

DESVENDANDO O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: A CONTRIBUIÇÃO DA PERÍCIA PSICOLÓGICA

UNVEILING WORKPLACE PSYCHOLOGICAL HARASSMENT: THE CONTRIBUTION OF PSYCHOLOGICAL FORENSIC EXAMINATION

Astor Castro Barbosa Neto¹

Romilda Guillard²

Fernanda Pereira Labiak³

RESUMO: Este estudo tem como objetivo compreender a contribuição da perícia psicológica trabalhista no contexto de assédio moral no trabalho. Para tanto, foi realizada uma pesquisa documental de caráter exploratório e descritivo, com dados de um processo trabalhista do Tribunal Superior do Trabalho selecionado intencionalmente para compor um estudo de caso. O caso selecionado refere-se a uma trabalhadora de uma instituição financeira que buscou na justiça do trabalho reparação por danos materiais e imateriais sofridos em decorrência de assédio moral no trabalho. Para comprovação do nexo de causalidade do dano psicológico alegado pela trabalhadora foi solicitado pelo magistrado responsável pelo caso uma perícia psicológica trabalhista. Ao analisar o caso pôde-se inferir que: (a) o trabalho do psicólogo desempenhou um papel fundamental na perícia psicológica para estabelecer o nexo causal entre o assédio moral no trabalho e o dano psicológico. Sua expertise possibilitou uma avaliação minuciosa dos impactos psicológicos sofridos pela vítima, identificando de forma precisa as conexões entre as práticas de assédio e os danos psicológicos apresentados; (b) os instrumentos e os métodos específicos adotados pelo perito-psicólogo, conseguiram auxiliar na análise das nuances do quadro clínico da trabalhadora afetada, bem como na compreensão da relação causal entre o ambiente laboral e os danos psicológicos; (c) o laudo pericial forneceu um embasamento técnico e científico, oferecendo subsídios importantes para a tomada de decisões judiciais.

1209

Palavras-chave: Assédio Moral no Trabalho, Saúde Mental, Perícia Psicológica, Justiça do Trabalho, Perito-psicólogo.

¹Graduado em Psicologia pela Unime. Especialista em Psicologia Jurídica (IPOG). Especialista em Diagnóstico e Avaliação Psicológica (Portal D&T). Especialista em Neurociências, comportamento e psicopatologia (Artmed/PUC). Especializando em Neuropsicologia (IPOG). Professor de Pós-graduação em psicologia jurídica. Perito no TRT 05 e TJ/Bahia. Supervisor de perícias psicológicas jurídicas.

²Pós-doutora em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Doutora em Processos Psicossociais e de Saúde no Trabalho e nas Organizações pela UFSC. Mestre em Psicologia Clínica pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS). Especialista em Psicologia Clínica pela Universidade Luterana do Brasil (ULBRA). Psicóloga pela UNISINOS. Atua como psicóloga no Tribunal de Justiça do Estado do Paraná.

³Doutoranda em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Mestre em Educação pela UFSC. MBA em Gestão Estratégica de Pessoas pela Universidade Federal de Uberlândia (UFU). Graduada em Psicologia (licenciatura, bacharelado e formação de psicóloga) pela UFU. Professora no ensino superior. Pesquisadora na área de Estudos Interdisciplinares sobre Mulheres, Gênero e Feminismo. Conselheira no Conselho Estadual dos Direitos da Mulher (CEDIM/SC). Colaboradora na Comissão Especial de Psicologia, Justiça e Segurança Pública do Conselho Regional de Psicologia de Santa Catarina (CEPJUSP/CRP-12).

ABSTRACT: This study aims to understand the contribution of forensic psychological expertise in the context of workplace psychological harassment. For this purpose, an exploratory and descriptive documentary research was conducted, utilizing data from a labor lawsuit at the Superior Labor Court intentionally selected to constitute a case study. The selected case involves an employee from a financial institution who sought legal redress for material and immaterial damages resulting from workplace psychological harassment. To substantiate the causal link of the alleged psychological harm, the judge responsible for the case requested a forensic psychological examination. Analyzing the case, it could be inferred that: (a) the psychologist's work played a crucial role in the forensic psychological examination to establish the causal link between workplace psychological harassment and psychological harm. Their expertise allowed for a meticulous assessment of the psychological impacts suffered by the victim, precisely identifying the connections between harassment practices and the presented psychological damages; (b) the specific instruments and methods adopted by the forensic psychologist aided in analyzing the nuances of the affected worker's clinical picture, as well as understanding the causal relationship between the work environment and psychological damages; (c) the forensic report provided a technical and scientific foundation, offering important support for judicial decision-making.

Keywords: Workplace Psychological Harassment. Mental Health. Forensic Psychological Examination. Labor Justice. Forensic Psychologist.

INTRODUÇÃO

O assédio moral no trabalho tornou-se um tema crescentemente presente nos tribunais, gerando uma significativa quantidade de demandas processuais no Poder Judiciário e, em especial, no Superior Tribunal do Trabalho. A Justiça do Trabalho emerge como o recurso primário para aqueles que buscam reparação diante do desrespeito aos seus direitos trabalhistas, decorrente da exposição repetida a situações humilhantes no ambiente laboral (GUILLAND et al., 2023). Essa problemática reflete não apenas uma preocupação individual, mas também uma questão social relevante, demandando uma análise aprofundada.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 consagra o direito fundamental à valorização e proteção do trabalho (BRASIL, 1988). A Portaria 583/2017, emitida pelo Ministério Público da União, Ministério Público do Trabalho e pela Procuradoria-Geral, estabelece a Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação no âmbito laboral (BRASIL, 2017). Alinhando-se a esses referenciais legais nacionais, a Organização Internacional do Trabalho (2019) define o Assédio Moral no Trabalho como uma forma extrema de violência psicológica e abuso de poder. Essas diretrizes legais e internacionais compõem um arcabouço normativo que busca assegurar um ambiente laboral digno e respeitoso.

O assédio moral no trabalho caracteriza-se pela repetição de condutas abusivas de natureza psicológica que atentam contra a dignidade psicológica e social (moral) da vítima,

visando sua exclusão (HIRIGOYEN, 2002). Nesse contexto, destaca-se a intencionalidade do autor de violência em causar danos psicológicos à vítima (SOBOLL, 2008 e 2017), mesmo que, por vezes, o próprio autor de violência não perceba que está praticando assédio (AMAZARRAY, 2010). Embora o ato de assédio possa iniciar sem essa intenção clara, sua persistência torna presumível o objetivo de prejudicar a vítima ao longo do tempo. Esse entendimento ressalta a importância de analisar não apenas a ação isolada, mas também a repetição e a intenção subjacente ao comportamento, a fim de identificar e combater eficazmente o assédio moral no ambiente de trabalho.

Mesmo nos casos em que não há uma intenção direta de assediar moralmente o trabalhador, por meio de ataques à sua honra e dignidade, a organização de trabalho e/ou a pessoa que cometeu o ato não se exime de responsabilidade diante da prática do assédio moral no ambiente laboral. Assim, no âmbito do Direito do Trabalho, é irrelevante se a pessoa alegou não ter a intenção de praticar atos de violência; o fato em si sempre ensejará a reparação pelo dano causado (CAMPOS et al., 2022). No tocante à violência psicológica, o empregador ou quem comete o ato incorre na conduta prevista no artigo 187 do Novo Código Civil, ultrapassando os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, bem como pela boa-fé ou costumes, ao exercer seu poder diretivo inerente à condição de empregador. Quando o assédio moral no trabalho é praticado por outro empregado, como um gerente ou qualquer outro trabalhador subordinado, dentro do ambiente laboral, o empregador pode ser civilmente responsabilizado, podendo ser acionado judicialmente pela vítima que busca reparação por danos materiais e imateriais (SOARES, 2015). Esse entendimento reforça a importância da responsabilização, mesmo na ausência de uma intenção explícita, para promover um ambiente de trabalho saudável e evitar práticas prejudiciais.

