

[O Processo na efetivação dos direitos fundamentais sociais]

AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Janaina Cintia Alexandre da Silva Delbão¹

Resumo

O presente estudo investiga os principais desafios da avaliação psicológica na detecção dos impactos gerados pelas relações laborais sobre a saúde mental do trabalhador, sob o panorama de mais de seis décadas de regulamentação da profissão no Brasil e da consolidação da psicologia jurídica como especialidade desde o ano 2000. Ambientada no cenário das metamorfoses do trabalho, do regime remoto e dos reflexos prolongados da pandemia da COVID-19, a problemática central reside na dificuldade de estabelecer o nexos causal entre o sofrimento psíquico e as dinâmicas de poder institucional. Metodologicamente, trata-se de uma pesquisa bibliográfica de natureza analítico-crítica, fundamentada teoricamente na articulação da análise biopsicossocial e da interseccionalidade, sob a égide dos Protocolos para Julgamento com Perspectiva de Gênero e Raça do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). O estudo evidencia que a atuação na Justiça do Trabalho deve demonstrar sensibilidade técnica frente à diluição das fronteiras entre a vida pessoal e profissional, mapeando as formas sutis de violência organizacional e o anonimato do assédio virtual. Para tanto, a práxis pericial precisa superar a neutralidade ilusória por meio de uma escuta ética que mitigue vieses e rejeite categoricamente a individualização do sofrimento baseada na cobrança de resiliência do trabalhador. Conclui-se que a adequada determinação do nexos causal afirma a responsabilidade civil e humana das empresas, transformando o laudo pericial em uma potente ferramenta pedagógica capaz de induzir mudanças culturais e promover a saúde coletiva no ambiente corporativo.

Palavras chave: Legal psychology. Psychological assessment. Labor courts. Intersectionality.

PSYCHOLOGICAL EVALUATION IN THE WORKPLACE JUSTICE

Abstract

This study investigates the main challenges of psychological assessment in detecting the impacts of labor relations on workers' mental health, against the backdrop of over six decades of professional regulation in Brazil and the consolidation of Legal Psychology as a specialty since 2000. Framed within the metamorphoses of work, remote regimes, and the prolonged effects of the COVID-19 pandemic, the central problem lies in the difficulty of establishing a causal link between psychological suffering and institutional power dynamics. Methodologically, it constitutes an analytical-critical literature review, theoretically grounded in the articulation of biopsychosocial analysis and intersectionality, under the aegis of the National Council of Justice's (CNJ)

¹ Psicóloga, membra do Grupo Cresex, com atuação Interseccional nas áreas Clínica e Jurídica. Especialista em Violência Doméstica. Atuo com promoção a igualdade de gênero e o fortalecimento de práticas transformadoras em defesa dos direitos das mulheres na sociedade brasileira.

Protocols for Judging with a Gender and Race Perspective. The study demonstrates that practice within the Labor Courts must display technical sensitivity toward the blurring of boundaries between personal and professional life, mapping subtle forms of organizational violence and the anonymity of virtual harassment. To achieve this, forensic praxis must overcome illusory neutrality through an ethical listening that mitigates biases and categorically rejects the individualization of suffering based on the demand for worker resilience. It concludes that the proper determination of the causal link affirms the civil and human responsibility of companies, transforming the expert forensic report into a powerful pedagogical tool capable of inducing cultural changes and promoting collective health within the corporate environment.

Keywords: Legal psychology. Psychological assessment. Labor courts. Intersectionality.

1 INTRODUÇÃO

Este artigo analisa a avaliação psicológica (AP) na Justiça do Trabalho, investigando como a perícia deve articular os rigores ético, técnico e científico para estabelecer o nexos causal entre o adoecimento psíquico e as complexas dinâmicas ocupacionais contemporâneas.

O nexos de causalidade pauta-se estritamente na conduta e no risco gerado, independentemente da consciência do agressor sobre a abusividade de suas práticas. Enquanto a negação opera como mero mecanismo de defesa individual ou institucional, a responsabilidade jurídica e técnica permanece vinculada à negligência organizacional em garantir um ambiente laboral hígido e seguro.

Contextualmente, a psicologia forense, que encontra um marco histórico em 1911 na Bélgica, carrega em suas origens a aplicação internacional de modelos de matriz francesa que visavam instrumentalizar o conhecimento para tentar legitimar, sob o verniz científico, a hierarquização racial e a exclusão de populações imigrantes (Saunier, 2002; Antunes, 2004; Rovinski, 2013).

No início do século XX, a psicologia no Brasil consolidou-se atrelada à psiquiatria forense e educacional de cunho higienista, voltada à ordenação biopolítica social. A área forense nacional, impulsionada por Wacław Radecki em 1930, focou inicialmente na periculosidade criminal (Gould, 2014) e no uso de testes, fortalecendo-se com a regulamentação da profissão em 1962. Somente em 2000, o Conselho Federal de Psicologia (2000) oficializou a especialidade em psicologia jurídica. Hoje, a área auxilia a justiça avaliando e tratando indivíduos em demandas complexas como a inimputabilidade e a avaliação de risco (Saunier, 2002; Antunes, 2004; Rovinski, 2013).

