



Perícia psicológica no âmbito do trabalho: atuação numa diretoria de saúde do servidor

Psychological survey in the workspace: the work in a public health board

Mariana Pinheiro da Silva^[a], Rosana Marques da Silva^[b], Janaina Karpinski Baptista da Silva^[c]

Resumo

^[a] Acadêmica do curso de Psicologia da Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI), Itajaí, SC – Brasil, e-mail: maripinheiro_psico@hotmail.com

^[b] Mestre em Engenharia de Produção e Sistemas (UFSC), professora do curso de Psicologia da Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI), Itajaí, SC – Brasil, e-mail: rosanamarques@lineatd.com.br

^[c] Pós-graduanda em Psicologia Cognitiva (ICTC), MBA em Gestão de Pessoas (ICPG), Psicóloga atuante em Perícia Psicológica na Secretaria de Estado da Administração de Santa Catarina (Gerência de Perícia Médica), Balneário Camboriú, SC – Brasil, e-mail: janaina_baptista@yahoo.com.br

Recebido: 17/10/2011
Received: 10/17/2011

Aprovado: 05/06/2012
Approved: 06/05/2012

A perícia psicológica consiste no exame de determinada situação buscando legitimar a ocorrência do dano psicológico e possibilitar que seja solicitada sua reparação por meio de uma indenização, caso caracterize uma lesão que implique alterações significativas no equilíbrio emocional da vítima. Objetivou-se analisar o processo de perícia psicológica na atuação dos psicólogos concursados pelo estado de Santa Catarina, contemplando: a descrição das atividades que o psicólogo realiza; o levantamento das principais técnicas psicológicas utilizadas; a identificação das principais doenças ocupacionais diagnosticadas e a verificação dos encaminhamentos realizados e benefícios concedidos pelos psicólogos. A pesquisa foi de cunho qualitativo e quantitativo, do tipo exploratório, com a utilização de questionário e entrevista com oito psicólogos que realizam perícia psicológica extrajudicial e atuam na Diretoria de Saúde do Servidor da Secretaria de Administração do Estado de Santa Catarina. Os resultados foram analisados por meio da análise de conteúdo e da distribuição de frequência simples. Verificou-se que as principais atividades realizadas são a avaliação psicológica, o reconhecimento do dano psicológico e a elaboração de documentos psicológicos. As técnicas psicológicas utilizadas foram a entrevista, a anamnese, a observação e as técnicas psicológicas padronizadas. As doenças mais frequentemente diagnosticadas foram depressão e transtornos de ansiedade e de humor. Os encaminhamentos realizados e benefícios concedidos pelo psicólogo com maior frequência são as licenças para tratamento à saúde, os benefícios de remoção e readaptação e a orientação para atendimento psicológico.

Palavras-chave: Psicologia. Saúde. Doença. Trabalho.

Abstract

Psychological survey consists in the examination of a certain situation in order to legitimize the occurrence of psychological damage and allow that its repair be requested by means of indemnification if the damage caused involves significant alterations in the emotional balance of the victim. The objective was to analyze the process of psychological survey in the practice of psychologists permanently assigned by the state of Santa Catarina, comprising: the description of the activities that the psychologist carries out; the survey of the main psychological techniques used; the identification of the main occupational diseases diagnosed and the verification of referrals

made and benefits granted by the psychologists. The exploratory research was of qualitative and quantitative nature, with the use of questionnaires and interviews with eight psychologists who carry out extrajudicial psychological surveys and work in the Public Health Board of the Administration Secretariat of the State of Santa Catarina. The results were analyzed through content analysis and simple frequency distribution. It was observed that the main activities carried out are psychological examination, recognition of psychological damage and preparation of psychological documents. The psychological techniques used were interview, anamnesis, observation and standardized psychological techniques. The most frequently diagnosed disorders were depression, anxiety and mood disorders. The referrals made and the benefits most commonly granted by the psychologist are licenses for health treatment, removal and rehabilitation benefits and guidance for psychological care.

Keywords: *Psychology. Health. Disease. Work.*

Introdução

A área da Saúde do Trabalhador, após vinte anos de intenso processo social de mudança, estabelece hoje como seu objeto de trabalho “o processo de saúde e doença dos grupos humanos, em sua relação com o trabalho” (Mendes & Dias, 1991). Atualmente evidencia-se uma atenção especial a esse tema devido ao crescente número da demanda, pois cada vez mais pessoas desenvolvem transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho ou ocasionados por ele. Segundo estatísticas do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), no Brasil, os transtornos mentais ocupam a terceira posição entre os motivos da concessão de benefício previdenciário (Ministério da Saúde, 2001 citado por Jacques, 2003).

Jacques (2007) afirma que o crescente quadro de trabalhadores acometidos por agravos mentais demanda do psicólogo uma ressignificação de suas funções no processo de saúde mental no trabalho, considerando que essa área de atuação geralmente ocupa posições secundárias, constituindo-se apenas como um campo de aplicação dos conhecimentos psicológicos. Esses dados são confirmados em pesquisas realizadas por Moresco (2007) e Strapasson (2008), cujos resultados apresentam que as atividades tradicionais da psicologia (recrutamento, seleção e treinamento) são ainda as mais executadas pelos psicólogos no contexto organizacional.

Uma das atividades do psicólogo no âmbito das organizações e da Saúde do Trabalhador refere-se à perícia psicológica, que, segundo Cruz e Maciel (2005), é um exame ou avaliação descritiva e

conclusiva acerca de casos que exigem juízo crítico por parte dos psicólogos, cujo conteúdo deverá garantir a medida da investigação realizada.