1211

A partir do inciso VI do artigo 114, inserido pela Emenda nº. 45/2004, as ações de indenização pelo dano causado, anteriormente julgadas na justiça comum, passam a ser processadas e julgadas pela Justiça do Trabalho. O conceito de dano deriva do vocábulo latino *damnu* e engloba a noção de malefício ou agravo pessoal, bem como a lesão moral ou material causada a alguém pela deterioração ou inutilização de seus bens. Também pode ser compreendido como sinônimo de estrago ou danificação (CRUZ; MACIEL, 2005; DARAY, 2000; ROVINSKI, 2000 e 2013). O dano psicológico, em sua essência, traduz a deterioração das funções mentais que resulta de um processo crônico de agravo à saúde mental ou pode surgir de forma repentina e inesperada, decorrente dos eventos aos quais a pessoa foi submetida (CRUZ; MACIEL, 2005). Esse contexto ressalta a amplitude do conceito de dano

no contexto jurídico e a importância da Justiça do Trabalho na análise e julgamento de ações que envolvem essas nuances.

Quando são observadas alterações ou perturbações significativas no tônus psicológico e/ou psicofisiológico e/ou no equilíbrio emocional da suposta vítima, repercutindo em prejuízos relevantes na autonomia, na capacidade de autorregulação e integração ao meio social, o dano psicológico pode se tornar objeto de indenização (CRUZ, 2017; ROVINSKI, 2000 e 2013). No âmbito da Justiça do Trabalho, a perícia psicológica geralmente é solicitada para avaliar danos decorrente de acidentes, doenças relacionadas ao trabalho, afastamentos e aposentadorias. Estas perícias adquirem caráter de vistoria e constituem um meio de prova consubstanciada em processos judiciais (CRUZ; MACIEL, 2005). É relevante destacar que a legitimidade do trabalho do psicólogo como perito encontra-se no Decreto-Lei 53.664 de 21 de janeiro de 1964, que regulamenta a Lei 4.119 de 27 de agosto de 1962, sobre a profissão do psicólogo. De acordo com o Decreto, cabe ao psicólogo, entre outras atribuições, "realizar perícia e emitir pareceres sobre matéria de psicologia". Esse arcabouço legal estabelece a base para a atuação pericial do psicólogo, consolidando seu papel no processo de avaliação de danos psicológicos em contextos judiciais.

Desta forma, o presente artigo tem como objetivo compreender a contribuição da perícia psicológica trabalhista no contexto de assédio moral no trabalho. Ao explorar as nuances dessa avaliação pericial, buscar-se-á não apenas evidenciar sua importância no processo judicial, mas também destacar sua relevância como ferramenta essencial na identificação e análise dos danos psicológicos relacionados ao assédio moral no trabalho. Este estudo foi delineado a partir da análise de um caso prático, alinhando-se às contribuições teóricas para proporcionar uma visão abrangente sobre a relevância da perícia psicológica no enfrentamento do assédio moral no cenário laboral.

1212

Perspectivas teóricas e conceituais de assédio moral no trabalho e perícia psicológica

O assédio moral no trabalho é uma forma de violência psicológica que se manifesta no ambiente profissional, podendo causar danos imateriais (psicológicos etc.) e materiais (econômicos etc.), prejudicando o bem-estar do indivíduo (CAMPOS et al., 2022). O assédio moral é caracterizado por comportamentos repetitivos, hostis ou humilhantes, que visam menosprezar, intimidar ou isolar um indivíduo no contexto laboral. Essas ações podem ocorrer de forma sutil, por meio de comentários depreciativos, exclusão social, ou de maneira mais evidente, como insultos diretos (GUILLAND et al., 2023).

O assédio moral no trabalho é um fenômeno multidisciplinar, influenciado por significados culturais, resultando em denominações distintas pelo mundo. A descrição varia, sendo chamado de "Harcèlement moral" na França, "bullying" e "harassment" na Inglaterra, Austrália e Irlanda, "moral harassment," "emotional abuse," "counter-productive work behavior," e "psychological harassment" nos Estados Unidos, "mobbing" na Escandinávia e países da Europa Central, "coação moral" em Portugal, e nos países latinoamericanos e Espanha, utiliza-se os termos "acoso moral," "acoso psicológico," "hostigamiento laboral," "psicoterror laboral," ou "psicoterrorismo," enquanto no Brasil são comuns os termos "assédio moral no trabalho" e "assédio psicológico" (BRADASCHIA, 2007).

A diversidade de terminologias utilizadas internacionalmente reflete diferentes abordagens teóricas adotadas para compreender o fenômeno do assédio moral no trabalho. Essas variadas perspectivas destacam a necessidade de uma compreensão holística, considerando suas múltiplas facetas e manifestações culturais. Teorias diversas têm sido propostas buscando entender as dinâmicas subjacentes a esse fenômeno prejudicial. A teoria do poder organizacional destaca a relação intrínseca entre o assédio moral e desequilíbrios de poder na hierarquia organizacional (LEYMANN, 1990). Essa perspectiva sugere que indivíduos em posições de autoridade podem usar seu poder para intimidar e menosprezar colegas, criando um ambiente propício para o assédio moral.

1213

Outra teoria relevante é a teoria da psicologia social, que explora as dinâmicas de grupo e as influências sociais no surgimento do assédio moral (EINARSEN, 1999). Conforme essa teoria, a pressão do grupo de trabalho pode contribuir para comportamentos hostis, enquanto a aceitação social do assédio moral pode perpetuar esse fenômeno. Essa abordagem destaca a importância de entender não apenas as interações individuais, mas também as dinâmicas grupais que podem facilitar ou inibir o assédio moral.

A teoria da cultura organizacional examina como os valores, normas e práticas dentro de uma organização podem influenciar a ocorrência do assédio moral (ZAPF; EINARSEN, 2003). Organizações que toleram ou ignoram comportamentos hostis podem criar um ambiente propício para o assédio moral florescer. Nesse sentido, uma cultura organizacional que promova a equidade, respeito e comunicação aberta pode ser uma estratégia preventiva eficaz.

As consequências do assédio moral se estendem por diversos níveis, impactando não apenas a vítima direta, mas também as relações sociais e o funcionamento organizacional como um todo. No âmbito individual, as vítimas de assédio moral frequentemente

enfrentam consequências devastadoras para sua saúde mental e emocional. Esses efeitos podem incluir ansiedade, depressão, insônia, baixa autoestima e até mesmo distúrbios físicos. A autoconfiança e a motivação no trabalho podem ser profundamente abaladas, levando a um impacto significativo na produtividade e satisfação profissional. Em termos sociais do indivíduo, o assédio moral pode fragmentar relacionamentos no ambiente de trabalho, criando um clima de desconfiança e hostilidade entre colegas. A dinâmica social da equipe pode ser prejudicada, resultando em isolamento da vítima e até mesmo na perda de amizades fora do ambiente de trabalho devido ao estresse e desconforto gerados pelo assédio (CAMPOS et al., 2022; GUILLAND et al., 2023).

No contexto organizacional, o assédio moral pode ter sérias implicações. O moral e a satisfação geral dos funcionários podem diminuir, afetando a coesão e a eficácia da equipe. A rotatividade de pessoal pode aumentar, custando à organização em termos de recrutamento, treinamento e produtividade. Além disso, há o risco de danos à reputação da empresa, pois práticas de assédio podem ser divulgadas publicamente, afetando a imagem da organização (CAMPOS et al., 2022; GUILLAND et al., 2023).