O trabalho é um elemento central para a sobrevivência e a autorrealização humana, funcionando como espaço de criatividade e relações interpessoais (Sadi; Bignotto; LIPP, 2010). No entanto, as pressões da rotina e as relações laborais também podem desencadear estresse e adoecimento profissional. Por isso, a promoção da qualidade de vida no ambiente organizacional torna-se essencial para preservar a saúde do trabalhador, evitando ocorrências traumáticas e beneficiando tanto as instituições quanto os colaboradores (Lacaz, 2000).

Ainda que a prática laboral seja uma atividade milenar e o adoecimento em decorrência desta acompanhar a atuação, é possível perceber que não havia uma

implicação direta da psicologia no sentido de se mensurar e nem se prevenir o dano psicológico nessa esfera, principalmente no país, ao observar que a profissão só foi regulamentada em 1962, o que faz com que essa discussão seja ainda recente pensando no contexto pós pandemia.

Correia (2000); Silva e Medeiros (2012) explicam que é por meio do trabalho que o homem cria e constrói os bens necessários à própria sobrevivência, mas também pode ser causador de sofrimento, alienação e degradação humana. Por isso a importância dessa área da vida, a profissional, onde o sujeito pode vir a se posicionar no mundo, não somente como filho, pai, ou estudante, mas numa nova fase da vida, com um papel de relevância, sendo visto por sua atuação, com respeito e valorização.

As transformações contemporâneas exigem a atualização da psicologia do trabalho para enfrentar riscos emergentes como a hiperconectividade, que impõe um estado de alerta constante e viola o direito à desconexão. Esse controle digital excessivo nas dinâmicas híbridas cronificou o estresse e impactou a saúde global, gerando um aumento de 25% na prevalência de ansiedade e depressão no primeiro ano da pandemia (OMS, 2022). Os efeitos desse trauma ocupacional são estruturais, exigindo a revisão da gestão corporativa e a reestruturação dos sistemas de saúde frente ao esgotamento coletivo.

Diante de relações laborais potencialmente abusivas, torna-se necessário contextualizar a violência como um fenômeno social complexo e um grave problema de saúde pública global. Embora seja um ato ancestral e presente em múltiplos ambientes, o tema passou a ser investigado cientificamente apenas a partir do século XIX, despertando desde então a preocupação de organizações públicas e privadas (Buoro, 1999).

Por muito tempo, com aval das empresas, o uso de comunicação verbal e não verbal violenta foi utilizada para gerar intimidação e respeito dentro do ambiente de trabalho, demonstrando assim, poder e controle, ignorando os danos decorrentes desse tipo de comportamento. Com a promulgação da Constituição de 1988, com foco no social e na igualdade de direitos, as leis trabalhistas foram se consolidando e os direitos sociais sendo cobrados, comportamentos antes aceito, começaram a ser expostos e retaliados (Brasil, 1988).

De acordo com o Ministério da Saúde (2023), os transtornos mentais relacionados ao trabalho (TMRT) são a terceira maior causa de afastamento do trabalho e dados apontam tendência de crescimento. A subnotificação ainda é uma realidade, o que não traz a realidade do país, devido ao medo e receio da culpabilização individual do sofrimento, gera a invisibilidade do fenômeno, sem que se possa contar com o acolhimento da empresa que gera o adoecimento.

Dentre o perfil dos profissionais denunciados a respeito de assédio moral e sexual, os dados demonstram que os homens são os responsáveis em 60% e 95% respectivamente LinkedIn & Think Eva (2020) e OIT (2022). Esses dados apontam para a realidade acerca da estrutura de poder patriarcal existente na sociedade, hierarquizando os postos e espaços em que se esperam que cada gênero deve permanecer.

Aprevenção da violência laboral é um dever compartilhado entre Estado e sociedade, visto que as dinâmicas de poder institucional podem envolver qualquer indivíduo como agressor ou vítima (Cavalcanti, s.d.). Mitigar esse cenário requer vigilância contínua por meio de ações preventivas, corretivas e educativas em todos os níveis hierárquicos,

dependendo do desenvolvimento de uma consciência crítica para reconhecer a violência institucional e interromper condutas abusivas. Nesse contexto, a avaliação psicológica trabalhista adquire papel central ao traduzir o sofrimento psíquico invisibilizado em dados técnicos que subsidiam as decisões judiciais, unindo o rigor metodológico da psicologia às exigências normativas do Direito do Trabalho.

2 DESENVOLVIMENTO

A compreensão das relações laborais baseia-se na percepção, um processo dinâmico e singular influenciado pelo histórico, pelas expectativas e pelo contexto cultural do sujeito (Myers, 2012). O equilíbrio dessa dinâmica determina a qualidade de vida no trabalho, afetando diretamente a saúde, a segurança e a motivação do colaborador (Paschoal; Tamayo, 2004; Sato, 1991). O estresse ocupacional consolida-se quando as exigências ambientais superam os recursos internos do trabalhador e são percebidas subjetivamente como nocivas (Sadi; Bignotto; Lipp, 2010; Paschoal; Tamayo, 2004), podendo evoluir linearmente das fases de alerta e resistência até a exaustão crônica (Rossetti *et al.*, 2008). Caso essa descompensação rompa as defesas do indivíduo e perturbe significativamente seu equilíbrio emocional e sua integração social, configura-se o dano psicológico passível de indenização.