Neste contexto, evidenciam-se, nas atividades exercidas por psicólogos, dois tipos distintos de perícia psicológica: extrajudicial e judicial. A perícia psicológica extrajudicial difere-se da judicial por ter a possibilidade de se realizar na ausência de um especialista, da ordem de um juiz e da participação de réu e/ou autor (Rovinski, 2007). Segundo Rovinski (2007), tanto na perícia psicológica extrajudicial quanto na judicial, o trabalho do psicólogo ocorre mediante avaliações psicológicas, visando coleta de dados, exames e apresentações de evidências.

A perícia psicológica realizada na área organizacional e do trabalho busca evidenciar, através do estabelecimento do nexos causal, os danos psicológicos relacionados ao trabalho, sustentando posições que privilegiem o contexto das condutas no trabalho, ou seja, observando os modos operativos ou regulações que configuram os processos subjetivos. (Cruz & Maciel, 2005). A perícia psicológica nesta área tem se apresentado como uma importante ferramenta auxiliar no aprimoramento do diagnóstico dos efeitos do trabalho sobre as condições de saúde dos indivíduos. (Cruz, 2002).

Segundo Ganimi (2002), o diagnóstico psicológico realizado no processo de perícia psicológica baseia-se em conceitos nosológicos, buscando distinguir a normalidade e a patologia sem deixar de observar traços de personalidade necessários ao desempenho das atividades laborais. A importância da perícia é justamente legitimar a ocorrência do dano psicológico ou doença ocupacional, vinculá-la

ao fato traumatizante e possibilitar que seja solicitada sua reparação. Considera-se dano psicológico a deterioração das funções psicológicas surgida após ações deliberadas, de caráter traumático, que acarretam prejuízos à vítima, frente à limitação de suas atividades habituais ou laborativas. (Cruz & Maciel, 2005).

Para Evangelista e Menezes (2000), o dano psicológico pode ser caracterizado como leve ou grave. Os danos leves implicam tanto alterações na dinâmica da personalidade quanto nos aspectos sociais, afetivos e/ou profissionais do indivíduo, e requerem apenas tratamento breve ou focal. O dano grave, por sua vez, acarreta maiores consequências, comprometendo por um longo período de tempo as atividades habituais ou laborativas do indivíduo. Codo (1988) apresenta um conceito mais amplo, em que considera o trabalho apenas como uma das causas de um complexo de fatores determinantes da doença mental, denominando-o princípio da concausalidade e afirmando que o acidente ou dano psicológico não necessariamente é causado exclusiva e unicamente pelo trabalho.

No processo de perícia psicológica é possível diagnosticar algumas doenças relacionadas ao trabalho. De acordo com o Ministério da Saúde (2001), tais doenças classificam-se como tendo: 1) trabalho como causa necessária; 2) trabalho como fator contributivo, mas não necessário; 3) trabalho como provocador de um distúrbio latente ou agravador de doença já estabelecida. Segundo Jacques (2007), as doenças relacionadas ao trabalho incluem todas as doenças que possuem o trabalho como fator contributivo, mas não necessário. Entre elas estão as doenças coronarianas, câncer, varizes dos membros inferiores, alcoolismo crônico, transtornos neuróticos, síndrome de Burnout, episódios depressivos e síndrome de fadiga relacionada ao trabalho.

Para Balaska (2001), as doenças relacionadas ao trabalho diferenciam-se sutilmente das doenças ocupacionais, sendo as últimas referentes às quais as condições e relações com o trabalho constituem sua causa direta. As doenças ocupacionais podem ser adquiridas, por exemplo, através da exposição do trabalhador a agentes químicos, biológicos ou radioativos acima do limite permitido por lei sem a utilização de equipamentos de proteção compatíveis ao risco exposto.

Segundo o Ministério da Saúde (2001), as doenças ocupacionais resultam do contexto de trabalho

em interação com as condições biopsíquicas do trabalhador. Os fatores ocupacionais influem consideravelmente sobre o estado mental do indivíduo, visto que geralmente o trabalho ocupa lugar fundamental na dinâmica do investimento afetivo das pessoas. Considerando a relevância do estudo sobre o tema, essa pesquisa descreve as atividades que o psicólogo realiza no processo de perícia psicológica extrajudicial e as principais técnicas psicológicas utilizadas, além de abordar as doenças ocupacionais diagnosticadas no processo da perícia psicológica extrajudicial, os encaminhamentos realizados e os benefícios concedidos pela Instituição.

Métodos

A abordagem utilizada para a realização desta pesquisa foi de cunho qualitativo e quantitativo, do tipo exploratório. Dez psicólogos foram convidados a participar da pesquisa, sendo que oito aceitaram. Entre eles, sete profissionais são subordinados à Gerência de Perícia Médica (GPEM), atuando nas diversas Unidades Regionais de Saúde do Servidor, e apenas um participante atua na Gerência de Saúde Ocupacional (GESAO), diferindo formalmente a atuação deste participante da dos demais. O contexto de atuação desses psicólogos é a Diretoria de Saúde do Servidor (DSAS), da Secretaria de Estado da Administração (SEA) do Estado de Santa Catarina.

Os instrumentos utilizados para a coleta de dados foram um roteiro de entrevista semiestruturado, aplicado no mês de agosto de 2009 com três psicólogos, e um questionário com questões fechadas, encaminhado por e-mail a sete psicólogos no mês de setembro de 2009, do qual foram obtidas cinco respostas. Cabe ressaltar que antes da realização da pesquisa o projeto foi encaminhado ao Comitê de Ética, sendo aprovado sob o número 345/09.

Os resultados das entrevistas foram analisados por meio da técnica de análise de conteúdo de Minayo (2000), e os resultados dos questionários foram tabulados considerando-se a frequência absoluta de respostas nas seguintes categorias: atividades do psicólogo, técnicas psicológicas, doenças ocupacionais, encaminhamentos realizados e benefícios concedidos.