O assédio moral impõe custos significativos à sociedade como um todo. O afastamento de colaboradores devido ao assédio moral aciona benefícios previdenciários, sobrecarregando o sistema e aumentando a carga financeira compartilhada pelos contribuintes. O impacto na produtividade econômica é sentido pela sociedade, uma vez que a diminuição da força de trabalho ativa contribui para uma economia menos eficiente. O assédio moral também contribui para problemas de saúde mental em larga escala, aumentando a demanda por serviços de saúde e adicionando pressão aos sistemas existentes (CAMPOS et al., 2022; GUILLAND et al., 2023). Assim, a abordagem do assédio moral não é apenas uma questão ética, mas também uma necessidade pragmática para promover uma sociedade mais saudável e economicamente sustentável.

Quando a organização de trabalho não implementa políticas eficazes de prevenção ao assédio moral ou resolução de conflitos, casos de assédio moral muitas vezes chegam ao âmbito judicial, especialmente à Justiça do Trabalho. Diante da ausência de mecanismos internos para lidar com tais situações, os indivíduos afetados buscam reparação pelos danos sofridos (CAMPOS et al., 2022; GUILLAND et al., 2023). Nesse contexto, a perícia psicológica emerge como uma ferramenta essencial para avaliar e documentar os impactos psicológicos do assédio moral no trabalhador.

A análise pericial proporciona informações cruciais para embasar processos judiciais, oferecendo elementos robustos sobre o dano psicológico causado e subsidiando decisões judiciais informadas e coerentes. Essa prática baseia-se em teorias psicológicas e instrumentos de avaliação para fornecer uma compreensão abrangente dos efeitos psicológicos das experiências vivenciadas pelos trabalhadores (GUILLAND et al., 2023). A construção teórica e escolha de instrumentos não é estática, mas adaptada a cada situação pericial específica, pois dependem da natureza do caso e do objetivo da perícia, garantindo uma abordagem embasada e científica na análise psicológica da situação em questão.

O Conselho Federal de Psicologia (CFP, 2005, 2018, 2019 e 2022), responsável por diversas funções para o exercício ético e eficaz da profissão de psicólogo(a) no Brasil, estabelece diretrizes éticas e técnicas para a prática da perícia psicológica, buscando assegurar a qualidade, a imparcialidade e o respeito aos direitos dos indivíduos envolvidos. Ao realizar uma perícia psicológica, o(a) psicólogo(a) deve atentar-se para a imparcialidade e objetividade na coleta e análise de informações, evitando qualquer forma de envolvimento que comprometa a isenção necessária para o processo. É importante que o(a) profissional atue dentro dos limites de sua competência técnica, assegurando que sua prática esteja respaldada por embasamento teórico e metodológico adequado. O CFP destaca a importância da transparência na comunicação dos resultados periciais, assegurando que as partes envolvidas compreendam de forma clara e acessível as conclusões do parecer técnico. O respeito aos direitos humanos e a promoção da justiça social são princípios essenciais a serem observados durante todo o processo pericial.

1215

Para além dos aspectos técnicos e éticos da perícia, é importante que o(a) profissional da psicologia atente-se às mudanças e atualizações legislativas, bem como a criação de normas específicas que possam afetar a avaliação psicológica no contexto laboral. Isto é, no cenário brasileiro, a legislação trabalhista, notadamente a Reforma Trabalhista de 2017, trouxe alterações substanciais que impactam diretamente as relações entre empregadores e empregados. A reformulação de aspectos como jornada de trabalho, terceirização e acordos coletivos pode influenciar as demandas apresentadas em perícias psicológicas trabalhistas. Ademais, a análise da legislação brasileira referente à saúde e segurança do trabalho, como a Norma Regulamentadora 17 (NR-17) que trata da ergonomia, é essencial para compreender as condições laborais e os possíveis impactos psicológicos (CAMPOS et al., 2022).

MÉTODO

Foi realizada uma pesquisa documental de caráter exploratório e descritivo, com dados de um processo trabalhista do Tribunal Superior do Trabalho (tst.jus.br) selecionado intencionalmente para compor um estudo de caso. A seleção do caso foi deliberada, considerando a sua relevância em relação ao fenômeno em estudo: a perícia psicológica trabalhista no contexto de assédio moral. A decisão pelo caso baseou-se na premissa de que ele apresentasse riqueza de informações e representatividade no âmbito organizacional, jurídico-trabalhista e ciência psicológica.

O relato do caso foi construído de forma descritiva, respeitando a integridade e confidencialidade das informações. O propósito foi apresentar uma narrativa detalhada do caso, destacando os elementos contextuais, os impactos psicológicos e as nuances das interações no ambiente de trabalho, proporcionando uma compreensão abrangente do fenômeno em questão. A análise do caso seguiu uma abordagem qualitativa, utilizando métodos como análise de conteúdo (empregada para identificar padrões e temas recorrentes nos documentos analisados) e codificação temática (utilizada para categorizar e organizar as informações de forma sistemática) (BARDIN, 2016; SADAÑA, 2016; VAISMORADI et al., 2013). Os dados coletados do processo judicial foram organizados, categorizados e interpretados para identificar padrões, tendências e relações relevantes à perícia psicológica trabalhista de assédio moral no trabalho.

1216

Todos os cuidados éticos foram rigorosamente observados durante o tratamento dos dados desta pesquisa. Para preservar a confidencialidade e anonimato, nenhum nome ou informação que pudesse vincular os dados a indivíduos específicos foi utilizado. A manipulação cuidadosa dos detalhes do caso trabalhista, conforme as diretrizes éticas estabelecidas pelo Conselho Federal de Psicologia e Conselho Nacional de Saúde, garante que a integridade e a privacidade dos envolvidos sejam respeitadas.

APRESENTAÇÃO DO CASO

Nesta seção, adentrar-se-á ao intrincado universo da perícia psicológica trabalhista, explorando um caso emblemático de assédio moral no ambiente de trabalho. Uma trabalhadora de uma instituição financeira (um banco) iniciou uma ação judicial contra essa instituição reivindicando ter sido submetida a assédio moral no ambiente laboral, o qual resultou em um quadro de comprometimento tanto físico quanto psicológico. Na petição

inicial, foram requisitadas todas as medidas judiciais cabíveis, incluindo, entre elas, a avaliação por meio de perícia psicológica e/ou psiquiátrica. Durante a audiência de instrução, a defesa da trabalhadora solicitou a execução da mencionada perícia, a qual foi deferida pelo magistrado por meio de um despacho, seguido da subsequente notificação ao psicólogo forense designado para o caso.