As experiências da perita no Tribunal de Justiça do Trabalho revelam que a judicialização e a avaliação psicológica ocorrem tardiamente, quando o trabalhador já se encontra em estágio crítico de exaustão. Esse atraso decorre de barreiras como o medo de retaliações, o estigma da saúde mental e a naturalização das opressões, exigindo da vítima a mobilização de habilidades críticas e emocionais para identificar abusos sutis e discriminações interseccionais, um processo gradual frequentemente dificultado por manipulações corporativas. Na prática pericial, a comprovação do dano psíquico envolve demonstrar que a frequência e a intensidade dos estressores percebidos no ambiente laboral romperam a capacidade de defesa do sujeito, gerando sofrimento em sua subjetividade.

Contudo, é preciso demarcar que o estresse ocupacional afeta os gêneros de forma distinta, penalizando severamente as mulheres devido à sobrecarga laboral, vulnerabilidades econômicas e à persistência da dupla jornada (Sadi, Bignotto; Lipp, 2010). Diante dessa complexidade, a avaliação pericial e as decisões do Poder Judiciário devem, obrigatoriamente, adotar uma perspectiva interseccional de raça e gênero para visibilizar e mensurar o sofrimento psíquico decorrente de violências estruturais e micro agressões que atingem desproporcionalmente grupos historicamente marginalizados (CNJ, 2021; CNJ, 2024; CFP, 2022b; Collins, Bilge, 2021).

A expressão violência, compreendida como o uso ou ameaça intencional de força física ou psicológica, constitui a origem central dos danos psíquicos no trabalho, gerando lesões, privações e prejuízos ao desenvolvimento (Brasil, 2005). No ambiente laboral, essa dinâmica consolida o dano psicológico, caracterizado pela deterioração das funções mentais do sujeito em razão de uma ação deliberada ou culposa de terceiros. Esse processo resulta em prejuízos morais e materiais, limita as atividades habituais e profissionais do trabalhador e exige um evento desencadeante de forte impacto traumático ou de risco de morte (Cruz; Maciel, 2005).

Manifesta-se pela alteração drástica dos comportamentos anteriores, prejudicando diretamente o sono, a alimentação, a concentração, a autoestima e a autonomia do indivíduo (Cruz; Maciel, 2005). Esse sofrimento desencadeia respostas psicofisiológicas integradas nos sistemas neurológico, imunológico e endócrino, provocando sintomas clínicos como exaustão mental, crises de ansiedade e lapsos de memória (Rossetti *et al.*, 2008). Diante do impacto global do estresse ocupacional, que compromete o trabalhador em sua condição de unidade biopsicossocial indissociável, torna-se imprescindível a atuação técnica do psicólogo jurídico para identificar e avaliar os estressores traumáticos presentes nas relações laborais.

A violência psicológica e o assédio moral praticados por gestores causam danos significativos à saúde mental, como ansiedade, depressão e burnout (Tribunal Superior do Trabalho, Conselho Superior da Justiça do Trabalho, 2019). Diante disso, o psicólogo deve ser capaz de identificar as situações de abuso durante a avaliação, mesmo que o periciado tenha dificuldade em reconhecê-las. Distinguir o estresse operacional tolerável da violência psicológica é essencial, pois confundir esses conceitos invalida o sofrimento da vítima e perpetua a violência, inclusive por parte do próprio perito.

O adoecimento mental deve ser inserido no contexto sócio-histórico contemporâneo, onde a massificação do teletrabalho apagou as fronteiras entre a vida pessoal e profissional, impondo uma sobrecarga cognitiva sem precedentes (Antunes, 2020; Souza *et al.*, 2021). Esse acúmulo constante de tarefas e pressões excessivas atua como um fator biopsicossocial desestruturante, tornando-se um dos principais vetores responsáveis pelo adoecimento físico, mental e social da classe trabalhadora (Antunes, 2020; OMS, 2022; Paschoal; Tamayo, 2004; Sadi; Bignotto; Lipp, 2010).

Para melhor compreender o ambiente onde ocorre o adoecimento mental, torna-se imperativo inseri-lo no contexto sócio-histórico contemporâneo, cuja rotina sofreu transformações profundas que praticamente apagaram as fronteiras entre a vida pessoal e a profissional. A massificação do teletrabalho compulsório no cenário pós-pandemia fundiu, em um mesmo espaço físico, as exigências laborais, os afazeres domésticos e as atividades particulares de forma simultânea, impondo uma exigência adaptativa extrema e uma sobrecarga cognitiva sem precedentes na história recente (Antunes, 2020). Esse acúmulo constante de tarefas e pressões excessivas atua como um grave fator biopsicossocial desestruturante, consolidando-se na atualidade como um dos principais vetores responsáveis pelo adoecimento físico, mental e social da classe trabalhadora (Antunes, 2020; OMS, 2022; Paschoal; Tamayo, 2004; Sadi, Bignotto; Lipp, 2010).

Diante dessas novas configurações, o referencial tradicional da psicologia do trabalho exige uma atualização imediata para mapear os riscos psicossociais emergentes introduzidos pela migração maciça para os ambientes virtuais. Destaca-se, entre os principais agravantes, a hiperconectividade, um fenômeno nocivo que submete o trabalhador a um estado de alerta e disponibilidade constantes, cerceando drasticamente o seu direito à desconexão. Essa intensificação das cobranças e o controle excessivo exercido no meio digital patologizaram as dinâmicas laborais híbridas, resultando na cronificação do estresse e no surgimento de novas manifestações de sofrimento psíquico, cuja gravidade reflete-se nos dados da Organização Mundial da Saúde (OMS, 2022), que apontam um aumento alarmante de 25% na prevalência global de ansiedade e depressão logo no primeiro ano da pandemia.