Apresentação e discussão dos resultados

Os resultados são apresentados e analisados considerando-se as categorias de análise apontadas: atividades realizadas no processo de perícia psicológica; principais técnicas utilizadas; as doenças ocupacionais diagnosticadas com maior frequência no processo de perícia e os encaminhamentos realizados e os benefícios concedidos pela Instituição.

Atividades realizadas

Os resultados revelam que a avaliação psicológica caracteriza uma das mais frequentes atividades desenvolvidas pelos psicólogos pesquisados. Segundo Rovinski (2007), o trabalho do psicólogo no processo de perícia psicológica ocorre mediante avaliações psicológicas, visando a coleta de dados, exames e a apresentações de evidências. Alchieri e Noronha (2004) abordam a avaliação psicológica como um exame de caráter compreensivo que visa esclarecer questões específicas quanto ao funcionamento psicológico do indivíduo durante um período específico de tempo ou predizer o funcionamento psicológico da pessoa futuramente. Este tipo de avaliação deve fornecer informações cientificamente fundamentadas que orientem, sugiram ou sustentem tomadas de decisões. O relato de um dos participantes complementou tais informações, confirmando que os psicólogos pesquisados utilizam-se da avaliação psicológica para verificação da capacidade laborativa.

A avaliação psicológica é compreendida pelo Conselho Federal de Psicologia (2003) como um processo técnico-científico de coleta de dados, estudos e interpretação de informações acerca de fenômenos psicológicos. Para sua realização, o psicólogo utiliza diversas estratégias psicológicas (métodos, técnicas e instrumentos). Vale salientar que, segundo relato de alguns participantes, para a avaliação psicológica são realizadas várias sessões, não havendo um número predeterminado, sendo que a quantidade de sessões depende da necessidade de obtenção e confirmação dos dados.

Outra atividade realizada por todos os psicólogos pesquisados é a elaboração de documentos psicológicos. A Resolução CFP Nº 007/2003 institui o Manual de Elaboração de Documentos Escritos (Conselho Federal de Psicologia, 2003). Este manual apresenta as modalidades de documentos possíveis de serem elaborados pelos psicólogos: declaração, atestado, laudo (ou relatório) e parecer. Tais

documentos objetivam formalizar a comunicação do resultado relacionado e/ou advindo do processo de avaliação psicológica. Alguns profissionais citaram, ainda, como uma das atividades que realizaram, a elaboração de laudo de posse, referindo-se ao laudo realizado a partir da avaliação psicológica feita quando o servidor público é contratado pela instituição, a fim de verificar se o servidor possui condições psíquicas favoráveis para assumir o novo cargo.

A análise documental também é uma atividade realizada por todos os profissionais pesquisados. Constitui uma técnica importante na pesquisa qualitativa, servindo tanto para complementar as informações obtidas por outras técnicas quanto para desvelar novos aspectos de um tema ou problema. (Abreu, 2003).

A perícia móvel, atividade realizada por sete dos profissionais pesquisados, ocorre apenas sobre duas condições: 1) caso o servidor esteja impossibilitado de se deslocar até a Unidade Regional de Saúde do Servidor mais próxima; 2) quando há necessidade de se verificar o local de trabalho do servidor.

O aconselhamento foi citado por cinco participantes como atividade realizada no processo de perícia psicológica. Segundo o Ministério da Saúde (1998), o aconselhamento pode ser compreendido como um processo de escuta ativa, individualizado e centrado no cliente. O aconselhamento visa resgatar recursos internos do cliente para que ele mesmo tenha possibilidade de reconhecer-se como sujeito de sua própria saúde e transformação. Há três componentes básicos para o aconselhamento: o apoio emocional, o apoio educativo e a avaliação de riscos, que propiciam a reflexão sobre valores, atitudes e condutas, incluindo o planejamento de estratégias de redução de risco. Um dos profissionais pesquisados afirmou que, no processo de perícia psicológica, o aconselhamento surge como forma de apoiar o servidor até o momento em que ele se aproprie do encaminhamento realizado pelo psicólogo.

Uma das atividades realizadas por todos os psicólogos participantes da pesquisa é o estabelecimento do dano psicológico, que se caracteriza pela deterioração das funções psicológicas, após uma ação deliberada ou culposa de alguém, acarretando tanto prejuízos morais quanto materiais, face à limitação das atividades habituais ou laborativas. O estabelecimento do dano psicológico pode ser

caracterizado, visto que as consequências psicológicas são demonstráveis, como, por exemplo, alterações perceptivas, depressão, fobias, tentativas de suicídio, etc. (Cruz & Maciel, 2005).

A perícia psicológica realizada na área organizacional e do trabalho busca evidenciar, através do estabelecimento donexo causal, os danos psicológicos relacionados ao trabalho, sustentando posições que privilegiem o contexto das condutas no trabalho, ou seja, observando os modos operativos ou regulações que configuram os processos subjetivos. Segundo Evangelista e Menezes (2000), a perícia psicológica busca determinar o dano e vinculá-lo ao fato traumatizante, estabelecendo assim o nexocausal.

Através dos dados obtidos nessa pesquisa, torna-se evidente que todos os psicólogos possuem como atividade o reconhecimento de danos psicológicos. Porém, após obter uma suspeita de dano, encaminham o servidor para atendimento com o psicólogo da GESAO, que é oficialmente responsável por realizar o processo necessário para a caracterização do nexocausal. Os psicólogos da GEPEM apenas sugerem ou apresentam como hipótese a relação da doença com o trabalho, de forma a orientar o servidor e registrar/alertar que o trabalho pode estar contribuindo ou agravando a patologia/o sofrimento psíquico.