Contextualização do histórico pessoal, ocupacional e clínico da trabalhadora

Para a condução da perícia psicológica trabalhista, cujo propósito era investigar a relação entre assédio moral no ambiente de trabalho e o adoecimento mental da trabalhadora, inicialmente, procedeu-se à sistematização das informações presentes nos documentos anexados ao processo judicial. Isso incluiu a revisão de registros médicos, laudos psiquiátricos, atestados e documentos relacionados ao afastamento da trabalhadora pelo INSS. Com base nestes documentos foi contextualizado o histórico pessoal, ocupacional e clínico da trabalhadora, possibilitando a identificação da relação temporal entre os episódios de assédio moral e o agravamento de sua condição de saúde, evidenciado pela piora das dermatoses.

a) Informações pessoais

O caso apresentado refere-se a uma trabalhadora de uma instituição financeira que reside na região Nordeste do Brasil. Na época da avaliação pericial, em 2022 ela tinha 46 anos de idade, estava casada há 08 anos e tinha uma filha de 06 anos. A trabalhadora declarou não possuir uma relação familiar baseada em respeito e apoio mútuo. Informou que na sua família não havia histórico de doença mental. Não fazia uso de bebida alcoólica e cigarro. Ela havia concluído o curso de Serviço Social naquele mesmo ano e estava trabalhando há 17 anos na empresa a qual moveu o processo trabalhista. Durante as diligências periciais, ela declarou que encontrou em seu esposo o apoio necessário frente às adversidades enfrentadas no local de trabalho.

b) Histórico ocupacional

Trabalhou em uma instituição bancária por mais de 17 anos, inicialmente como operadora de caixa e posteriormente desempenhando diversas funções em diferentes agências da cidade onde residia. Após ser transferida para uma nova agência, passou a ser responsável pelo atendimento aos clientes e pela oferta de serviços diversos. A trabalhadora

relatou que sua nova gerente frequentemente fazia cobranças abusivas e ameaçava demitir aqueles que discordassem de suas decisões. Segundo ela, os sintomas de ansiedade e estresse começaram quando a gerente passou a informar que qualquer funcionário que realizasse apenas uma tarefa por dia seria demitido. Diante dessa pressão, a trabalhadora sentiu-se compelida a assumir múltiplas responsabilidades, tornando-se uma colaboradora multitarefas, afetando sua saúde mental e bem-estar.

c) **Histórico clínico**

A trabalhadora passou a ser alvo de feedbacks negativos na presença de outros colaboradores. Após mais de sete meses de comportamentos repetitivos por parte de sua gestora, ela também começou a perceber sintomas como dermatoses em seu corpo, medo frequente, taquicardia, sudorese abundante, oscilações no apetite, problemas gastrointestinais e esgotamento, além de embotamento afetivo. Diante desses sintomas, buscou assistência médica, psiquiátrica, psicológica e dermatológica.

A trabalhadora foi afastada do trabalho pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) por três meses e, após nova perícia, obteve novo afastamento por mais cinco meses. Após seu retorno ao local de trabalho, relatou ter enfrentado novas experiências negativas com sua gestora, que mantinha o mesmo comportamento de pressionar os colaboradores. Ela afirmou que, em decorrência dessas experiências, suas dermatoses se agravaram. Em virtude do seu sofrimento, ela obteve novo afastamento concedido pelo INSS por mais dois períodos consecutivos, totalizando onze meses. Observação: Até o momento da perícia psicológica judicial, a trabalhadora obteve novo afastamento previdenciário por quatro meses, podendo ser renovado ou indeferido; logo, estava afastado do trabalho.

Nos laudos emitidos por um dermatologista, observou-se que a trabalhadora apresentou dermatoses, indicando uma possível relação com os sintomas psicológicos apresentados e o ambiente de trabalho. Em um dos relatórios, a médica destacou que a dermatose estava associada à períodos intensos de estresse vivenciados pela trabalhadora, apresentando sintomas como coceira intensa e vermelhidão em várias áreas do corpo. Nos laudos emitidos pelo psiquiatra foi diagnosticado Transtorno Misto Ansioso e Depressivo (CID 10 F41.2) e Esgotamento (Z73.0). Esses registros corroboram a complexidade do quadro clínico da trabalhadora, evidenciando a inter-relação entre as manifestações dermatológicas e os transtornos mentais diagnosticados. A análise conjunta desses laudos fortalece a

compreensão da impactante influência do ambiente de trabalho na saúde física e mental da trabalhadora.

Procedimentos da perícia psicológica da trabalhadora

Quanto aos procedimentos delineados como os meios técnicos e instrumentais utilizados no processo de avaliação psicológica, visando obter dados pertinentes à investigação das condições psicológicas da trabalhadora, constata-se nos documentos do processo judicial a realização de observações do comportamento e duas entrevistas semiestruturadas, as quais foram agendadas previamente em dias específicos, com uma estimativa de três horas para cada sessão. Adicionalmente, foi conduzida uma visita ao local de trabalho e aplicados testes psicológicos na trabalhadora como parte integrante do processo de avaliação.

A primeira entrevista, conduzida com a trabalhadora, estendeu-se por três horas e quarenta minutos. Um aspecto de grande relevância reside na habilidade do perito-psicólogo em observar o comportamento apresentado pela avaliada, avaliando sua coerência em relação ao que está sendo relatado. Ao longo da entrevista, o perito-psicólogo notou que as mãos e pernas da trabalhadora estavam avermelhadas, sendo frequentemente alvo de coceiras nessas áreas do corpo. Além disso, ao abordar as experiências vivenciadas na empresa, o perito-psicólogo observou um aumento nas crises de coceira, acompanhadas por um choro intenso. Esses detalhes oferecem *insights* para compreender a interação entre os aspectos psicológicos e as manifestações físicas da trabalhadora diante do contexto laboral.

Com base nos dados contidos nos autos, o perito-psicólogo procedeu inicialmente à análise da percepção da trabalhadora em relação ao seu percurso profissional, conduzindo uma anamnese ocupacional desde o seu primeiro contrato de trabalho até o último, que correspondeu à agência bancária. A trabalhadora resumiu sua trajetória profissional como uma experiência que inicialmente considerou positiva, contribuindo para seu desenvolvimento pessoal e profissional. Ao longo dessa jornada, conquistou a admiração de colegas e superiores.

No início de sua atuação no banco, ela expressou motivação e entusiasmo para apresentar seu melhor desempenho. Contudo, ao interagir com sua gestora, deparou-se com situações adversas, resultando em sentimentos de desconforto, medo, irritabilidade e um desejo de recuar para o silêncio. Essa análise contextualiza a evolução das percepções da

trabalhadora em relação ao ambiente de trabalho, fornecendo *insights* sobre os elementos que impactaram sua saúde psicológica.

A trabalhadora relatou que costumava ter ideias que enriqueciam e aprimoravam seu trabalho, mas percebeu uma diminuição dessas percepções criativas devido às perseguições enfrentadas. Quanto ao ambiente laboral, sua jornada diária era de seis horas, de segunda a sexta-feira, com um intervalo de quinze minutos. Contudo, a gerente passou a exigir seu retorno em menos de sete minutos após o início do descanso, impactando seu apetite devido à constante pressão e advertências sobre demissão devido ao acúmulo de tarefas pendentes. A situação a levou a fazer refeições apenas após deixar a agência bancária.

A trabalhadora destacou que sua relação com as colegas sempre foi harmoniosa, mas a gerente enfatizava que conversas não relacionadas ao trabalho poderiam impactar nos resultados. Outro aspecto destacado no relato da trabalhadora e, posteriormente, confirmado nas entrevistas realizadas no local de trabalho com outros colaboradores, refere-se às práticas de feedback negativo da gerente eram sempre realizadas de forma coletiva, expondo tanto ela quanto outros colaboradores. A trabalhadora mencionou ameaças constantes de demissão caso os colaboradores não seguissem fielmente as solicitações da gestora. Quanto à liderança, durante a entrevista, a trabalhadora relatou que as interações com sua gestora eram problemáticas, incluindo comportamentos irônicos e risos diante do sofrimento apresentado pelos colaboradores.

1220

A visita ao local de trabalho da trabalhadora proporcionou a observação direta do ambiente laboral, permitindo a coleta de informações adicionais sobre as condições de trabalho, as relações interpessoais e o contexto em que ocorreram os episódios de assédio moral. Foi realizada uma única visita ao local de trabalho, com duração de uma hora e trinta minutos no período vespertino, na agência bancária.