Tais estatísticas evidenciam que os efeitos desse trauma ocupacional podem se tornar estruturais e duradouros. O cenário atual demonstra a necessidade urgente não apenas de rever as práticas de gestão corporativa, mas de promover uma reestruturação profunda dos sistemas de saúde, capacitando-os para lidar com as consequências de longo prazo desse esgotamento coletivo.

A avaliação psicológica forense difere da prática clínica por constituir uma imposição legal, posicionando o psicólogo como auxiliar da justiça para subsidiar o magistrado com conhecimento especializado. Diante da ausência de aliança terapêutica e da possibilidade de posturas defensivas ou tentativas de simulação, a práxis exige distanciamento profissional, que não se confunde com indiferença frente ao sofrimento do outro, e a coleta de dados em fontes externas. Nos litígios trabalhistas, essa atuação especializada é indispensável para investigar o dano psíquico e estabelecer o nexo causal, fornecendo elementos científicos que elucidam controvérsias com estrita consciência dos limites inerentes ao processo avaliativo (Brasil, 1940; Rosa, 2003; Silva, 1993).

Devemos ter em consideração que a função do exame pericial não é a de revelar a verdade dos fatos nem a verdadeira história do sujeito, mas sim a sua personalidade, a maneira como esses fatos se inscrevem no seu psiquismo, a maneira como vive e do que desse viver reteve, ou ainda, de que é povoado o seu mundo interno (Silva, 1993).

A realização de uma avaliação psicológica fidedigna e qualificada exige estrita fundamentação na Resolução CFP nº 008/2010 e na Cartilha de Avaliação Psicológica (CFP, 2022a), baseando-se obrigatoriamente na articulação de múltiplas fontes de informação. Esse percurso metodológico, que integra testes validados pelo SATEPSI, entrevistas semiestruturadas, exames documentais e vistorias institucionais, depende da definição de objetivos claros e do refinamento constante de hipóteses maleáveis ao longo do processo. O domínio pleno dessas ferramentas e a cuidadosa integração dos dados são indispensáveis para mitigar riscos de falhas éticas, reconhecer as limitações do estudo e garantir a nitidez dos resultados na comunicação final.

Ao receber uma demanda para assistência técnica ou avaliação pericial (AP) no âmbito laboral, é primordial realizar a leitura integral dos autos para apreender a realidade do avaliado sob sua própria perspectiva, além de examinar detidamente a contraposição e os argumentos da defesa. Reconhecendo as dinâmicas de poder inerentes ao litígio trabalhista, todo o arcabouço documental gerado no andamento do processo deve ser instrumentalizado como uma valiosa fonte de informação, uma vez que explicita as diferentes visões sobre o fenômeno e fundamenta a investigação técnica acerca do suposto dano psicológico.

O psicólogo forense tem o dever de responder às demandas judiciais com estrita fidedignidade, ética e imparcialidade, utilizando técnicas científicas reconhecidas para descrever processos mentais e comportamentais sem emitir juízos de valor (Rosa, 2003). No âmbito laboral, essa atuação exige a escuta qualificada da queixa, a análise dos argumentos e a mensuração de dados para compreender de que forma as dinâmicas organizacionais e as estruturas de poder violam o bem-estar psíquico e a qualidade de vida do sujeito e extrapolam os limites da empresa, delimitando as responsabilidades legais cabíveis pela saúde mental no trabalho (Dal Pizzol, 2009).

O psicólogo perito possui autonomia técnica para estruturar as etapas do processo pericial e escolher as técnicas e instrumentos mais adequados à demanda

apresentada (CFP, 2010). De acordo com o CFP (2010), essa prática pericial pode englobar, de maneira flexível e conforme a especificidade de cada caso, procedimentos como entrevistas, observações, visitas domiciliares ou institucionais, além da aplicação de testes psicológicos e outros métodos oficialmente reconhecidos pela autarquia.

Em caráter complementar, o profissional pode recorrer a fontes de informação subsidiárias para qualificar o resultado e responder de forma abrangente às demandas judiciais. Essas fontes adicionais abrangem técnicas e instrumentos não psicológicos respaldados pela literatura científica, que respeitam o Código de Ética e as garantias legais da profissão, bem como documentos técnicos e relatórios emitidos por equipes multiprofissionais (CFP, 2010).

Documentos formais padronizados como a Classificação Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial da Saúde (OMS) que categoriza e codifica doenças, condições de saúde e causas de morte e o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM) que classifica transtornos mentais são fontes seguras e valiosas de utilização e para avaliação de condições de saúde mental que são comumente usadas em AP neste contexto. Contudo, não se deve ter uma ótica individualista e rasa sobre esses fenômenos, mas imersas na visão sócio histórica apresentada e que faça sentido no percurso do avaliado (APA, 2022; OMS, 1993).