Vale salientar que as atividades do psicólogo da GESAO diferem das realizadas pelos demais psicólogos participantes da pesquisa uma vez que ele utiliza a avaliação psicológica de modo mais direcionado, a fim de verificar se a patologia está ou não relacionada ao trabalho. Assim, também realiza vistoria no local de trabalho para verificar as condições físicas do trabalho, sua organização e as relações que se estabelecem neste ambiente. Nessa vistoria, são realizadas entrevistas com colegas diretos de trabalho e com os superiores imediatos, a fim de se obter informação sobre os aspectos ambientais da organização.

Cruz e Maciel (2005) apontam que a atuação do psicólogo como perito na área de Saúde do Trabalhador surge da necessidade de avaliação das condições de segurança, conforto e eficácia na atividade de trabalho, mediados pela relação entre a saúde psíquica e os processos de produção no trabalho. Evidencia-se nessa pesquisa que apenas o psicólogo atuante na GESAO desenvolve atividades com o objetivo proposto pelos autores citados.

Cruz e Azevedo (2006) afirmam que, para que a atuação do psicólogo do trabalho não seja reducionista e tenha resultado eficaz, a lógica de seu pensamento deve centrar-se principalmente na identificação das variáveis críticas relacionadas às exigências das tarefas, aos riscos potenciais e adicionais do trabalho, às cargas de trabalho e ao desempenho humano. A atuação do psicólogo nessa área deve avaliar por inteiro o processo de adoecimento do servidor, considerando que o modo de adoecer varia de acordo com cada população ou grupo de trabalhadores, no tipo e forma de organização do processo de trabalho, do tempo e espaço históricos, do perfil socioeconômico e cultural desses trabalhadores, da estrutura e organização do trabalho na sociedade, da relação entre classes sociais e da maneira como cada indivíduo ou grupo reage subjetivamente às agressões ao seu corpo. (Batista, 2005 citado por Campos, 2006).

Segundo relatos de alguns participantes da pesquisa, as atividades realizadas pelos psicólogos no processo de perícia psicológica visam auxiliar o médico no laudo que será elaborado para a concessão de algum benefício ao servidor público. Um dos participantes relatou que sempre que possível, antes mesmo de avaliar o servidor, ele conversa com os demais profissionais pelos quais o servidor foi atendido para verificar o resultado das avaliações e entrevistas já realizadas acerca do caso. Assim, torna-se evidente a compreensão que possuem da relevância e necessidade da interdisciplinaridade em seu serviço, trabalhando em conjunto e de forma simultânea, como propõem Mendes e Dias (1991), ao citarem que a atuação no campo da Saúde Ocupacional e do Trabalho requer equipes multi e interdisciplinares.

Técnicas psicológicas

Entre as técnicas psicológicas utilizadas no processo de perícia psicológica, evidenciou-se que as mais frequentes são a entrevista psicológica, a anamnese e as escalas Beck (composta pelo Inventário de depressão, ansiedade, desesperança e ideação suicida).

Bleger (1980) esclarece que a entrevista psicológica é um instrumento de trabalho fundamental para a prática profissional do psicólogo, independente de sua área de atuação, considerando que visa investigar e avaliar fenômenos psicológicos,

possibilitando uma investigação mais ampla e profunda das características da personalidade e as competências.

A anamnese é também uma técnica utilizada por todos os pesquisados e compreende a organização e sistematização dos dados do paciente. A técnica faz basicamente dois cortes sobre a vida do paciente: o longitudinal, pelo qual se podem obter registros da história pessoal, familiar e patológica pregressas, e o transversal, no qual se enquadra a queixa principal do sujeito, a história da doença atual e seu exame psíquico. (Lemgruber, 1997).

A observação é uma técnica utilizada por todos os pesquisados, exceto pelo psicólogo atuante na GESAO. De acordo com Dessen e Borges (1998), essa técnica é frequentemente utilizada pela Psicologia, pois além de responder a questões específicas previamente formuladas, avaliar o repertório comportamental do sujeito e os resultados de intervenções possibilita a criação de novas questões a serem investigadas e propicia a obtenção de dados mais reais e concretos acerca dos comportamentos estudados.

Todos os participantes da pesquisa utilizam testes psicológicos a fim de elaborar um diagnóstico mais preciso. Os testes são utilizados de acordo com a necessidade e compatibilidade com o caso a ser avaliado. Belo, Souza Filho e Gouveia (2006) consideram teste psicológico um instrumento padronizado e objetivo que busca medir um fenômeno psicológico, bem como medir comportamentos relacionados a uma variável psicológica e diferenças entre indivíduos ou as reações do mesmo sujeito em momentos diferentes. Entre os testes apontados na pesquisa, os mais utilizados são os das escalas Beck (depressão, ansiedade, desesperança e ideação suicida). Segundo Calil e Pires (1998), essas escalas auxiliam na avaliação dos sintomas e na elaboração de diagnósticos, além de auxiliarem no acompanhamento do paciente e na avaliação de resultado dos tratamentos. Os mesmos autores apontam que o inventário de depressão de Beck é a escala de autoavaliação mais utilizada para a avaliação da gravidade da depressão e que ela se destaca por seu fundamento teórico, que valoriza mais os aspectos cognitivos (desesperança, desamparo, ideias de culpa e de suicídio, indecisão, perda de *insight*).