Durante a visita *in loco*, o perito-psicólogo observou que a gerente mencionada nos autos do processo judicial estava acompanhada pelo advogado e pela assistente técnica (com formação em psicologia). O perito solicitou que três colaboradores, que estivessem no mesmo nível hierárquico da trabalhadora em processo de perícia, fossem entrevistados. A escolha seria dada por sorteio. Vários nomes foram listados em um papel em branco e depois recortados na presença do advogado, assistente técnica e gestora, além do perito-psicólogo. Os nomes foram colocados em uma pequena caixa, que foi previamente analisada por todos os presentes, e após movimentar a caixa, foram retirados os nomes de forma aleatória.

O sorteio foi realizado para evitar que os trabalhadores pudessem vir a sofrer sanções aplicadas pela gestora, devido à sua participação nas entrevistas. Com esse procedimento, buscou-se demonstrar que a seleção ocorreu de maneira aleatória, sem a intervenção da trabalhadora em processo de perícia. É relevante destacar que as testemunhas apresentam um repertório cognitivo influenciado pelas expectativas em relação ao interrogatório e pelo grau de confiança que depositam no trabalho do perito-psicólogo.

Foram sorteados dois homens e uma mulher. Todos com o mesmo nível hierárquico da trabalhadora em processo de perícia. Todos os trabalhadores consentiram em participar das entrevistas, que foram conduzidas em uma sala concedida pela própria agência bancária. As entrevistas foram realizadas individualmente, foram solicitadas informações sobre a dinâmica do trabalho, a relação com a ex-colega e a gestora.

De maneira unânime, todos os colaboradores descreveram as atitudes hostis da gerente em relação à trabalhadora em processo pericial e como esses comportamentos afetavam as relações no ambiente de trabalho. Eles relataram que a referida trabalhadora era frequentemente chamada para *feedbacks* de forma pública, onde a gerente a tratava com maldade, sarcasmo, ironia e frieza. Quando a reclamante deixava a mesa, a gerente costumava rir e comentar com outras pessoas próximas que ela era "muito fraca para trabalhar em banco" (SIC). Essas descrições confirmaram as questões levantadas pela trabalhadora em processo pericial durante a entrevista, sendo relatadas espontaneamente pelos entrevistados. Essa consistência atribui indícios para inferir que as informações apresentadas pela referida trabalhadora sobre as dinâmicas afetivas com a gerente pudessem ser autênticas.

A gerente era valorizada pelos seus superiores devido aos resultados financeiros expressivos alcançados para a instituição bancária. No entanto, os entrevistados afirmaram que a rede bancária tinha ciência dos comportamentos apresentados por ela, uma vez que outros colegas já haviam feito denúncias em canais privados da própria instituição. Além disso, informaram que a agência em questão já havia tido outros dois colaboradores afastados devido a problemas de adoecimento mental durante a gestão atual. No entanto, quando a agência recebia visitas, os superiores elogiavam publicamente o trabalho da gerente. Os entrevistados também relataram que eram proibidos de se relacionar entre si, sendo permitido apenas trocar informações sobre temas relacionados ao trabalho quando necessário.

Durante a visita *in loco*, também foi realizada observação do local, onde a trabalhadora em processo de perícia desenvolvia as suas atividades. Foi observado que o local era composto por uma mesa, poltrona, computador, mouse, local de descanso para os pés e demais acessórios de escritório como canetas, folhas etc. Havia ventilação do ar condicionado na direção da mesa da trabalhadora. A gerente afirmou que nesse local, a trabalhadora realizava o atendimento do público e que a agência era voltada para clientes de alto poder financeiro. Ela destacou de forma repetida, que todos os itens mencionados em sua posição de trabalho, sempre foram de qualidade. Em função da gerente afirmar que não poderia realizar a entrevista no local de trabalho, foi agendada um horário para que ela fosse até a clínica do perito-psicólogo, mas ela não compareceu e nem justificou nos autos do processo.

A observação do ambiente de trabalho mostrou que as medidas de controle de saúde e prevenção de doenças no local de trabalho, descritas na legislação, poderiam não estar sendo aplicadas de forma adequada. Para analisar, foi solicitado nos autos do processo o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), como resposta ao pedido, foram anexados somente o atestado ocupacional (ASo) da admissão e demissão.

Na segunda entrevista realizada com a trabalhadora, foram aplicados dois testes psicológicos; Bateria Fatorial de Personalidade (BFP) e as pirâmides coloridas de Pfister. O teste BFP avalia dados da personalidade que são utilizados em contextos de avaliações clínicas e forenses (NUNES; HUTZ, 2006; NUNES et al., 2013). O teste das Pirâmides Coloridas de Pfister consiste em um instrumento útil para auxiliar processos de avaliação psicológica, indicando o modo como o indivíduo percebe os estímulos recebidos pelo meio. É um teste projetivo de personalidade, que avalia a dinâmica afetiva e o nível de estruturação da personalidade além de verificar indicadores de desenvolvimento cognitivo do indivíduo (VILLEMOR, 2014).

Os resultados dos testes psicológicos selecionados permitiram inferir que a trabalhadora apresentava baixa autoestima e perspectivas pessimistas em relação ao seu futuro. Esses dados foram corroborados pelos relatos obtidos durante a entrevista, momento em que ela manifestou sentir que sua vida era monótona e carente de emoções. Embora ela tenha demonstrado, por meio do relato, que buscava aparentar estabilidade, os resultados dos testes evidenciaram que seu equilíbrio emocional poderia se desestabilizar diante de situações externas mais desafiadoras, devido ao adoecimento mental. A fragilidade

emocional e a insegurança afetavam de forma negativa o seu desempenho profissional. Como resultado, ela demonstrou que, naquele momento, não possuía condições para tomar iniciativa, devido à dificuldade para transformar suas ideias em ações concretas, necessitando de um tempo superior ao esperado para a sua faixa etária para realizar suas atividades.

Conclusões da Perícia Psicológica: recomendações e encaminhamentos

Após os procedimentos adotados pelo perito-psicólogo na avaliação psicológica da trabalhadora periciada e do ambiente de trabalho, constatou-se que a autora, frente aos indícios de assédio moral por parte de sua então gerente, desenvolveu um quadro de transtorno misto ansioso-depressivo, acompanhado por sinais de esgotamento, estabelecendo-se um nexo de causalidade. O laudo psicológico pericial inferiu que a autora encontrava-se temporariamente incapacitada para o trabalho, recomendando a continuidade de intervenções psicológicas e médicas para redução dos sintomas.

Subsequentemente à apresentação do laudo psicológico pericial, o magistrado estabeleceu um prazo de 15 dias para que as partes se manifestassem sobre o referido laudo. A trabalhadora periciada concordou com as conclusões periciais, enquanto a empresa reclamada solicitou a impugnação do laudo. No entanto, o pedido de impugnação foi rejeitado pelo juiz, que ressaltou a autonomia judicial em considerar o conjunto probatório disponível no processo.

1223

No momento do julgamento, a sentença referenciou o laudo do perito-psicólogo, condenando a empresa reclamada por prática de assédio moral e reconhecimento de doença ocupacional. A empresa interpôs recurso da decisão em segunda instância, contudo, não obteve êxito. A decisão da segunda instância, que confirmou a sentença inicial, foi posteriormente ratificada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), consolidando as conclusões anteriores.