Dentre as normas destaca-se a proibição ao psicólogo em emitir documentos sem fundamentação técnico-científica, adulterar resultados, fazer declarações falsas ou comprometer a fidedignidade dos instrumentos psicológicos (CFP, 2022a). O profissional também deve se abster de atuar como perito, avaliador ou parecerista quando seus vínculos pessoais ou profissionais, atuais ou anteriores, puderem afetar a imparcialidade do trabalho, sendo igualmente vedada a exposição de pessoas ou organizações pela divulgação de diagnósticos e procedimentos na mídia (CFP, 2022a).

Como desfecho desse processo técnico, a confecção do Laudo Psicológico deve seguir rigorosamente as diretrizes da Resolução CFP nº 6/2019 e demais normativas vigentes, primando pela objetividade e pela fundamentação científica para responder com precisão aos quesitos formulados pelo magistrado e pelas partes. A excelência e a legitimidade do documento pericial estão diretamente vinculadas ao perfeito alinhamento entre o propósito da demanda judicial, a escolha de estratégias que otimizem a investigação e o suporte teórico que qualifica os métodos utilizados (CFP, 2022a).

Neste ponto é possível perceber que o profissional da psicologia não é um mero aplicador de testes, mas que deve possuir um aparato de características e condições, internas e externas, que o capacite a realizar a atividade planejada, que é a AP.

O arcabouço normativo do Conselho Federal de Psicologia delimita claramente as diretrizes técnicas para a execução de avaliações psicológicas, vedando a atuação de profissionais sem a devida qualificação. Essa regulamentação visa mitigar erros práticos, proteger os examinandos de eventuais danos e consolidar a exigência de competência científica na práxis profissional.

A atuação na psicologia forense exige a articulação entre o compromisso ético dos Direitos Humanos, materializado em uma práxis crítica, antirracista e feminista, e as diretrizes do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), especificamente o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (CNJ, 2023) e de Raça (CNJ, 2024). Essa convergência se consolida por meio da interseccionalidade, que visa interromper a

perpetuação de violências estruturais no ambiente jurídico. Para que essa diretriz se efetive, a técnica deve ser acompanhada por um manejo humanizado, acolhedor e flexível, capaz de transformar o espaço pericial em um ambiente de escuta seguro e transparente para o sujeito fragilizado.

O Conselho Nacional de Justiça (2023; 2024) normatiza o reconhecimento de que assédio moral, esgotamento profissional e precarização não atingem os corpos de forma equânime. O adoecimento no trabalho é profundamente atravessado por marcadores de raça, classe social e gênero, exigindo do perito uma lente que capte essas assimetrias para não reproduzir violências institucionais em seus laudos.

A avaliação busca elucidar o funcionamento psicológico, reconhecendo a complexidade inerente ao comportamento humano e, conseqüentemente, a impossibilidade de predição absoluta ou determinação da veracidade factual. A perícia psicológica não se propõe a ler mentes ou extrair verdades absolutas, mas sim a compreender a dinâmica psíquica e estabelecer correlações com os fatos, seja no contexto de comportamentos criminosos ou de vivências de vítimas.

Frente disso, é evidente sua limitação diante das respostas dos quesitos e da resolução dos casos, podendo ao final, o profissional não ter todas as respostas esperadas pelas partes.

3 METODOLOGIA

O presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa bibliográfica de natureza qualitativa e exploratória (Gil, 2019; Minayo, 2014). Para o levantamento teórico, foram selecionadas normativas técnicas, leis e artigos científicos estruturantes das áreas de psicologia jurídica e saúde do trabalhador.

A busca por artigos científicos concentrou-se nas bases de dados SciELO e PePSIC, utilizando os descritores: “Avaliação Psicológica”, “Justiça do Trabalho”, “Estresse Ocupacional” e “Perícia Psicológica”, delimitando o recorte temporal aos últimos cinco anos, priorizando publicações que oferecessem densidade conceitual sobre o tema. Adicionalmente, foram consultadas resoluções recentes do Conselho Federal de Psicologia, em especial a Cartilha de Avaliação Psicológica (CFP, 2022a), e cartilhas informativas do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

A análise dos dados pautou-se na leitura flutuante e no fichamento dos textos, etapas que integram a fase de pré-análise documental (Bardin, 2016), seguida por uma categorização temática que permitiu articular os conceitos de estresse ocupacional e dano psíquico com a prática pericial na Justiça do Trabalho. Optou-se por uma abordagem analítico-crítica (Minayo, 2014), buscando não apenas descrever os fenômenos, mas tensioná-los sob a ótica das mudanças recentes no mundo do trabalho.

Diante desse cenário, sobressai a importância de que toda a sociedade se articule para mitigar e erradicar o dano moral e o assédio no ambiente laboral, promovendo benefícios sustentáveis tanto na esfera individual quanto na coletiva.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A inserção da psicologia no campo jurídico brasileiro carrega marcas de um

percurso histórico complexo. Na década de 1930, e mesmo após a regulamentação da profissão em 1962, as práticas psicológicas nesse cenário frequentemente operavam como ferramentas de higienização social, normatização e controle de corpos marginalizados. O foco principal residia na padronização de doenças e na previsibilidade de comportamentos sob uma feição puramente biopolítica. Foi apenas no ano 2000, com a oficialização da especialidade em psicologia jurídica pelo Conselho Federal de Psicologia, que se consolidou a transição para uma ciência direcionada a subsidiar a prestação jurisdicional sob a égide dos Direitos Humanos.