Além das escalas Beck, os psicólogos também utilizam com frequência os seguintes testes: psicológico, inventário de sintomas de stress para

adultos (ISSSL), teste de atenção concentrada, questionário de saúde geral (QSG), inventário de expectativas e crenças pessoais acerca do álcool (IECPA), levantamento de interesses profissionais (LIPP) e testes de inteligência não verbal. Assim, tornou-se evidente nesta pesquisa a frequente utilização de testes como meio de obtenção de dados no processo de perícia. Evangelista (2000) afirma que a abordagem psicométrica, que coloca ênfase na medida das funções, e a projetiva e clínica, que acentuam a compreensão da personalidade total, são peças fundamentais para a realização de perícias em que o esclarecimento acerca dos aspectos psicológicos, cognitivos e da dinâmica da personalidade é de imprescindível importância para facilitar as decisões legais. No que se refere à atuação dos psicólogos entrevistados, a aplicação de testes auxilia na decisão dos encaminhamentos a serem realizados e benefícios a serem concedidos aos servidores.

Doenças ocupacionais

A amostra pesquisada apontou que as doenças diagnosticadas com maior frequência durante o processo de perícia psicológica são transtornos de humor, seguidos por transtornos neuróticos relacionados ao estresse, transtornos somatoformes, e transtornos de personalidade e de comportamento.

Segundo Silva (2009), a maioria das organizações públicas e burocráticas apresenta em seu clima organizacional um ambiente incômodo, má comunicação entre os servidores, sentimentos negativos, de frustração, impotência e estagnação mental. Em decorrência disso, aumentam regularmente os índices de afastamentos do servidor para tratamento de saúde. Segundo os dados do Boletim Estatístico de Benefícios de Saúde do Servidor (Santa Catarina, 2008a), esses índices referem-se principalmente a transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho ou não. Neste contexto, a depressão foi apontada pelos psicólogos pesquisados como uma das doenças diagnosticadas com maior frequência no processo de perícia psicológica.

A Organização Mundial de Saúde (2001 citado por Brum, 2006) aponta que a depressão atualmente é considerada a quinta causa de morbidade entre todas as doenças no mundo e que, de acordo com as estimativas, se as tendências atuais da transição demográfica e epidemiológica não se modificarem,

a depressão passará a ocupar o segundo lugar nessa lista no ano de 2020.

Os transtornos neuróticos, relacionados ao estresse e os somatoformes, dentre eles principalmente os transtornos relacionados à ansiedade, foram também apontados com alta frequência nesta pesquisa. Considera-se ansiedade como um sentimento vago e desagradável de medo, apreensão, caracterizado por tensão ou desconforto derivado de antecipação de perigo, de algo desconhecido ou estranho, passando a ser reconhecida como patológica somente quando exagerada, desproporcional em relação ao estímulo ou qualitativamente diferente do que se observa como norma naquela faixa etária, interferindo na qualidade de vida, no conforto emocional ou no desempenho diário e/ou ocupacional do indivíduo. (Castillo, Recondo, Asbahr, & Manfro, 2000).

Os resultados desta pesquisa apontam ainda a reação aguda ao estresse e a síndrome de Burnout como duas frequentes doenças diagnosticadas no processo de perícia psicológica. Ambas relacionam-se diretamente ao estresse e podem ser facilmente caracterizadas como doenças relacionadas ao trabalho. As características individuais do trabalhador aliadas aos riscos presentes no trabalho são capazes de desenvolver patologias a curto, médio ou longo prazo. Essas doenças podem se manifestar através de sintomas psicológicos e/ou somáticos (Campos, 2006). Segundo Harrison (1999), a síndrome de Burnout pode ser considerada um tipo de estresse de caráter persistente vinculado a situações de trabalho, resultante da constante e repetitiva pressão emocional associada ao intenso envolvimento com pessoas por longos períodos de tempo. Atualmente a síndrome de Burnout encontra-se mais frequente e severa entre os profissionais de ensino, posicionando, assim, o magistério como uma das profissões de alto risco (Carlotto, 2002). Alguns psicólogos entrevistados relataram que os servidores que buscam o serviço de perícia com maior frequência são professores da rede de ensino do Estado de Santa Catarina.

O Boletim Estatístico de Benefícios de Saúde do Servidor (Santa Catarina, 2008a) confirma que a Secretaria de Estado da Educação, Ciência e Tecnologia é o órgão com maior número de servidores afastados por Licenças de Tratamento de Saúde. Segundo Cruz e Campos (2007), o serviço na Secretaria de Estado da Educação exige permanente

e intenso autocontrole emocional do professor, desgaste na execução de tarefas, jornadas prolongadas, atenção com o manejo e a disciplina dos alunos. Assim, o adoecimento psicológico torna-se uma resposta dos trabalhadores às condições de trabalho oferecidas.

Os psicólogos pesquisados também mencionaram que entre as principais queixas dos trabalhadores encontra-se o assédio moral ou violência psicológica, que se manifestam através de comportamentos, atos, gestos ou palavras que constroem e humilham a vítima, podendo gerar perda do emprego, baixo rendimento, doenças ou problemas psíquicos, além de tornar o ambiente desagradável. (Hirigoyen, 2002).

Quanto ao instrumento utilizado como base para enquadramento do diagnóstico, todos os psicólogos entrevistados classificam os transtornos mentais e de comportamento através do CID-10, ainda que o parágrafo único do artigo 1º da Resolução do CFP nº 15 (Conselho Federal de Psicologia, 1996) faculte ao psicólogo o uso do Código/Classificação Internacional de Doenças (CID) ou outros códigos de diagnósticos científica e socialmente reconhecidos. O CID-10, publicado pela Organização Mundial de Saúde (OMS), é um código utilizado para identificar as doenças em documentos e estatísticas. As "CID-F", citadas pelos psicólogos como as doenças mais frequentes dentre as diagnosticadas no processo de perícia psicológica, referem-se às doenças apresentadas no capítulo V do CID-10, que são os transtornos mentais e comportamentais. Alguns dos profissionais pesquisados ainda afirmaram que as mais diagnosticadas estão entre a F30 e F40, que se referem aos transtornos de humor (afetivos), transtornos neuróticos, transtornos relacionados ao estresse e transtornos somatoformes.