DISCUSSÃO DO CASO

No âmbito da perícia psicológica, a compreensão aprofundada do método de trabalho demanda uma distinção entre o processo e os procedimentos periciais. O processo pericial se caracteriza como o conjunto de ações empreendidas para investigar as condições psicológicas das pessoas, estabelecendo uma conexão com a situação fática descrita no processo judicial (CRUZ, 2020; ROVINSKI, 2000 e 2013). Essa abordagem visa identificar

não apenas o impacto psicológico do assédio moral, mas também contextualizar as condições do periciado, garantindo uma análise abrangente e embasada que oriente eficazmente a decisão judicial.

No contexto dos procedimentos periciais, destaca-se a importância de uma análise minuciosa, considerando eventos anteriores ao incidente desencadeador do adoecimento, eventos simultâneos e a materialidade dos fatos. Esses elementos compõem o raciocínio clínico operado ao longo do processo de avaliação psicológica, proporcionando uma base sólida para a resposta à demanda judicial (CRUZ, 2020; ROVINSKI, 2000 e 2013).

Ao examinar o caso em estudo, pôde ser observado que a trabalhadora periciada não apresentava histórico de adoecimento mental antes de sua atuação na agência bancária. Ademais, não foram identificados em seu histórico pessoal e familiar eventos concorrentes, como conflitos familiares ou dificuldades em relacionamentos interpessoais. A análise da materialidade dos fatos abarcou aspectos como sintomas físicos, reações emocionais, impactos nas atividades diárias e o comprometimento da saúde mental, dados esses corroborados pelos laudos médicos presentes nos autos.

O conjunto de procedimentos adotados pelo perito-psicólogo (documentos do processo judicial (laudos de outros profissionais de saúde etc.), realização de observações do comportamento da periciada e do seu ambiente de trabalho, entrevistas semiestruturadas com a periciada e com colegas de trabalho, testes psicológicos na periciada proporcionou uma compreensão abrangente das condições psicológicas da pessoa periciada, estabelecendo uma relação coerente e embasada com os elementos presentes no processo judicial. Assim, o processo pericial desdobra-se em uma abordagem estruturada e analítica, essencial para a produção de uma prova técnica que contribuiu significativamente para a decisão judicial.

No contexto dos métodos e técnicas utilizadas na perícia do trabalho, no caso em estudo foi utilizada a entrevista psicológica, na qual pode ser entendida como um procedimento essencial para avaliar a relação entre saúde mental e trabalho. Para garantir a confiabilidade das informações obtidas, é crucial que o profissional (perito-psicólogo) tenha conhecimento sólido em técnicas de entrevista. No caso analisado foi adotado a Entrevista Cognitiva (EC), uma abordagem que se baseia em fundamentos teóricos abrangentes, incluindo memória/cognição e dinâmica social/comunicação (PERGHER; STEIN, 2005).

A entrevista semiestruturada tem como propósito coletar informações específicas e precisas relevantes para a avaliação psicológica, sendo única para cada caso, direcionada por questões legais específicas associadas à singularidade do trabalhador que está sendo periciado

e à natureza de sua busca por reparação do dano. Para elaborar os itens da entrevista em resposta à determinação judicial, o perito-psicólogo deve prévia e minuciosamente examinar os documentos nos autos processuais, compreendendo as questões relevantes para a decisão judicial. Além disso, é essencial analisar os quesitos elaborados por promotores e advogados, garantindo que se refiram à matéria psicológica que o psicólogo está capacitado a responder profissionalmente (CFP, 2005).

As perguntas abertas durante a entrevista semiestruturada, focadas na livre evocação do do trabalhador em processo de perícia, promovem narrativas mais ricas em detalhes do que aquelas provenientes da inicial do processo. Essa abordagem se destaca por esclarecer quem, o que, onde, quando e como os atos foram praticados, tornando-a mais confiável em comparação com entrevistas que utilizam perguntas fechadas, as quais se limitam a respostas de sim ou não (TAVARES; ALVES JR, 2020). Na entrevista com a trabalhadora periciada, ela apresentou elementos que expressam a dimensão afetiva do esgotamento, como desânimo, medo e tristeza.

Durante a entrevista com colegas de trabalho da trabalhadora periciada, a participação deles foi compulsória, ou seja, foi uma participação por sorteio e consentida. Neste tipo de participação há possibilidade de ocorrer simulações ou dissimulações. A simulação refere-se à apresentação de informações falsas com o intuito de favorecer uma das partes no processo, que pode ser a trabalhadora periciada ou a organização, representada pela gestora. Por outro lado, a dissimulação está relacionada à prática de ocultar astutamente as próprias intenções por meio de disfarce ou fingimento, como, por exemplo, simular um adoecimento mental e associá-lo ao trabalho (AMORIM-GAUDÊNCIO et al., 2020).

Os trabalhadores entrevistados descreveram que o comportamento apresentado pela gerente bancária, era justificado em prol da produtividade, na busca por cumprimento de metas, resultados e lucros em benefício da instituição financeira como um todo. Contudo, tais justificativas não justificam as situações de humilhação, combinadas com o assédio moral (SOARES; VILLELA, 2012). Em consonância, Santos (2009) evidenciou em seu estudo que alguns bancários enfrentavam dificuldades ao expressar para seus superiores as adversidades encontradas para alcançar as metas, pois percebiam que alguns gerentes interpretavam erroneamente suas reivindicações como desqualificadas.

O impacto do sentimento de solidão e da pressão no trabalho também se reflete nas relações fora do ambiente laboral (LINHARES; SIQUEIRA, 2014). No estudo de caso, a trabalhadora periciada descreveu que, após os eventos vivenciados na empresa,

experimentou um aumento significativo no isolamento social: “eu não me sentia à vontade para conversar e interagir com amigos e familiares; procurava permanecer em silêncio o tempo todo” (SIC). Esses sentimentos, associados à desconfiança, vergonha e frustração decorrentes da sobrecarga de tarefas e metas inatingíveis, evidenciam o impacto abrangente dessas experiências na vida pessoal da trabalhadora.

Os métodos e técnicas empregados na perícia do trabalho, incluindo as observações tanto da trabalhadora periciada quanto do ambiente de trabalho, desempenham um papel crucial, conforme mostrado no caso analisado. Esses processos são fundamentais, pois fornecem ao perito-psicólogo uma compreensão aprofundada das condições psicológicas da pessoa periciada e das nuances do contexto laboral. As observações detalhadas contribuem para uma avaliação mais abrangente, permitindo uma análise mais precisa das interações e influências no ambiente profissional (CAMPOS et al., 2022).

Após a observação do perito-psicólogo foi evidenciado uma possível inadequação na aplicação das medidas de controle de saúde e prevenção de doenças no ambiente de trabalho, conforme estabelecido na legislação. E a organização de trabalho foi requisitada a apresentar nos autos do processo o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), porém não cumpriu com essa determinação e apresentou apenas do atestado ocupacional (ASO) de admissão e demissão.

1226

Os programas PPRA e PCMSO desempenham um papel crucial na promoção da saúde e segurança dos trabalhadores, bem como na prevenção de doenças e acidentes ocupacionais, seguindo as Normas Regulamentadoras (NR9 e NR7) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), baseadas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na Constituição Federal Brasileira de 1988. O PPRA é um programa administrativo destinado à identificação, avaliação e controle de riscos ambientais, abrangendo agentes físicos, químicos e biológicos. Sua elaboração é obrigatória para todas as empresas, exigindo revisões anuais ou sempre que houver alterações nas condições de trabalho.

O PCMSO, por sua vez, é um programa médico focado no monitoramento da saúde dos trabalhadores, por meio de exames clínicos e complementares, de acordo com os riscos ocupacionais. Coordenado por um médico do trabalho, contratado pela empresa ou indicado pelo sindicato, o PCMSO deve ocorrer periodicamente ou diante de suspeitas de alterações na saúde dos trabalhadores relacionadas ao trabalho, embasando-se no PPRA e em outras NRs.