Diante desse legado, o perito contemporâneo que adota uma postura de neutralidade cega corre o risco de replicar anacronismos higienistas. A legítima imparcialidade pericial exige isenção de julgamento moral e rigor técnico, mas não pode ser confundida com indiferença frente às assimetrias de poder, ao racismo e ao machismo estruturais. Enquanto o profissional indiferente perpetua injustiças institucionais ao ignorar tais atravessamentos, o perito eticamente comprometido relata os achados científicos considerando o ecossistema social em que os fenômenos brotam. Portanto, a atuação além do bacharelado exige sólida formação em Direito do Trabalho, Saúde do Trabalhador e Sociologia das Organizações.

O cenário laboral contemporâneo, profundamente impactado pela massificação do teletrabalho e pela hiperconectividade pós-pandemia, aboliu as fronteiras geográficas entre o espaço doméstico e o corporativo. Essa coexistência forçada de exigências profissionais, tempos de locomoção e afazeres domésticos impôs uma sobrecarga cognitiva sem precedentes. Dados da Organização Mundial da Saúde (OMS, 2022) apontam um aumento alarmante de 25% na prevalência global de ansiedade e depressão logo no primeiro ano da pandemia, evidenciando que o trauma ocupacional adquiriu contornos estruturais.

Essa transição para os ambientes virtuais modificou a fenomenologia da violência organizacional. O assédio e a violência psicológica na era digital tornaram-se fluidos, invisíveis e desprovidos de marcas físicas, ocorrendo em grande parte sob o anonimato das telas. Ademais, os dados epidemiológicos revelam recortes nítidos de gênero, indicando que de 60% a 90% dos agressores no ambiente de trabalho são homens. Esse panorama demonstra que as estruturas patriarcais de poder permanecem ativas na hierarquização dos postos corporativos, penalizando severamente as mulheres devido à persistência da dupla jornada e a uma maior vulnerabilidade econômica.

A invisibilidade do adoecimento psíquico no trabalho é agravada por uma severa subnotificação estatística, alimentada pelo medo de demissões, pelo estigma que cerca a saúde mental e pelo receio da culpabilização individual do sofrimento. Na esfera processual, a defesa patronal frequentemente se apoia na negação sistemática das condutas e na ausência de testemunhas visuais, comum no assédio virtual, para se eximir da culpa. Essa manipulação institucional e o uso de recursos de ocultamento fazem com que a vítima desenvolva processos de sofrimento silencioso e passe a duvidar da própria realidade.

Para romper a barreira da naturalização da violência, o trabalhador precisa mobilizar um conjunto complexo de habilidades cognitivas, emocionais e críticas, estruturadas em cinco dimensões fundamentais. A primeira delas envolve a consciência crítica e o letramento social, caracterizados pela capacidade de compreender que o tratamento

hostil não advém de incompetência individual, mas de dinâmicas estruturais de poder, permitindo nomear práticas como o isolamento e o rigor excessivo como atos ilícitos.

Interligado a isso, o discernimento psicofisiológico confere a habilidade de conectar sinais somáticos, tais como insônia, crises de ansiedade e exaustão, aos estímulos nocivos do ambiente, impedindo a minimização do colapso como um cansaço comum. Soma-se a esse processo a diferenciação cognitiva, que consiste na aptidão para separar cobranças e *feedbacks* profissionais legítimos de ataques deliberados à dignidade pessoal, neutralizando a culpa induzida pelo agressor. Esse fluxo é fortalecido pela ancoragem e validação subjetiva, que assegura uma confiança sustentada na própria memória e na percepção dos fatos, impedindo a fragmentação da identidade frente às tentativas de silenciamento da narrativa oficial da empresa.

Por fim, o rompimento do isolamento e o suporte externo completam essa estrutura por meio do acesso a redes de apoio externas, incluindo psicólogos, sindicatos e advogados, o que permite transformar o sofrimento em uma denúncia formal ou em uma demanda pericial estruturada.

O estabelecimento do nexos causal ou concausal entre o diagnóstico e o ambiente laboral configura o maior desafio da perícia psicológica na Justiça do Trabalho. É premissa fundamental que a avaliação forense difere diametralmente do contexto clínico, uma vez que decorre de uma imposição legal e não de uma busca voluntária. No cenário pericial, o profissional atua como auxiliar da justiça, dispondo de menos tempo e sem garantias de uma aliança terapêutica tradicional. Dada a existência de expectativas jurídicas e financeiras, o processo comumente esbarra em resistências conscientes, posturas defensivas ou tentativas de simulação e dissimulação.

Diante dessas contingências, sobressaem as limitações instrumentais e epistemológicas do processo avaliativo, a começar pela insuficiência de testes isolados, uma vez que os instrumentos tradicionais mensuram características de personalidade ou estados de humor de forma isolada e estática, fotografando o estado atual do sujeito, mas mostrando-se incapazes de reconstruir sozinhos a história do nexos laboral. Além disso, evidencia-se o reducionismo do uso dos manuais diagnósticos, pois, embora a CID-11 e o DSM-5-TR sejam ferramentas valiosas, sua aplicação rígida e descontextualizada adota uma perspectiva individualista e rasa, visto que classificar o sujeito em um código patológico sem analisar a organização do trabalho resulta em um diagnóstico falho.