Encaminhamentos e benefícios concedidos

O psicólogo atuante na GESAO é responsável por exercer atividades relacionadas aos casos de acidente de trabalho que apresentem como dano algum transtorno mental ou comportamental. Esses casos chegam por meio de um processo já avaliado por outros profissionais. O objetivo das atividades desse profissional é caracterizar o dano, estabelecer o nexos causal e caracterizá-lo como acidente de trabalho.

Em relação aos encaminhamentos mais frequentes aos profissionais da área da saúde, encontram-se os relacionados a tratamento psicoterápico ou psiquiátrico. E os benefícios oferecidos com maior frequência pela Instituição referem-se às licenças para tratamento de saúde (LTS), e aos benefícios da readaptação e da remoção. A LTS é concedida ao servidor efetivo impossibilitado de exercer seu cargo, após comprovação, através de perícia no órgão médico oficial. Ela não pode exceder vinte e quatro meses, exceto para os servidores do quadro civil. O servidor licenciado fica impedido de exercer atividades remuneradas durante o período de licença sob pena de tê-la cassada (Portal do Servidor Público do Estado de Santa Catarina, 2003). O Boletim Estatístico de Benefícios de Saúde do Servidor (Santa Catarina, 2008a) aponta que no ano de 2007, do total de servidores que solicitaram benefícios, a maioria (57%) foi por LTS.

A licença para tratamento de saúde em pessoa da família é concedida ao servidor efetivo que, por motivo de doença do cônjuge, parentes, afins (até segundo grau), ou de pessoa que viva sob sua dependência, esteja impossibilitado de exercer seu cargo. Ao servidor licenciado é concedida remuneração integral nos três primeiros meses, 2/3 da remuneração até completar um ano de licença e metade da remuneração até o limite máximo de dois anos de licença.

Além das LTS, outros benefícios concedidos com bastante frequência são o da readaptação e o da remoção. O benefício da readaptação consiste em remanejar o servidor para outro cargo/função e o benefício da remoção em trocar o servidor de local de trabalho. Outro tipo de encaminhamento citado pelos psicólogos foi o parecer em processo administrativo, que ocorre quando um servidor público está respondendo a algum processo administrativo, podendo ser solicitado ao psicólogo perito um parecer psicológico a fim de se investigar a saúde mental do servidor.

O benefício do Instituto de Previdência do Estado de Santa Catarina (IPESC) é a inscrição no plano de saúde, que se refere à pensão concedida a um membro dependente do servidor considerado inválido (deficiente físico ou mental) e à inscrição de dependente inválido no plano de saúde do servidor. Nesses casos, segundo relato dos entrevistados, as avaliações realizadas pelos psicólogos peritos têm por objetivo comprovar a existência de doença que caracterize a dependência.

O psicólogo da GESAO é o único participante da pesquisa que não realiza os encaminhamentos citados pelos demais psicólogos, uma vez que compete às atribuições de seu cargo diagnosticar os acidentes de trabalho. Segundo a Cartilha de Procedimentos Administrativos (Santa Catarina, 2008b), acidente de trabalho consiste no dano físico ou mental sofrido pelo servidor que se relacione, mediata ou imediatamente, com o exercício das funções, atividades ou atribuições do cargo por ele ocupado. Assim, se após a realização do processo de perícia psicológica for diagnosticado um acidente de trabalho, uma doença profissional ou do trabalho, este psicólogo apresenta ao servidor seu direito sobre o pagamento ou ressarcimento de despesas. Cruz e Maciel (2005) afirmam que o dano psicológico pode gerar uma indenização caso caracterize uma lesão que implique alterações significativas ao equilíbrio emocional da vítima, resultando em uma descompensação que afete gravemente sua integração ao meio social.

Segundo a mesma Cartilha, o pagamento ou ressarcimento de despesas decorrentes de acidente em serviço e doença profissional ou do trabalho será efetuado considerando diversas normas preestabelecidas pelo Estado de Santa Catarina: a) os serviços médicos, hospitalares e exames complementares terão por base a tabela do Plano de Assistência à Saúde dos Servidores do Estado de Santa Catarina em vigor na data do acidente; b) os medicamentos terão por base o guia farmacêutico Brasíndice; c) outros complementos, como óculos, próteses e órteses, necessários ao tratamento serão pagos mediante a apresentação de, no mínimo, três orçamentos; d) os tratamentos prolongados como fisioterapia, psicoterapia, fonoterapia, infiltrações e outros de igual complexidade deverão ser autorizados previamente na GESAO antes de serem contraídas as despesas, devendo ser acompanhadas do relatório do profissional que trata o servidor acidentado e com apresentação de três orçamentos; entre outras.

Outros benefícios ainda citados pelos pesquisadores foram a redução da jornada de trabalho e a avaliação para a aposentadoria antecipada.

Considerações finais

Considerando a relevância do tema, a presente pesquisa teve como objetivo geral analisar o

processo de perícia psicológica na Diretoria de Saúde do Servidor do Estado de Santa Catarina. Em relação às principais atividades realizadas pelos psicólogos, constatou-se que se concentram no nível terciário das técnicas de assistência à saúde mental, ou seja, atuam no processo de reabilitação, considerando que os servidores públicos buscam os serviços da perícia psicológica somente após o surgimento de alguma doença psíquica, seja ela relacionada ao trabalho ou não. É possível apontar a contribuição dessa atividade para a promoção da saúde do trabalhador, visto que as avaliações realizadas auxiliam na identificação de fatores de riscos existentes no ambiente organizacional, gerando uma atenção especial à necessidade de prevenção.