A relevância desses programas reside na preservação da saúde e integridade física dos trabalhadores, prevenindo passivos trabalhistas e previdenciários para as empresas. Eles permitem identificar causas de doenças e acidentes ocupacionais, orientando medidas preventivas e corretivas. Considerados instrumentos de gestão, contribuem para a melhoria das condições de trabalho e qualidade de vida dos colaboradores.

Na segunda etapa com trabalhadora periciada foram aplicados dois testes psicológicos: Bateria Fatorial de Personalidade (BFP) e as Pirâmides Coloridas de Pfister. A seleção dos testes psicológicos deve se basear no Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos (SATEPSI), que lista os instrumentos atualmente considerados favoráveis para uso na área da Psicologia. A avaliação também deve seguir as resoluções do Conselho Federal de Psicologia (CFP) – Resolução nº 031/2022, que estabelece diretrizes para a realização de Avaliação Psicológica no exercício profissional da psicóloga e do psicólogo. O uso de testes psicológicos na perícia psicológica está intrinsecamente ligado ao seu propósito de identificar, descrever, qualificar e mensurar características psicológicas por meio de procedimentos sistemáticos de observação e descrição do comportamento humano em suas diversas formas de expressão (CFP, 2022).

Os resultados dos testes mostraram baixa autoestima e perspectivas pessimistas em relação ao seu futuro, somadas a fragilidade emocional e a insegurança. Em relação ao componente físico, a trabalhadora periciada evidenciou sentir cansaço e a fadiga, possivelmente associados às características do trabalho na agência bancária. Os testes corroboraram ao mostrar que, no momento da avaliação, ela não possuía condições para tomar iniciativa, devido à dificuldade para transformar suas ideias em ações concretas, por isto, necessitava de um tempo maior, ao seu habitual, para realizar suas atividades.

Os resultados da avaliação psicológica/perícia psicológica evidenciaram que os sinais e sintomas apresentados pela trabalhadora periciada eram consistentes com um quadro de esgotamento e transtorno misto ansioso e depressivo. Além desses diagnósticos, foi observado a manifestação de diversas doenças dermatológicas, cuja intensificação ocorria sempre que retornava ao ambiente de trabalho, sugerindo assim evidências denexo causal entre suas condições de trabalho e o adoecimento psicológico. Ao analisar o histórico profissional da trabalhadora periciada, foi notado a ausência de registros de doenças antes de sua atuação na agência bancária. No entanto, ao longo de sua permanência no banco, ela foi afastada várias vezes por motivos de saúde.

Ao conduzir a perícia psicológica trabalhista, almeja-se gerar uma prova técnica fundamental para subsidiar a decisão judicial. A resposta à determinação judicial implica em uma análise detalhada, que busca estabelecer a conexão entre o assédio moral no ambiente de trabalho e o subsequente adoecimento mental, discernindo se essa relação é causal ou concausal ou não guarda relação entre si. O nexos causal refere-se à relação direta de causa e efeito entre dois eventos, indicando que um evento é a causa principal do outro. Em contrapartida, a concausalidade envolve fatores que contribuem conjuntamente para um determinado efeito, sem que um deles seja necessariamente a causa única. Assim, enquanto o nexos causal aponta para uma relação direta e predominante, a concausalidade destaca a influência de múltiplos fatores na ocorrência de um evento (CRUZ, 2020; GUILLAND et al., 2023).

Com base no caso em estudo, ao ser constatado nexos causal na trabalhadora periciada, isso indica que o assédio moral no ambiente de trabalho foi identificado como a causa principal do dano psicológico, por conseguinte, do seu adoecimento mental. Essa constatação implica que o assédio moral desempenhou um papel preponderante no desenvolvimento dos sintomas psicológicos observados, estabelecendo, assim, uma relação direta e significativa entre o ambiente laboral (em que está incluído as condutas violentas) e o impacto na saúde mental da periciada.

1228

O laudo psicológico do perito-psicólogo é um documento especializado que deve abordar, de maneira minuciosa, uma variedade de aspectos fundamentais para o reconhecimento e compreensão do assédio moral, bem como dos danos psicológicos decorrentes dessa prática. No caso analisado, o perito-psicólogo, ao elaborar o laudo, explorou a natureza e a gravidade das interações no ambiente laboral, identificando padrões de comportamento prejudiciais. Ademais, fez uma análise cuidadosa do impacto psicológico sobre a vítima, evidenciando sintomas, alterações de humor e possíveis transtornos mentais. A descrição detalhada das condições de trabalho e das relações interpessoais, associada à avaliação das estratégias de prevenção adotadas pela empresa, compuseram um laudo robusto que pôde auxiliar o magistrado no processo de reconhecimento do assédio moral e dos danos psicológicos causados pela prática violenta no ambiente de trabalho.

O assédio moral, muitas vezes sutil e insidioso, revela-se como um catalisador significativo para o surgimento de condições psicológicas adversas, que variam desde o estresse até quadros mais graves de transtornos mentais. A falta de transparência nos programas de promoção da saúde e segurança dos trabalhadores, assim como na prevenção

de doenças e acidentes ocupacionais, é preocupante, indicando uma negligência em relação à saúde e ao bem-estar dos empregados. Nesse contexto, o papel do psicólogo como perito no âmbito forense vai além da identificação donexo causal entre o adoecimento mental. A perícia psicológica trabalhista solicitada pelo poder judiciário pode contribuir de maneira substancial para a construção de locais de trabalho éticos e respeitosos. Isso porque ao oferecer uma análise especializada e imparcial, o perito-psicólogo pode destacar não apenas os impactos negativos do assédio moral, mas também apontar áreas de intervenção que promovam ambientes de trabalho mais saudáveis. Esse papel ativo da perícia psicológica no judiciário não apenas favorece a justiça individual, mas também contribui para a conscientização e prevenção mais eficaz dessas práticas, estimulando a adoção de políticas organizacionais mais éticas e respeitosas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na investigação da complexidade do assédio moral no ambiente de trabalho, a perícia psicológica trabalhista emerge como uma ferramenta essencial. Ao abordar essa temática, pode-se aprofundar a compreensão sobre o impacto psicológico do assédio moral e o papel crucial desempenhado pela perícia psicológica na identificação e análise dessas situações. A coleta meticulosa de informações, associada à análise ética e objetiva, permite não apenas a validação da experiência da vítima, mas também fornece subsídios importantes para a promoção de ambientes laborais mais saudáveis. Ao explorar os resultados dessa perícia, foi desvelado nuances que permeiam o assédio moral, delineando caminhos para intervenções organizacionais e práticas que visam erradicar essa prática nefasta, contribuindo para a construção de locais de trabalho éticos, justos e respeitosos.

A investigação acurada realizada por meio da perícia psicológica trabalhista não apenas destaca a dimensão individual do dano psicológico, mas também ressalta as ramificações sistêmicas do assédio moral. Aspectos éticos associados à condução da perícia psicológica e a compreensão das limitações inerentes a esse processo são primordiais para fornecer uma análise robusta. Isto é, o processo pericial, pautado em princípios éticos fundamentais, necessita garantir a integridade e o respeito ao periciado. A confidencialidade das informações coletadas deve ser rigorosamente mantida, assegurando a privacidade e dignidade do indivíduo em avaliação. A transparência e a imparcialidade devem guiar cada etapa, respeitando a autonomia do periciado e seu direito à informação sobre os procedimentos realizados.