Por fim, sobressai a impossibilidade de certeza absoluta, dado que a complexidade inerente ao comportamento humano torna cientificamente inviável extrair previsões infalíveis ou atuar como um detector de mentiras; consequentemente, a verdadeira função do exame não é determinar a verdade factual literal, mas sim mapear o funcionamento psíquico do autor e verificar se a sintomatologia apresentada guarda compatibilidade com os relatos de violência ocupacional.

Para solucionar esses nós conceituais e realizar uma perícia rigorosa, o psicólogo forense deve ampliar seu campo de visão para além do diagnóstico clínico individual, adotando a dimensão biopsicossocial e a interseccionalidade como ferramentas metodológicas ativas. Alinhar a prática pericial aos Protocolos para Julgamento com Perspectiva de Gênero e Raça do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) eleva essa análise ao patamar de requisito técnico de validade da prova. A lente interseccional permite ao perito desvelar como a interação de categorias sociais intensifica o sofrimento gerado

pela violência organizacional (COLLINS, BILGE, 2021).

Sob a ótica metodológica, diante de defesas baseadas na negação e no anonimato das telas, o perito deve realizar a articulação complexa de múltiplas fontes de informação. Torna-se indispensável cruzar os resultados da testagem com o histórico ocupacional, prontuários médicos, relatos consistentes da vítima e fontes documentais subsidiárias (como e-mails institucionais e mensagens em horários de descanso que comprovem a violação do direito à desconexão).

Por fim, o laudo pericial deve rechaçar categoricamente o uso da capacidade adaptativa ou da resiliência do trabalhador como critérios para justificar o adoecimento. Atribuir o esgotamento à falta de repertório emocional do indivíduo exime indevidamente a organização de suas obrigações legais. Diante de violências e assédios no trabalho, não existe métrica de tolerância, pois tratam-se de atos ilícitos que violem a dignidade humana.

Ainda que o agressor negue suas ações devido a baixas habilidades socioemocionais ou medo de julgamento moral, a responsabilidade técnica e jurídica permanece vinculada ao descumprimento do dever patronal de manter um meio ambiente de trabalho hígido, seguro e protetivo.

5 CONCLUSÕES

As transformações contemporâneas do trabalho, impulsionadas pelo teletrabalho e pela hiperconectividade, diluíram as fronteiras entre as esferas pessoal e profissional, desafiando a psicologia jurídica a refinar seus métodos para capturar o adoecimento por violências sutis, virtuais e institucionais. Nesse cenário, a avaliação psicológica na Justiça do Trabalho consolida-se como um processo investigativo rigoroso que transcende a mera aplicação de testes, exigindo do profissional um sólido domínio clínico, metodológico e jurídico para traduzir, de forma precisa, o real impacto de dinâmicas laborais predatórias e permeadas por assédios na estruturação psíquica do trabalhador.

Para tanto, a práxis pericial contemporânea deve articular de forma indissociável os rigores ético, técnico e científico. No plano ético, afasta-se a neutralidade cega e recusa-se a resiliência do trabalhador como métrica de conformidade laboral, coibindo a culpabilização do sujeito adoecido. Tecnicamente, o estabelecimento do nexo causal sob a conectividade compulsória exige a triangulação de múltiplas fontes (histórico ocupacional, prontuários e registros digitais) para materializar a violação do direito à desconexão. Cientificamente, superam-se leituras reducionistas ao integrar os manuais diagnósticos (CID-11 e DSM-5-TR) a uma matriz biopsicossocial e interseccional orientada pelos Protocolos de Gênero e Raça do CNJ, convertendo a omissão preventiva da empresa em indicador determinante do nexo causal ou concausal.

Essa complexidade evidencia que a graduação e a inscrição no CRP não garantem, por si sós, a alta competência forense, tornando o aprimoramento contínuo um dever ético do psicólogo para evitar a reprodução de violências. Em contrapartida, as empresas precisam gerenciar os riscos psicossociais e assumir a responsabilidade civil e humana pelos Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho (TMRT). Como contribuição prática e horizonte futuro, este estudo propõe o uso de laudos biopsicossociais e interseccionais para fundamentar decisões que posicionem o Judiciário como ferramenta pedagógica de

transformação cultural corporativa, sugerindo o desenvolvimento de pesquisas empíricas focadas em como mulheres e pessoas negras identificam, significam e enfrentam a violência laboral no Brasil.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. **Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5-TR**. Tradução de Aristides Neto. 5. ed. Texto revisado. Porto Alegre: Artmed, 2022.

ANTUNES, Mitsuko Aparecida Makino (Org.). **História da psicologia no Brasil**: primeiros ensaios. Rio de Janeiro: EdUERJ; Brasília, DF: Conselho Federal de Psicologia, 2004.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dez. 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm. Acesso em: 10 jun 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. **Impacto da violência na saúde dos brasileiros**. Brasília: Ministério da Saúde, 2005. 340 p. – (Série B. Textos Básicos de Saúde).

BRASIL. Ministério da Saúde. **Sofrimento psíquico no ambiente de trabalho**: pesquisadoras apontam situação epidêmica na Saúde Mental no Brasil. Brasília: Ministério da Saúde, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/conselho-nacional-de-saude/pt-br/assuntos/noticias/2023/maio/sofrimento-psiquico-no-ambiente-de-trabalho-pesquisadoras-apontam-situacao-epidemica-na-saude-mental-no-brasil>. Acesso em: 18 abr. 2025.