As atividades realizadas com maior frequência no processo de perícia psicológica são a avaliação psicológica, o reconhecimento do dano psicológico, a elaboração de documentos psicológicos e o estabelecimento donexo causal. Vale ressaltar que tais atividades são realizadas, principalmente, a fim de se obter um diagnóstico que justifique o encaminhamento realizado ou a concessão de benefício ao servidor público.

Considerando a literatura pesquisada (Rovinski, 2007; Cruz & Maciel, 2005), o estabelecimento donexo causal é o principal objetivo da perícia psicológica, sendo que a avaliação psicológica é a atividade central para a verificação da capacidade laborativa. Neste contexto, formalmente, cabe ao psicólogo que atua na GESA (P3) a responsabilidade de estabelecer onexo causal. Os demais psicólogos pesquisados levantam hipóteses sobre a relação entre doença e trabalho e encaminham o servidor ao profissional responsável. Ele, por sua vez, estabelece onexo causal e orienta o servidor a registrar o trabalho como possível fator contributivo ou causal ao dano psicológico ou a alguma doença ocupacional.

Para realizar suas atividades, os psicólogos utilizam quatro principais Técnicas Psicológicas: entrevista, anamnese, observação e técnicas psicológicas padronizadas (testes psicológicos). As técnicas psicológicas padronizadas são utilizadas conforme a necessidade de cada caso e da disponibilização dos referidos protocolos de respostas pelo governo do Estado de Santa Catarina.

No que se refere às principais doenças ocupacionais diagnosticadas no processo de

perícia psicológica, as mais frequentes são: depressão, transtorno de ansiedade, reação aguda ao estresse, transtorno de adaptação, síndrome de Burnout e transtorno bipolar. Evidencia-se que todas estão direta ou indiretamente relacionadas a eventos estressores.

Quanto aos encaminhamentos, quando é estabelecido onexo causal com o trabalho, o servidor recebe o benefício de ressarcimento. Porém, caso o dano psicológico ou a doença psíquica apresentada não possua relação com o trabalho, o servidor recebe outras formas de benefício como licença para tratamento de saúde, benefício de remoção ou readaptação, arcando com suas despesas. Nesses casos, o auxílio fornecido pelo governo refere-se à remuneração salarial durante o tempo em que o servidor estiver afastado do trabalho.

Após a realização da referida pesquisa, pode-se afirmar que os psicólogos atuantes na Diretoria de Saúde do Servidor, através de suas atividades e técnicas psicológicas, evidenciam o dano psicológico e, quando necessário, estabelecem onexo causal com o trabalho, a fim de conceder benefícios ou encaminhar o servidor público ao tratamento necessário.

A partir dos resultados descritos, são muitas as possibilidades de pesquisas sobre o tema, principalmente em relação às variáveis envolvidas. Uma das sugestões constitui-se na investigação da percepção dos servidores beneficiados pelo processo de perícia psicológica sobre o serviço oferecido e as formas de avaliação utilizadas. Também se sugere: realizar uma avaliação com os supervisores dos funcionários afastados e verificar os principais motivos de afastamento; investigar como os funcionários são reintegrados ao ambiente de trabalho após o período de licença para tratamento de saúde; averiguar como acontecem os casos em que são indicadas readaptações ao serviço; analisar a percepção dos demais funcionários sobre quais motivos levam os colegas ao afastamento do trabalho, bem como estudos sobre a organização do trabalho, verificando possíveis fatores que venham a contribuir para a doença ocupacional.

Sugerem-se, ainda, pesquisas bibliográficas sobre perícia psicológica, pois se verifica que uma das limitações para a realização desta pesquisa foi a pouca bibliografia encontrada sobre o tema, abordando os procedimentos e técnicas adotados e dificuldades encontradas.