É imperativo reconhecer as limitações inerentes ao processo pericial. O entendimento da complexidade do fenômeno psicológico é suscetível a interpretações, e os resultados obtidos refletem um momento específico da vida do periciado. As condições emocionais podem ser influenciadas por fatores externos não abordados durante a perícia, destacando a importância de considerar o caráter dinâmico das questões psicológicas. Além disso, a subjetividade inerente às avaliações psicológicas requer constante reflexão sobre a interpretação dos resultados, reconhecendo que a compreensão completa do periciado pode transcender os limites do exame pericial.

A perícia psicológica trabalhista estudada foi capaz de identificar a correlação entre o dano psicológico e as condutas de assédio moral no trabalho. O dano psicológico, compreendido como a deterioração das funções psicológicas e suas manifestações comportamentais, foi reconhecido devido à sua capacidade de modificar o equilíbrio emocional, a autonomia e a habilidade de controlar a incidência de sintomas de transtornos mentais e de comportamento, tais como Transtorno Misto Ansioso e Depressivo (CID 10 F41.2) e Esgotamento.

Este estudo de caso, ao se basear na análise dos autos de um processo judicial, apresenta limitações inerentes a essa abordagem específica. A dependência dos documentos disponíveis no processo pode restringir a profundidade da investigação, pois alguns aspectos relevantes podem não estar adequadamente documentados. Ademais, o estudo se apoia nas perspectivas e relatos presentes nos autos, o que pode refletir a subjetividade das partes envolvidas no processo. Outra limitação reside na natureza estática dos documentos, uma vez que não permite capturar a dinâmica temporal e a evolução do fenômeno ao longo do tempo. Diante disso, sugere-se para futuras pesquisas a adoção de mais casos para serem analisados no intuito de ampliar o entendimento acerca da importância e da complexidade do trabalho do perito-psicólogo.

REFERÊNCIAS

AMAZARRAY, M. R. **Violência psicológica e assédio moral no trabalho enquanto expressões de estratégias de gestão**. Tese de Doutorado, Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.

AMORIM-GAUDÊNCIO, C.; FREITAS, G. A.; FARIAS, A. E. M.; RODRIGUES, D. B. **Simulação e dissimulação de sintomas em foco: um desafio para a ciência contemporânea**. 2020.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Edições 70, 2016.

BRADASCHIA, C. A. **Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção** (Doctoral dissertation), 2007.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 fev. 2024.

BRASIL. **Portaria nº 583, de 22 de maio de 2017**. Brasília, DF, 2017. Disponível em: https://in.gov.br/materia/-/asset_publisher/KujrwoTZC2Mb/content/id/20242384/doi-2017-05-29-portaria-n-583-de-22-de-maio-de-2017-20242310. Acesso em: 12 fev. 2024.

CAMPOS, I. C. M; KNAPIK, J. GUILLARD, R. LABIAK F. P. CRUZ, R. M. **Assédio moral no serviço público estadual**. In: BALESTERO, G. S. Org. Gênero, Raça, Classe e o Direito: uma análise inclusiva. Editora Amplla, Campina Grande – PB, 79-92, 2022. Doi: 10.51859/amplla.grc1006-4

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA [CFP]. **Código de Ética Profissional do Psicólogo**. Brasília – DF, 2005.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA [CFP]. Estabelece diretrizes para a realização de Avaliação Psicológica no exercício profissional da psicóloga e do psicólogo, regulamenta o Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos – SATEPSI – **Resolução 09/2018**. Brasília: DF, 2018.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA [CFP]. Estabelece diretrizes para a realização de Avaliação Psicológica no exercício profissional da psicóloga e do psicólogo, regulamenta o Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos – SATEPSI – **Resolução 031/2022**. Brasília: DF, 2022.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA [CFP]. Orientações sobre elaboração de documentos escritos produzidos pela (o) psicóloga (o) no exercício profissional. – **Resolução CFP 06/2019** Comentada. Brasília: DF, 2019.

CRUZ, R. M. **Perícia psicológica trabalhista**. Em HUTZ, C. S.; BANDEIRA, D. R.; TRENTINI, C. M.; ROVINSKI, S. L. R.; LAGO, V. M. (Orgs.). Avaliação Psicológica no Contexto Forense. Porto Alegre:

CRUZ, R. M.; MACIEL, S. K. Perícia de danos psicológicos em acidentes de trabalho. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, 5(2), 120-129, 2005.

DARAY, H. **Daño Psicológico**. Buenos Aires: Astrea, 2000.

EINARSEN, S. The nature and causes of bullying at work. **International Journal of Manpower**, 20(1/2), 16-27, 1999.

GUILLAND, R.; LABIAK, F. P.; LOPES, C. C. (2023). Perícia judicial de avaliação do nexo de causalidade ou concausalidade entre o assédio moral no trabalho e o dano

psicológico. **Revista Ibero-Americana De Humanidades, Ciências E Educação**, 9(8), 473-492, 2023. Doi: <https://doi.org/10.51891/rease.v9i8.10846>

HIRIGOYEN, M.F. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. 4ª ed.. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LEYMANN, H. Mobbing and psychological terror at workplaces. **Violence and Victims**, 5(2), 119-126, 1990.

LINHARES, A. R. P.; SIQUEIRA, M. V. S. Vivências depressivas e relações de trabalho: Uma análise sob a ótica da psicodinâmica do trabalho e da sociologia clínica. **Cadernos EBAPE. BR**, 12(3), 719-740. 2014.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **NR 09 – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego. 2014.

NUNES, C. H. S. S.; HUTZ, C. S. **Construção e Validação da Escala Fatorial de Extroversão no Modelo dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade**. *Psico-USF*, 11(2), 2006.

NUNES, C. H. S. S.; HUTZ, C. S.; NUNES, M. F. O. **Bateria Fatorial de Personalidade – BFP: manual técnico**. São Paulo: Pearson Clinical Brasil, 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO [OIT]. **Convenção (N.º 190) sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**, 2019.

PERGHER, G. K.; STEIN, L. M. Entrevista cognitiva e terapia cognitivo-comportamental: do âmbito forense à clínica. **Revista Brasileira de Terapias Cognitivas**, 1(2), 11-20, 2005.

ROVINSKI, S. L. R. **Perícia Psicológica na área forense**. Em J. A. Cunha (Ed.), *Psicodiagnóstico (Vol. 5, Ed. ver.)*. Porto Alegre: Artmed, 2000.

ROVINSKI, S. L. R. **Fundamentos da perícia psicológica forense (3ª ed.)**. São Paulo, SP: Vetor, 2013.

SALDAÑA, J. **The Coding Manual for Qualitative Researchers**. Sage Publications, 2016.

SANTOS, M. A. F. **Patologia da solidão: O suicídio de bancários no contexto da nova organização de trabalho**. Dissertação de mestrado, 2009.

SOARES, F. D. C. **Assédio moral na administração pública e a responsabilidade civil do Estado**. Tese de mestrado. Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2015.

SOARES, L. R.; VILLELA, W. V. O assédio moral na perspectiva de bancários. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 37(126), 203-212, 2012.

SOBOLL, L. A. P. **Intervenções em assédio moral e organizacional**. São Paulo: LTr., 2017.

SOBOLL, L. A. P. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

TAVARES, M.; ALVEZ Jr, R. T. **Avaliação Psicológica no contexto Forense**. Porto Alegre: Artmed, 2020.

VAISMORADI, M.; TURUNEN, H.; BONDAS, T.. Content analysis and thematic analysis: Implications for conducting a qualitative descriptive study. **Nursing & Health Sciences**, 15(3), 398-405, 2013.

ZAPF, D.; EINARSEN, S. **Individual and work-related risk factors for mobbing/bullying at work**. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (pp. 185-204). CRC Press. 2003.