BUORO, Andréa; SCHILLING, Flávia Inês; SINGER, Helena; SOARES, Marina. **Violência urbana**: dilemas e desafios. São Paulo: Atual, 1999. 64p.

CAVALCANTI, André M. **Violências no trabalho: enfrentamento e superação**. s. d. 74 p. Disponível em: https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/violencia_no_trabalho_enfretamento_e_su_peracao_-_andre_cavalcanti.pdf. Acesso em: 10 abr. 2025.

COLLINS, Patricia Hill.; BILGE, Sirma. **Interseccionalidade**. São Paulo: Boitempo, 2021.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Resolução CFP nº 008/2010**. 4 p. Disponível em: https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2010/07/resolucao2010_008.pdf. Acesso em: 20 de abr. de 2025.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Cartilha avaliação psicológica**. 2022a. Brasília. Disponível em: https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2022/08/cartilha_avaliacao_psicologica-2309.pdf. Acesso em: 12 abr. 2024.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Psicologia Brasileira na Luta Antirracista: Volumes 1 e 2**. Brasília: CFP, 2022b.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial**. Brasília: CNJ, 2024. Disponível em: <https://bibliotecadigital.cnj.jus.br/jspui/handle/123456789/1108>. Acesso em: 15 abr. 2026.

CORREIA, Ângela de Castro. Um instante de reflexão sobre o homem e o trabalho. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v. 1, n. 11, p. 12-17, 2000. Disponível em: www.ead.fea.usp.br/cad-pesq/arquivos/C11-art02.pdf. Acesso em: 6 abr. 2025.

CRUZ, Roberto Moraes; MACIEL, Saidy Karolin. Perícia de danos psicológicos em acidentes de trabalho. **Estud. pesquis. psicol.**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 2, p. 120-129, dez. 2005. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812005000200012&lng=pt&nr m=iso. Acesso em: 20 abr. 2025.

DAL PIZZOL, Carlos Alberto. **Manual de psicologia jurídica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LACAZ, Francisco Antônio de Castro. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciência saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, 2000. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232000000100013&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 12 abr 2025.

LINKEDIN & THINK EVA (2020): **Relatório Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho**. Disponível em: <https://thinkeva.com.br/estudos/o-ciclo-do-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 11 abr. 2026.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 14. ed. São Paulo: Hucitec, 2014.

MYERS, David G. **Psicologia**. 9. ed. Rio de Janeiro: Diagrama Ação, 2012. 665 p.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Classificação estatística internacional de doenças e problemas relacionados à saúde: CID-10**. 10. rev. Genebra: Organização Mundial da Saúde, 1993. Disponível em: <https://www.who.int/standards/classifications/classification-of-diseases>. Acesso em: 20 jun 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Saúde mental e COVID-19: evidências iniciais sobre o impacto da pandemia**. Genebra: OMS, 2022.

PASCHOAL, Tatiane; TAMAYO, Álvaro. **Validação da Escala de Estresse no Trabalho**. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/epsic/v9n1/22380.pdf>. Acesso em: 09 set. 2024.

ROSA, Carla Regina. **Psicologia jurídica: análise do caso concreto**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2003.

ROSSETTI, Milena Oliveira; EHLERS, Denise Mazzaferro; GUNTERT, Ingo Bernd; LEME, Irene F. Almeida de Sá; RABELO, Ivan Sant' Ana; TOSI, Silésia M. Veneroso Delphino; PACANARO, Sílvia Verônica; BARRIONUEVO, Veridiana Leiva. **O inventário de sintomas de stress para adultos de Lipp (ISSL) em servidores da polícia federal de São Paulo**. 2008. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-56872008000200008&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 20 set. 2024.

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

SADI, Maria Angélica; BIGNOTTO, Márcia Maria; LIPP, Marilda Emmanuel Novaes. **Stress e qualidade de vida: influência de algumas variáveis pessoais**. 2010. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3054/305423775010.pdf>. Acesso em: 20 set. 2024.

SATO, Leny. **Abordagem psicossocial do trabalho penoso: estudo de caso de motoristas de ônibus urbano**. 1991. Dissertação (Mestrado em psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1991.

SAUNIER, Roberto Victor. La psicología forense en Argentina. In: BRITO, Leila Maria Torracca (org.). **Temas de psicologia jurídica**. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2002. p. 19-44.

SILVA, Maria Emília L. G. Pereira da. **A perícia psicológica no tribunal de família e menores**. Coimbra: Coimbra Editora, 1993.

SILVA, Bárbara Camila da; MEDEIROS, Letícia, Galery. (2012). O dano psicológico causado por lesões físicas no ambiente profissional e pela impossibilidade de trabalhar. Unoesc & Ciência - ACHS, 3(1), 33–50. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/achs/article/view/1464>. Acesso em: 6 abr. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST) E CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (CSJT). **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral** – Pare e Repare, por um ambiente de trabalho mais positivo. Brasília - DF, 2019.

Histórico

Recebido em: 03 out. 2025. Aprovado em: 22 abr. 2026. Publicado em: 27 jul. 2026.