), avaliar sinais e sintomas funcionais, psíquicos e energéticos, propiciar espaço para acolhimento de vivências emocionais (*setting* terapêutico), promover suporte emocional, propiciar criação de vínculos paciente-terapeuta, interpretar, elucidar e mediar conflitos, reabilitar aspectos cognitivos, psicomotores, comportamentais e corporais, propor intervenções, esclarecer as repercussões psicológicas decorrentes dos procedimentos médico-hospitalares, visitar domicílios, instituições e equipamentos sociais, estudar e apresentar estudos de caso, investigar o psiquismo humano e o comportamento individual, grupal e institucional, elaborar pareceres, laudos e perícias e convocar pessoas.

DOCTRINA

Segundo a CBO, este profissional deve ter competência de demonstrar capacidade de: preservar sigilo, trabalhar em equipe, manter a imparcialidade, respeitar os limites de atuação, demonstrar interesse pela pessoa/ser humano, saber ouvir, lidar com situações adversas, respeitar valores e crenças, observação, habilidade de questionar, coordenação motora fina, sensibilidade tátil, raciocínio abstrato, visão sistêmica, empatia, visão holística, atenção seletiva, percepção, tolerância, altruísmo, interpretar linguagem verbal e não verbal, liderança, tomar decisões, adequar linguagem, efetuar atendimento humanizado e ainda acolhimento. Portanto, a Psicologia estuda e faz o diagnóstico do comportamento humano e dos transtornos mentais e comportamentais.

Atualmente, além de demandas psicológicas periciais de sofrimento no trabalho em razão das diversas formas de violência e danos morais, ainda tem demandado o fenômeno de “perda de chance”, quando o trabalhador apresenta perfil profissiográfico para cargos e funções de maior complexidade, mas que, por razões do contexto organizacional, perde a oportunidade de crescimento e encareiramento profissional.

Com esse norte, é importante salientar que nas configurações atuais das empresas públicas e privadas são essenciais a análise do ambiente de trabalho e a criação de canais de atuação onde a escuta especializada do psicólogo promova a mediação de conflitos e, também, antevêja os problemas que podem ser gerados pelas mais diversas demandas que ocorrem no ambiente laboral. Desde a aplicação e acompanhamento de metas à mediação de conflitos entre colegas de trabalho e também na hierarquia das empresas pode e deve ser objeto de atuação desses profissionais.

Ressalta-se que com essa escuta e com as entrevistas devolutivas, o psicólogo é peça fundamental para a restauração de situações litigiosas de forma interna e também oferece uma contribuição significativa para evitar que esse tipo de conflito venha a se tornar uma demanda judicial, justificando, inclusive, a inclusão da categoria na equipe do Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT, hoje formada apenas pelo médico do trabalho, enfermeiro e técnico de enfermagem, engenheiro e técnico de segurança. Urge, desse modo, a atualização da Norma Regulamentadora nº 04, que determina sua formação, editada em 1978, e que atualmente não dá conta do contexto emergente do trabalho.

Nessa direção, o Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (PE) vem realizando perícias psicológicas desde 2007, conforme laudos acostados nos processos pela autora deste artigo, a psicóloga Laura Pedrosa Caldas, subsidiando os magistrados do trabalho em situações que demandam elucidar, prin-

principalmente, vivências de violências no contexto laboral e os danos psíquicos de trabalhadores reclamantes.

4 – Considerações finais

Foi objetivo deste artigo elucidar as contribuições da ciência da Psicologia, por meio das perícias psicológicas, para a tomada de decisão dos magistrados do trabalho acerca dos adoecimentos psíquicos, mentais e/ou comportamentais de trabalhadores, cujo nexos de causalidade estar relacionado, direta ou indiretamente, ao contexto de suas atividades laborais. A revisão bibliográfica aponta que a Psicologia, por meio de seus instrumentos científicos, tais como: a entrevista e os testes psicométricos, como fora dito, de uso exclusivo dos psicólogos, contribuem sobremaneira para demonstrar os sinais e sintomas, bem como seu marco na estrutura e na psicodinâmica da personalidade do trabalhador que possa demonstrar sua vulnerabilidade ao adoecimento psíquico, denotando a responsabilidade, embora que nem sempre objetiva, do empregador. Essa responsabilidade, ratifica-se, inicia no processo de recrutamento e seleção, quando deveriam ser utilizadas ferramentas de diagnóstico do perfil desse trabalhador e sua compatibilidade com a tarefa a ser elaborada, evitando que aspectos da subjetividade e das competências comportamentais não se tornem fonte de adoecimento.

Por fim, é significativo ressaltar que nenhuma ciência da saúde, isolada, dá conta da integralidade do sujeito, sugerindo, acima da multidisciplinaridade, a transdisciplinaridade, para compreender os fenômenos que levam aos comprometimentos psicossomáticos dos trabalhadores.

Referências bibliográficas

BRASIL. Portaria Interministerial nº 800. 3ª Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*. Brasília, 03 de março de 2005.

BORGES, L. O.; YAMAMOTO, O. H. O mundo do trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Org.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 24-62.

CALDAS, L. P. *Assédio moral no trabalho, sofrimento e impactos na família: estudo com trabalhadores atendidos no CEST (Centro Especializado em Saúde do Trabalhador), da Prefeitura do Recife/PE*. (Dissertação de Mestrado) MELO, Z. (orientadora). Recife: UNICAP, 2007.

CALDAS, L. P.; CALDAS, M. T.; CASTRO, D. Protocolo de intervenção psicossocial sistêmica nos casos de assédio moral no trabalho. In: SOBOLL, L. A. (Org.). *Intervenções em assédio moral e organizacional*. São Paulo: LTr, 2017.

DOCTRINA

CALDAS, L. P.; CALDAS, M. T. Luiza. A fala do corpo que não cala. In: CALDAS, M. T.; FRANCISCO, A. L.; CALDAS, L. P. (Org.). *As múltiplas relações entre trabalho e psicologia*. Curitiba: CRV, 2016.

PEDROSA, R. F.; CALDAS, M. T.; CALDAS, L. P. In: CALDAS, M. T.; FRANCISCO, A. L.; CALDAS, L. P. (Org.). *As múltiplas relações entre trabalho e psicologia*. CRV: Curitiba, 2017.

CALDAS, L. P.; BISPO, P. *Remédio para o absenteísmo*. Recuperado em março de 2014. Disponível em: <<http://www.rh.com.br/Portal/Desempenho/Materia/4524/remedio-para-o-absenteismo>>.

CALDAS, L. P. *A saúde mental por um fio de alta tensão: modelo de intervenção psicossocial sistêmico aplicada em empresa do setor elétrico energético brasileiro*. Tese de Doutorado. Orientador: CALDAS, M. T. Recife: UNICAP, 2016. (no prelo)

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010.

DEJOURS, C.; BÈGUE, F. *Suicídio e trabalho: o que fazer?* Brasília: Paralelo 15, 2010.

Acessos

Definição de “burnout” como estresse crônico pela OMS deve servir para a elaboração de políticas públicas de trabalho. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=28204:definicao-de-burnout-como-estresse-cronico-pela-oms-deve-servir-para-a-elaboracao-de-politicas-publicas-de-trabalho&catid=2:noticias>. Acesso em: 31 maio 2019.

Recebido em: 31/05/2019

Aprovado em: 24/06/2019