Referências

- ABREU, S. L. A. (2003). Pesquisa e Análise Documental. Disponível em: <<http://www.unievangelica.edu.br/gc/imagens/noticias/1817/file/01.pdf>> Acesso: nov. 2009.
- ALCHIERI, J. C. & NORONHA, A. P. P. (2004). Conhecimento em avaliação Psicológica. Rev Estudos de Psicologia, PUC, Campinas, 21(1), 43-52.
- BALASKA. (2001). Doenças ocupacionais relacionadas com a pele (definição e prevenção). Disponível em: <http://www.balaska.com.br/balaska/produtos/prod_html.asp?fam=10&prod=&prod2=tyvek/doencas.htm>. Acesso: ago. 2009.
- BATISTA, O. (2005). Profissão docente: o difícil equilíbrio entre saúde e adoecimento. Dissertação de Mestrado. Departamento de Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- BELO, R., SOUZA FILHO, M. L., & GOUVEIA, V. V. (2006). Testes psicológicos: análise da produção científica brasileira no período 2000-2004. Psicol. cienc. prof., Brasília, 26(3), 478-489.
- BLEGER, J. (1980). Temas em Psicologia: entrevista e grupos. São Paulo: M. Fontes.
- BRUM, E. H. M. (2006). A depressão materna e suas vicissitudes. Psychê, X, 9, 95-108.
- CALIL, H. M. & PIRES, M. L. N. (1998). Aspectos gerais das escalas de avaliação de depressão. Rev Psiq Clín, São Paulo, 25(5), 240-244.
- CAMPOS, I. C. M. (2006). Diagnóstico de transtornos mentais e comportamentais e relação com o trabalho de servidores públicos estaduais. Dissertação de Mestrado, Departamento de Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- CARLOTTO, M. S. (2002). A síndrome de Burnout e o trabalho docente. Psicologia em Estudo, Maringá, 7(1), 21-29.
- CASTILLO, A. R., RECONDO, R., ASBAHR, F. R., & MANFRO, G. G. (2000). Transtornos de ansiedade. Revista Brasileira Psiquiátrica, São Paulo, 22, 20-23.
- CODO, W. (1988). Saúde mental e trabalho: uma urgência prática. Psicol. cienc. prof. 8(2), 20-24.
- CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. (1996). RESOLUÇÃO Nº 015/1996. Institui e regulamenta a Concessão de Atestado Psicológico para tratamento de saúde por problemas psicológicos.
- _____. (2003). RESOLUÇÃO Nº 002/2003. Define e regulamenta o uso, a elaboração e a comercialização de testes psicológicos e revoga a Resolução CFP nº 025/2001.
- CRUZ, R. M. Perícia em psicologia e laudo. (2002). In R. M. Cruz; J. C. Alchieri & J. J. Sardá Júnior (Orgs.), *Avaliação e Medidas Psicológicas: Produção do conhecimento e da intervenção profissional* (p. 264-274). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- CRUZ, R. M. & AZEVEDO, B. M. (2006). O processo de diagnóstico e de intervenção do psicólogo do trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 9(2), 89-98.
- CRUZ, R. M. & CAMPOS I. C. M. (2007). Diagnóstico de transtornos mentais e comportamentais e relação com o trabalho de servidores públicos estaduais. In: SANTA CATARINA. (2007). *I Coletânea de trabalhos científicos produzidos pelos Servidores Públicos*. Florianópolis: Diretoria de Gestão Documental, 15-42.
- CRUZ, R. M., & MACIEL, S. K. (2005). Perícia de danos psicológicos em acidentes de trabalho. *Estudos e pesquisas em psicologia*, 5(2), 120-129.
- DESSEN, M. A. C., & BORGES, L. M. (1998). Estratégias de observação do comportamento em psicologia do desenvolvimento. In G. Romanelli & Z. M. M. Alves (Orgs.), *Diálogos metodológicos sobre prática de pesquisa* (p. 31-50). Ribeirão Preto: Legis Summa.
- EVANGELISTA, R. (2000). Algumas considerações sobre as perícias judiciais no âmbito cível. *Revista IMESC*, 2, 51-57.
- EVANGELISTA, R. & MENEZES, I. V. (2000). Avaliação do Dano Psicológico em Perícias Acidentárias. *Revista IMESC*, 2, 45-50.
- GANIMI, O. M. P. (2002). Aspectos periciais da avaliação psicológica no Centro de Medicina Aeroespacial (CEMAL). *Revista Médica da Aeronáutica do Brasil*, 52, 29-32.
- HARRISON, B. J. (1999). *Are you to burn out? Fund raising management*, 30(3), 25-28.
- HIRIGOYEN, M. F. (2002). *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- JACQUES, M. G. (2003) Abordagens teórico-metodológicas em saúde/doença mental & trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 15(1), 97-116.

- _____. (2007) O nexu causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia. *Psicol. Soc.* 19, 112-119.
- LEMGRUBER, V. (1997). Modelo de anamnese e exame psíquico para avaliação e planejamento em psicoterapia breve. In *Psicoterapia Breve Integrada*. Porto Alegre: Artes Médicas. Anexo, 87 - 107
- MENDES, R., & DIAS, E. C. (1991) Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. *Rev. Saúde Pública.* 25(5), 341-349.
- MINAYO, M. C. S. (Org.). (2000). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. Petrópolis: Vozes.
- MINISTÉRIO DA SAÚDE. (1998). *Aconselhamento em DST, HIV e AIDS*. Brasília.
- _____. (2001). *Doenças Relacionadas ao Trabalho: Manual de procedimentos para os serviços de saúde. Série A. Normas e Manuais Técnicos*; 114.
- MORESCO, G. M. (2007). *Atuação do psicólogo organizacional e do trabalho: um estudo com os profissionais do município de Brusque – Santa Catarina*. Trabalho de Conclusão de Curso (Psicologia), Universidade do Vale do Itajaí, Itajaí.
- ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. (2001). *Relatório sobre saúde mental no mundo para o ano de 2001*. Recuperado em 7 de janeiro de 2015, de <https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/0205.pdf>.
- PORTAL DO SERVIDOR PÚBLICO DO ESTADO DE SANTA CATARINA. (2003). Disponível em: <<http://www.portaldoservidor.sc.gov.br>>. Acesso: nov. 2009.
- ROMANELLI, G. E. & ALVES, Z. M. M. (1998). *Diálogos metodológicos sobre prática de pesquisa*. Ribeirão Preto: Legis Summa.
- ROVINSKI, S. L. R. (2007). *Fundamentos da perícia psicológica forense*. São Paulo: Vetor.
- SANTA CATARINA. (2008a). *Boletim Estatístico de Benefícios de Saúde do Servidor*. Florianópolis: Secretaria de Estado da Administração - Diretoria de Saúde do Servidor.
- _____. (2008b). *Cartilha de procedimentos administrativos: Acidentes em serviço e pagamento ou ressarcimento de despesas*. Florianópolis: Secretaria de Estado da Administração - Diretoria de Saúde do Servidor.
- SILVA, H. L. (2009). *Desafios na gestão de políticas públicas de saúde ocupacional: implantação e implementação do programa fortalecendo as redes humanas para a saúde integral do servidor público de Santa Catarina*. Disponível em: <www.consad.org.br/sites/1500/1504/00001291.pdf>. Acessado em: nov. 2009.
- STRAPASSON, E. (2008). *O processo de avaliação psicológica na atuação dos psicólogos organizacionais e do trabalho do Estado de Santa Catarina*. Trabalho de Conclusão de Curso (Psicologia), Universidade do Vale do Itajaí, Itajaí.